



En Madrid, a 11 de mayo de 2020

Ilmo./a Sr./a Miembro de la Comisión Permanente del CGCOGSE, Ilmo./a Sr./a Presidente/a, Miembro de Junta de Gobierno y Colegiado/a del Colegio Oficial de Graduados Sociales

Estimado/a Compañero/a:

El pasado día 8 de mayo, te informaba de la solicitud que había trasladado al Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dada la controversia originada sobre la forma de proceder con las 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”, la cual te vuelvo a adjuntar.

Pues bien, en el día de hoy he recibido comunicación del Sr. Illueca, que te transcribo a continuación:

“Te agradezco tu mensaje y la valoración del esfuerzo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está realizando en esta etapa tan compleja.

Por lo que se refiere a la consulta que planteas, debo informarte que, dentro del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la competencia para interpretar las normas laborales, con carácter no vinculante, corresponde a la Dirección General de Trabajo. Ello es lógico, pues dicha Dirección General es la encargada de impulsar y tramitar las normas de carácter laboral.

Además, en este caso, la manera de realizar la desafectación de los trabajadores en las empresas afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo está pendiente de concretar en el ordenamiento jurídico. En este sentido, el Gobierno y los interlocutores sociales suscribirán un acuerdo en las próximas horas dirigido, precisamente, a definir las condiciones en las que ha de producirse el retorno a la actividad laboral, para aquellas empresas en situación de regulación temporal de empleo.

Por lo expuesto, damos traslado de tu consulta a la Dirección General de Trabajo, para que os remita la contestación oportuna.

Recibe un cordial saludo”

En mi intención de tenerte informado puntualmente, he creído conveniente hacerte llegar la respuesta dada por el Sr. Illueca, tal y como te informaba en mi anterior correo que también te adjunto, comprometiéndome como hasta ahora, a seguir informándote de todo lo que considero relevante para esta nuestra querida profesión.

Recibe un cordial saludo.

Fdo.: Ricardo Gabaldón Gabaldón
Presidente del Consejo General

Departamento Relaciones Intercolegiales

De: Consejo <consejo-bounces@graduadosocial.es> en nombre de Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España <eventos@graduadosocial.org>
Enviado el: viernes, 08 de mayo de 2020 21:26
Para: consejo@graduadosocial.es
Asunto: [Consejo] Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos
Datos adjuntos: CRITERIO INTERPRETATIVO DGT ERTE DURANTE EL DESCONFINAMIENTO.pdf; ATT00001.txt



Consejo General de Graduados Sociales de España

En Madrid, a 8 de mayo de 2020

**Ilmo./a Sr./a Miembro de la Comisión Permanente del CGCOGSE,
Ilmo./a Sr./a Presidente/a, Miembro de Junta de Gobierno y Colegiado/a
del Colegio Oficial de Graduados Sociales**

Estimado/a Compañero/a:

El pasado día 4 de mayo te remití el informe elaborado por la Dirección General de Trabajo en relación 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”, el cual te adjunto nuevamente.

Tras la emisión de este, se están debatiendo algunas opiniones encontradas al respecto, motivo por el que he solicitado al Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que emita su valoración al respecto, el cual te haré llegar a la mayor brevedad posible una vez lo tenga en mi poder, si bien nos ha adelantado que ellos solamente dan pautas de actuación para sus funcionarios, pues las instrucciones laborales las dicta la Dirección General de Trabajo.

Al mismo tiempo, te comunico que me he puesto en contacto con Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Jaén, a quien le traslado desde aquí mi agradecimiento por la contribución y colaboración que siempre ha tenido con nuestro colectivo, y me ha manifestado que coincide con esa aplicación laxa o extremadamente flexible que sugiere la propia Dirección General de Trabajo.

Me manifiesta que, “si estuviésemos en una época de *“Derecho común”* laboral, sería distinto, pero actualmente hay que tener en cuenta, el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas

urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo que ha marcado un antes y un después en la comprensión de esta cuestión, al introducir un concepto de fuerza mayor puramente administrativo, dominio exclusivo de la Autoridad Laboral, y apartado del concepto jurídico clásico, civil y, por derivación, laboral, del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores (Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor).

El referido criterio para la desescalada emitido por la Dirección General de Trabajo, lo asumo como "mantra" y fundamento en él su posición, dinámica y flexible. En cierto modo, no es más que la expresión de un modelo de flexiseguridad, en el que el Ministerio de Trabajo y Economía Social asume que será muy difícil mantener el rigor de la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto Ley de 8/2020, de 17 de marzo y para compensar, ofrece una alternativa más adecuada por una parte a los trabajadores, los cuales cobrarán un salario y una prestación por desempleo parcial y por otra, pone a disposición de las empresas un instrumento mucho más flexible de adaptación a la inseguridad que se está generando en las fases de la desescalada."

Junto con lo anterior, como sabes, en el día de hoy se ha llegado a un acuerdo entre los agentes sociales y el Ministerio con respecto a la duración de los ERTE y según tengo entendido se aclara y despeja esta cuestión en el sentido que te he transmitido por lo que te ruego estés pendiente de dicha publicación en el BOE de mañana.

Estoy convencido que sabrás entender el motivo que me ha llevado a exponerte mi opinión sobre esta cuestión que está creando tanta incertidumbre entre nuestro colectivo.

Aprovecho la ocasión para enviarte un cordial saludo.

Fdo.: Ricardo Gabaldón Gabaldón
 Presidente del Consejo General



Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

C/ Rafael Calvo, 7 Bajo 28010 Madrid

Telfs: 914 455 214 / 914 456 236

<http://www.graduadosocial.org>



Antes de imprimir este e-mail, piense bien si es necesario hacerlo: el medioambiente es cosa de todos.

