



Criterio de la Dirección General de Trabajo sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada (ERTEs) durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma

La Dirección General de Trabajo ha emitido con fecha 1 de mayo de 2020 el Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma, en el que teniendo en cuenta el Plan de desescalada aclara cómo se debe proceder por parte de personas trabajadoras y empresas en relación con las medidas laborales de emergencia previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020, particularmente en relación con las denominadas «medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos».

Le informamos que la Dirección General de Trabajo ha emitido con fecha 1 de mayo de 2020 el Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma, en el que teniendo en cuenta el Plan de desescalada aclara cómo se debe proceder por parte de personas trabajadoras y empresas en relación con las medidas laborales de emergencia previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020, particularmente en relación con las denominadas «medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos».

Conforme a este Criterio:

- Las empresas que estuviesen aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada **pueden renunciar a las mismas, de manera total o parcial**, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las [razones vinculadas a la fuerza mayor](#).
- Igualmente **será posible alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada**, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y permitirán atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas.
- **A estos efectos las exigencias documentales y de procedimiento** serán las imprescindibles, bastando con comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación íntegra de la actividad, y trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afección y desafección de cada una de las personas trabajadoras, de forma que el ERTE sirva para garantizar un tránsito no traumático hacia una normalidad futura en la que las medidas coyunturales hayan dejado de ser necesarias.

Información proporciona per:

geslex49
Consultors d'Empresa

En resumen, concluye el criterio, toda la normativa laboral adoptada por causa del COVID-19, cuyo pilar o eje fundamental está constituida por medidas de ajuste interno de las empresas, tiene como objetivo:

1. Por un lado mantener el empleo y proteger a las personas trabajadoras, evitando la destrucción de puestos de trabajo
2. Por otro, flexibilizar y agilizar los mecanismos que son imprescindibles para lograrlo, evitando cargas innecesarias y estableciendo como prioridad la recuperación de la actividad laboral y la reincorporación de las personas trabajadoras a sus puestos de trabajo.

Todo ello, concluye el criterio, acompasado con las medidas preventivas necesarias y las decisiones que en materia sanitaria fuesen acordadas en cada momento por las autoridades competentes.

Ver criterio de la Dirección General de Trabajo