



ASUNTO: RESPUESTA DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

CEOE ha consultado a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social algunas dudas interpretativas sobre las últimas medidas laborales aprobadas, siendo de especial interés su respuesta en relación con los siguientes asuntos:

1. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales: Interpretación del Artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020:

- El artículo se limita a los contratos temporales suspendidos como consecuencia de la aplicación de un ERTE por causa de fuerza mayor o económica, técnica, organizativa o productiva de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.
- Lo anterior descarta tanto a los contratos que sean objeto de reducción, como a los contratos que no estuviesen incluidos en el ERTE que, en su caso, seguirán desplegando todos los efectos vinculados al mismo.
- La interrupción del cómputo tiene que ver con la duración del contrato de manera que la misma se interrumpe durante el periodo de suspensión y se restablece una vez que dicha suspensión acaba.
- Si durante el periodo de suspensión o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo "prorrogado" o ampliado concurriese alguna causa que "haga decaer el objeto del contrato", esto es, que le ponga fin de manera válida y objetiva, se entenderá plenamente eficaz la extinción del mismo.

2. Mantenimiento del empleo: Alcance de la disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 8/2020:

- La obligación de mantenimiento del empleo durante el plazo de seis meses se limita a las beneficiarias de la exoneración o reducción de las cotizaciones previstas en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020 por haberse acogido a los ERTes por causa de fuerza mayor del artículo 22 del citado cuerpo legal.
- En caso de incumplimiento deberán reintegrarse las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.
- La reserva de empleo se refiere a los trabajadores afectados por la medida coyuntural de suspensión o reducción de jornada.
- Dicho compromiso de mantenimiento del empleo 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 u otras especificidades sectoriales. Así, 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.
- 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.

3. Prohibición de despedir del artículo 2 del Real Decreto 9/2020, de 27 de marzo:

- Dicha prohibición se limita a las extinciones o despidos por las causas descritas en los artículos 22 -fuerza mayor- y 23 causas económicas, productivas, técnicas y organizativas- del Real Decreto-ley 8/2020 relacionadas con el COVID-19.

- La prohibición se extiende durante el periodo de alarma con sus prórrogas, que es al que se extiende la vigencia de las medidas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.
- La prohibición no alcanza a otras causas de extinción válidas que ninguna relación guarden con el coronavirus y el estado de alarma.

Esperamos que le sea de utilidad.

Madrid, a 8 de Abril de 2020



Juan Luis Barahona

Presidente