



[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:

## ■ Introducción.

## ■ Medidas urgentes en materia de: conciliación de la vida personal y familiar y de protección a las víctimas de violencia de género:

- 1) Adaptación de jornada
- 2) Reducción de jornada.
- 3) Medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

## ■ Orientaciones de acción sindical.

### ■ ERTE:

- 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.

## ■ Permisos retribuidos.

## ■ Prestaciones por desempleo.

Duración, cuantías máximas y mínimas y cálculo.

## ■ El ámbito de las administraciones de los sectores de FSC-CCO.

- 1) Ley de contratos y suspensión de servicios.

## ■ Anexo normativo.



# INTRODUCCIÓN

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.



# MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR Y DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

## ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA A CAUSA DEL COVID19

<p>Se deberá y podrán solicitarlo de forma justificada, razonable y proporcional las personas que acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho y de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, cuando estos necesiten cuidados de forma presencial. Es un derecho individual de la persona cuidadora o progenitora.</p>	
<p>Deben concurrir las circunstancias excepcionales del COVID19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cuando el cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.</li> <li>■ Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a estos familiares de la persona trabajadora.</li> <li>■ Cuando quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.</li> </ul>
<p>Personas que ya disfrutaban de adaptación o reducción de jornada.</p>	<p>La persona trabajadora podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute, mientras duren las circunstancias excepcionales de crisis sanitaria, siempre que se requiera y se justifique</p>
<p>La empresa y la persona cuidadora o progenitora deben esforzarse por llegar a un acuerdo.</p>	



### 1) Adaptación de jornada

La persona trabajadora debe concretar en la solicitud inicial el alcance y el contenido de la adaptación de jornada, justificando y acreditando las necesidades concretas de forma razona, justificada y proporcionada.	
Materialización de la adaptación de la jornada.	Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable.

### 2) Reducción de jornada

Podrá solicitarlo quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, desempeñe o no actividad retribuida.	
Solicitud	La persona trabajadora debe comunicarlo a la empresa al menos con 24 horas de antelación. Se rige por lo dispuesto en los artículos 37.6 y 37.7 del ET
Materialización de la reducción de la jornada.	Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción que podrá alcanzar el 100% de la jornada, con la reducción proporcional de su salario, se elimina de forma temporal con carácter excepcional los topes máximos fijados legalmente.

## MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El RDL 12/2020, de 31 de marzo, por el que se regulan medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género establece que:

- Normal funcionamiento de los servicios de información y asesoramiento jurídico 24 horas, telefónica y en línea, así como de los servicios de teleasistencia y asistencia social integral a las víctimas de violencia de género.
- Las Administraciones Públicas competentes garantizarán la prestación de los servicios de asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencia género, que viniesen funcionando con anterioridad a la declaración del estado de alarma, adaptando, en su caso, su prestación a las necesidades excepcionales derivadas del estado de alarma.
- Servicios de acogida a víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres, garantizando el normal funcionamiento de los centros de emergencia, acogida, pisos tutelados y alojamientos seguros para víctimas de violencia de género, explotación sexual y trata con fines de explotación sexual. Se recoge la posibilidad de disponer del uso de establecimientos de alojamiento turístico.

### En todo caso, respecto a las personas trabajadoras en los centros de trabajo, habrá que tener en cuenta:

- Se deben seguir las medidas de protección recomendadas por el Ministerio de Sanidad, según el nivel de riesgo al que están expuestos.
- Siempre que las disponibilidades así lo permitan, las Administraciones Públicas competentes, así como las empresas proveedoras de servicios, deberán dotar a las personas trabajadoras de los centros de los equipos de protección individual, a no ser que existan personas expuestas o con síntomas de COVID19.



# ORIENTACIONES DE ACCIÓN SINDICAL

## 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.

### **Garantía de empleo, por 6 meses**

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Si en una primera aproximación de la inclusión de este precepto, parecería referirse exclusivamente a los sectores de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual, si bien de la lectura íntegra se deduce que no los contempla como *númerus clausus*, al utilizar la expresión “entre otros”, de modo que podría resultar de aplicación a todas aquellas empresas y/o sectores productivos que “presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos”.

Pues bien, este precepto neutraliza la citada cláusula de salvaguarda en estos casos, al precisar que, cuando el contrato se extinga por llegar a término su duración, por la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto del contrato, no se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo. Permite claramente la extinción de estos contratos, por más que mantenga la aplicabilidad de las suspensiones de contrato contenidas en los artículos 22 a 28 del RDL 8/2020, porque lo que altera es la aplicación del artículo 5 del RDL 9/2020, que prevé la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales, habida cuenta que no se trataría de contratos que continuaran en vigor para que pudiera operar la interrupción de ese cómputo.



