



MINISTERIO DE TRABAJO,
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

OFICIO

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-1147CRA definitivo

FECHA: 5.05.2021

ASUNTO: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL COMPROMISO DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

DESTINATARIO: ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y ASISTENCIA TÉCNICA

CC: GABINETE DE EMPLEO

1. Se ha recibido en esta Dirección General de Trabajo consulta relativa al ámbito de aplicación de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. La consulta indica textualmente lo siguiente:

“Por parte de este Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social se plantea consulta sobre la interpretación que debe darse a la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. De acuerdo con dicha disposición, “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 seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”. Conviene recordar, asimismo, que esas “medidas extraordinarias” se centran especialmente en la exoneración de cotizaciones empresariales durante los periodos de suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor derivada de la pandemia (artículo 24 del RDL 8/2020, de 17 de marzo).

En contestación a consultas anteriores de este Organismo Estatal, resultó claro el criterio de esa Dirección General de Trabajo, en el sentido de que el incumplimiento del compromiso empresarial, derivado de la extinción de contratos de trabajo por razones vinculadas a la COVID-19, no podía limitar sus consecuencias a la devolución de las exenciones de cuotas correspondientes al trabajador o trabajadores cuyos contratos se extinguen. Según dicho criterio, expresado en informe de 10/11/2020 (DGT-SGON-1147CRA), el compromiso empresarial de mantenimiento del empleo (y las consecuencias de su

www.mitramiss.gob.es
sgon@mitramiss.es
Código DIR3: EA0041806

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 26 / 91 363 18 27
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-5cfc-80c5-c330-8ccb-6068-5777-8570-e45b

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 07/05/2021 11:15 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 07/05/2021 11:16



incumplimiento) tiene un alcance más amplio que el del trabajador o trabajadores afectados, por la voluntad del legislador de vincular los beneficios en la cotización a un objetivo de mantenimiento del empleo en la empresa que se beneficia de los mismos.

No obstante, la mencionada consulta no planteó de forma específica la cuestión del ámbito al que la obligación de mantenimiento del empleo debe entenderse referida, con lo que se entiende que la misma no ha sido resuelta.

Partiendo de lo anterior, se plantea ahora consulta sobre cuál deba ser ese alcance. En concreto, se plantea si el compromiso de mantenimiento del empleo ha de entenderse vinculado al expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) presentado por la empresa, al centro o centros de trabajo afectados por el incumplimiento o a la empresa en su conjunto.

Las dudas surgen especialmente por la evolución que ha experimentado la regulación de los ERTE y el contexto en el que se inserta esa regulación. En el momento de la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las medidas establecidas para la contención de la pandemia eran de aplicación en todo el territorio del Estado. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, las limitaciones, restricciones o impedimentos a la realización de determinadas actividades han devenido territoriales y asimétricas, y también la regulación correspondiente a los ERTE ha ido adaptándose progresivamente para dar respuesta a la evolución de la pandemia. Así, en la regulación actual se da la circunstancia de que una empresa puede tener varios ERTE en proceso, de diferente tipo (fuerza mayor total, fuerza mayor parcial, ERTE de impedimento, de limitación, etc.), y ello dependerá de múltiples circunstancias: de la actividad o actividades desarrolladas por la empresa, de la evolución de la pandemia en cada territorio y de las decisiones adoptadas por las autoridades territoriales para hacer frente a la crisis sanitaria.

En estas circunstancias, el inicio del cómputo del plazo de seis meses al que se refiere la disposición adicional sexta puede ser diferente en cada centro de trabajo, bien por estar afectados por varios expedientes, bien porque unos centros hayan reanudado la actividad y otros no. También puede ser diferente el inicio del cómputo de seis meses en cada ERTE realizado por la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantea a ese Centro Directivo el ámbito al que debe entenderse referido el compromiso empresarial, así como el ámbito que tendría la devolución de las cotizaciones exoneradas en caso de incumplimiento de dicho compromiso.”

2. En primer lugar hay que subrayar que la Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación en de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de



Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

3. Para resolver la cuestión concreta que suscita esta consulta, la relativa al ámbito al que debe entenderse referida la “totalidad” de cuotas a devolver en caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo en empresas con varios centros de trabajo en las circunstancias descritas, debemos acudir a la norma.

