



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

## **PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO [ERTE ]**

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO de trabajo o REDUCCIÓN DE JORNADA por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor.**

# ÍNDICE:

- **Aclaraciones.**
- **Orientaciones de acción sindical.**
- **Definición:**
  - 1) Suspensión del contrato de trabajo.
  - 2) Reducción de jornada.
- **Suspensión o reducción del contrato por causa de fuerza mayor.**
  - 1) Procedimiento
- **Suspensión del contrato por causas organizativas, técnicas o de producción.**
  - 1) Procedimiento
    - Iniciación.
    - Documentación.
    - Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.
    - Comisión negociadora.
    - Periodo consultas.
    - Actuaciones de la autoridad laboral.
- **¿Y los trabajadores y trabajadoras afectadas por un proceso de regulación de empleo temporal?**
- **Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.**
- **Prestaciones por desempleo.**
  - Duración, cuantías máximas y mínimas y cálculo.
- **El ámbito de las administraciones de los sectores de la FSC CCO.**
  - 1) Ley de contratos y suspensión de servicios.
- **Anexo normativo.**



# ACLARACIONES

Un expediente de regulación de empleo temporal no es un despido, la relación laboral no se rompe con la empresa.

Las personas afectadas dejarán de percibir su salario y excepcionalmente, aun cuando no cumplan los requisitos mínimos de cotización para acceder a la prestación por desempleo, podrán solicitarla, sin que el tiempo en que se percibe la prestación compute a los efectos de consumo de período máximo de desempleo.

Se relajan los plazos de presentación de solicitudes, en tanto se mantengan las medidas extraordinarias a causa del COVID-19, sin que hacerla fuera de los plazos legales implique reducción de derecho alguno a la duración de la prestación.

El empresario, también de manera excepcional, estará exonerado del abono de la cuota empresarial de cotización a la seguridad Social, que abarcará el 100% de la misma cuando emplee a menos de 50 trabajadores y el 75% si supera dicha cifra, sin que ello tenga efecto negativo alguno para las personas trabajadoras.

Transcurrida la situación que provocó el expediente de regulación de empleo temporal, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo. El empresario puede en cualquier momento comunicar al trabajador la incorporación a su puesto, aunque no haya desaparecido la causa que lo ocasionó.

Esta guía se ha actualizado tras la publicación del RD 8/2020, muchas de las cuestiones planteadas, están pendientes de instrucciones internas del gobierno y administración, a medida que conozcamos los criterios interpretativos de las autoridades gubernamentales en materia laboral, y conozcamos la implementación de las mismas por la Administración, iremos actualizando la misma.

Situación laboral	Salarios del trabajador
ERTE	No hay indemnización. Prestación por desempleo o subsidio.
ERE	Hay indemnización por despido y, en su caso, prestación por desempleo o subsidio.
Jornada irregular	Sigues trabajando, pero habrá que estudiar la regulación de aplicación en cada caso.
Despido individual	Hay indemnización por despido.
Permiso no retribuido (pactado)	No se perciben remuneraciones de ningún tipo.
Reducción de jornada	Cobrarás una parte de la empresa y otra del desempleo si lo tuvieras.
Con Coronavirus	Cobrará el 75% de prestación + complemento de convenio. Será incapacidad temporal por accidente de trabajo enfermedad profesional.
En aislamiento	Cobrarás el 75% de prestación + complemento de convenio. Será incapacidad temporal por enfermedad profesional.
Conciliación de la vida familiar	Derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución en los siguientes supuestos: dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días (art. 37.3 ET).
	Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad aunque desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



# ORIENTACIONES DE ACCIÓN SINDICALES

## ORIENTACIONES DE ACCIÓN SINDICAL – ERTE POR CAUSA FUERZA MAYOR

No existir obligación de negociación, no quiere decir que no se pueda “forzar” la misma. Para ello, convendría que las RLT correspondientes, hicieran comunicado a la empresa solicitando/invocando la negociación, así como las medidas que se solicitan para paliar los efectos económicos negativos que van a tener las personas trabajadoras a consecuencia de la aplicación de la medida.

Esta negociación puede tener lugar en cualquier momento. Aunque sería conveniente promoverla en el momento en que se tenga conocimiento de la intención de presentar el ERTE por la empresa.

Las materias que pudieran negociarse son:

- Mantenimiento vacaciones íntegras (no se generan durante la suspensión)
- Mantenimiento pagas extraordinarias íntegras (no se generan durante la suspensión)
- Abono de nómina completa de marzo y siguientes hasta el cobro de la prestación por desempleo, sin perjuicio de su regularización futura.
- Complementos salariales a la prestación por desempleo.
- Cuando afecte parcialmente a la plantilla o se aplique reducción de jornada pueden plantearse criterios rotativos y solidarios entre toda la plantilla.

En caso de que observemos un defecto en la comunicación, abuso, fraude, engaño por las empresas, será recomendable hacer informe sindical, motivado y aportando prueba si disponemos de ella, enviándolo a la autoridad laboral competente para autorizar el ERTE por fuerza mayor.

## ORIENTACIONES DE ACCIÓN SINDICAL – ERTE POR CAUSA ORGANIZATIVA, TÉCNICA O PRODUCTIVA,

- Que este periodo no tenga afectación sobre el disfrute íntegro de las vacaciones cuando ello corresponda.
- Que no tenga repercusión sobre el abono íntegro de las pagas extraordinarias.
- Que se anticipe a cuenta la nómina íntegra del mes en curso, detrayéndose esta cantidad de la primera nómina íntegra que se perciba una vez se produzca la incorporación al puesto de trabajo.
- Posibilidad de establecer complementos salariales a la prestación por desempleo por situación ERTE

La empresa garantizará un complemento a la prestación por desempleo de las personas trabajadoras, o en su caso a la prestación de subsidio de desempleo, evitando el perjuicio económico para el trabajador, hasta completar el salario establecido en el convenio sectorial o en el de empresa.