# ERTE

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:

**Cuando 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.



# PERMISOS RETRIBUIDOS

## PERMISO RETRIBUIDO

**El Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.**

Personas trabajadoras a quienes se aplica el permiso obligatorio.

Podrá aplicarse esta medida a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo

Exclusiones del ámbito subjetivo del permiso obligatorio.

- Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
- Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este Real Decreto-ley.
- Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.
- Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

## Sectores calificados como esenciales.

- Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose al amparo de los artículos 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18, del 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 y de la normativa aprobada por la Autoridad Competente y las Autoridades Competentes Delegadas.

Art-10.1 Establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio, con la modificación respecto de las peluquerías introducida por el RD 465/2020, de 17 de marzo).



Art-10.4 Actividades de hostelería y restauración con prestación exclusiva de servicios a domicilio y entrega de productos adquiridos en el comercio por Internet, telefónico

Art-16 Tránsito aduanero

Art-17 Suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural

ART-18 Operadores críticos de servicios esenciales previstos en la Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de infraestructuras críticas, así como empresas y proveedores que, no teniendo la consideración de críticos, son esenciales para asegura el abastecimiento de la población y los propios servicios esenciales

- Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final
- Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos las fuerzas armadas.
- Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que:
  - (I) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19,
  - (II) los animalarios a ellos asociados
  - (III) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación
  - (IV) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.
- Las actividades en los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.
- Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
- Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.
- Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
- Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.
- Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por 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 y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caso puedan acordarse.

- Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
- Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.
- Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.
- Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.
- Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.
- Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.
- Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, transitarios y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.
- Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.
- Las actividades de representación sindical y patronal
- Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

### Retribución

Dispone al efecto que el permiso «conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales» (art. 2.2).



### Recuperación de las horas no trabajadas

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Para ello exige tramitar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores al disponer que la «recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de 7 días

### Composición de la mesa negociadora

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del CC de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del ET

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

### Periodo de consultas.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia en artículo 83 del ET

### Acuerdo o decisión de la empresa.

Respecto del contenido posible del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se prevé que «podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado».

### Límites a la recuperación de las horas de trabajo no prestadas.

Además, en cualquier caso, con o sin acuerdo, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el CC, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 del la ET, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el CC que sea de aplicación.



Por último, dispone que «deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente» (art. 3.3 del RDL 10/2020).

#### Compatibilidad del permiso retribuido con el mantenimiento de la actividad empresarial mínima imprescindible.

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable» que «esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos

#### Aplicación a los funcionarios.

Si bien el permiso retribuido que regula el RDL no se aplica directamente al personal funcionario, sí queda establecida la posibilidad de extender el mismo régimen jurídico en el ámbito de la función pública. Señala al respecto el RDL que «El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales

#### Personal con legislación específica propia.

- Personal funcionario de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas.
- Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
- Personal militar de las Fuerzas Armadas.
- Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Personal retribuido por arancel.
- Personal del Banco de España y del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito
- Personal del Centro Nacional de Inteligencia.

#### Servicios esenciales en la Administración de Justicia.

Los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas por 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, y, de esta manera, cumplirán con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, y plasmados en la



Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, con las adaptaciones que en su caso sean necesarias a la vista de lo dispuesto en el presente RDL

#### Trabajadores por cuenta propia.

El Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, no resulta de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia.

#### Continuación de actividad y personal de empresas adjudicatarias de contratos del sector público

A su vez, la disposición adicional quinta establece que el permiso retribuido recuperable no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Este artículo 34 regula supuestos especiales de suspensión de contratos públicos de servicios y suministros cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo.



# 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.

Cuantía de la prestación	180 primeros días	70 % de la base reguladora		
	Resto de la prestación	50 % de la base reguladora		
Topes máximos y mínimos	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
Retención para IRPF y cotización durante la prestación por desempleo	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.**

Aclarar que esta mención, tanto a la suspensión como a la no resolución de los contratos, se refiere a los contratos públicos, suscritos entre el órgano de contratación y el contratista o concesionario, no a los contratos de trabajo.

### 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.

El RDL 11/2020 añade la posibilidad de suspender, total o parcialmente –tanto de oficio como a solicitud del contratista los servicios de seguridad y de limpieza cuando algún edificio se cierre total o parcialmente y desde la fecha que esto suceda, debiendo el órgano de contratación notificar el volumen de servicio que, en su caso, sea preciso mantener, así como la fecha de reapertura total o parcial.

