



SEGOVIA

Facultad de Ciencias Sociales,  
Jurídicas y de la Comunicación



CAMPUS PÚBLICO  
MARÍA ZAMBRANO  
SEGOVIA

Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación

---

# EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) Y LA CRISIS DEL COVID-19

---

Grado en Derecho



---

**Universidad de Valladolid**

Alumno: Daniel José de la Calle Gómez

Tutor: Borja Olalquiaga Aranguren

Fecha convocatoria: Julio

## **RESUMEN**

Este trabajo de fin de grado está dedicado a la influencia de la pandemia COVID19 en los ERTE. El COVID19 ha obligado al legislador a tomar medidas de ajuste temporal paliativas de los perjuicios sociales, laborales y económicas que aquella estaba causando en la sociedad española.

La suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada laboral (ERTE) ha pasado a ser el instrumento central sobre el que pivotan las decisiones adoptadas por el Gobierno a través de diversa normativa; es evidente el auge en la utilización de ese mecanismo en esta época respecto a previos años. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del COVID19 son la justificación más recurrente de los ERTE.

Un grueso muy importante de trabajadores se ha visto inmerso en el mismo, provocando una paralización económica y laboral del Estado que se está recuperando gracias a la reactivación de la actividad empresarial. Los trabajadores están recuperando los puestos de trabajo que tenían otorgados previamente.

## **PALABRAS CLAVE**

ERTE, suspensión, reducción, fuerza mayor, COVID19, causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, contrato de trabajo.

## **ABSTRACT**

This thesis is devoted to the influence of COVID19 pandemic on ERTE. COVID19 has forced legislator to take temporary adjustment measures to mitigate the social, labour and economic damage that it was causing in spanish society.

The suspension of the employment contract and the limitation of the working day (ERTE) has become the central instrument on which the decisions adopted by the Government through diverse regulations are based; it's evidente that the use of this mechanism has increased at this time compared to previous years. Force majeure and economic, technical, organisational or production causes derived from COVID19 are the most recurrent justification for ERTE.

A very large number of workers have been immersed in it, causing an economic and labour paralysis in the State that is being recovered thanks to the reactivation of business activity. Workers are recovering the jobs they had previously been given.

## **KEY WORDS**

ERTE, suspension, reduction, force majeure, COVID19, economic, technical, organisational and production causes, employment contract.

# ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. LOS ERTE.....	4
2.1. Los ERTE como vicisitud de la relación laboral.....	4
2.2. Regulación legal de los ERTE.....	11
2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor.....	14
2.4. Procedimiento a seguir para declarar el ERTE.....	19
2.4.1. Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.....	20
2.4.2. Por fuerza mayor.....	23
2.5. Efectos provocados por el ERTE.....	26
2.5.1. Efectos del ERTE declarado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.....	27
2.5.2. Efectos del ERTE declarado por fuerza mayor.....	28
2.6. Impugnación.....	29
2.7. Distinción del ERTE de figuras similares.....	33
3.LOS ERTE Y EL COVID19.....	35
3.1. Normativa legal influenciada por el COVID19.....	35
3.2. El COVID19 como causa para la declaración del ERTE.....	39
3.3. Procedimiento específico.....	43
3.4. Efectos del COVID19 sobre los ERTE.....	46
4. CONCLUSIÓN.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXO I.....	58

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El estado de emergencia en materia de sanidad y salud pública surgido a través de la pandemia mundial del COVID19 afectó a diversos sectores, entre ellos el laboral. La excepcional situación sanitaria obligó al Gobierno español a dictar 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.

Con el objetivo de paliar y hacer frente al incremento de la virulenta enfermedad, se promulgaron límites a la libre circulación de los ciudadanos, así como la minoración de la demanda laboral, consecuencia de la imposición de la cuarentena como mecanismo de freno. Esas medidas han afectado delicadamente a la actuación empresarial, estancando total o parcialmente su actividad económica.

La regulación del ERTE se ha visto afectada por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19; esta norma redacta medidas en este sector laboral tendentes a impedir que una situación coyuntural, como la de la pandemia de COVID19, influya negativamente, dañando y perjudicando a los trabajadores, empresarios, y al empleo en sentido amplio, tratando así de eludir despidos.

Dichos instrumentos de paliación de efectos negativos incluyen diversas metas; relacionar la fuerza mayor con el COVID19, acelerar y suavizar la tramitación de los ERTE que traigan causa del COVID19; beneficios para empresarios y protección en subsidios por desempleo para los trabajadores, todo ello intrínseco al COVID19; y, finalmente, salvaguardar el empleo, reducir los perjuicios al trabajo y a la actividad económica, preservándose aquel y evitando los despidos o extinciones contractuales en la medida en que sea posible.

En definitiva, el ERTE se configura como un mecanismo prioritario para hacer frente a la destrucción masiva y permanente del empleo producida a causa de la pandemia que aún estamos viviendo.

## **2. LOS ERTE.**

### **2.1. Los ERTE como vicisitud de la relación laboral.**

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (en adelante ERTE) es considerado una vicisitud de la relación laboral, de modo que resulta de gran importancia e interés para la delimitación de esta figura y entender de dónde deriva, detenernos en detallar qué se entiende por tal. Las vicisitudes de la relación laboral se definen como una serie de modificaciones, alteraciones, cambios, alteraciones, incidentes, sucesos, alternativas, que se van a producir en el contrato de trabajo produciéndose como consecuencia de que éste no se va a agotar en un único acto (el contrato de trabajo es de tracto sucesivo). La palabra vicisitud proviene del latín vicissitūdo que significa alternancia. (SIGNIFICADOS.COM, 2019)

El origen de estas alteraciones o sucesos es que las partes del contrato de trabajo tienen como intención que se mantenga la relación por un tiempo prolongado; si bien, no todos los contratos de trabajo se constituyen y formalizan con vistas a tener una duración larga, pero sí suele ser la regla general. Ese mantenimiento prolongado de la relación contractual implica el nacimiento de nuevas relaciones jurídicas, cambios, alteraciones en ese contrato que impiden su permanencia inalterada desde el momento de su constitución y que incidan en su desarrollo y su conformación primaria (las llamadas vicisitudes de la relación laboral entre las cuales encontramos los ERTE). (Martín Valverde, 2020, pág. 772)

Con el objetivo de ir determinando qué podemos entender por ERTE, nos detenemos en la suspensión del contrato de trabajo (el ERTE se encaja dentro de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo) que se recoge y regula en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET; 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.), en concreto en su Sección 3ª del Capítulo III del Título I, más detalladamente en los preceptos 45 a 48. El ET incluye diversas vicisitudes de la relación laboral a parte de la suspensión del contrato de trabajo, como por ejemplo las excedencias, las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, etc. (Cruz Villalón, 2020, pág. 387) (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, 2015) (Martín Valverde, 2020, pág. 772)

Algunas causas que justifican la suspensión del contrato de trabajo posibilitan al trabajador la recepción de prestaciones de la seguridad social (ej. incapacidad temporal, riesgo de embarazo, lactancia natural, etc.); si bien, por norma general aquella implicará la baja del empleo en el sistema de seguridad social; esto es exceptuado en ciertos casos en los que

perdura la obligación de cotizar (ej. en la incapacidad temporal, paternidad, maternidad, etc.). Por otro lado, otras causas de suspensión ponen al trabajador en un emplazamiento similar al de alta (ej. excedencia forzosa) o alta especial (ej. huelga y cierre patronal). (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 590 )

Cuando hablamos de suspensión del contrato de trabajo nos referimos a uno de esos cambios o interrupciones que se van a producir a lo largo de la relación laboral; su consecuencia principal va a ser la paralización por tiempo determinado de las principales obligaciones que nacen de la relación laboral (prestar un servicio y remunerarlo). Se produce la interrupción y paralización por parte del trabajador de la prestación de trabajo por cuenta ajena y por parte del empleador la cesación temporal de su remuneración (Art. 45.2 ET: “La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”). (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 589) (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, 2015)

La cesación de dichas obligaciones permite la distinción de la suspensión de una figura similar como es la interrupción retribuida del trabajo. Cuando se produce la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral, no va a nacer un derecho para el trabajador a recibir una indemnización, sino que, en su caso, durante el tiempo que dure la citada situación, será perceptor de una prestación del Sistema de Seguridad Social (Montoya Melgar, 2020, pág. 468 y 471).