Concretamente, **es necesario atender a la redacción íntegra de la Disposición Adicional Sexta**, puesto que la respuesta a este interrogante no se encuentra en el apartado 5 de la citada disposición, sino en una lectura sistemática de este con el apartado 1.

Es más, resulta de especial trascendencia atender a los **antecedentes administrativos existentes, y, a través de estos, al espíritu y finalidad de la norma** que le dio su redacción actual a la Disposición Adicional Sexta.

4. En este sentido, la problemática del ámbito de aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización ya ha sido tratada por esta Dirección General de Trabajo anteriormente. Así, **en fecha 4 de junio de 2020, la Tesorería General de la Seguridad Social consultó a esta Dirección General diversos aspectos relacionados con la aplicación del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

El apartado 4º del informe de contestación a dicha consulta incluye la respuesta a la cuestión que en esta se plantea:

“4º) En una empresa con centros de trabajo en distintas provincias ¿podría permanecer en situación de fuerza mayor total respecto de los centros de trabajo ubicados en una provincia y podría iniciar una situación de fuerza mayor parcial en los centros de trabajo en otras provincias?”

¿Pueden existir empresas que inicien la situación de fuerza mayor parcial en distintas fechas respecto de distintos centros de trabajo?

En relación a las dos cuestiones anteriores, teniendo en cuenta que la Tesorería General de la Seguridad Social no tiene entre sus competencias el registro de los centros de trabajo y la referencia existente en el artículo 4.3 del RDL 18/2020 a los códigos de cuenta de



cotización, se somete a la consideración de esa Dirección General la necesidad de que las declaraciones responsables sobre el inicio de la situación de fuerza mayor parcial se realicen respecto de cada centro de trabajo.

En relación a esta cuestión hay que tener en cuenta que esto supondría la necesidad de asignación de códigos de cuenta de cotización a todos los centros de trabajo afectados, lo que implicaría un mayor coste administrativo para la empresa y una mayor complejidad en la gestión de esta Tesorería General, introduciendo un elemento de complejidad en el control de la cotización. Además, en el presente mes de junio dificultaría la aplicación de las exenciones correspondientes al mes de mayo.

Además de lo indicado con anterioridad, hay que tener en cuenta que la redistribución de los trabajadores en los códigos de cuenta de cotización se tendría que realizar por los empresarios sin control posible por parte de esta Tesorería General y, por lo tanto, teniendo en cuenta que tales cambios estarían orientados en exclusiva a la aplicación de las exenciones tendría que solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su control.

Salvo mejor criterio de esa Dirección General se considera que el código de cuenta de cotización al que se refiere el apartado 3 del artículo 4 del RDL 18/2020, cuya asignación hace referencia siempre a un ámbito provincial, podría ser la solución más ajustada respecto de esta cuestión. No obstante, habría que anudar esta solución a la posibilidad excepcional de asignación de nuevos códigos de cuenta de cotización a aquellas empresas que así lo soliciten respecto de centros de trabajo concretos por la realización de determinadas actividades cuyo reinicio se pueda producir de forma fraccionada en el ámbito de la empresa. Estas peticiones de asignación excepcional de códigos de cuenta de cotización, a efecto de comunicar el inicio de la situación de fuerza mayor parcial respecto de determinados centros de trabajo, precisarían la aportación de la correspondiente declaración responsable y la advertencia de una posible actuación posterior de la Inspección de Trabajo.

Se solicita, no obstante, la consideración de esa Dirección General al respecto, la cual será aplicada por esta Tesorería General de la Seguridad Social.

A las preguntas planteadas en este ordinal procede dar una respuesta conjunta.

a) El artículo 1 del Real Decreto-ley es una norma laboral que atiende de manera exclusiva a conceptos de tal carácter, sin perjuicio de que



pueda tener los efectos que se digan en normas de otros ordenamientos, como ocurre en no pocos supuestos. Tal es el caso de la prestación o subsidio por nacimiento y cuidados de hijos e hijas, en donde el principio de corresponsabilidad, concepto laboral que requiere un reparto flexible de su disfrute, tiene innegables efectos en la gestión del subsidio ante la Seguridad Social.