Se entiende que, a falta de una fecha concreta por encontrarse vinculada a la finalización del estado de alarma, por analogía podrá utilizarse ese término cierto de incierta fecha, tal como hace la propia norma estatal.

Aclara asimismo que estos contratos, en el caso de ser suspendidos total o parcialmente, tampoco – con mayor motivo, cabe decir pueden resolverse.

## 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.

En caso de producirse suspensión parcial en la ejecución del contrato, los daños y perjuicios a abonar por el órgano de contratación se corresponderán —algo obvio— únicamente con la parte del contrato suspendida. Es decir, si se continúa con la prestación, pero sólo en parte, las cuantías que se deberán abonar al contratista en concepto de indemnización por salarios se contraerá a los del personal con contrato suspendido.

## 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.



El RDL 10/2020 reguló, con fecha 29 de marzo, el establecimiento de un permiso retribuido recuperable —PRR—, aplicable a todo el personal que trabaja por cuenta ajena sin estar adscrito a servicios esenciales, para así reducir la movilidad. Posteriormente, el RDL 11/2020 clarificó el modo en que contratistas y entes adjudicadores han de proceder en materia de abono de gastos salariales cuando el personal se encuentre afectado por el citado PRR.

En estos casos, la entidad adjudicadora ha de continuar abonando al contratista la parte correspondiente a los gastos salariales, sin que se considere indemnización, sino abono a cuenta por la parte de las horas que posteriormente se recuperarán, teniéndose en cuenta en las compensaciones a que, en su caso, haya lugar a la hora de liquidar el contrato.

Es preciso recalcar que estos permisos retribuidos recuperables siempre serán abonados al personal por su empleador, no por el órgano de contratación, sin que aquél se vea en modo alguno sustituido por éste.

## **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.

En caso de prórroga del contrato, ésta abarcará —RDL 11/2020— todo el período que dure el estado de alarma, sin que requiera de sucesivas solicitudes y/o ampliaciones, estableciéndose así un término de causa cierta, pero fecha incierta.

**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 –prórroga- 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.

Explica el RDL 11/2020 qué cosa tiene consideración de contrato público, remitiéndose a su sujeción —obvia— a la LCSP, tanto la actual en vigor como la que le precedió, para el caso de contratos actualmente en vigor, suscritos con anterioridad a la Ley 9/2017, así como las correspondientes leyes de sectores excluidos —agua, energía, transporte y servicios postales—.

Se comprende que esto únicamente tiene una función pedagógica, a fin de que no quepa, por desconocimiento, que exista quien entienda que contratación pública es todo aquello que contrata cualquier organismo del sector público y que a su vez se tenga presente que no se encuentra dentro de esta contratación las encomiendas de gestión a los organismos que tengan la consideración de medio propio instrumental.

Muy importante tener en cuenta que:

**En los gastos salariales de que tenga que hacerse cargo el órgano de contratación, bien sea mediante la vía indemnizatoria, de reequilibrio del contrato o mediante los abonos a cuenta contemplados en los PRR, se incluirá el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social.**

### Cómo diferenciar contratos de servicios públicos de contratos de concesión de servicios públicos

El contrato de concesión de servicios se define en el artículo 15 de la LCSP como “aquel en cuya virtud uno o varios poderes adjudicadores encomiendan a título oneroso a una o varias personas, naturales o jurídicas, la gestión de un servicio cuya prestación sea de su titularidad o competencia, y cuya contrapartida venga constituida bien por el derecho a explotar los servicios objeto del contrato o bien por dicho derecho acompañado del de percibir un precio. El derecho de explotación de los servicios implicará la transferencia del riesgo operacional, en los términos señalados en el apartado cuatro del artículo anterior”.

La calificación como tal de estos contratos se encuentra dispersa en los artículos 15 y 284 y siguientes LCSP:



**a)** “La atribución de la explotación del servicio al concesionario implica la asunción por éste del riesgo derivado de la misma”, que es lo que se denomina transferencia del riesgo operacional al concesionario.

**b)** Aunque los destinatarios de la prestación objeto de la concesión de servicio público lo son los particulares, como usuarios del mismo, no es requisito imprescindible el pago por el uso se realice por éstos para que se califique como tal. No se desnaturaliza la concesión por el hecho de que el pago por la utilización del servicio corra a cargo de la entidad concedente, siempre que subsista la asunción de riesgo por el concesionario.

**c)** La atribución al concesionario de la potestad organizativa del servicio es una exigencia de la propia asunción del riesgo de explotación.

Con la anterior regulación, el elemento diferenciador del contrato de gestión de servicios y el contrato de servicios era su carácter prestacional, siendo su objeto siempre la gestión de un servicio público.