- Cuando se consigan complementos, sobre todo si son del cien por cien de la base reguladora, hay que tener en cuenta que estos llevan incluidos las pagas extraordinarias.
- Cuando afecte parcialmente a la plantilla o se aplique reducción de jornada pueden plantearse criterios rotativos y solidarios entre toda la plantilla. Siendo cuestiones a valorar: voluntariedad, personas con menos ingresos – tiempo parcial, situaciones personales, colectivos de riesgo, etc.
- Debemos intentar cerrar aspectos relacionados con situaciones de IT, fijos discontinuos, reservas de puesto de trabajo y contrataciones de carácter temporal y puesta a disposición...
- Debemos como quedan las personas que tienen adaptación de jornada, o reducción por razones de conciliación de la vida personal y laboral.



# DEFINICIÓN

Coloquialmente conocido por ERTE (Expediente de Regulación temporal de empleo): Procedimiento que, a iniciativa del empresario, lleva a la suspensión del contrato o a la reducción de la jornada durante un tiempo determinado. Art. 47 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

**Estos procesos no tendrán que conllevar el cese total de la actividad empresarial.**

## **Aplicación del procedimiento por el número de trabajadores afectados.**

El procedimiento, será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores y, de no existir RLT, con una persona de cada sindicato más representativo y representativo del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación o, de no conformarse de este modo, la bancada social se compondrá con tres personas empleadas de la empresa, elegidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET. De manera excepcional, la comisión debe constituirse en el plazo máximo de 5 días y el período de consultas no podrá exceder de 7 días. Sólo se establece este periodo de consultas cuando la causa del expediente sea económica, técnica organizativa o de producción.

## **Duración.**

La legislación no establece plazo mínimo del expediente de regulación de empleo. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. En todo caso el empresario puede pedir a los empleados que se reincorporen antes del plazo máximo que se establece en el expediente de regulación de empleo.

## **Obligaciones del empresario.**

El empleador no tendrá que abonar indemnizaciones, pero sí reincorporar a los trabajadores afectados una vez termine el periodo de tiempo que se ha estipulado, quedando entre tanto exonerado del pago de la cuota empresarial de Seguridad Social en un 75% o en un 100%, según se trate de una empresa con más o menos de 50 personas empleadas.

## **Formación.**

Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se podrá promover el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad. (Aunque es esto lo que dice la norma, en las circunstancias de excepcionalidad en que nos encontramos no parece que pueda resultar de aplicación, excepto si estas acciones formativas se realizan de forma no presencial).

## **Consecuencias.**

### **1) Suspensión del contrato de trabajo**

La suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

La suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas **económicas, técnicas, organizativas o de producción**, debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral, e ir precedida de un período de consultas, de duración no superior a 7 días, con la RLT.



## 2) Reducción de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas **económicas, técnicas, organizativas** o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

# SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Se considera que es causa de fuerza mayor cualquier acaecimiento externo al círculo de la empresa y, como tal, extraordinario, del todo independiente de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación del trabajo y en concreto:

**Quando se decreten por motivos de salud pública, por parte de las autoridades competentes, estatales, autonómicas o municipales, medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas tales como: el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras, en aras a la seguridad jurídica en los distintos ámbitos afectados, debe garantizarse la publicidad suficiente y su publicación en un medio oficial.**

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

## 1) Procedimiento.

El RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020 establece medidas excepcionales, que incluye la consideración de concurrencia de fuerza mayor tanto de las suspensiones como las reducciones de jornada producidas como consecuencia del COVID-19.

### a) Iniciación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañando informe sobre la vinculación de la pérdida de actividad consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa, comunicando la solicitud al personal y el informe y documentación a la RLT, si existe en la empresa.

### b) Instrucción y procedimiento.

- La autoridad laboral podrá recabar informe de la Inspección de de Trabajo y Seguridad Social que, en su caso, deberá emitirse en el plazo improrrogable de 5 días y en todo caso deberá resolver en el plazo máximo de 5 días desde la presentación, limitándose a constatar la existencia de fuerza



mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

- En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I del RD 1483/2012 de 29 de octubre.
- La resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

### **ORIENTACIONES DE ACCIÓN SINDICAL.**

No existir obligación de negociación, no quiere decir que no se pueda “forzar” la misma. Para ello, convendría que las RLT correspondientes, hicieran comunicado a la empresa solicitando/invocando la negociación, así como las medidas que se solicitan para paliar los efectos económicos negativos que van a tener las personas trabajadoras a consecuencia de la aplicación de la medida.

Esta negociación puede tener lugar en cualquier momento. Aunque sería conveniente promoverla en el momento en que se tenga conocimiento de la intención de presentar el ERTE por la empresa.

Las materias que pudieran negociarse son:

- Mantenimiento vacaciones íntegras (no se generan durante la suspensión)
- Mantenimiento pagas extraordinarias íntegras (no se generan durante la suspensión)
- Abono de nómina completa de marzo y siguientes hasta el cobro de la prestación por desempleo, sin perjuicio de su regularización futura.
- Complementos salariales a la prestación por desempleo.
- Cuando afecte parcialmente a la plantilla o se aplique reducción de jornada pueden plantearse criterios rotativos y solidarios entre toda la plantilla.



# SUPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Se pueden alegar causas técnicas, como son los cambios en los métodos de producción; causas organizativas, cuando se producen como consecuencia de cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción; y causas productivas, como el caso en que se dan variaciones en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende comercializar

■ Con carácter extraordinario, se adapta la definición de las causas a la situación provocada por el coronavirus, a los efectos de facilitar la tramitación del expediente de regulación de empleo correspondiente. A tal fin, el RD-Ley 8/2020, incluye dentro de la consideración de existencia de causa de fuerza mayor aquellas que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

## Preaviso inicio procedimiento de regulación de empleo

Quando se recibe el preaviso por el comité de empresa hay que contactar con el sindicato para contar con el apoyo técnico y sindical y poder abordar todo el proceso con las máximas garantías. Especialmente en el caso de Expedientes temporales y/o de causa mayor, ya que los plazos son mucho más cortos.

## 1) Procedimiento

### Iniciación.

El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a la RLT, a la que deberá acompañarse, la siguiente documentación

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.





- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

### ¿Cómo se debe reaccionar ante la recepción del escrito de comunicación de apertura del periodo de consultas?

El escrito debe ser firmado por los representantes de los trabajadores, pues luego el empresario entregará una copia a la Autoridad Laboral que vaya a conocer del ERTE para acreditar que ha comunicado a los trabajadores. La firma del escrito de comunicación no supone, por tanto, aceptación o conformidad con el despido colectivo pretendido; significa únicamente que los representantes de los trabajadores:

- Se dan por enterados de la voluntad empresarial de efectuar expediente de regulación de empleo.
- Se tienen por notificados de la apertura del Periodo de consultas.
- Declaran recibir la documentación relacionada en el escrito.

### **Por ello hay que comprobar**

- a) Que toda la documentación que se relaciona en el escrito nos es efectivamente entregada (por ejemplo, si dice aportarse la “memoria explicativa”, habrá que comprobar que se nos entrega un documento que figura encabezado con tal nombre).
- b) Que consta claramente la fecha en que firmamos la recepción del escrito, ya que a partir de entonces comienza a correr el número de días que tenemos para llevar a cabo las reuniones con la empresa para discutir sobre el despido pretendido y que se enmarcan dentro del Periodo de consultas Si no se nos entrega la documentación que se relaciona en el escrito como entregada, debemos indicar en el recibí la documentación que falta.

Una vez cumplidos todos los requisitos, firmaremos la recepción del documento.

### **Documentación.**

La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata.



**a) Por causas económicas:**

En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, del RD 1483/2012 de 29 de octubre, limitándose al último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

**b) Por causas técnicas, organizativas o de producción.**

El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

**Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.**

El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación de inicio del procedimiento.

Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión.

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la comunicación no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

**Comisión negociadora de los procedimientos.**

La negociación se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. De no existir RLT, se conformará con una persona de cada sindicato más representativo y representativo del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación o, de no conformarse de este modo, la bancada social se compondrá



con tres personas empleadas de la empresa, elegidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberá establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje.

### **Periodo de consultas.**

El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y la RLT sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación.

**El periodo de consultas tendrá una duración no superior a siete días.**

De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo.

**En todo caso, comunicará a la RLT y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.**

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.



La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

### **Actuaciones de la autoridad laboral.**

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.

**Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.**

### **Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

**El informe, que tendrá carácter potestativo, deberá emitirse, en su caso, en el improrrogable plazo de siete días y quedará incorporado al procedimiento.**

### **Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores y trabajadoras afectados.**

Tras la comunicaciones de la decisión empresarial anteriormente mencionadas, el empresario procederá a notificar individualmente a los trabajadores y trabajadoras afectadas la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

### **ORIENTACIONES DE ACCIÓN SINDICAL – ERTE POR CAUSA ORGANIZATIVA, TÉCNICA O PRODUCTIVA**

- Que este periodo no tenga afectación sobre el disfrute íntegro de las vacaciones cuando ello corresponda.
- Que no tenga repercusión sobre el abono íntegro de las pagas extraordinarias.
- Que se anticipe a cuenta la nómina íntegra del mes en curso, detrayéndose esta cantidad de la primera nómina íntegra que se perciba una vez se produzca la incorporación al puesto de trabajo.



- Posibilidad de establecer complementos salariales a la prestación por desempleo por situación ERTE

La empresa garantizará un complemento a la prestación por desempleo de las personas trabajadoras, o en su caso a la prestación de subsidio de desempleo, evitando el perjuicio económico para el trabajador, hasta completar el salario establecido en el convenio sectorial o en el de empresa.

Cuando se consigan complementos, sobre todo si son del cien por cien de la base reguladora, hay que tener en cuenta que estos llevan incluidos las pagas extraordinarias.

- Cuando afecte parcialmente a la plantilla o se aplique reducción de jornada pueden plantearse criterios rotativos y solidarios entre toda la plantilla. Siendo cuestiones a valorar: voluntariedad, personas con menos ingresos – tiempo parcial, situaciones personales, colectivos de riesgo, etc.
- Debemos intentar cerrar aspectos relacionados con situaciones de IT, fijos discontinuos, reservas de puesto de trabajo y contrataciones de carácter temporal y puesta a disposición...
- Debemos como quedan las personas que tienen adaptación de jornada, o reducción por razones de conciliación de la vida personal y laboral.



# ¿QUÉ LES PASA A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AFECTADAS POR UN PROCESO DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL?

Los empleados afectados por un expediente de regulación de empleo temporal deben ser readmitidos una vez termine el plazo temporal que se ha estipulado, pero al ser suspensivo y no extintivo no recibirán ningún tipo de indemnización.

Tanto si se trata de una suspensión como de una reducción de jornada, podrán solicitar la prestación por desempleo, a la que tendrán acceso excepcionalmente aun cuando no hayan cotizado el período mínimo de 360 días.

La antigüedad en los casos de expedientes de regulación de empleo.

En caso de ERTE no se pierde antigüedad y el tiempo no computa a efectos de despido.

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.



# PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Si se te aplica un expediente de regulación de empleo, para solicitar la protección por desempleo, tendrás que cumplir los siguientes requisitos:

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo.
  - Si ya ha estado inscrito se realizará la inscripción de oficio (no tendrás que hacer ningún trámite con el servicio público de empleo, el SEPE directamente hará las gestiones para dar de alta al trabajador y abonar la prestación.).
  - Si se trata de la primera vez que te inscribes se te solicitarán datos a tal efecto, y el trámite se realizará como en el punto anterior.
- Para percibir prestación contributiva, excepcionalmente no es preciso periodo de cotización. Las medidas previstas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo precedente.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo.
- No cobrar pensión de la Seguridad Social salvo que ésta sea compatible con el trabajo

## Tramitación.

Si presentamos la solicitud de la prestación por desempleo dentro del plazo legalmente establecido, el derecho a la prestación nacerá el día siguiente al que se extinga o se suspenda su contrato, o el día siguiente al de la reducción de su jornada de trabajo, salvo que se disponga otra fecha posterior o se deba a causa de fuerza mayor, y siempre que antes de esa fecha la empresa haya comunicado a la autoridad laboral la medida correspondiente.

*Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.*

Si las medidas de suspensión temporal o extinción de la relación laboral o de reducción de la jornada diaria, se adoptan en un procedimiento concursal, el derecho a la prestación por desempleo nacerá a partir de la fecha en que el juez dicte el auto que acuerde dichas medidas, aunque en el auto se establezcan efectos retroactivos.

Si tu relación laboral se ha visto suspendida por un ERTE, no tiene que presentar la solicitud personalmente. Próximamente se informará de cómo hacerlo a través de la empresa.



Las prórrogas semestrales del subsidio NO tienen que solicitarlas, el SEPE las prorrogará de oficio. Asimismo se mantendrá la percepción del subsidio para mayores de 52 años, sin necesidad de que presente la DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS

*Si deseas solicitar una prestación o subsidio por desempleo por una causa distinta a un ERTE, los cauces a través de los cuales puede realizarlos:*

■ *Si se dispone de eDNI, certificado digital o clave lo puede realizar a través de la sede electrónica del SEPE sede electrónica <https://sede.sepe.gob.es/portalSede/flows/inicio>*

■ *Si no dispone de eDNI, certificado digital ó clave, remita el modelo de solicitud que se adjuntará por parte del SEPE mediante correo y que se corresponda con el tipo de prestación que desea solicitar (prestación de nivel contributivo ó subsidio por desempleo), firmado y escaneado, junto con DNI escaneado, contestando a ese mismo correo. Asimismo, y si no dispone de scanner será válida una foto de estos documentos efectuada con el móvil y remitida por correo electrónico.*

■ *Si no dispone de impresora y/o escáner, cumplimente la solicitud y remítala sin firmar contestando al correo que le enviará el SEPE, haciendo constar en el correo el nº y la fecha de caducidad de su DNI.*

*Si se quiere realizar cualquier otro trámite (comunicar una baja,...) debe remitir un correo al mismo buzón indicando la gestión que desea realizar.*

### **Cuantía de la prestación por desempleo.**

La cuantía por prestaciones por desempleo se establece en función del promedio de cotización por desempleo de los últimos 180 días trabajados precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. (No se computan las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias).

En el caso de que la persona trabajadora tenga un trabajo a tiempo parcial el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos fijados, el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

<b>Cuantía de la prestación</b>	180 primeros días	70 % de la base reguladora		
	Resto de la prestación	50 % de la base reguladora		
<b>Topes máximos y mínimos</b>	Mínimo	Con hijos a cargo	107 % IPREM Incrementado en 1/6 parte	671,40
		Sin hijos a cargo	80 % IPREM Incrementado en 1/6 parte	501,98
	Máximo	Sin hijos a cargo	175 % IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.098,09
		1 hijo a cargo	175 % IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.254,96
		2 hijos o más a cargo	225 % IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.411,83
<b>Retención para IRPF y cotización durante la prestación por desempleo</b>	IRPF	Según la normativa fiscal de aplicación y el importe de la cuantía de la prestación por desempleo en el año.		
	SEGURIDAD SOCIAL	La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7% a la base reguladora de la prestación por desempleo.		





### Cuantía de las prestaciones del subsidio por desempleo.

<b>Cuantía del subsidio por desempleo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 80% Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).</li><li>■ Subsidio de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial en este caso se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.</li><li>■ En las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de seguridad social se tendrá derecho a asistencias sanitarias y prestaciones familiares.</li></ul>
---	---

### ¿Cuánto cobro yo?

Para saber la cuantía exacta que te pertenece cobrar, puedes acceder al siguiente link:

[Cuantía de la prestación por desempleo](#)



# EN EL ÁMBITO DE LOS SECTORES DE FSC-CCOO

El artículo 6 del RD habilita a cada Administración para que, conservando sus competencias, adopte las medidas que tenga por conveniente en el marco del mismo, por lo que será cada una de ellas quien establezca la organización y medidas respecto de su personal y el modo en que, en su caso, continúe la prestación de servicios y a ello se deberá estar, debiendo, hasta tanto se notifique cosa distinta, acudir al centro de trabajo —el art. 7 exime de la limitación a la libertad de circulación de personas precisamente la actividad de desplazarse al lugar de trabajo—.

Todo empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo, debiendo adoptar las medidas necesarias para evitar o reducir riesgos, debiendo informarles de las medidas que sobre el particular consideren oportuno implantar en los puestos de trabajo.

Norma común aplicable a cualquier relación de empleo —laboral o funcional, dentro o fuera del sector público— es que cada parte de la relación sinalagmática en que consiste el contrato ha de cumplir con su obligación: el empleador, proporcionando carga de trabajo y retribución y las personas trabajadoras con su prestación, sin que éstas puedan ausentarse ni autorregular la forma en que aquélla se lleve a término, aun en circunstancias tan excepcionales como las que estamos viviendo. En su caso, han de adoptarse acuerdos —suspensiones temporales de contratos, adaptaciones o reducciones de jornada, excedencia o incluso vacaciones u otros, si bien muchas de estas fórmulas requieren ser solicitadas con un tiempo del que en las circunstancias en que nos encontramos no se dispone - o medidas a cargo del empleador, como teletrabajo —total o parcial—, permiso retribuido, etcétera.

En algunos casos, podremos estar ante la aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 ET, por imposibilidad de realizar la prestación, sin que ello sea imputable a las personas trabajadoras, conservando el derecho al salario, sin compensación posterior alguna del tiempo no trabajado, pero lo más probable es que los empleadores que ven reducida su actividad se acojan a medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o incluso las más gravosas de pérdida de empleo.

Resultan de aplicación las condiciones excepcionales contempladas en el RD-Ley 8/2020 para acudir a las suspensiones temporales de empleo, como medida reversible y menos agresiva, acompañada al ritmo de superación de la pandemia, que permita el mantenimiento del empleo, garantice ingresos económicos a las personas trabajadoras y no lastre a las empresas.

## **1) Ley de Contratos y suspensión de la prestación del servicio. Artículo 34 del RDL 8/2020 de marzo, relativo a la contratación pública**

El artículo 34 del citado RDL pretende dar soluciones a supuestos de hecho que ya se estaban produciendo —como la suspensión unilateral por algunos organismos del sector público de determinados contratos celebrados al amparo de la LCSP—, adaptando el impacto de las sucesivas medidas impuestas con motivo del COVID 19 a los contratos existentes y a las disposiciones de la Ley de Contratos del Sector Público, mediante una respuesta jurídica uniforme para el conjunto del sector público a esta situación excepcional.



Como toda regulación de excepción, por la necesaria urgencia en la adopción de medidas concretas y en la redacción de la norma jurídica que las soporta, el texto adolece en determinados aspectos de la necesaria concreción y no contiene en sí mismo solución expresa ni única a los interrogantes que sobre su aplicación necesariamente surgen y que no son uniformes, dada la diversidad de concretas situaciones en que las contrataciones pueden encontrarse: con suspensión total o parcial de actividad o con reducción de la misma por efecto de la pandemia; que la suspensión se haya dictado y comunicado al contratista previamente por el organismo de contratación; que traiga causa de este RDL o que sea instada por el contratista por devenir imposible la prestación; que no se pueda realizar la prestación por las condiciones sanitarias impuestas, por carencia de medidas de protección para el personal, por imposibilidad de abastecimiento... En definitiva, será susceptible de distintas interpretaciones, sin que pueda afirmarse la existencia de una solución unívoca que sea fruto de una interpretación única e irrefutable.

Es necesario, en todo caso, advertir que las concretas medidas pueden no resolver toda la problemática existente, así como que la corrección tanto en su interpretación como en la decisión de las distintas figuras jurídicas que pudieran ser de aplicación, no sólo exige una importante tarea de estudio individualizado a la hora de conjugar y adaptar las normas en vigor, de forma que se preserven los principios e intereses públicos en juego, sin menoscabo de los intereses del personal que presta estos servicios, sino también de concreción de las medidas a aplicar, de forma ágil y sin dilaciones, evitando así perjuicios a ninguna de las partes y especialmente a las personas trabajadoras a quienes las Comisiones Obreras se sienten orgullosas de representar.

Así se desprende claramente del Preámbulo, al afirmar lo siguiente:

*“Se establecen medidas para evitar los efectos negativos sobre el empleo y la viabilidad empresarial derivados de la suspensión de contratos públicos, impidiendo la resolución de contratos públicos por parte de todas las entidades que integran el sector público y evitar que el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades autónomas o las entidades que integran la Administración local y todos sus organismos públicos y entidades de derecho público tengan un impacto estructural negativo sobre esta parte del tejido productivo.*

*Para evitar que el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las CCAA o la Administración local para combatirlo puedan dar lugar a la resolución de contratos del sector público se prevé un régimen específico de suspensión de los mismos”.*

Para abordar el examen del citado artículo, en primer lugar se resumen las medidas que el mismo contempla, comenzando por las excepciones a su aplicación, no sin antes hacer mención expresa a un apartado de especial importancia que alumbra el conjunto del precepto:

**La suspensión de los contratos especificados en este artículo no implicará,  
EN NINGÚN CASO, su resolución**

**1) Excepciones a la aplicación del artículo 34**

No resulta de aplicación a los siguientes contratos:

- a)** Contratos de servicios o suministro sanitario, farmacéutico o de otra índole, cuyo objeto esté vinculado con la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.



- b) Contratos de servicios de seguridad, limpieza o de mantenimiento de sistemas informáticos.
- c) Contratos de servicios o suministro necesarios para garantizar la movilidad y la seguridad de las infraestructuras y servicios de transporte.
- d) Contratos adjudicados por aquellas entidades públicas que coticen en mercados oficiales y no obtengan ingresos de los Presupuestos Generales del Estado.

## 2) Medidas contempladas en el artículo 34, por tipología de contrato.

Se establecen previsiones singulares relativas a la ejecución de los contratos públicos, ofreciendo distinta solución jurídica en función del tipo de contrato de que se trate. La pretensión del gobierno no parece ser otra que ofrecer seguridad jurídica a la respuesta que pueda darse por las distintas entidades contratantes del sector público, homogeneizando la misma mediante esta regulación singular.

### A) Contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva

Cuando la ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración local para combatirlo, quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse. Se entenderá que la prestación puede reanudarse cuando, habiendo cesado las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notificara al contratista el fin de la suspensión.

Nos encontramos, pues, con una suspensión automática por imperio de la Ley, siempre que se produzca la circunstancia de imposibilidad de cumplimiento de la prestación. Los términos y consecuencias jurídicas de esta suspensión se aplicarán aun cuando los términos del contrato contemplaran otra cosa, lo que resulta por inaplicación expresa del art. 208.2 a) LCSP.

#### A.1. Consecuencias de la suspensión

La consecuencia jurídica que este precepto anuda a la suspensión es que, frente a la regla general del principio de riesgo y ventura que inspira la contratación pública, la entidad contratante –las entidades del sector público adjudicatarias- ha de abonar al contratista los daños y perjuicios que efectivamente sufra durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Los daños y perjuicios por los que el contratista podrá ser indemnizado son –exclusivamente-:

- Los gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.
- Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.
- Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos relativos al periodo de suspensión del contrato, adscritos directamente a la ejecución del contrato, siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos durante la suspensión del contrato.



- Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista y estén vigentes en el momento de la suspensión del contrato.

## A.2 Procedimiento a seguir por el contratista

El procedimiento a seguir, que establece el RDL, es el siguiente:

- El contratista debe dirigir su solicitud al órgano de contratación, en la que deberá reflejar:
  - Las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible.
  - El personal, dependencias, vehículos, maquinaria, instalaciones y equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento.
  - Los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.
- Las circunstancias puestas de manifiesto en la solicitud podrán ser objeto de posterior comprobación.
- La entidad contratante debe dar respuesta expresa en el plazo de 5 días naturales.
- Transcurrido el plazo indicado sin notificarse la resolución expresa al contratista, ha de entenderse desestimada.

Contempla el RDL otra regla especial en este tipo de contratos, que hace referencia al supuesto en que, tras el vencimiento de un contrato, no se hubiera formalizado uno nuevo que garantice la continuidad de la prestación, como consecuencia de la paralización de los procedimientos de contratación, derivada de lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

De producirse esta circunstancia, podrá aplicarse lo dispuesto en el artículo 29.4 LCSP y, en su virtud, ampliar el plazo del contrato vencido, con independencia de cuándo se hubiera publicado la nueva licitación.

## B) Contratos públicos de servicios y de suministro distintos de los referidos en el apartado anterior

Se refiere a contratos, igualmente de servicios y suministro, pero que no son –como el caso anterior– de prestación sucesiva y se encuentran en vigor, siempre y cuando no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de excepción. Es por ello que lo que se contempla en este apartado es qué ocurre con la demora en la prestación, al no poder sujetarse a los plazos previstos, sin que opere la suspensión automática, como en el caso de las prestaciones sucesivas.

### B.1. Consecuencia jurídica del retraso en la prestación

Si el contratista incurre en tal demora como consecuencia del COVID-19 o de las medidas adoptadas por el Estado, las CCAA o las AALL para combatirlo, se habilita una ampliación del plazo de ejecución sin que pueda aplicarse la imposición de penalidades al contratista ni la resolución del contrato.

Fruto de esta ampliación, el contratista tendrá derecho al abono de los gastos salariales adicionales en los que efectivamente hubiera incurrido como consecuencia del tiempo perdido con motivo del COVID-19, hasta un límite máximo del 10 por 100 del precio inicial del contrato.



## B.2. Procedimiento a seguir por el contratista

El contratista debe solicitar esta ampliación de forma expresa, asegurando el cumplimiento de sus compromisos si se le amplía el plazo inicial o la prórroga que, en su caso, tuviera.

Para el caso de producirse gastos salariales adicionales, si el contratista solicita su abono –con el expresado límite–, deberá acreditar tales gastos, presentando una solicitud a la que ha de acompañar la acreditación fehaciente de la realidad, efectividad y cuantía de los mismos.

El órgano de contratación concederá dicha ampliación por un plazo que será, al menos, igual al tiempo perdido por el motivo mencionado, a no ser que el contratista pidiese otro menor. La concesión de la ampliación de plazo solicitada para el cumplimiento del contrato, como se ve, deviene obligatoria.

## C) Contratos de obras en vigor en los que estuviese prevista la finalización del plazo de ejecución mientras dure el estado de alarma –iniciado el 14 de marzo–, consecuencia de la situación creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado y por cuya causa no pueda procederse a la entrega de la obra

Siempre y cuando no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, y cuando esta situación genere la imposibilidad de continuar la ejecución del contrato, el contratista podrá solicitar la suspensión desde que se produzca la situación de hecho que impide su prestación y hasta que la misma pueda reanudarse.

Se inaplican expresamente las disposiciones de los artículos 208.2.a) –lo que, en su caso, se estableciera en los pliegos sobre daños y perjuicios–, 239 –causas de fuerza mayor contempladas en este artículo–, 220 –adjudicación de contratos a través de Acuerdos-marco y 231 –proyecto de obras– de la LCSP.

La prestación podrá reanudarse cuando, cesando las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notifique al contratista el fin de la suspensión.

### C.1. Consecuencia jurídica

Una vez acordada la suspensión o la ampliación del plazo, podrán ser indemnizables los siguientes conceptos:

- Los gastos salariales que efectivamente abone el contratista al personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión. Los gastos salariales a abonar, siguiendo el VI convenio colectivo general del sector de la construcción 2017-2021, publicado el 26 de septiembre de 2017, o convenios equivalentes pactados en otros ámbitos de la negociación colectiva, serán el salario base referido en el artículo 47.2.a del convenio colectivo del sector de la construcción, el complemento por discapacidad del artículo 47.2.b del referido convenio, y las gratificaciones extraordinarias del artículo 47.2.b, y la retribución de vacaciones, o sus conceptos equivalentes respectivos pactados en otros convenios colectivos del sector de la construcción. Los gastos deberán corresponder al personal indicado que estuviera adscrito a la ejecución antes del 14 de marzo y continúa adscrito cuando se reanude.
- Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.



- Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos, siempre que el contratista acredite que estos medios no pueden ser empleados para otros fines distintos de la ejecución del contrato suspendido y su importe sea inferior al coste de la resolución de tales contratos de alquiler o mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos.
- Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato, suscritas por el contratista y vigentes al momento de la suspensión del contrato.

Prevé el RDL una regla especial, por la que se amplía –prorroga– el plazo final de entrega, siempre que, como se ha indicado, lo solicite y garantice el cumplimiento si se le amplía el plazo inicial. Prórroga que, a tenor del texto legal, se antoja automática.

## C.2. Procedimiento

Es similar al del apartado A. El contratista debe dirigir solicitud al órgano de contratación, expresando:

- Las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible.
- El personal, dependencias, vehículos, maquinaria, instalaciones y equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento.
- Los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.

La entidad contratante ha de dar respuesta expresa en el plazo de 5 días naturales, transcurrido el cual sin recibir resolución expresa, ha de entenderse desestimatoria.

Para la solicitud, en su caso, cuantías indemnizatorias o resarcimiento de daños y perjuicios, debe el contratista dirigir solicitud, acreditando fehacientemente el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Que el contratista principal, los subcontratistas, proveedores y suministradores que hubiera contratado para la ejecución del contrato, se encontraban al corriente del cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales, a 14 de marzo de 2020.
- Que el contratista principal se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de pago a los subcontratistas y suministradores, en los términos previstos en los artículos 216 – básicamente, abono del precio pactado en plazo- y 217 –remisión a los órganos de contratación de la subcontratación y justificantes de pago a éstos- LCSP.

## D) Concesión de obras y concesión de servicios

La situación excepcional que analizamos da derecho al concesionario al restablecimiento del equilibrio económico del contrato, bien mediante la ampliación de su duración inicial, hasta un máximo de un 15 por 100, o mediante la modificación de las cláusulas de contenido económico incluidas en el contrato.

Para que ello opere, el órgano de contratación, a instancia del contratista, debe apreciar la imposibilidad de ejecución del contrato en plazo.

El reequilibrio económico opera únicamente en caso de que devenga imposible la ejecución del contrato concesional -no cuando la prestación continúe- y se configura como un derecho automático –“dará derecho”, dice el RDL-, que compensa a los concesionarios por la pérdida de ingresos y el incremento de los costes soportados, entre los que se considerarán los posibles gastos adicionales salariales que



efectivamente hubieran abonado, respecto de los previstos en la ejecución ordinaria, en tanto dure esta situación excepcional.

En este punto, el apartado 4 del artículo 34 parece contener una contradicción, por cuanto más bien parece referirse a situaciones de un agravamiento tal de las condiciones económicas del contrato que podrían dar lugar a su paralización; de lo contrario, mal se comprende que hable de reequilibrio por el incremento de costes, si la prestación no continuara.

Quizá con un ejemplo concreto, que puede estar en la mente de toda la población, se pueda comprender a qué se refiere la norma cuando habla de reequilibrio debido al incremento de costes de la concesión. Nos referimos a los casos de centros hospitalarios en régimen de concesión, en el que puede precisarse de un sustancial incremento de personal, a cargo del concesionario, que aumente de forma significativa la onerosidad del contrato. Esta circunstancia, de producirse, deberá acreditarse ante el órgano de contratación y tomarse en cuenta para el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, pero en ningún caso estaríamos ante la imposibilidad de la prestación, siempre y cuando se compense debidamente, en los términos expuestos.

### D.1. Consecuencia jurídica

Si el órgano de contratación aprecia la imposibilidad de ejecución del contrato, procederá el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, en los términos expuestos.

### D.2. Procedimiento

Requiere la previa solicitud del concesionario, acreditando fehacientemente la realidad, efectividad e importe satisfecho por el contratista.

La regla que contempla el RDL para el reequilibrio económico del contrato contiene unos parámetros distintos de los dispuestos por la LCSP, más rígidos, exigiendo la afectación a la concesión de modo que su impacto implique la ruptura de la economía del negocio concesional. En este caso excepcional, lo que viene a cubrir el RDL son las pérdidas ocasionadas de forma temporal, de tal modo que en puridad no operaría el reparto de riesgos previsto en el contrato.

## 3) Algunas aclaraciones a la situación del personal de contratos que han visto suspendido el contrato por las disposiciones de este RDL

Tal como adelantábamos al principio de este análisis, no es posible dar una respuesta uniforme, si bien ello no impide realizar algunas consideraciones de carácter general.

- Los contratos del sector público –no, como erróneamente dice el RDL, “los contratos públicos”, porque lo primero abarca también contratos privados celebrados al amparo de la LCSP por las entidades que recoge el artículo 3 de la misma- cuya prestación ha sido suspendida por las medidas excepcionales adoptadas, tales como –a título de ejemplo- transporte escolar, comedores de centros escolares o de ancianos, servicio de ORA, servicios deportivos, museos, teatros, etcétera, tras la promulgación de este RDL se encuentran suspendidos de forma automática, con efectos desde el 14 de marzo y sin fecha específica de finalización de la suspensión, pues lo están “hasta que dicha prestación pueda reanudarse”, para cuya apreciación se precisa la concurrencia de dos situaciones: que cese la pandemia o las medidas que impidieron la prestación y a su vez que el órgano de contratación notifique al contratista que la suspensión ha finalizado.





Esta carencia de límite expreso temporal, favorece al personal de las contratistas en el sentido de que no precisa de interpretación ni sujeción al plazo de un mes de duración de las medidas, contemplado en la Disposición Final Décima del RDL, quedando garantizada la percepción de sus salarios.

