

## **PREGUNTAS FRECUENTES RELATIVAS A LOS CONTRATOS TEMPORALES Y EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**

La emergencia sanitaria derivada del COVID-19 y las respuestas legislativas para hacer frente a la misma provocan en muchas ocasiones gran incertidumbre e inseguridad jurídica. Por ello, y contestando a las consulta de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Dirección General de Trabajo, en fecha 7 de abril de 2020, procedió a aclarar las siguientes cuestiones.

### **¿Qué ocurre con la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales?**

- El artículo 5 del RD 9/2020 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, los cuales seguirán desplegando sus efectos con total normalidad. Además, también se descarta a aquellos casos en que se adoptasen medidas de teletrabajo.
- 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 ponga fin al contrato de manera válida y objetiva, se entenderá plenamente eficaz la extinción de este. Este podría ser el caso de un contrato de interinidad por sustitución o un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación.

### **¿Qué se entiende por “mantenimiento del empleo” durante los seis meses posteriores a la reanudación de la actividad?**

- La obligación de mantener el 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.
- La reserva de empleo se limita a los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada.
- En caso de incumplimiento deberán reintegrarse las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.
- El compromiso de mantenimiento del empleo deberá cumplirse y verificarse teniendo en cuenta las características de la empresa correspondiente, atendiendo en especial a la

estacionalidad o variabilidad del empleo u otras especificidades del sector. Además, 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, o por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio, en el caso de los contratos temporales.

- El plazo de los 6 meses se computa desde que finalicen las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos que traen causa en el COVID – 19.