Sin embargo, la LCSP actual no define el contrato de concesión de servicios por su naturaleza prestacional, sino por su contenido económico, dado que se exige que la explotación de los servicios implique la transferencia al concesionario del riesgo operacional.

Esto significa que es posible que el objeto de un contrato de servicios sea la gestión de un servicio público, siempre que no conlleve esa transferencia del riesgo operacional y que el objeto de un contrato de concesión no sea un servicio público.

De este modo, del antiguo contrato de gestión de servicios surge una nueva modalidad, que se encuentra en el artículo 312 LCSP, que son los contratos de servicios que conllevan prestaciones directas a favor de los ciudadanos y se trata de aquellos cuyo objeto es la gestión de un servicio público a cambio de un precio que paga la Administración, sin que el contratista asuma ningún riesgo por la explotación.

Así lo dice el Preámbulo de la LCSP “*determinados contratos que con arreglo al régimen jurídico hasta ahora vigente se calificaban como de gestión de servicios públicos, pero en los que el empresario no asumía el riesgo operacional, pasan ahora a ser contratos de servicios. Ahora bien, este cambio de calificación no supone una variación en la estructura de las relaciones jurídicas que resultan de este contrato: mediante el mismo el empresario pasa a gestionar un servicio de titularidad de una Administración Pública, estableciéndose las relaciones directamente entre el empresario y el usuario*”.

En definitiva, tras la desaparición del contrato de gestión de servicios públicos, nacieron dos tipos de contratos:

- Contrato de concesión de servicios -artículos 15, 284 y 285 e)´-, que implica la gestión de un servicio siempre que el concesionario asuma el riesgo económico de la operación -transferencia del riesgo operacional-.
- Contrato de prestación de servicios públicos que conlleven prestaciones directas a favor de los ciudadanos -artículos 17 y 312-, consistente en la prestación de un servicio público a través de un empresario privado a cambio de un precio, no asumiendo riesgo por la explotación –sin transferencia del riesgo operacional-.

Por otro lado, se mantienen los contratos de servicios en los que no se transfiere el riesgo operacional -artículos 17 y 308 a 313 excepto el 312-.



Podemos encontrarnos con contratos que en su día se suscribieron como gestión de servicios públicos y que, tras la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de contratos del sector público, han de encontrar su encaje en alguna de las dos modalidades en que a partir de la misma se dividen aquellos y puede resultar que no siempre la denominación que se le haya dado, que implica sujeción a una u otra naturaleza jurídica de estos contratos, se compadezca con la realidad o sea prácticamente inapreciable la línea que separa el contrato de servicios de la concesión de servicio público.

Así ocurre en determinados contratos, por ejemplo, de concesión de servicio de la ORA, en el que las licitaciones, además de los costes salariales derivados de la aplicación del instituto de la subrogación, se aprecia que el precio a abonar al concesionario abarca la totalidad de los costes –gastos de amortización del conjunto de inversiones, de explotación, de mantenimiento; porcentaje que engloba gastos generales, financieros y otros costes, incluido el de “utilidad”-, lo que parece dejar poco o nulo margen a la asunción de riesgo para el licitador.

La determinación de ante qué tipo de contrato nos encontramos es crucial, como decimos, a la hora de aplicar un epígrafe u otro del tan mencionado artículo 34 del RDL 8/2020 y de las consecuencias jurídicas que ello comporta.

Así, cuando se trata de contratos de servicios de prestación sucesiva; es decir, que no se agotan en una única prestación –sean éstos públicos o no en el sentido de la LCSP-, las entidades adjudicatarias abonarán al contratista –previa solicitud al organismo contratante- la indemnización por los daños y perjuicios relacionados en el apartado 1, entre cuyos conceptos se encuentran los salarios.

Sin embargo, en el caso de tratarse de un contrato de concesión de servicios, el procedimiento a seguir es distinto. No procede, como en el caso anterior, la indemnización por daños y perjuicios, sino el reequilibrio económico del contrato que, si ha quedado suspendido por la propia Administración adjudicadora, supondrá que no abonará el precio correspondiente a ese período suspendido lo que, junto a las posibles pérdidas de ingresos –si es que existe algún porcentaje sobre la recaudación que se haya adjudicado al concesionario como parte del precio-, presentará una auténtica causa para instar que el contrato se reequilibre, so pena de resultar imposible su prestación en los términos originarios, al haberse convertido en excesivamente oneroso por circunstancias extraordinarias e imprevisibles, ajenas al concesionario, debiendo compensar tanto la pérdida de ingresos como el incremento de costes soportado.

