**Oficio de la Dirección General de Trabajo**

**DGT-SGON-863CRA**

**Fecha**: 07-04-2020

**Entidad consultante**: CEOE

**Objeto**: Interpretación de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020

-------

**Pregunta formulada**:

¿Cómo debe interpretarse la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020?

Entendiendo de la respuesta de la DGT, que la obligación de la empresa de “mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”

se limita a las beneficiarias de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020

por haberse acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor del artículo 22 del citado Real Decreto Ley, concretamente:

* ¿Qué se entiende por mantenimiento del empleo?
* ¿Debe entenderse dicha obligación circunscrita a las personas incluidas en el ERTE con determinadas modalidades contractuales y en circunstancias concretas?

 De ser afirmativo lo anterior, ¿a qué personas y contratos se refiere la reserva de

 empleo?

* ¿Cuáles son, en su caso, las consecuencias del incumplimiento de dicho requisito de mantenimiento del empleo?

En cuanto al alcance de la Disposición Adicional Sexta en sus diferentes aspectos :

4.1 En primer lugar y respecto de la medida extraordinaria concreta que se vincula al mantenimiento de empleo es la exoneración prevista en el artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020, sólo así puede entenderse el objetivo de “evitar la salida del mercado de empresas solventes y afectadas negativamente por esta situación transitoria y excepcional, contribuyendo a aminorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica.”

Aunque la DA 6ª no prevé de manera específica un mecanismo concreto de reintegro, es lógico pensar que cuando se habla de que “las medidas están sujetas”, establece un

vínculo necesario entre el disfrute o aplicación de aquéllas y el compromiso que se describe. Interpretación que se ve confirmada por el Real Decreto-ley 11/2020, cuando

se dice “incumplimientos”, lo que nos remite a obligaciones y no a una mera declaración

de voluntad, por lo que no puede entenderse como una mera disposición programática

sin efectos directos.

4.2 En segundo lugar y puesto que se refiere a la citada medida excepcional, el ámbito subjetivo del compromiso de mantenimiento se extiende a las empresas que han suspendido o reducido la jornada por causas de fuerza mayor basada en el COVID-19, esto es, las empresas que han sido autorizadas por la autoridad laboral en base a la causa descrita en el artículo 22 del Real Decreto-ley y que se aplican la exoneración o reducción en las cuotas previa comunicación a la TGSS.

4.3 En relación con lo que ha de entenderse por mantener el empleo, se dice en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 11/2020, que dicho compromiso, tal y como se recoge en una disposición final (sic, ya que es la disposición adicional decimocuarta), deberá cumplirse y verificarse teniendo en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a la estacionalidad o variabilidad del empleo, así como su correspondencia con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales como las de, por ejemplo, las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual. Igualmente deberá tenerse en cuenta la normativa laboral aplicable.

Así, - de acuerdo con dicha exposición de motivos- el compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado

como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran

invalidez de la persona trabajadora. En el caso de contratos temporales, el compromiso

tampoco se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando

no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

En suma, lo previsto en dicha disposición adicional puede entenderse aplicable al resto

de sectores.

4.4 Respecto a los trabajadores concretos en relación con los cuales se extiende el compromiso son aquellos incluidos en el ámbito personal de la medida coyuntural adoptada por la empresa, esto es, los trabajadores afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada.

4.5 Por último, la reanudación de actividad y el momento en el que el compromiso de mantenimiento despliega sus efectos se refiere a cuando termine el estado de alarma, esto es, el plazo de los 6 meses se computa desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el COVID-19 cuya duración

máxima, de acuerdo con el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020 y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 9/2020, será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas.

Lo anterior se ve confirmado por el ámbito de aplicación temporal del artículo 2 del Real

Decreto 9/2020, de 27 de marzo, que limita las extinciones o despidos por causa del COVID-19 durante el periodo al que se extiende la vigencia de las medidas previstas en

los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020.

5. En conclusión, las empresas deben comprometerse a mantener el empleo durante los

6 meses posteriores a la finalización de la suspensión o reducción, esto es, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada por fuerza mayor basada en el COVID-19, sin que se tenga por incumplido el compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, y en el caso de contratos temporales cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto procediendo, en caso contrario, el reintegro de las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.