



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