**LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EMITE UN CRITERIO ACLARANDO LA CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO COMO REQUISITOS DE LOS ERTES**

La Dirección General de Trabajo emite un criterio, a petición de la CEOE, aclarando su interpretación de la cláusula de salvaguarda del empleo en los ERTEs junto con otros aspectos de interés. El criterio se emite con un mero carácter informativo y no vinculante, dentro de las competencias interpretativas de este Centro Directivo.

La Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-ley 8/2020, de 17-3, contiene la polémica cláusula de «Salvaguarda del empleo», que ha venido siendo objeto de dudas por laboralistas y a la hora de aplicar ERTES ante el impacto del coronavirus COVID-19 y que se presenta como una posible fuente de conflicto:

*«Disposición adicional 6ª. Salvaguarda del empleo.*

*Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.»*

En un intento por despejar dudas sobre el compromiso de mantenimiento del empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad prevista tras los ERTES, y, reconociendo «**que resulta inédito en nuestro ordenamiento** **prever beneficios que se vinculan de manera específica al uso de medidas de ajuste interno que tienen como objetivo la preservación del empleo**», la Dirección General de Trabajo emite -a petición de la CEOE-, la siguiente interpretación:

*«...la empresa deberá mantener el empleo de manera que no podrán producirse extinciones- sin perjuicio, por tanto de suspensiones o reducciones de jornada-, salvo aquellas que resulten ajenas a la voluntad del empresario o que se puedan resolverse valida y lícitamente por la concurrencia de las causas previstas en el artículo 49.1.c), teniendo en cuenta, no obstante, lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 a propósito de la extensión del periodo suspendido, debiendo en caso contrario reintegrarse las cuotas dejadas de ingresar.»*

En base a esta interpretación, se vincula al beneficio que las empresas obtienen durante el periodo excepcional y como consecuencia de la aplicación de medidas laborales excepcionales, prevista en el [**artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17-3**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824#a2-6) a la **fuerza mayor**:

*Real Decreto-ley 8/2020, de 17-3, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

*Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.*

*“1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29-2-2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.”*

*Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

*Artículo 273. Cotización durante la situación de desempleo.*

*2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.*

Del criterio -que se emite con carácter informativo y no vinculante, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales- hemos de extraer igualmente:

- La exoneración solo se aplica a los ERTEs por fuerza mayor, no a los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

-  El compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por motivos como*:*despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

- En el caso de los contratos temporales, el compromiso 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.

- Las personas trabajadoras tenidas en cuenta para entender cumplido el compromiso serán las incluidas en la medida coyuntural adoptada por la empresa, es decir, en el ERTE de suspensión o reducción de jornada.

- El compromiso de mantenimiento del empleo será efectivo desde el momento en que termine el estado de alarma. Es decir, hemos de empezar a computar los seis meses establecidos desde la finalización del estado de alarma decretado por el [**artículo 3 del Real Decreto 463/2020, de 14-3**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692#a3) y sus posibles prórrogas.