



MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: **DGE-SGON-849CRA**

FECHA: 31.03.2020

ASUNTO:

DESTINATARIO:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 10.1.ñ) del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. Respecto del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, pueden plantearse las siguientes cuestiones:

2.1 En relación con las medidas que pueden aplicarse durante el periodo de interrupción de actividades del 30 de marzo al 9 de abril.

Se trata de dar respuesta a la pregunta relativa a **las medidas que pueden aplicar las empresas que se ven obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable durante el período que va del 30 de marzo al 9 de abril como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2020 para reducir la movilidad de la población**

En primer lugar es necesario recordar que tal y como se recoge en la Exposición de Motivos: *“a pesar del impacto que estas medidas de distanciamiento social están teniendo para favorecer el control de la epidemia, la cifra total de personas contagiadas y de víctimas del COVID-19 que son ingresadas en las Unidades de Cuidados Intensivos, en ocasiones durante periodos relativamente largos, con un efecto de acúmulo de pacientes, ha continuado creciendo, provocando una presión creciente sobre el Sistema Nacional de Salud y, en particular, sobre los servicios asistenciales. Por ello, atendiendo a las recomendaciones de los expertos en el ámbito*



epidemiológico, resulta necesario adoptar nuevas medidas que profundicen en el control de la propagación del virus y evitar que el acúmulo de pacientes en las Unidades de Cuidados Intensivos lleve a su saturación.

Teniendo en cuenta que la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en nuestro país, se ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una medida en el ámbito laboral, que permita articular la referida limitación de movimientos y reducirla hasta los niveles que permitirán conseguir el efecto deseado.

La prioridad de la regulación contenida en esta norma es, por tanto, limitar al máximo la movilidad. Y los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso se justifican por estrictas razones de necesidad”

En definitiva, el objetivo prioritario de este real decreto-ley **es conseguir extender la medida del confinamiento.**

Contestando, pues, a las dos preguntas anteriores hay que subrayar que las empresas podrán adoptar- o seguir adoptando- cualesquiera medidas de las previstas legalmente que garantice suficientemente el objetivo pretendido por la norma que es la reducción de la movilidad de los trabajadores durante el periodo previsto, de 30 de marzo a 9 de abril ambos inclusive, con las únicas excepciones previstas en la propia norma referidas al mantenimiento de las denominadas actividades de carácter esencial descritas en el anexo **e incluida la prevista en los artículos 1 y 2 del Real Decreto -ley 10/2020, de 29 de marzo, el permiso retribuido recuperable.**

A partir de aquí cualquier medida es válida siempre **que se respete el régimen legal previsto** y permita de manera adecuada obtener, durante el periodo descrito, el fin pretendido que es limitar al máximo la movilidad laboral:

a) La suspensión de los contratos por causa de fuerza mayor conforme a la descripción y régimen previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **esto es, las fundadas de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 como consecuencia de:**

- La declaración del estado de alarma, Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (y Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo)

- Las que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

- Las fundadas en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

Así pues, las medidas de suspensión que ya hubiesen sido autorizadas seguirán aplicándose en los términos en que se hubiesen aprobado, en la medida en que aseguren la citada restricción para toda la plantilla.



Respecto de aquellas que puedan ser autorizadas durante el periodo temporal descrito si estuviesen basadas de manera exclusiva en la paralización e interrupción de actividades derivada del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, pueden justificarse y entenderse como provenientes de fuerza mayor temporal a los efectos previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, si bien limitadas en su duración hasta el día 9 de abril de 2020

En todo caso, las circunstancias descritas deben ser debidamente constatadas por la autoridad laboral, aplicándose las especialidades previstas en el artículo 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020. De 17 de marzo.

b) La suspensión por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, artículo 47.1 ET y artículo 23 del real decreto-ley 8/2020, de acuerdo con las particularidades previstas en dicho artículo en relación con el régimen común previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, y limitadas a la duración del estado de alarma y sus prórrogas.

