

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.