Por tanto, y sin perjuicio de las necesidades prácticas y reales de la TGSS, va a contestarse la pregunta en términos laborales, según resulta del supuesto objetivo descrito en el artículo 1 y de conformidad con los objetivos expresados: protección de los puestos de trabajo, reactivación de la actividad de las empresas y recuperación de las rentas salariales.

b) Tal y como se ha expuesto, la fuerza mayor parcial no actúa de forma automática en aquellas actividades económicas que puedan reiniciarse de acuerdo con las Órdenes Ministeriales referentes al proceso de desescalada, dado que es necesario que las causas del art. 22 Real Decreto-ley 8/2020, conforme a las cuales la empresa adoptó las medidas de suspensión o reducción de jornada, permitan el inicio de la actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se reincorporen entendiéndose en otro caso en fuerza mayor total, tal y como se establece en el artículo 1.1. del Real Decreto-ley

No obstante, la evolución de las causas iniciales y el momento en que las mismas permiten la recuperación parcial de la actividad, junto con la reincorporación de las personas trabajadoras, constituyen los elementos que integran dicho concepto.

De manera que una empresa afectada por un ERTE -sin que varíen las circunstancias o fundamento del mismo, y que, por tanto, no requiere nueva autorización ni comunicación alguna a la autoridad laboral- podrá encontrarse en momentos distintos en relación con el inicio de la fuerza mayor parcial, según sea la mayor o menor afectación o intensidad de la causa en base a los ámbitos territoriales diferenciados, que son decididos en cada momento por las autoridades competentes.

En suma, una misma empresa con un mismo ERTE pueda estar a la vez en FM parcial respecto de los centros de trabajo donde haya podido reiniciar su actividad y haya reincorporado a trabajadores, pero manteniendo los otros centros de trabajo en FM total.

c) Respecto a si se debe definir la fuerza mayor como total o parcial por CCC o de acuerdo con otros parámetros, la letra del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020 habla expresamente del CCC cuando se



refiere a la declaración responsable a presentar por las empresas, lo cual no puede ser obviado, y, por ende, debe constituir la regla general.

Sin embargo, tampoco es dado ignorar la situación de recuperación desigual de la actividad empresarial que ha derivado, entre otras circunstancias, de las distintas fases de la desescalada.

En estas circunstancias, y sobre la base de estos hechos objetivos, tal y como se ha expuesto, podría entenderse producida, a efectos laborales, una fuerza mayor parcial en unos centros de la misma empresa, mientras se mantiene la fuerza mayor total en otros.

En cuanto conceptos pertenecientes a ordenamientos jurídicos distintos y que responden a figuras conceptuales claramente diferenciadas, la una sustantiva la otra instrumental, en el CCC puede no coincidir con el ámbito empresarial, o con los distintos ámbitos de afectación que se traducen en la fuerza mayor parcial o en el mantenimiento de la total.

En este sentido, invocando de nuevo el espíritu y finalidad de la norma, podría razonablemente traducirse en una diferenciación a efectos de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020.”

Tal y como se deduce del criterio expuesto, en la práctica puede suceder que, en el seno de **una misma empresa, el inicio del cómputo del periodo de 6 meses se haya iniciado en fecha distinta en cada uno de sus centros de trabajo**, por diversas circunstancias, que en la mayoría de las ocasiones derivará de la salida de la fuerza mayor total en momentos diversos en cada uno o en varios de dichos establecimientos.

Carecería de sentido, jurídico y lógico, que este centro directivo entendiese que las empresas pueden aplicar las medidas extraordinarias en materia de cotización por centro de trabajo, pero negase la aplicación de dicho ámbito cuando la entidad beneficiaria ha de “devolver” las cuotas por la transgresión del único requisito de fondo *ex post* que exige la norma para su mantenimiento.

En consecuencia, a la pregunta concreta planteada, se entiende que aquellas empresas **se verán obligadas a la devolución de la totalidad de las cuotas exoneradas correspondientes al ámbito del centro de trabajo afectado por el despido de la persona** o personas trabajadoras respecto de las cuales se entiende incumplido el compromiso recogido en la Disposición Adicional Sexta.

5. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter



vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero