

LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN SUSPENSIÓN POR ERTE

El artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 empieza refiriéndose a “la suspensión de los contratos temporales”, lo que genera la primera duda: ¿deja fuera de su ámbito la reducción de jornada por ERTE? La interpretación literal aboca a responder sí. Esto implica que si el trabajador temporal no está afectado por una suspensión, sino por una reducción, la interrupción del cómputo de la duración del artículo 5 no se produce, con lo que estaríamos al régimen general de cómputo y extinción de contratos de duración determinada.

Respecto de la interrupción del cómputo de los **contratos formativos**, es una medida acertada y coherente con la naturaleza y finalidad de estos contratos, aunque el Gobierno debiera haberse acordado de los trabajadores en período de prueba pues para ellos hubiera sido conveniente un régimen de interrupción del cómputo como el que establece este artículo.

Respecto de los **contratos de obra o servicio, de relevo**, la norma tiene menos sentido. Puede tenerlo respecto de la duración máxima del contrato de obra o servicio (tres años, en general), pero tiene poco sentido respecto de la duración real o pactada del propio contrato, ya que su extinción se produce por el fin de la obra o del servicio con autonomía y sustantividad propia. Si esta obra o servicio termina durante el ERTE, carece de sentido hablar de “interrupción del cómputo de su duración”. ¿Hemos de mantener un contrato de obra o servicio cuando la obra o el servicio ya ha finalizado?

Lo mismo puede decirse del **contrato de interinidad**. Si la persona sustituida se reincorpora durante el ERTE, ¿cómo se va a “interrumpir” el cómputo de la duración del contrato de interinidad? ¿Conviven interino y sustituido como afectados por el ERTE y en desempleo? Hay cierta confusión aquí. Si el sustituido se reincorpora y la empresa no extingue el contrato del interino, ¿hay un riesgo de conversión en indefinido? Para evitar riesgos, podría aconsejarse a la empresa comunicar al interino que la extinción por reincorporación del sustituido se aplaza a la fecha de terminación del ERTE. Es una solución dudosa, pero parece la menos arriesgada. Otra solución es extinguir el contrato de interinidad con normalidad a la reincorporación del sustituido, pero el riesgo de problemas aquí parece mayor, vista la literalidad del artículo 5 indicado.

Lo mismo pasa con el **contrato de relevo**. Si el jubilado parcial se jubila totalmente en el período de ERTE, ¿cómo interrumpimos el cómputo de la duración del contrato temporal de relevo?

Finalmente, el **contrato eventual**. Este es el único del artículo 15 ET que encaja, sin mayores problemas, en la lógica regulatoria del artículo 5. El cómputo de su duración pactada se interrumpe, lo que significa que terminado el ERTE, el cómputo retomará el congelado en la fecha en que hubiera quedado interrumpido al iniciarse el ERTE. Esto no implica activar una prórroga del contrato en sentido estricto.

En fin, muchas dudas que en estos tiempos de tribulación debieran tratar de evitarse por el Gobierno. La confusión que se está generando entre empresas y trabajadores es cada vez más clamorosa.

Fuente: El Foro de Labos

<https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/la-duracion-de-los-contratos-temporales.html>