



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

**Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras**

**LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA COMO CONSECUENCIA  
DEL COVID-19 Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES DE EMPLEO**

Marzo de 2020





# LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES DE EMPLEO

A los efectos de paliar las consecuencias negativas que indudablemente lleva consigo el estancamiento económico producido por el Covid-19, CCOO mantuvo reuniones la pasada semana con la patronal y finalmente los agentes sociales presentaron el jueves al presidente del Gobierno un documento –se adjunta- con medidas urgentes para las empresas y personal más afectados por la pandemia. Sin embargo, no ha tenido reflejo en el Real Decreto promulgado la noche de ayer sábado, día 14 de marzo, avanzando el presidente en rueda de prensa que las medidas de apoyo se conocerán el próximo martes, entre las que se encontrará un mecanismo de flexibilización de expedientes de regulación de empleo temporal, tal como propugnábamos los agentes sociales, a fin de preservar empleo y a la vez garantizar la continuidad de los ingresos de las personas trabajadoras, así como que la percepción de este desempleo no compute, exigiendo para su aplicabilidad mayor inmediatez.

[https://www.ccoo.es/noticia:459907--CCOO\\_y\\_UGT\\_exigen\\_anadir\\_medidas\\_sociolaborales\\_a\\_las\\_de\\_alerta\\_sanitaria&opc\\_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:459907--CCOO_y_UGT_exigen_anadir_medidas_sociolaborales_a_las_de_alerta_sanitaria&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95)

Entre las medidas contenidas en el 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, en las cuestiones que pueden afectar al empleo en sectores del ámbito de la FSC, se obliga al cierre de determinados establecimientos, así como a la reducción del 50% de frecuencias en todos los servicios de transporte de viajeros, a excepción de cercanías, obligando a un incremento en la limpieza de todos los medios de transporte –art. 14- y, de conformidad con las previsiones de las Disposiciones adicionales segunda a cuarta, se suspenden los plazos procesales y administrativos, si bien esta suspensión no abarca la totalidad de procedimientos de los distintos órdenes jurisdiccionales ni implica que la actividad de ni en los juzgados y tribunales se paralice, debiendo el personal –como el resto de personal asalariado- acudir a sus puestos de trabajo en su jornada habitual si no se les comunica otra cosa.



Situación laboral	Salarios del trabajador
<b>ERTE</b>	No hay indemnización. Prestación por desempleo o subsidio.
<b>ERE</b>	Hay indemnización por despido, y, en su caso, prestación por desempleo o subsidio.
<b>Jornada irregular</b>	Sigues trabajando , pero habrá que estudiar la regulación de aplicación en cada caso.
<b>Despido individual</b>	Hay indemnización por despido.
<b>Permiso no retribuido (pactado)</b>	No se perciben remuneraciones de ningún tipo.
<b>Reducción de jornada</b>	Cobrarás una parte de la empresa y otra del desempleo si lo tuvieras.
<b>Con Coronavirus</b>	Cobrarás el 75% de prestación + complemento de convenio. Será Incapacidad temporal por enfermedad profesional.
<b>En aislamiento</b>	Cobrarás el 75% de prestación + complemento de convenio. Será incapacidad temporal por enfermedad profesional.
<b>Conciliación de la vida familiar</b>	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 que no 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 aquélla.

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 exige 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.

De ahí la urgencia de establecer condiciones también excepcionales 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.

En todo caso, aun cuando en cualquier regulación de empleo es imprescindible realizar un período de consultas con la RLT (Salvo en los casos de fuerza mayor, en los que no hay negociación), la situación excepcional en que nos encontramos, con medidas como las expuestas dictadas por el Gobierno, de obligado cumplimiento para las empresas en los casos previstos en el RD, la suspensión de contratos estaría motivada por causa de fuerza mayor, en cuyo caso el procedimiento a seguir es distinto.

Por su parte, el CGPJ suspendió el pasado viernes la mayor parte de actuaciones –incluidas las vistas– en las poblaciones más afectadas por la alerta sanitaria, manteniéndose la celebración de juicios en el resto de demarcaciones, aunque sin presencia de público en las salas de vistas. Tras conocer el contenido del RD, el mismo sábado el CGPJ ha tomado nuevas medidas, emitiendo la siguiente nota:

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial ha acordado en sesión extraordinaria la **suspensión en todo el territorio nacional de las actuaciones judiciales programadas y de los plazos procesales**, a la vista de las medidas contenidas en el Real Decreto aprobado hoy por el Consejo de Ministros en relación con la pandemia de coronavirus COVID-19 en el que se declara el estado de alarma y mientras se mantenga este.