- Los salarios, en tanto las contratistas no realicen los trámites correspondientes ante el órgano de contratación, en los términos expuestos para cada tipo de contrato, correrán a cargo de aquéllas, por lo que es de prever –y sería lo deseable– que lo harán con la debida diligencia y la urgencia que la situación requiere, siendo su responsabilidad, ya que no estamos ante procedimientos que precisen negociación alguna.
- En todo caso, el abono de los salarios siempre correrá a cargo de las empresas. Lo que varía es que, si las contratistas cumplen con los procedimientos especiales contemplados en el RDL, serán los órganos de contratación de las AAPP quienes corran con el gasto de los salarios o con el reequilibrio económico del contrato –según de qué tipo de contrato se trate–, de modo que no suponga un coste para aquéllas hasta tanto sea posible reanudar la prestación.
- La empresa adjudicataria responde de la totalidad de la prestación del contrato, de modo que, en líneas generales, será indiferente que aquélla haya o no recurrido a empresas de puesta a disposición de personal para la prestación de todo –no parece que esa situación pueda darse, al menos bajo la actual LCSP– o parte de la ejecución del contrato, siendo responsable del pago de salarios a su propio personal, así como de los importes que arroje esa puesta a disposición, debiendo tramitar y acreditar ante el órgano de contratación la totalidad de gastos salariales del personal, habida cuenta que la totalidad habrá quedado adscrito a la ejecución ordinaria del contrato.
- En el específico caso de acompañantes –“personal de apoyo”, se dice– en transporte escolar, se trata –o al menos así debería ser– de personal que conforma la plantilla del contratista, adscrito a esa concreta función y que fue así incluido en la oferta por la que resultó adjudicatario, por lo que es una persona trabajadora más, afectada por la suspensión en idénticos términos que el resto de la plantilla adscrita al servicio.
- No parece que el RDL que comentamos ofrezca a las empresas contratistas un derecho de opción sobre qué procedimiento aplicar de entre los que se encuentran detallados en el mismo. Y ello por cuanto dedica un artículo, el 34, específicamente a la contratación pública y a éste habrán de sujetarse, sin poder derivar sus actuaciones hacia las suspensiones de contrato previstas para el resto de empresas que han visto disminuir o cesar su actividad por los efectos de la pandemia y/o las medidas para su erradicación. Como decíamos al principio de estas notas, el propio Preámbulo así lo recoge, estableciendo medidas específicas para la contratación pública, con una paralela prohibición de resolver estos contratos.
- Puede ocurrir que los órganos de contratación, al suspender el contrato, sean reacios o al menos tardíos en el abono de estos gastos salariales, que en todo caso deberá continuar abonando la empresa contratista y el impedimento del RDL a que en estos casos de contratación pública se recurra a la suspensión de contratos por causa de fuerza mayor –o así al menos lo entendemos nosotros–, contemplada en las medidas del gobierno se trate de aludir por aquéllos, acudiendo a esta figura –ERTE– a fin de que el abono de los salarios ya no dependa de la empresa, sino de los servicios públicos, conjugando así el riesgo de que se convierta en un pago litigioso por parte del órgano de contratación, a lo que ha que añadir el ahorro del porcentaje que corresponda de la cuota empresarial de Seguridad Social –75 o 100% en función del número de empleados–.



De producirse una situación como la que se describe, la actuación del Sindicato se ve muy mermada, al no tratarse, como decíamos, de procedimientos que estén sujetos a negociación. Sí puede resultar eficaz, una vez se conoce el recurso a medidas de suspensión temporal de empleo por las contratistas –se entiende que acogidos a la causa de fuerza mayor del propio RDL–, poner en conocimiento de la autoridad laboral que ha de tramitarlo de que se trata de una actividad sujeta al artículo 34 del RDL 8/2020 por tratarse de la prestación de un contrato público, de modo que responda a la empresa que los trámites para tramitar la suspensión ha de realizarnos ante el órgano de contratación que proceda.

Será preciso valorar la posible intervención del Sindicato ante el concreto órgano de contratación, si tenemos en cuenta que quien correrá con el gasto, de sustanciarse de conformidad con las previsiones del art. 34 del RDL, será la propia Administración de quien dependa aquél y no existirá, en líneas generales, mucha voluntariedad a requerir a las empresas para que sigan este procedimiento, cuando le supone asumir un coste, que podría ver derivado a los servicios públicos de empleo si no interviene.

Finalmente, es preciso realizar alguna apreciación sobre el contenido de este artículo 34 del RDL 8/2020, que a nuestro entender afecta a la seguridad jurídica que se pretende garantizar.

Parece evidente que las previsiones, una vez que el contratista realiza la solicitud, que marcan un breve plazo –en consonancia con la emergencia que se trata de acometer– de cinco días para su apreciación por el órgano de contratación y finalizan considerando el silencio administrativo como desestimatorio, no se compadece, por contradictorio, con el primer párrafo del tan citado artículo 34, que afirma: *“quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse”*.

La situación de hecho, es evidente, se ha producido en todos los casos en que se ha suspendido la prestación contratada, de modo que el automatismo de tal apreciación parece que debería predicarse de todos ellos.

Lo contrario, más aún contemplando el silencio administrativo negativo –cuya resolución, a mayor abundamiento, se encuentra en manos de la misma Administración que, de resolver en positivo, tendrá que hacerse cargo de determinados costes–, no provoca sino una indeseable inseguridad jurídica, que puede perjudicar tanto al contratista como al personal adscrito al contrato.



# ANEXO NORMATIVO

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.



***La información facilitada en este documento no tiene valor jurídico. En consecuencia, no puede considerarse asesoramiento jurídico realizado por CCOO, ni resulta vinculante para la organización. La respuesta es meramente orientativa, ya que para hacer un asesoramiento preciso es necesario tener más información y datos que no disponemos. No obstante, en nuestro correo te remitimos para que ese asesoramiento sea más detallado y se haga a través de nuestros servicios jurídicos, debiendo dirigirte a la sede o atención telefónica del sindicato más próxima, encontrarás el directorio en la web [ccoo.es](http://ccoo.es).***