AVISO LEGAL:

Este mensaje se envía desde el sistema de correo electrónico del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Esta información es privada y confidencial y está dirigida únicamente a su destinatario. Si usted no es el destinatario original de este mensaje y por este medio pudo acceder a dicha información, por favor le rogamos que nos lo comunique inmediatamente por esta misma vía y proceda con su consecuente eliminación. La distribución o copia de este mensaje está estrictamente prohibida por la legislación vigente. La transmisión de e-mails no garantiza que el correo electrónico sea seguro o libre de error. Por consiguiente, no manifestamos que esta información sea completa o precisa. Toda información está sujeta a alterarse sin previo aviso.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-927CRA

FECHA: 1.05.2020

ASUNTO: **CRITERIO SOBRE PRÓRROGA DE ERTES**

DESTINATARIO:

criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma.

Teniendo en cuenta la adopción del acuerdo en Consejos de Ministros de fecha 28 de abril de 2020 del Plan para la desescalada de las medidas extraordinarias adoptadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19., interesa a este Centro Directivo aclarar 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”.

1. La evolución de la crisis sanitaria derivada del COVID 19 ha precipitado la adopción de un conjunto de medidas de todo orden, entre ellas, con especial calado e intensidad, medidas de carácter laboral.

En el caso de España, la expansión de la enfermedad obligó inicialmente a la adopción de medidas por parte de las autoridades sanitarias y, posteriormente, llevó a la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se estableció el estado de alarma, con importantes medidas restrictivas de la movilidad y la actividad económica, y que, por el momento, ha sido prorrogado en tres ocasiones, hasta el 9 de mayo de 2020. Estas medidas de contención implicaron la implementación de medidas preventivas específicas en la prestación laboral para reducir el número de personas expuestas y el tiempo de exposición con cese parcial o total de determinadas actividades.

A esta situación de emergencia respondió el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en cuyo Capítulo II se establecían un conjunto de medidas de flexibilización que permitían agilizar los mecanismos previstos legalmente para que las empresas y las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir su actividad, garantizando el acceso a las prestaciones económicas necesarias.

Estas medidas respondían al doble objetivo de:

a) Establecer los mecanismos necesarios para que los procedimientos para la suspensión o reducción de la jornada que resultan aplicables conforme a la legislación

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-5bdf-c7e0-d93b-064f-8e3f-7be8-b680-000d

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

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/05/2020 12:19 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 01/05/2020 12:19



vigente tuviesen la agilidad necesaria para garantizar que las consecuencias socioeconómicas de la situación de emergencia sanitaria tuvieren el menor impacto posible en el empleo.

b) Proteger a las personas trabajadoras, tanto su salud y seguridad, conteniendo la progresión de la enfermedad mediante el confinamiento y otras medidas de contención, como garantizando el acceso a ingresos sustitutivos para todas aquellas que se vieran afectadas por los expedientes temporales de regulación de empleo.

2. Tras este periodo excepcional se impone la necesidad de reactivar de manera progresiva la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por el estado de alarma.

Se trata por tanto de implementar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan, desde diferentes puntos de partida y grados de afectación, transitar hasta un escenario de "nueva normalidad".

3. La definición concreta de las causas objetivas que integran la fuerza mayor por COVID-19, establecida en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, responde así a una causa externa y perentoria cuyos efectos y ámbitos concretos son decididos en cada momento por las autoridades competentes por razones de salud pública, lo que tiene como consecuencia que las distintas medidas puedan ser aplicadas con una intensidad y graduación paulatina y diferenciada.

Esta definición singular y ajustada a un escenario de crisis, para el que no existen precedentes, no sólo permite, sino que hace aconsejable, que las suspensiones o reducciones que se hubiesen adoptado con arreglo a un mayor rigor en la exigencia del confinamiento vayan siendo dejadas de aplicar y modificadas en su alcance de acuerdo con la propia evaluación de la situación de emergencia sanitaria, las previsiones de desescalada y los factores a los que responde. En este sentido contamos como precedente de lo anterior la interrupción de actividades no esenciales decretada por el Gobierno del 30 de marzo al 9 de abril, y en el que muchas empresas se vieron abocadas a solicitar expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor temporal para garantizar la extensión del confinamiento y la restricción de movimientos.

De este modo, 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.

El esquema que se sigue del propio régimen jurídico establecido en el Real Decreto-ley 8/2020, de las causas y de las medidas extraordinarias de flexibilidad incluidas en el mismo, permite responder plenamente y con el carácter dinámico preciso a las necesidades por las cuales fueron aplicadas inicialmente, dejando de hacerlo por razón



de su desafección o desvinculación sobre la actividad y la plantilla de la empresa, sin imponer nuevas y gravosas condiciones de procedimiento.

De esta manera las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que por las razones comentadas las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial.

Las exigencias documentales y de procedimiento deben ser las imprescindibles. En este sentido, bastará con comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación integral de la actividad, y a trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afección y desafección de cada una de las personas trabajadoras, de modo que el expediente de regulación temporal de empleo sirva para garantizar un tránsito no traumático hacia una normalidad futura en la que las medidas coyunturales hayan dejado de ser necesarias.

4. En resumen, toda la normativa laboral adoptada por causa del COVID-19, cuyo pilar o eje fundamental está constituido por medidas de ajuste interno de las empresas, tiene como objetivo, por un lado mantener el empleo y proteger a las personas trabajadoras, evitando la destrucción de puestos de trabajo; 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 acompañado con las medidas preventivas necesarias y las decisiones que en materia sanitaria fuesen acordadas en cada momento por las autoridades competentes.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero