



MINISTERIO DE TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES
DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA

18 DE JUNIO DE 2020

REGISTRO DE

ENTRADA NÚM. 721/20

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-I049CRA

FECHA :17.06.2020

ASUNTO: RENUNCIA TOTAL

DESTINATARIO: SR. RICARDO GABALDÓN GABALDÓN

CC. GABINETE DE EMPLEO

Que se remite por el Sr. presidente del Consejo de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón Gabaldón, consulta acerca del concepto de renuncia a los efectos previstos en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo.

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación en de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo, 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. En primer lugar el término que este centro directivo puede interpretar es solo lo que se entiende **por renuncia a los efectos previstos en el artículo 1** del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo.

Concretamente: *“las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral **la renuncia total**, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.”*

Desde esta perspectiva por renuncia a la aplicación de las medidas de suspensión o reducción de jornada autorizadas por la autoridad laboral y en relación con las personas trabajadoras incluidas en el ERTE se entiende, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 citado, **la comunicación expresa y total ante la autoridad laboral, momento en que dejan de desplegarse los efectos del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020.**

www.mitramiss.gob.es
dge-direccion@mitramiss.es
Código DIR3: E05040301

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 00
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-99e7-44bd-ecaf-bd0c-31ea-4174-b40d-0551

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 18/06/2020 12:41 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 18/06/2020 12:41



Así la condición de fuerza mayor parcial descrita en el artículo 1.2 del citado real decreto-ley se mantiene, como máximo hasta el 30 de junio de 2020, siempre que aquella se produzca en relación con los mismos presupuestos causales expresados en el ERTE inicial y en relación con las mismas personas trabajadoras sometidas a las medidas de regulación de empleo.

Las razones son claras:

a) La dinámica de la propia fuerza mayor parcial, todo cuanto se admite y diferencia a la fuerza mayor parcial se explica en base a los cambios-de grado e intensidad- que pueden producirse respecto de las causas iniciales, normalmente para restablecer la actividad, incluso respecto de todos los trabajadores afectados, pero también para retroceder si ese fuese el caso, teniendo presente un doble objetivo: restablecer la actividad y recuperar a los trabajadores.

b) La empresa que ha sido autorizada ninguna comunicación tiene que hacer a la autoridad laboral sobre los cambios que puedan producirse en relación con la situación de ERTE autorizado inicial, más que cuando se renuncie de manera expresa y total a las medidas de suspensión o reducción de jornada.

De manera que la empresa que hubiese desafectado a algún trabajador y en tanto no efectúe la comunicación descrita, total y expresa, sigue incluida dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020.

Si por el contrario hubiese renunciado de manera expresa y total, o las causas fuesen distintas o las personas trabajadoras respecto de las cuales se pretende adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fuesen distintas de las incluidas inicialmente, deberá solicitarse nueva autorización de acuerdo con el régimen legal previsto a tal efecto.

En relación con la aplicación de exoneraciones previstas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, es cuestión que deberá ser informada por la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. 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.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero

