Código seguro de Verificación : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

MINISTERIO DE TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-863CRA

FECHA: 7.04.2020

ASUNTO: CONSULTA CEOE

DESTINATARIO: CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Que se recibe en fecha 6 de abril de 2020 escrito de CEOE relativo a la aclaración de determinadas cuestiones relativas a la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo y sobre la DA 6ª del Real Decreto-ley 8/2020.

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 10.1.ñ) del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. En concreto las consultas son las siguientes:

1º. ¿Cómo debe interpretarse el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 respecto de los contratos en los que decae la causa o desaparece el objeto del mismo durante la vigencia del ERTE de los artículos 22 o 23 del Real Decreto Ley 8/2020 en el que el contrato se encuentra interrumpido? ¿Debe entenderse que una vez desaparecida la causa o el objeto del contrato decae en todo caso su vigencia?

2º ¿Cómo debe interpretarse la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020? Entendiendo de la respuesta de la DGT, que la obligación de la empresa de "mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad" se limita a las beneficiarias de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020 por haberse acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor del artículo 22 del citado Decreto Ley, concretamente:
- ¿Qué se entiende por mantenimiento del empleo?
- ¿Debe entenderse dicha obligación circunscrita a las personas incluidas en el ERTE con determinadas modalidades contractuales y en circunstancias concretas?
- De ser afirmativo lo anterior, ¿a qué personas y contratos se refiere la reserva de empleo?
- ¿Cuáles son, en su caso, las consecuencias del incumplimiento de dicho requisito de mantenimiento del empleo?

www.mitramiss.gob.es
dge-direccion@mitramiss.es
Código DIR3: E05040301

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 00
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 07/04/2020 19:34 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 07/04/2020 19:34

Código seguro de Verificación : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

3.1 Respecto a cómo haya de interpretarse el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, lo primero que es necesario atender es al ámbito de aplicación del mismo, esto es, a los contratos concretos a los que se refiere.

"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."

Los contratos que integran su ámbito de aplicación son pues todos los contratos temporales vigentes, incluidos los contratos de relevo, interinidad y los formativos- todos los formativos- **que sean suspendidos** como consecuencia de las causas previstas en el artículo 22- fuerza mayor temporal- o en el artículo 23- causas ETOP, en ambos casos vinculadas con el COVID-19.

Lo anterior descarta tanto a los contratos que sean objeto de reducción, como aquellos contratos que no fuesen incluidos en el ERTE y que, en su caso, siguen desplegando todos los efectos vinculados al mismo, esto es, en donde se mantienen las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, **como sería el caso si se hubiesen adoptado medidas de trabajo no presencial o a distancia.**

3.2 Lo segundo que hay que despejar es cómo opera la interrupción del cómputo. A los efectos de deducir dicha cuestión interpretativa es necesario tener en cuenta dos circunstancias:

a) La primera, lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 2720/1998, con respecto a los contratos temporales del artículo 15 ET de acuerdo con el cual, la suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario, y el artículo 11 ET que por contra establece que determinadas causas de suspensión interrumpirán el cómputo de la duración del contrato (formativo).

En definitiva, el régimen jurídico de la suspensión respecto de los contratos temporales puede tener determinados efectos, de manera que nuestro ordenamiento prevé que la concurrencia de ciertos supuestos suspensivos ya sea porque podrían desvirtuar el cumplimiento de su objeto ya sea porque se considera necesario tutelar determinadas situaciones de especial vulnerabilidad, interrumpa el cómputo de la duración del contrato.

Con mayor razón una situación de interrupción de la actividad productiva como la derivada de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, que motiva y justifica la adopción por parte de la empresa de determinadas medidas de ajuste interno o flexibilización en circunstancias excepcionales, hace necesario amortiguar el efecto de ajuste **externo que tendría la mera expiración del plazo de los contratos temporales**.

CSV : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 07/04/2020 19:34 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 07/04/2020 19:34

Código seguro de Verificación : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

b) Idéntica solución a la prevista en el artículo 5 ha sido adoptada respecto de determinados contratos celebrados por las Universidades Disposición adicional duodécima. Reglas aplicables a la duración de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades.

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.

4. En cuanto al alcance de la disposición adicional sexta en sus diferentes aspectos

4.1 En primer lugar y respecto de la medida extraordinaria concreta que se vincula al mantenimiento de empleo es la exoneración prevista en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, sólo así puede entenderse el objetivo de "evitar la salida del mercado de empresas solventes y afectadas negativamente por esta situación transitoria y excepcional, contribuyendo a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica."

Aunque la DA 6ª no prevé de manera específica un mecanismo concreto de reintegro, es lógico pensar que cuando se habla de que "las medidas están sujetas", establece un vínculo necesario entre el disfrute o aplicación de aquéllas y el compromiso que se describe. Interpretación que se ve confirmada por el Real Decreto-ley 11/2020, cuando se dice "incumplimientos", lo que nos remite a obligaciones y no a una mera declaración de voluntad, por lo que no puede entenderse como una mera disposición programática sin efectos directos.

4.2 En segundo lugar y puesto que se refiere a la citada medida excepcional, el ámbito subjetivo del compromiso de mantenimiento se extiende a las empresas que han suspendido o reducido la jornada por causas de fuerza mayor basada en el COVID-19, esto es, las empresas que han sido autorizadas por la autoridad laboral en base a la

CSV : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 07/04/2020 19:34 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 07/04/2020 19:34

Código seguro de Verificación : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

causa descrita en el artículo 22 del Real Decreto-ley y que se aplican la exoneración o reducción en las cuotas previa comunicación a la TGSS.

4.3 En relación con lo que ha de entenderse por mantener el empleo, se dice en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 11/2020, que dicho compromiso, tal y como se recoge en una disposición final (sic, ya que es la disposición adicional decimocuarta), deberá cumplirse y verificarse teniendo en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a la estacionalidad o variabilidad del empleo, así como su correspondencia con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales como las de, por ejemplo, las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual. Igualmente deberá tenerse en cuenta la normativa laboral aplicable.

Así-de acuerdo con dicha exposición de motivos- 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. En el caso de contratos temporales, el compromiso tampoco 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.

En suma, lo previsto en dicha disposición adicional puede entenderse aplicable al resto de sectores.

4.4 Respecto a los trabajadores concretos en relación con los cuales se extiende el compromiso son aquellos incluidos en el ámbito personal de la medida coyuntural adoptada por la empresa, esto es, los trabajadores afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada.

4.5 Por último, la reanudación de actividad y el momento en el que el compromiso de mantenimiento despliega sus efectos se refiere a cuando termine el estado de alarma, esto es, el plazo de los 6 meses se computa desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el COVID-19 cuya duración máxima, de acuerdo con el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020 y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 9/2020, será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas.

Lo anterior se ve confirmado por el ámbito de aplicación temporal del artículo 2 del Real Decreto 9/2020, de 27 de marzo, que limita las extinciones o despidos por causa del COVID-19 durante el periodo al que se extiende la vigencia de las medidas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020.

5. En conclusión, las empresas deben comprometerse a mantener el empleo durante los 6 meses posteriores a la finalización de la suspensión o reducción, esto es, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada por fuerza mayor basada en el COVID-19, sin que se tenga por incumplido el compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado

CSV : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 07/04/2020 19:34 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 07/04/2020 19:34

Código seguro de Verificación : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, y en el caso de contratos temporales cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto procediendo, en caso contrario, el reintegro de las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.

6. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero

CSV : PTF-d8f1-09d4-c9d0-6f87-88b2-273e-bab9-a97b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 07/04/2020 19:34 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 07/04/2020 19:34