



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.

INDICE:

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



ACLARACIONES

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

El trabajador dejará de percibir su salario, y si cumple los requisitos legales para el desempleo podrá solicitar las prestaciones por desempleo.

El empresario tendrá la obligación de seguir pagando los costes 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social respecto de la cuota empresarial.

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.

En todo caso, en función de lo que mañana se acuerde en Consejo de ministros, se procederá a actualizar 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 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 que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla



DEFINICIÓN

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

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

Aplicación del procedimiento por el número de trabajadores afectados.

El procedimiento, será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

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 y deberá seguir pagando el 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social respecto de la cuota empresarial.

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 15 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.

Sin menoscabo de las garantías jurídicas, el contexto requiere una respuesta ágil y urgente por parte de la Administración, debiendo preverse el aligeramiento del procedimiento y de la documentación a aportar y el carácter potestativo de recabar el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de la Autoridad Laboral.

1) Procedimiento.

a) Iniciación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores. En la situación actual todas las actividades incluidas en el RD 463/2020 de 11 de marzo por el que se declara el estado de alarma, tendrían esta consideración.

b) Instrucción y procedimiento.

■ La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, **dictando resolución en el plazo máximo de cinco días** a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

■ En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.



- La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- 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 por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.
- En los supuestos en que la Administración actúe como contratante, debe cumplir las condiciones de las contrataciones públicas. No obstante, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir, cuando la Administración pública adopte la decisión de suspender el contrato deberá comunicarlo, previamente y de manera fehaciente, a las adjudicatarias. En este caso concurrirá la causa de fuerza mayor que justifica el ERTE. No concurrirá esta causa justificativa cuando la administración continúe abonando la prestación de los servicios.



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, resulta imprescindible adaptar 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. Esa redefinición puede contemplar, entre otras, situaciones como la caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se estima conveniente reducir los plazos, que seguramente serán modificados por el próximo Consejo de Ministros. Así:

1. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa no debe superar los 5 días desde la comunicación fehaciente de la empresa de la intención de iniciar el procedimiento.
2. El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no debe exceder el plazo máximo de 7 días.
3. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que debe atribuirse carácter potestativo para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

- En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas debería estar integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.

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, 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 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.

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 quince días.

Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

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, actualizando, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, 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 que se refiere el apartado 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 deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, 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.



¿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 si han cotizado más de 360 días o cuando sus rentas no superen el 75% del salario mínimo interprofesional.

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

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

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

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

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

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



PRESTACIONES POR DESEMPLEO

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

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
- 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 SS.

Cuantía.

El importe será el 70% de la base reguladora los seis primeros meses y 50% a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias de los últimos 180 días cotizados.

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.

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.

Podrán presentarse la solicitud a través de:

- Sede electrónica del SEPE.
- En la oficina de presentaciones o en cualquier registro público.
- Por correo administrativo.



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

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

De ahí la urgencia de establecer condiciones también excepcionales para acudir a las suspensiones temporales de empleo, como medida reversible y menos agresiva, acompasada al ritmo de superación de la pandemia, que permita el mantenimiento del empleo, garantice ingresos económicos a las personas trabajadoras y no lastre a las empresas.

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

1) Ley de Contratos y suspensión de la prestación del servicio.

También puede ocurrir —de hecho, se están dando múltiples casos que parten de las propias Administraciones— que se produzcan suspensiones en la prestación de servicios que se encuentran



adjudicados mediante contratación pública. Aun cuando habrá que estar a cada caso concreto, en líneas generales estaremos o ante una suspensión del contrato dictada y notificada por la propia Administración, cuyos efectos serían los del artículo 208 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público –LCSP–, debiendo la Administración abonar al empresario daños y perjuicios, que abarcarán: gastos salariales o indemnización por extinción/suspensión de contratos, costes de mantenimiento y gastos varios.

Artículo 208. Suspensión de los contratos.

1. Si la Administración acordase la suspensión del contrato o aquella tuviere lugar por la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198.5, se extenderá un acta, de oficio o a solicitud del contratista, en la que se consignarán las circunstancias que la han motivado y la situación de hecho en la ejecución de aquel.

2. Acordada la suspensión, la Administración abonará al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos por este con sujeción a las siguientes reglas:

a) Salvo que el pliego que rija el contrato establezca otra cosa, dicho abono solo comprenderá, siempre que en los puntos 1.º a 4.º se acredite fehacientemente su realidad, efectividad e importe, los siguientes conceptos:

1.º Gastos por mantenimiento de la garantía definitiva.

2.º Indemnizaciones por extinción o suspensión de los contratos de trabajo que el contratista tuviera concertados para la ejecución del contrato al tiempo de iniciarse la suspensión.

3.º Gastos salariales del personal que necesariamente deba quedar adscrito al contrato durante el período de suspensión.

4.º Alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos de la ejecución del contrato suspendido.

5.º Un 3 por 100 del precio de las prestaciones que debiera haber ejecutado el contratista durante el período de suspensión, conforme a lo previsto en el programa de trabajo o en el propio contrato.

6.º Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro suscritas por el contratista previstos en el pliego de cláusulas administrativas vinculados al objeto del contrato.

b) Solo se indemnizarán los períodos de suspensión que estuvieran documentados en la correspondiente acta. El contratista podrá pedir que se extienda dicha acta. Si la Administración no responde a esta solicitud se entenderá, salvo prueba en contrario, que se ha iniciado la suspensión en la fecha señalada por el contratista en su solicitud.

c) El derecho a reclamar prescribe en un año contado desde que el contratista reciba la orden de reanudar la ejecución del contrato.



ANEXO NORMATIVO

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

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

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

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

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