Esa característica de temporalidad es esencial en la suspensión del contrato de trabajo, pues a través de la ella se delimita esta figura y se distingue de otras con las que guarda similitudes. Temporalidad es el antónimo de indefinido o definitivo, siendo este el elemento esencial sobre el que va a pivotar la distinción de esta figura de la suspensión del contrato de trabajo con la propia extinción de la relación laboral. La suspensión se erige como un mecanismo de mantenimiento del contrato, dejando de lado la extinción de este y buscando la seguridad del empleo. (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 589)

Sin embargo, a través de la suspensión del contrato de trabajo no van a verse interrumpidas todas las obligaciones derivadas de éste, pues existen otras que subsistirán, puntualizando que se trata de obligaciones accesorias. Podemos citar a modo de ejemplo el deber que tiene el trabajador de no competir de forma desleal, o el deber tanto de trabajador como de

empleador de actuar de acuerdo con las exigencias de la buena fe<sup>1</sup>. (Cruz Villalón, 2020, pág. 387 y 389)

Existen otras situaciones que se ven afectadas indirectamente por la suspensión del contrato de trabajo; así, en primer lugar, debido a que la suspensión del contrato de trabajo implica que no se está llevando a cabo la prestación de trabajo por el trabajador, es decir, no está realizando trabajo efectivo, el trabajador durante el tiempo de duración de la misma no aumenta su antigüedad en la empresa; en segundo lugar, la suspensión del contrato de trabajo va a crear un derecho para el trabajador, y es que el puesto de trabajo que desempeñaba hasta la suspensión del contrato le será reservado<sup>2</sup> hasta el momento en el que cese la causa<sup>3</sup> que originó y dio lugar a la suspensión, produciéndose la reincorporación automática del trabajador a su puesto de trabajo. (Cruz Villalón, 2020, págs. 387, 402 y 403) (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 589)

El deudor va a obtener la exoneración del cumplimiento de sus obligaciones de hacer si existe imposibilidad de llevar a cabo la prestación (así se produce en el ERTE como consecuencia de la concurrencia de las causas que lo justifican, las cuales no permiten llevar a cabo al trabajador la prestación de trabajo; art. 1184 Código Civil -en adelante CC-: “También quedará liberado el deudor en las obligaciones de hacer cuando la prestación resultare legal o físicamente imposible”); en contraposición a dicha exoneración, el acreedor se verá liberado en el cumplimiento de sus obligaciones recíprocas (es decir, la remuneración del trabajo; art. 1100 CC: “Incurren en mora los obligados a entregar o a hacer alguna cosa desde que el acreedor les exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de su obligación. No será, sin embargo, necesaria la intimación del acreedor para que la mora exista: 1.º Cuando la obligación o la ley lo declaren así expresamente. 2.º Cuando de su naturaleza y circunstancias

---

<sup>1</sup> En este sentido, cabe la posibilidad de despido disciplinario del trabajador por haber llevado a cabo conductas que contravengan el deber que tiene de buena fe contractual, aunque esté vigente la suspensión del contrato de trabajo.

Dentro de este concepto de buena fe entran diversas situaciones, como por ejemplo ese deber que se le impone al trabajador de no desvelar los secretos referidos a datos de carácter reservado de la empresa.

<sup>2</sup> Esta situación se denomina y se conoce como derecho de reserva del puesto de trabajo y se regula en el art. 48 ET.

<sup>3</sup> Las causas que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo se recogen en el art. 45 del ET, si bien, esta lista no es un *numerus clausus*, de modo que las causas citadas en dicho precepto son únicamente a mero título de ejemplo y podrán añadirse cualesquiera otras, ya sean en interés del trabajador o en interés de la empresa. A título de ejemplo, algunas de las causas que recoge el art. 45 del ET son: Mutuo acuerdo de las partes (art. 45 a) ET); Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria (art. 45 g) ET); Fuerza mayor temporal (art. 45 i) ET); Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 45 j) ET), etc.

resulte que la designación de la época en que había de entregarse la cosa o hacerse el servicio, fue motivo determinante para establecer la obligación. En las obligaciones recíprocas ninguno de los obligados incurre en mora si el otro no cumple o no se allana a cumplir debidamente lo que le incumbe. Desde que uno de los obligados cumple su obligación, empieza la mora para el otro”). (Goerlich Peset, 2020, pág. 452) (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil., 1889)

Todas estas características que hemos citado a lo largo de las líneas que nos anteceden relativas a la suspensión del contrato de trabajo, son extensibles y aplicables a lo que aquí nos ocupa, los ERTE como consecuencia de que éstos son un tipo de suspensión del contrato de trabajo.

