**LA PRÓRROGA ABRE LA PUERTA A DESPIDOS ANTES DE SEIS MESES EN SECTORES COMO EL TURISMO**

La obligación de mantenimiento del empleo en las empresas acogidas a ERTE no protege a los temporales ni a quienes no hayan sido regulados

Las condiciones de la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor flexibilizan la cláusula que obliga a las empresas a mantener el empleo durante 6 meses, de manera que para los sectores más caracterizados por la estacionalidad -con variaciones frecuentes de plantilla a largo del año-, como la hostelería y el turismo, esa obligación será más laxa.

Esa es la forma en que se está interpretando el siguiente párrafo del decreto publicado por el "BOE

*Real Decreto-ley 8/2020, de 1-3 modificado por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12-3*

*Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.*

*1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.*

*2. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.*

*No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no 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.*

*3. Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.****(OJO)***

*4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.*

*5. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.»*

El compromiso de mantenimiento del empleo supone con carácter general que si una empresa acogida a la prórroga del ERTE reduce plantilla en los seis meses siguientes al reinicio de la actividad quedará obligada a devolver las cotizaciones sociales de las que haya sido exonerada. No obstante, junto al tratamiento singular que se vislumbra para algunos sectores, se incluyen otras excepciones: no se entenderá incumplida la obligación si no se renuevan contratos temporales o se extinguen los de la modalidad por obra y servicio; asimismo, se permite a las empresas despedir trabajadores que no hayan estado dentro del ERTE.

El decreto **pactado entre el Gobierno, la patronal CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO.** permite a las empresas que reinician su actividad transitar hacia una modalidad transitoria de ERTE de fuerza mayor parcial, para ir incorporando gradualmente plantilla. En esas condiciones, los trabajadores que permanezcan con sus puestos suspendidos conservarán sus prestaciones en las mismas condiciones actuales y los empleadores dispondrán de bonificaciones distintas en las cuotas a la Seguridad Social (de hasta el 80% por los asalariados que se incorporan al trabajo y de hasta el 60% para quienes permanecen en el ERTE).

Las referidas condiciones estarán vigentes hasta el 30 de junio. El Gobierno ha sugerido que a partir de esa fecha se mantendrá algún tipo de apoyo a los sectores que más van a tardar en recuperar la normalidad por la situación sanitaria y la lucha contra el Covid-19.