

CRITERIO INTERPRETATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL SOBRE SITUACIONES QUE AFECTAN A TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL EN ERTES DERIVADOS DE LA COVID-19.

El art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020 establece un límite a la extinción de los contratos temporales. Concretamente dictamina que «La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido»

En concreto el artículo 5 del RDL 9/2020 señala lo siguiente:

“Artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.”

Lo que esto viene a decir, es que los contratos temporales (contratos formativos, interinidad y eventual por circunstancias de la producción, etc) que se hayan suspendido por estar el trabajador incluido en un ERTE, también quedan suspendidos en lo que se refiere a su duración.

La duración de los contratos temporales del artículo 15 del ET (interinidad, obra o servicio determinado y circunstancias de la producción) y los contratos formativos y de relevo, en caso de que se hayan incluidos en un ERTE del art. 22 o 23 del RDL 8/2020, según dispone el art. 5 del RDL 9/2020, se interrumpirá por el tiempo equivalente al periodo suspensivo. En concreto este artículo 5 señala que la suspensión del contrato de trabajo “supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”. Por tanto, las personas trabajadoras con contratos temporales incluidas en los ERTE pasarán a percibir la prestación por desempleo, suspendiéndose sus contratos, y una vez finalice el ERTE, se reanudará la duración hasta que finalice dicho contrato.

Es decir, los contratos que tienen fecha cierta de terminación, y han sido incluidos en un ERTE, su duración se ampliará por el tiempo que se estuvo en dicho ERTE.

Causas de extinción de los contratos temporales en general

Estas causas se recogen en el art. 49 del ET y en el art. 8 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Básicamente:

- Si el contrato es de interinidad se extingue por la reincorporación de la persona sustituida,
- Si es un contrato eventual por circunstancias de la producción se extingue por cumplimiento del plazo
- Si es de obra o servicio determinado, por la finalización de dicha obra o servicio determinado.

Qué sucede si a pesar de estar en ERTE el empresario cesa al trabajador a la fecha de vencimiento inicial de su contrato?

Este cese sería un despido improcedente, con obligación de indemnizar al trabajador con 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

El criterio de interpretación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre el art. 5 del RDL 9/2020

Es interesante aportar la respuesta que ha dado, a la patronal CEOE, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social en una consulta de fecha 07/04/2020. En su epígrafe 3.3 explica cómo unos contratos de interinidad si podrían darse por finalizados aún estando el trabajador incluido en la suspensión de un ERTE y otros, no, atendiendo a cuál es la razón por la que ambos se han celebrado.

“3.3. Por consiguiente como se dice en informe anterior 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, permitiendo conciliar así la preservación del empleo con la reanudación de la actividad de la empresa.

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 de acuerdo con los requisitos y el régimen jurídico previsto en el artículo 49.1.c) ET.

Este podría ser el caso de un contrato de interinidad por sustitución, o un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación, no así de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, o el contrato de relevo en el caso de jubilación parcial diferida, o el de cualquier otro contrato temporal en donde la causa de extinción sea la mera expiración del plazo.”

Cláusula de mantenimiento del empleo de los seis meses en los contratos temporales

La Disposición adicional decimocuarta del RDL 11/2020 establece que, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no 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 DIRECTOR GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEURETAT LABORAL.