Pasaremos a continuación a definir el ERTE, instrumento que se declara unilateralmente por el empresario, por lo que la participación del trabajador en el procedimiento es inexistente; este instrumento implica la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada de trabajo del trabajador/es que puede afectar tanto a un único trabajador o a varios como a la totalidad de la plantilla que conforma la empresa. Por lo tanto, cuando nos referimos al ERTE nos encontramos con dos supuestos posibles: suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada de trabajo.

En añadido, el ERTE no es un instrumento que pueda utilizarse por el empresario en cualquier momento y sin atañerse a ninguna causa puesto que el Estatuto de los Trabajadores establece como requisito para hacerse valer de esta figura que dicha suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada se deba a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o, en su defecto, también se permite su declaración cuando la situación de la empresa que provoca la suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada de trabajo se deba a una situación de fuerza mayor<sup>4</sup>.

Como ocurre en la mayoría de las situaciones relacionadas con el Derecho, para la declaración del ERTE es requisito previo, además de la concurrencia de las causas que ya hemos citado en las líneas previas, seguir un procedimiento específico creado para el mismo.

La duración del ERTE es temporal, pues la suspensión o reducción de la jornada de trabajo no va a tener carácter indefinido, durará el tiempo que persistan las causas que justificaron su declaración (causas estas que tienen una nota o carácter coyuntural, es decir, desaparecerá

---

<sup>4</sup> Cuando hablamos de fuerza mayor nos referimos a una situación inevitable e imprevisible. Un ejemplo claro de fuerza mayor son todos los desastres o catástrofes ambientales y/o atmosféricos.

esa causa una vez ha transcurrido un determinado período de tiempo). Así, se trata de una medida de carácter flexible y temporal, es decir, coyuntural y no estructural, por lo que no es efectiva para dar una respuesta y una solución a estas últimas medidas; en caso de que se utilice el ERTE en aquellos supuestos en los que no cabe su adopción por tratarse de una situación estructural, indefinida en el tiempo e irreversible, y no coyuntural y temporal, estaríamos hablando de que se estaría actuando de forma fraudulenta. (Redacción Lefebvre, 2020).

Los Tribunales han venido a acotar esta situación fraudulenta, la Audiencia Nacional así lo ha establecido en la SAN 127/2017, de 18 de septiembre de 2017. Dicha sentencia versa sobre una situación en la que una empresa pretendía la declaración del ERTE a sus trabajadores al hilo de unos problemas de liquidez que se hicieron más acusados por diversos procedimientos administrativos incoados en su contra por la Tesorería General de la Seguridad Social; esa falta de liquidez situó a la empresa en un concurso por insolvencia. El establecimiento de la medida se produjo en fraude de ley y abuso de derecho, tratándose de una situación estructural y no coyuntural, a pesar de la posición negativa económicamente por la que estaba pasando. Tuvo en cuenta asimismo que la plantilla ya había pasado por esta situación de ERTE previamente en tres ocasiones. (Audiencia Nacional, 2017).

En la línea de la previa resolución, la SAN 93/2017 de 23 de junio de 2017 declara la nulidad de la decisión de reducción de la jornada de trabajo adoptada por la empresa basada en una “venganza” al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores; entiende que se trata de la adopción de una medida nula por estar basada en aspectos estructurales y no coyunturales que son los que requiere el ET para su implantación. (Audiencia Nacional, 2017).

La suspensión del contrato de trabajo que se produce como consecuencia de la declaración del ERTE implica que la actividad laboral que desarrollan los trabajadores afectados por esta medida se va a interrumpir, si bien, esta interrupción no es aleatoria y tiene como requisito que debe afectar a días completos, continuados o alternos y que tenga una duración mínima de lo que se denomina una jornada ordinaria de trabajo que desarrolla el trabajador, es decir, un día de trabajo que de forma ordinaria venía desarrollando el trabajador. La justificación de esta duración se encuentra en que si no afectase la suspensión del contrato de trabajo a través del ERTE a al menos una jornada de trabajo ya no hablaríamos de suspensión y tendríamos que referirnos una figura similar que es la reducción de la jornada de trabajo, la cual se puede producir por las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción o por causa de fuerza mayor que en el ERTE, pero no afectaría a una jornada de trabajo ordinaria (art. 47.2 ET).

La reducción de la jornada laboral ordinaria o de trabajo que se puede producir también con la declaración del ERTE va a tener unas características propias, y es que, el art. 47.2 ET establece que esta reducción será la “disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”; asimismo, el citado precepto prohíbe la realización, durante el período en que siga vigente la reducción de la jornada, de horas extraordinarias, aunque se establece una excepción a esta prohibición, y, es, la concurrencia de fuerza mayor. (Redacción Lefebvre, 2020). (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, 2015)

La reducción de la jornada de trabajo y/o la suspensión del contrato de trabajo que se pueden producir como consecuencia de la utilización de la figura del ERTE se van a caracterizar por ser una medida de flexibilización, es decir, mediante su utilización se pretende una armonía beneficiosa para empresario y para trabajador, evitando perjuicios a las partes del contrato de trabajo como consecuencia de una situación coyuntural sobrevenida que va a afectar al mismo y a la continuidad de la empresa y del trabajador en la misma. El ERTE permite al empresario ajustar y organizar su plantilla de acuerdo a las situaciones sobrevenidas a lo largo del contrato de trabajo (vicisitudes de la relación laboral); los trabajadores tendrán la seguridad de que, una vez que se extinga o pierda vigencia la situación que justificó la adopción del ERTE, tendrán el derecho a volver a su puesto de trabajo, el cual, se encuentra reservado para el trabajador. (Roqueta Buj, 2020) (Cruz Villalón, 2020, pág. 388).

Una vez definido el ERTE, para obtener una mejor sistemática y unas ideas más claras y precisas, podemos decir que se caracteriza, al hilo de lo ya expuesto previamente, por las siguientes notas:

- Puede consistir en una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de la jornada de trabajo.
- Se trata de una figura que se declara unilateralmente por el empresario.
- Se produce como consecuencia de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por causa de fuerza mayor.
- Ha de seguirse un procedimiento específico para su declaración.
- Dicha suspensión tiene carácter temporal y no indefinida, dura lo que dure la causa que justificó su implantación, y se trata de una medida de flexibilización coyuntural.

- Supone la interrupción de la actividad laboral, y de la prestación del trabajo y su remuneración.

## 2.2. Regulación legal de los ERTE.

El ERTE es una materia de carácter laboral, y, por ello, su regulación en nuestro ordenamiento jurídico se contempla en primer lugar y de forma prioritaria, al ser una de las normas más importantes que regulan la materia laboral, al ET.

El ERTE, implica la suspensión del contrato de trabajo (aunque existe la posibilidad de que su uso sea con la finalidad de la reducción de la jornada laboral) al que el ET dedica una sección, en concreto se regula en la Sección 3ª del Capítulo III del Título I, más precisamente de los preceptos 45 a 48, recogiendo en los apartados 45.1 i) (fuerza mayor temporal) y 45 j) (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) las causas que justifican y que permiten la declaración del ERTE. (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 602 y 619)

Se encuentra recogido y desarrollado en el art. 47 ET, cuyo título versa así: “Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”. El apartado 1 del citado art. 47 ET (“El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente”) viene a recoger la modalidad de suspensión del contrato de trabajo que puede producirse a través del ERTE, así como una definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que justifican la declaración válida del ERTE. En los sucesivos párrafos del art. 47.1 ET también se recoge el procedimiento específico que se ha de seguir para la promulgación con éxito del ERTE cuando se justifica en las citadas causas.

Si bien, en el art. 47.1 ET no se recoge la definición de fuerza mayor, por lo que, para poder determinar cuándo nos encontramos ante un supuesto de fuerza mayor que justifique la declaración del ERTE hemos de acudir al art. 51.7 ET referido a los despidos colectivos, ya que este se refiere a la fuerza mayor válida para el ERE que deberá ser determinada por la autoridad laboral, no precisando una definición detallada de la misma, sino que habrá que estar al caso concreto.

La modalidad del ERTE que consiste en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y que se justifica en las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor que la suspensión del contrato de trabajo, se recoge en el apartado segundo del art. 47 ET (“La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado

anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta 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 podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor”), fijando qué se entiende por reducción de la jornada y que ya hemos explicado en el apartado previo.

