

GUÍA DE URGENCIA LABORAL
CRISIS CORONAVIRUS

Trabajo aclara condiciones

**Los contratos
temporales,
interrumpidos
por los ERTE**



zeres

Trabajo aclara las condiciones de los ERTE

La Dirección General de Trabajo ha dado respuesta a una consulta vinculante formulada por la CEOE aclarando aspectos relacionados con los ERTE, tanto en cuanto a la suspensión de los contratos temporales como en cuanto al compromiso de mantenimiento del empleo.

El dictamen elaborado por la Dirección General de Trabajo tiene carácter informativo, que no vinculante, por lo que las interpretaciones legales se atribuyen en exclusiva a los órganos jurisdiccionales del orden social, si bien resulta innegable que el criterio emanado de la Administración tendrá un peso relevante en la futura interpretación judicial.

Índice

1. Suspensión de la duración de los contratos temporales incluidos en ERTE >> 3
2. Compromiso de mantenimiento del empleo >> 5

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52
zeres@zeres.es

zeres

1. Suspensión de la duración de los contratos temporales incluidos en ERTE

1. Ámbito de aplicación

Afectará a los trabajadores con contratos temporales incluidos en un ERTE de suspensión, ya sea por causa de fuerza mayor o por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. En concreto estarán afectadas por esta suspensión de la duración las siguientes modalidades de contratos temporales incluidos en el ERTE de suspensión:

- Obra o servicio determinado
- Eventual
- Interinidad
- Formación y aprendizaje
- Prácticas

Por el contrario, esta suspensión no afectará a los trabajadores temporales no incluidos en el ERTE, ni tampoco a aquellos afectados por un ERTE de reducción de jornada. A estos dos grupos, dado que la obligación de trabajar y retribuir el trabajo se mantiene, se les seguirá aplicando la normativa que regula la duración de cada tipo de contrato temporal.

2. Efectos de la suspensión del contrato temporal durante el ERTE

La suspensión supone la interrupción del cómputo de la duración del contrato temporal, de modo que no computará el periodo transcurrido entre el inicio de la suspensión por ERTE y la finalización del mismo. Acabado el ERTE el contrato temporal seguirá en vigor hasta que no se alcance la fecha de fin inicialmente prevista, incrementada con el periodo de la suspensión del contrato por ERTE.

Excepcionalmente se podrá extinguir un contrato temporal afectado por un ERTE de suspensión durante la vigencia del propio ERTE, o en el plazo de prórroga del contrato como consecuencia de la suspensión, pero esto solo sucederá en casos tasados, como por ejemplo:

- a) Reincorporación del trabajador sustituido en el caso del contrato de interinidad por sustitución.
- b) Jubilación del relevado en el contrato de relevo.

2. Compromiso de mantenimiento del empleo

Las empresas que se hayan solicitado un ERTE de fuerza mayor, de reducción o de suspensión, que haya sido debidamente autorizado, deberán asumir un compromiso de mantenimiento del empleo.

1. Duración

El compromiso de mantenimiento del empleo estará en vigor durante los seis meses siguientes a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor vinculado con el COVID-19, entrando en vigor al día siguiente a la finalización del estado de alarma.

2. Trabajadores incluidos en el compromiso del empleo

El compromiso afectará a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del ERTE, es decir, de aquellos que efectivamente hayan visto reducida o suspendida su jornada de trabajo por fuerza mayor. Los trabajadores no incluidos en el ERTE, por tanto, podrán ver rescindida su relación laboral sin tener que respetar el plazo de los seis meses.

Con todo, se establecen una serie de supuestos en los cuales se podrá rescindir el contrato de trabajadores incluidos en el ERTE por fuerza mayor durante los seis meses que dura el compromiso de mantenimiento del empleo:

Trabajo aclara las condiciones de los ERTE

GUÍA PRÁCTICA
CRISIS CORONAVIRUS

- a) Despido disciplinario procedente del trabajador (ya sea temporal o indefinido)
- b) Dimisión del trabajador.
- c) Jubilación del trabajador.
- d) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- e) Finalización del contrato temporal (eventual, interinidad, formación o prácticas) por alcanzarse la fecha prevista para su extinción o realizarse la obra o servicio que constituía su objeto.

3. Consecuencia del incumplimiento

El incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo otorgará a la Administración la facultad de iniciar un procedimiento para la devolución de las aportaciones empresariales así como de las cuotas a la Seguridad Social indebidamente deducidas, todo ello sin perjuicio de los eventuales recargos que se pudieran aplicar por el retraso en el ingreso de estas cuotas.

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52
zeres@zeres.es

zeres

zeres

886 13 20 42 — 626 78 95 52

zeres@zeres.es

zeres.es