

## **CRITERI INTERPRETATIU DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL SOBRE SITUACIONS QUE AFECTEN TREBALLADORS AMB CONTRACTE TEMPORAL EN ERTOS DERIVATS DE LA COVID-19.**

L'art. 2 del Reial Decret-llei 9/2020 estableix un límit a l'extinció dels contractes temporals. Concretament dictamina que «La força major i les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció en les quals s'emparen les mesures de suspensió de contractes i reducció de jornada previstes en els articles 22 i 23 del RDL 8/2020, de 17 de març, no es podran entendre com a justificatives de l'extinció del contracte de treball ni de l'acomiadament»

En concret l'article 5 del RDL 9/2020 assenyala el següent:

“Article 5. Interrupció del còmput de la duració màxima dels contractes temporals. La suspensió dels contractes temporals, inclosos els formatius, de relleu i interinitat, per les causes previstes en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, suposarà la interrupció del còmput, tant de la duració d'aquests contractes, com dels períodes de referència equivalents al període suspès, en cadascuna d'aquestes modalitats contractuals, respecte de les persones treballadores afectades per aquestes.”

El que això ve a dir, és que els contractes temporals (contractes formatius, interinitat i eventual per circumstàncies de la producció, etc) que s'hagen suspès per estar el treballador inclòs en un ERTO, també queden suspesos pel que fa a la seua duració.

La duració dels contractes temporals de l'article 15 del ET (interinitat, obra o servei determinat i circumstàncies de la producció) i els contractes formatius i de relleu, en cas que s'hagen inclosos en un ERTO de l'art. 22 o 23 del RDL 8/2020, segons disposa l'art. 5 del RDL 9/2020, s'interrompra pel temps equivalent al període suspensiu. En concret aquest article 5 assenyala que la suspensió del contracte de treball “suposarà la interrupció del còmput, tant de la duració d'aquests contractes, com dels períodes de referència equivalents al període suspès, en cadascuna d'aquestes modalitats contractuals, respecte de les persones treballadores afectades per aquestes”. Per tant, les persones treballadores amb contractes temporals incloses en els ERTO passaran a percebre la prestació per desocupació, suspenent-se els seus contractes, i una vegada finalitze el ERTO, es reprendrà la duració fins que finalitze aquest contracte.

És a dir, els contractes que tenen data certa de terminació, i han sigut inclosos en un ERTO, la seua duració s'ampliarà pel temps que es va estar en dita ERTO.

### **Causes d'extinció dels contractes temporals en general**

Aquestes causes es recullen en l'art. 49 del ET i en l'art. 8 del RD 2720/1998, de 18 de desembre. Bàsicament:

- Si el contracte és d'interinitat s'extingeix per la reincorporació de la persona substituïda,
- Si és un contracte eventual per circumstàncies de la producció s'extingeix per compliment del termini
- Si és d'obra o servei determinat, per la finalització d'aquesta obra o servei determinat.

### **Què succeeix si malgrat estar en ERTO l'empresari cessa el treballador a la data de venciment inicial del seu contracte?**

Aquest cessament seria un acomiadament improcedent, amb obligació d'indemnitzar al treballador amb 33 dies per any, amb un màxim de 24 mensualitats, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any.

### **El criteri d'interpretació de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social sobre l'art. 5 del RDL 9/2020.**

És interessant aportar la resposta que ha donat, a la patronal CEOE, la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social en una consulta de data 07/04/2020. En el seu epígraf 3.3 explica com uns contractes d'interinitat si podrien donar-se per finalitzats encara estant el treballador inclòs en la suspensió d'un ERTO i altres, no, atenent a quin és la raó per la qual tots dos s'han celebrat.

“3.3. Per consegüent com es diu en informe anterior la interrupció del còmput té a veure amb la duració del contracte de manera que la mateixa s'interromp durant el període de suspensió i es restableix una vegada que aquesta suspensió acaba, permetent conciliar així la preservació de l'ocupació amb la represa de l'activitat de l'empresa.

Si durant el període de suspensió o després de la represa de l'activitat i durant el període “prorrogat” o ampliat concorreguera alguna causa que “faça decaure l'objecte del contracte”, això és, que li pose fi de manera vàlida i objectiva, s'entendrà plenament eficaç l'extinció del mateix d'acord amb els requisits i el règim jurídic previst en l'article 49.1.c) ET.

Aquest podria ser el cas d'un contracte d'interinitat per substitució, o un contracte de relleu per compliment de l'edat de jubilació, no vaig agafar d'un contracte d'interinitat per cobertura de vacant, o el contracte de relleu en el cas de jubilació parcial diferida, o el de qualsevol altre contracte temporal on la causa d'extinció siga la mera expiració del termini.”

## **Clàusula de manteniment de l'ús dels sis mesos en els contractes temporals**

La Disposició addicional catorzena del RDL 11/2020 estableix que, en el cas de contractes temporals el compromís de manteniment de l'ocupació no s'entendrà incomplert quan el contracte s'extingisca per expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei que constitueix el seu objecte o quan no puga realitzar-se de manera immediata l'activitat objecte de contractació.

**EL DIRECTOR GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL.**