



## **RESUMEN a ALGUNAS RESPUESTAS de la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

### **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 concurrese 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.

Fuente: CEOE