Con respecto a estas últimas y si la actividad ya se ha visto suspendida se entiende que responden de manera adecuada a la finalidad del confinamiento durante el periodo temporal referido.

En general la posibilidad de adoptar las medidas de suspensión de acuerdo con las causas y el procedimiento previsto en el artículo 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo **queda condicionada a que satisfagan la finalidad prevista de reducir la movilidad de las personas trabajadoras.**

c) La reducción de jornada por las causas anteriores siempre que se combine con alguna de las medidas previstas en las letras a), b), e) y f).

d) La suspensión por razón de otras causas legales previstas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, todas ellas, incluidas la incapacidad temporal, los permisos por nacimiento y cuidado de hijos e hijas, las suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por causas distintas del COVID-19, etc, que ya garantiza la necesaria restricción desde el momento en que se exonera a la persona trabajadora de prestar servicios, artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que hace innecesario cualquier medida adicional

e) El teletrabajo u otras formas no presenciales de prestación de servicios, así como otras medidas de flexibilidad interna o distribución irregular de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores.

A estos efectos es necesario recordar los términos del artículo 5 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo que establece *“En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas,*



particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.”

f) El permiso retribuido recuperable, en los términos previstos en los artículos 1 y 2 del Real Decreto-ley 10/2020, como medida exclusiva o en combinación con las anteriores respecto de parte o de la totalidad de la plantilla.

2.2. En segundo lugar, es necesario aclarar dos cuestiones adicionales:

a) La primera si es posible que las empresas sigan solicitando medidas de suspensión por causas económicas, técnicas organizativas o productivas.

b) La segunda, relativa a las medidas que pueden adoptar las empresas que ya tienen implementadas medidas de suspensión respecto de parte de su plantilla, o medidas de reducción de jornada.

En primer lugar, hay que concluir en coherencia con las respuestas del ordinal anterior, que todas las medidas suspensivas, incluidas las previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, se encuentran plenamente vigentes y han de interpretarse en línea con lo ya expresado por esta Dirección General de Trabajo en sendos criterios interpretativos, si bien hay que entender que los expedientes suspensivos por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas podrían no cubrir con la agilidad y celeridad suficientes el objetivo perseguido salvo que ya se estuviesen aplicando de manera efectiva, por lo que la paralización o reducción de la movilidad de los trabajadores, que es una situación objetiva de carácter necesario e ineludible, deberá ser abordado a través de otros medios alternativos.

La segunda, relativa a las medidas que pueden adoptar las empresas que ya tienen implementadas medidas de suspensión respecto de parte de su plantilla, o medidas de reducción de jornada.

El artículo 1.2 c) del Real Decreto-ley 10/2020 excluye del ámbito de aplicación del permiso a las personas contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo durante la vigencia del permiso.

Dicho precepto se refiere únicamente a las personas trabajadoras QUE SE VEAN AFECTADAS POR LOS ERTES, no así al resto de la plantilla.

Así, ya se trate de autorizaciones o aplicaciones relativas a una parte de jornada, ya se trate de autorizaciones o suspensiones relativas a una parte de la plantilla, respecto del periodo de jornada no afectado o respecto de la parte de plantilla no incluida en la autorización o suspensión, se entenderá que pueden aplicarse las medidas de suspensión, el permiso retribuido recuperable o las formas no presenciales de prestación de servicios, en la medida en que con arreglo al régimen legal previsto fuesen aplicables en cada caso.



3. Conclusión

En resumen, para garantizar la extensión del confinamiento durante el periodo descrito de 30 de marzo a 9 de abril ambos inclusive, podrán adoptarse por las empresas cuantas medidas satisfagan adecuada y suficientemente dicha restricción de movimientos por las personas trabajadoras, siempre que concurren las circunstancias y requisitos que justifican su uso y con arreglo a las limitaciones y exigencias legales prevista en cada caso.

En todo caso, si no fuese posible la aplicación de tales medidas o estas fuesen insuficientes, y respecto de las actividades no esenciales, deberá aplicarse el permiso retribuido recuperable.

4. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.