En el día de ayer, la Comisión había acordado estas medidas para el País Vasco, la Comunidad de Madrid y los partidos judiciales de Haro (La Rioja) e Igualada (Barcelona), a la vista de las disposiciones adoptadas allí por las autoridades sanitarias en las últimas horas, como la declaración de emergencia sanitaria en Euskadi o el confinamiento en el municipio barcelonés.

En la reunión mantenida ayer se completó la instrucción aprobada el pasado 11 de marzo mediante el diseño de un nuevo escenario previsto para una situación extrema –Escenario 3–, en el que solo se mantienen los servicios esenciales de la Administración de Justicia, **garantizando las siguientes actuaciones**, que han sido acordadas por el CGPJ, el Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado:

1. **Cualquier actuación judicial que, de no practicarse, pudiera causar perjuicio irreparable.**
2. **Internamientos urgentes** del artículo 763 de la LEC.
3. La adopción de **medidas cautelares u otras actuaciones inaplazables**, como las medidas de protección de menores del artículo 158 CC.
4. Los **juzgados de violencia sobre la mujer realizarán los servicios de guardia** que les correspondan. En particular deberán asegurar el dictado de las órdenes de protección y cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer y menores.
5. El **Registro Civil prestará atención permanente durante las horas de audiencia**. En particular, deberán asegurar la expedición de licencias de enterramiento, las inscripciones de nacimiento en plazo perentorio y la celebración de matrimonios del artículo 52 CC.
6. Las **actuaciones con detenido y otras que resulten inaplazables**, como adopción de medidas cautelares urgentes, levantamientos de cadáver, entradas y registros, etc.
7. **Cualquier actuación en causa con presos o detenidos.**
8. **Actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria.**



9. En el **orden jurisdiccional contencioso-administrativo**, las autorizaciones de entrada sanitarias, urgentes e inaplazables, derechos fundamentales cuya resolución tenga carácter urgente, medidas cautelarísimas y cautelares que sean urgentes, y recursos contencioso-electoral.
10. En el **orden jurisdiccional social**, la celebración de juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes, así como los procesos de EREs y ERTes.
11. En general, **los procesos en los que se alegue vulneración de derechos fundamentales** y que sean urgentes y preferentes (es decir, aquellos cuyo aplazamiento impediría o haría muy gravosa la tutela judicial reclamada).
12. **El/la Presidente/a del Tribunal Superior de Justicia, el/la Presidente/la de la Audiencia Provincial y el/la Juez/a Decano/a adoptarán las medidas que procedan relativas al cese de actividad en las dependencias judiciales en que se encuentren sus respectivas sedes, y cierre y/o desalojo de las mismas en caso de que procediera**, poniéndolo en conocimiento y en coordinación con la Comisión de Seguimiento competente.

El acuerdo aprobado hoy dispone “extender a todo el territorio nacional el Escenario 3, durante el tiempo que se mantenga el estado de alarma, de manera que las actuaciones procesales y medidas que se contemplan en este escenario resultarán de inmediata aplicación, sin excepción alguna, a la totalidad del Estado Español”.

La Comisión Permanente ha adoptado un segundo acuerdo en el que, en ejercicio de la función de coordinación que corresponde al CGPJ en materia de prevención de riesgos laborales de jueces y magistrados, se dirige al Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en la materia **para que proporcionen los medios que se estimen necesarios para garantizar la protección de la salud**, “en el marco de la gravedad de la situación de emergencia sanitaria que vive nuestro país y conscientes de que la materialización de las medidas que se interesan han de ser contempladas dentro del ámbito de prioridades que las autoridades sanitarias del Estado y de las Comunidades Autónomas establezcan”.

También se recomienda a los presidentes de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia que en las propuestas de turnos rotatorios para cubrir los servicios esenciales tengan en cuenta la situación de los jueces/zas y magistrados/as que se encuentren en situaciones de especial sensibilidad, a los efectos de acordar exenciones totales o parciales y facilitar el teletrabajo.

