

- **CRITERIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE FECHA 31 DE MARZO DE 2020, RELATIVO A LAS MEDIDAS A APLICAR DURANTE EL PERIODO DE INTERRUPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL 30 DE MARZO AL 9 DE ABRIL.**

Conforme se desprende de dicho criterio, las **empresas obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable entre el 30 de marzo y el 9 de abril**, como consecuencia del RDL 10/2020 **podrán adoptar o seguir adoptando cualesquiera medidas que garanticen la reducción de la movilidad de los trabajadores**, en concreto:

#### **1. ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR:**

**Si durante este periodo temporal la paralización e interrupción de actividades se produjera como consecuencia de la aplicación del RDL 10/2020, pueden entenderse provenientes de fuerza mayor temporal**, limitada su duración hasta el 9 de abril de 2020.

Las **medidas de suspensión ya autorizadas seguirán aplicándose** en la medida en que aseguren la **restricción de movilidad a toda la plantilla**. Se entienden por causa de fuerza mayor las fundadas de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 (declaración de estado de alarma, suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales, restricciones del transporte, falta de suministros que impidan el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones extraordinarias y urgentes por contagio de la plantilla, aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria).

#### **2. ERTE POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS O ECONÓMICAS** limitadas al estado de alarma y sus prórrogas:

**Si la actividad ya se ha suspendido** se entiende que responde a la finalidad de confinamiento durante el período del 30 de marzo al 9 de abril y la suspensión sigue operativa.

**Si no se están aplicando ya de manera efectiva su aplicación queda condicionada a que satisfagan la finalidad de reducir la movilidad.**

#### **3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR LAS CAUSAS ANTERIORES** siempre que se combine con alguna de las medidas de suspensión del contrato, teletrabajo y permiso retribuido recuperable.

**4. SUSPENSIÓN POR OTRAS CAUSAS LEGALES PREVISTAS EN EL 45.1 DEL ET** (mutuo acuerdo, consignadas en el contrato, IT, nacimiento, y cualesquiera otras causas de suspensión de la relación laboral que garanticen el objetivo de la limitación de la movilidad).

#### **5. TELETRABAJO U OTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA O DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA.**

Cuando **ya se estén aplicando ERTE,s de suspensión de contratos que no afectan a toda la plantilla o de reducción de jornada**, respecto del resto de la plantilla o de la parte de jornada no afectada por el ERTE deben aplicarse otras medidas de suspensión, el permiso recuperable o el teletrabajo.