### Modificaciones en la Ley 9/2017, de contratos del sector público –DF 7ª RDL 11/2020

Modificación del artículo 29.4. Establece un plazo de duración excepcional en contratos de suministros y de servicios, siempre que se den dos circunstancias, que deberán justificarse, indicando las concretas inversiones y período de recuperación:

- a) Que el período de recuperación de las inversiones lo exija y éstas no puedan utilizarse en el resto de la actividad productiva del contratista.
- b) Que la amortización de inversiones suponga un coste relevante en la prestación. Este concepto tendrá que ser objeto de desarrollo reglamentario.

Adición de la DA 55, relativa a Hunosa y FNMT. Respecto de Hunosa y sus filiales, establece la posibilidad legal de ser consideradas como medio propio personificado y servicio técnico del sector público. Paso previo a que así figure en sus Estatutos.



Sobre la FNMT, en quien ya concurre la condición de medio propio de la Administración General del Estado, de conformidad con sus Estatutos y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, amplía tal actuación como medio propio de cualquier poder adjudicador estatal, autonómico o local, habilitando a su Ministerio de adscripción a realizar encargos centralizados a favor de aquéllos.

### Modificaciones en materia concursal

Al haberse presentado algún caso en que, a las situaciones de las empresas y su personal derivadas del COVID-19, se une que aquéllas instan la declaración de concurso, enturbiando aún más si cabe la situación en que queda su personal, hacemos también referencia al contenido de este RDL 8/2020 que comentamos en esta materia.

- Se suspende el plazo –art. 43- para cumplir con el deber de instar la declaración de concurso. De tal modo que, en tanto esté en vigor el estado de alarma, no resultan exigibles al deudor –la empresa/empresario- el deber de instar la declaración de concurso por encontrarse en situación de insolvencia actual –art. 5.1 LC-.
- Queda igualmente el suspenso el plazo cuando se haya comunicado con anterioridad al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para un acuerdo de refinanciación, o extrajudicial de pagos o para obtención de adhesiones, no operando el plazo de vencimiento del art. 5 bis LC.
- No se admitirán a trámite las solicitudes de declaración de concurso presentadas mientras se encuentre en vigor el estado de alarma o en los dos meses posteriores a su finalización. Transcurrido ese plazo, serán admitidas a trámite, teniendo preferencia las presentadas con carácter voluntario, aun cuando se hubieran presentado con posterioridad a otras.
- Incidencia sobre los concursos en tramitación. Los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción habrán de sujetarse a las previsiones del RDL 8/2020, siempre que concurren los presupuestos de los artículos 22 y 23 de esta norma. En tal caso, no rige el procedimiento general del art. 64 LC, teniendo que seguir el del ET, con las especialidades del RDL 8/2020, con las siguientes particularidades:
  - La solicitud debe estar autorizada o presentada por la Administración concursal, según sea el régimen –de intervención o de suspensión de facultades patrimoniales- acordado en el concurso.
  - La Administración concursal será parte en el período de consultas.
  - Las decisiones de aplicación de las medidas se sujetarán al régimen de intervención
  - o de suspensión de facultades patrimoniales que hubiera sido acordado en el concurso.
  - Deberá comunicarse inmediatamente al Juez del concurso tanto de la solicitud como de la decisión acordada.
  - Las impugnaciones se realizarán ante el Juez del concurso.



- Suspensión de contratos en concursos de acreedores –DT 4ª RDL 11/2020-. Si el juez dictó Auto acogiendo a las suspensiones de contrato de los artículos 22 y 23 RDL 8/2020, se estará a ello. Si aún no ha dictado resolución, se tramitarán estas suspensiones de contrato por la autoridad laboral, mediante decisión adoptada por el juez concursal o con su autorización.

### **Algunas aclaraciones a la situación del personal de contratas 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 contratas 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 para apreciar la causa suspensiva 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.

Por otro lado, hay que resaltar que el apartado 4, dedicado a los contratos de concesión de servicios, resulta un tanto contradictorio y presenta por ello cierta inseguridad jurídica, a lo que hay que añadir que el citado RDL no impide a los concesionarios, en función de las circunstancias concurrentes, acudir a los cauces ordinarios de suspensión de contratos, incluida la suspensión por causas de fuerza mayor prevista en los artículos 47 y 51.7 del ET y no olvidemos que este procedimiento no contempla las mejoras que ofrecen los artículos 22 y 25 del RDL 8/2020 como procedimiento excepcional.



# 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 5/2020, de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación.

Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito y para la protección de la salud.

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.

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

El Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el 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).***