

ACLARACIÓN DE LA DGT EN RELACIÓN CON LA CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

CIRCULAR 119/20

Área: **Jurídica**

Contacto: I.franco@conaif.es

Fecha: **08/05/2020**

Estimado Presidente:

Mediante la presente Circular, y facilitada por CONFEMETAL, adjunto te remito la contestación no vinculante de la Dirección General de Trabajo a una consulta sobre el contenido e interpretación de la Disposición adicional sexta (*Salvaguarda del empleo*) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; que obliga a las empresas a mantener el empleo durante 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, para poder beneficiarse de las medidas laborales recogidas en el citado Real Decreto-ley; entre ellas, los ERTES por causa de fuerza mayor o por causa ETOP. Las cuestiones planteadas son las siguientes:

1.-) Si el mantenimiento de empleo se debe considerar nominativo o si es posible sustituir a un trabajador por otro en el mismo puesto de trabajo.

La DGT apunta que **el mantenimiento es nominativo y referido a los trabajadores afectados por el ERTE**. Añade que *“la intención del legislador es que la empresa no destruya empleo una vez se reanude la actividad, entendiéndose por tal los trabajadores que al momento de la reanudación integraban su plantilla. Por lo que no cabe sustitución alguna de/los trabajadores”*.

2.-) Si afecta el mantenimiento de empleo a un empresario individual titular de un negocio con ERTE por fuerza mayor que se jubila durante la vigencia del ERTE o bien a su finalización.

En esta ocasión, la DGT señala que la jubilación del empresario, persona física, en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, siempre que ello suponga el cierre o cese de la empresa, **es causa legal de extinción del contrato de trabajo**.

Por lo tanto, si la causa se produce en los términos descritos, y sin ninguna relación con las causas de fuerza mayor o ETOP, podría entenderse, inicialmente, que no queda incluida en el ámbito de aplicación del artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, que señala que aquellas en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y suspensión de jornada, no pueden entenderse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.