¿Sabe que también va hasta el 30 de Junio la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales?



El **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que establece la prórroga de los ERTEs de fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020, desvinculándolos del Estado de Alarma, también lleva a cabo una reforma, sencilla pero significativa, del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Se trata de una modificación de la vigencia de los artículos 2 y 5 de dicho Real Decreto-ley, que estaba prevista durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas; y que ahora mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.

El artículo 2 se refiere a la conocida como prohibición de despedir, que en realidad lo que dice es que las causas de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTEs no pueden justificar de la extinción del contrato de trabajo ni el despido.

Dado que el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, mantiene vigentes las causas de los ERTEs hasta el 30 de junio, es lógico que la prohibición de utilizar esas causas como justificación del despido se prorrogue hasta dicha fecha.

Sepa que:

*Esta prohibición de despedir es distinta de la referida al****compromiso de la empresa de mantener el empleo****durante el plazo de seis meses para las empresas que se hayan exonerado del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social y que hemos analizado en otros*[***comentarios***](http://www.supercontable.com/boletin/B/articulos/computo_seis_meses_mantenimiento_empleo_y_desafectacion_trabajadores.html)*.*

El Artículo 5, por su parte, se refiere a **la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales**.

Los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, de trabajadores incluidos en un ERTE quedarán interrumpidos en el 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.

Inicialmente esta interrupción del plazo de duración estaba vigente mientras lo estuviera el Estado de Alarma, pero, dado que los ERTEs se han prorrogado hasta el 30 de junio, es lógico que la misma se mantenga también hasta dicha fecha.

Finalmente, señalar que, si el ERTE finalizase antes del 30 de junio porque la empresa incorporase a todos los trabajadores a la actividad, los efectos de estas obligaciones se iniciarían en ese momento.