A la reunión han asistido presencialmente el presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, Carlos Lesmes; y los vocales miembros de la Permanente con residencia en Madrid, Álvaro Cuesta y Rafael Mozo; así como el secretario general del CGPJ, José Luís de Benito. Los vocales con residencia fuera de Madrid -José Antonio Ballester, Juan Manuel Fernández, Juan Martínez Moya y Pilar Sepúlveda- han participado telemáticamente.

### Expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor

El procedimiento a seguir se encuentra en los artículos 31 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

#### **Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor**

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, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.

La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.



### **Artículo 32. Iniciación**

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 33. Instrucción y resolución**

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.
2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.
3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o 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. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
4. 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.
5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.
6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

También puede ocurrir –de hecho, se están dando múltiples casos que parten de las propias Administraciones– que se produzcan suspensiones en la prestación de servicios que se encuentran adjudicados mediante contratación pública. Aun cuando habrá que estar a cada caso concreto, en líneas generales estaremos o ante una suspensión del contrato dictada y notificada por la propia Administración, cuyos efectos serían los del artículo 208 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público –LCSP–, debiendo la Administración abonar al empresario daños y perjuicios, que abarcarán: gastos salariales o indemnización por extinción/suspensión de contratos, costes de mantenimiento y gastos varios.

### **Artículo 208. Suspensión de los contratos**

1. Si la Administración acordase la suspensión del contrato o aquella tuviere lugar por la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198.5, se extenderá un acta, de oficio o a solicitud del contratista, en la que se consignarán las circunstancias que la han motivado y la situación de hecho en la ejecución de aquel.
2. Acordada la suspensión, la Administración abonará al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos por este con sujeción a las siguientes reglas:
  - a) Salvo que el pliego que rija el contrato establezca otra cosa, dicho abono solo comprenderá, siempre que en los puntos 1.º a 4.º se acredite fehacientemente su realidad, efectividad e importe, los siguientes conceptos:
    - 1.º Gastos por mantenimiento de la garantía definitiva.



- 2.º Indemnizaciones por extinción o suspensión de los contratos de trabajo que el contratista tuviera concertados para la ejecución del contrato al tiempo de iniciarse la suspensión.
  - 3.º Gastos salariales del personal que necesariamente deba quedar adscrito al contrato durante el período de suspensión.
  - 4.º Alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos de la ejecución del contrato suspendido.
  - 5.º Un 3 por 100 del precio de las prestaciones que debiera haber ejecutado el contratista durante el período de suspensión, conforme a lo previsto en el programa de trabajo o en el propio contrato.
  - 6.º Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro suscritas por el contratista previstos en el pliego de cláusulas administrativas vinculados al objeto del contrato.
- b) Solo se indemnizarán los períodos de suspensión que estuvieran documentados en la correspondiente acta. El contratista podrá pedir que se extienda dicha acta. Si la Administración no responde a esta solicitud se entenderá, salvo prueba en contrario, que se ha iniciado la suspensión en la fecha señalada por el contratista en su solicitud.
- c) El derecho a reclamar prescribe en un año contado desde que el contratista reciba la orden de reanudar la ejecución del contrato.

En todo caso, los contratistas se ocuparán, sin duda, de hacer valer los preceptos legales que preservan la prestación que les fue adjudicada y que garantizan las retribuciones del personal o el acceso a prestaciones por suspensión de contrato, sin coste para el empleador.

En aquellos casos en que no se produzca suspensión del contrato por disposición de la Administración, pero exista afectación por el RD de estado de alarma, en líneas generales resultarían de aplicación las previsiones del artículo 290 LCSP, al verse modificadas las características del servicio adjudicado, de modo que deberá preservarse el equilibrio económico del contrato, lo que igualmente debería incidir en la elección de medidas menos agresivas por el empleador, acudiendo a suspensiones de contratos en lugar de extinciones.

Más preocupante, si cabe, es la situación en que puede quedar el personal que presta servicios en empresas pertenecientes a sectores cuya actividad se está viendo muy mermada por los efectos del Covid-19 y que no son adjudicatarios de contratos públicos, por la incidencia negativa que puede tener en el empleo y el ya anunciado recurso a extinciones de contratos de trabajo por concurrir las causas objetivas del artículo 51 ET, de ahí la urgencia de disponer de ayudas para este colectivo a la mayor brevedad.









**servicios a la ciudadanía**



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