

Madrid 5 de noviembre de 2020

Estimado Secretario de Estado de Empleo

Querido Joaquín.

Desde el examen del contenido de los distintos reales decretos en materia de ERTE y de su gestión desde nuestra Dirección General de Trabajo, así como desde la escucha de las opiniones de los operadores jurídicos sobre los problemas aplicativos, se conformó un grupo de expertos en la materia a los efectos de examinar la normativa aprobada durante la pandemia con el fin de tratar de buscar una respuesta unívoca a ciertas dudas planteadas.

Después del análisis exhaustivo de la normativa aplicable y desde su puesta en práctica, desde el grupo de expertos, en aras a la seguridad jurídica, se demanda al Gobierno aclaración sobre las siguientes cuestiones, preferentemente a través de una normativa de consolidación de las distintas regulaciones aprobadas sobre la materia hasta este momento:

Primero. Unificación de los distintos tipos de ERTE en categorías fácilmente identificables con el fin de crear seguridad jurídica.

Segundo. Consolidación de un esquema claro en la tipología, que se emplee en el supuesto en que se vuelva regular esta materia y, en su caso, aclaración de situaciones de superposición entre ERTES. Al respecto se propone el siguiente esquema:

A) ERTES por fuerza mayor:

- a) Estructural con exoneraciones sectoriales.
- b) Estructural sin exoneraciones sectoriales.
- c) Nuevas restricciones con exoneraciones.

B) ERTES ETOP:

- a) Causa Covid-19 con exoneraciones sectoriales.
- b) Causa Covid-19 sin exoneraciones sectoriales.
- c) Tránsito desde fuerza mayor con exoneraciones sectoriales.

Tercero. Unificación y consolidación de la normativa ERTE COVID en el tiempo.

Publicación de un texto refundido, donde se recogiese en una sola norma toda la

regulación a aplicar a los diferentes tipos de ERTes, donde quedase clarificada la normativa vigente con el fin de colaborar en la seguridad jurídica de los operadores.

Cuarto. Extensión de las limitaciones al despido. En concreto, si solamente es relacionada con la causa que generó el ERTE COVID o si también se extiende a otros posibles motivos justificados. Y en su caso establecer cuál es la consecuencia jurídica de tal actuación. Además, se pide aclarar qué ocurre en supuestos de despidos colectivos avalados por los representantes colectivos.

Quinto. Orientación en la aplicación de la cláusula de salvaguarda del empleo en:

- a) la delimitación del cómputo inicial y final del periodo de seis meses, aclarando si, en el caso de que no exista desafectación, el cómputo es de 12 meses; informando sobre los efectos del incumplimiento del compromiso de empleo de los 6 últimos meses, respecto a los primeros.
- b) la determinación coherente de la utilización de parámetros individuales y/o colectivos, aclarando si la penalización económica se establece:
 - a. por la cuota de cada trabajador despedido o la relativa a todo el colectivo incluido en el ERTE.
 - b. por centro de trabajo, código de cuenta o sociedad.
- c) las posibles excepciones a su incumplimiento, en especial el periodo de prueba.

Sexto. Delimitación del contenido de la flexibilización de la desafectación de los trabajadores, incluyendo en la norma el criterio técnico que se publicó al respecto.

Séptimo. Limitación del alcance de ampliación de la duración de los contratos temporales sobre la base de las causas generales de extinción de este tipo de contratos, incluyendo en la norma el criterio técnico que se publicó al respecto.

Octavo. Tipificación concreta de los supuestos en materia del ERTE implican potenciales infracciones administrativas.

Noveno. Establecimiento concreto de medidas específicas de formación y reciclaje profesional para las personas trabajadores afectadas por los ERTE.

Décimo. Aclaración del procedimiento de negociación de prórrogas de ERTes por causa ETOP.

Décimo Primero. Clarificación de los tránsitos entre ERTes y sobre la posibilidad de reversibilidad de este tránsito.

Décimo Segundo. Aclaración del procedimiento de impugnación de los ERTes, incluyendo, en su caso, claramente la posibilidad de presentar recurso de alzada.

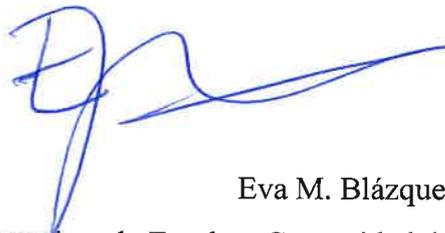
Décimo Tercero. Clarificación sobre la reposición de prestaciones de desempleo.

La normativa actual origina disfunciones, dado que, si se alargan los ERTes, como es previsible, y se quieren cumplir los compromisos exigentes de empleo, puede haber muchas extinciones posteriores a 1 de enero de 2022, sin reposición de desempleo, se puede abocar a la desprotección social. De igual modo, hay extinciones como las del art. 50 o 41 ET que están fuera de los supuestos, incluso antes de 1 de enero de 2022, lo que puede causar este perjuicio.

El grupo de expertos ha estado conformado por Barrios Baudor, Guillermo (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos); De la Fuente Fernández, Antonio (Presidente de ADiReLab); De la Torre García, Carlos (Of Counsel Baker McKenzie, inspector de Trabajo en excedencia y secretario General de ADiReLab); Díaz Paniagua, Esther (Directora de Gestión de Personas y Desarrollo de Talento de Ilunion); Gómez Hernández, Ana (Presidenta de ASNALA); Lahera Forteza, Javier (Catedrático A. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense y consultor del despacho Abdón Pedrajas).

Desde la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, consideramos que esta clarificación colaboraría a crear seguridad jurídica durante el tiempo que dure esta situación en la que las empresas se ven obligadas a recurrir a los ERTes por razón de la pandemia, por lo que solicitamos al gobierno a la resolución de los interrogantes planteados.

Un cordial saludo



Eva M. Blázquez Agudo

Viceconsejera de Empleo. Comunidad de Madrid