Resulta de interés el art. 47.3 ET, pues se remite al art. 51.7 ET para precisar el procedimiento a seguir cuando la declaración del ERTE es consecuencia de la concurrencia de causa de fuerza mayor, procedimiento éste que posteriormente desarrollaremos con detenimiento.

Para concluir con la regulación que realiza el ET del ERTE, cabe destacar el art. 48, concretamente en el apartado primero, que viene a recoger el derecho a la reserva del puesto de trabajo (ya explicado y mencionado en el anterior apartado) a favor del trabajador para incorporarse nuevamente a su puesto una vez que expirada la causa que dio lugar a la suspensión del contrato de trabajo. Asimismo, resulta de interés la Disposición Adicional Decimoséptima del citado texto normativo, y es que, ésta excluye y no provee de legitimación activa para la declaración del ERTE (tanto la suspensión del contrato de trabajo como la reducción de la jornada de trabajo) “a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos”; el art. 47 ET no se aplicará a dichas entidades, si bien excepcionalmente será de aplicación a aquellas cuyos ingresos en su mayoría provengan de la realización de operaciones en el mercado. (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, 2015)

Dichos preceptos se remiten a otras normas jurídicas (en concreto normas reglamentarias) para la determinación del procedimiento a seguir para la declaración del ERTE; dicha norma jurídica es el 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 (en adelante RD 1483/2012). Esta norma de rango reglamentario recoge el procedimiento específico a seguir en estos casos, en concreto en el Capítulo II de su Título I, arts. 16 a 24; asimismo, el Capítulo III del citado Título I, arts. 25 a 29, recoge una serie de cuestiones<sup>5</sup> que serán de aplicación tanto a la suspensión del contrato y reducción de la

---

<sup>5</sup> Entre estas cuestiones (que no detallaremos al salirse del ámbito que queremos abordar con este trabajo) encontramos las siguientes: autoridad laboral competente (art. 25), interlocución en el procedimiento de consultas (art. 26), comisión negociadora de los procedimientos (art. 27), régimen de adopción de acuerdos en período de consultas de los procedimientos (art. 28), y archivo de las actuaciones por declaración de concurso (art. 29).

jornada de trabajo (ERTE) como a los despidos colectivos. (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, 2012)

Cabe mencionar el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), y es que, en el mismo se vienen a recoger cuestiones que atañe y que se desencadenan por la aparición de la figura del ERTE, como por ejemplo las prestaciones sustitutivas que recibirán aquellos sujetos que se encuentren en situación de suspensión del contrato o de reducción de la jornada de trabajo (art. 263.2; art. 266 d)), o lo relativo al deber de la empresa de continuar ingresando la aportación oportuna a la entidad competente para la cotización del trabajador a pesar de encontrarse en situación de ERTE (ya sea por reducción de la jornada de trabajo o por suspensión del contrato de trabajo -art. 273.2-). (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social , 2015)

### **2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor.**

El ERTE se justifica en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o en causas derivadas de fuerza mayor. El ET en su art. 47.1 párrafos segundo (causas económicas) y tercero (causas técnicas, organizativas o de producción) define las primeras causas; pero, en el caso de fuerza mayor, el art. 47.3 ET lo menciona remitiéndose directamente al art. 51.7 ET en lo relativo al procedimiento a seguir en este caso concreto; si bien, el art. 51.7 ET tampoco resuelve ni da una solución sobre lo que debemos de entender por fuerza mayor, ni sobre su alcance, consecuencias, etc., solamente se remite a la autoridad laboral para su determinación, de modo que se trata de una situación propiamente de casuística. (LEGÁLITAS.COM, 2020).

Estas causas justifican la suspensión, las reducciones temporales de jornada, medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y despidos. La suspensión se produce cuando aparezcan dos particularidades: los efectos de estas tengan una intensidad tan importante a la hora de prestar servicios como para su paralización; y, su carácter temporal y no definitivo. (Martín Valverde, 2020, pág. 823)

En cuanto a las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, la normativa laboral (ET) diferencia varias zonas en las que se puede producir la suspensión contractual o la reducción de la jornada de trabajo, atendiendo así a los frutos de la actividad empresarial (esto es, las causas económicas), a los mecanismos a través de los cuales se va a desarrollar el trabajo (causas organizativas), a las herramientas productivas o de la producción (causas técnicas), y a aquellos servicios y productos que la empresa tiene por objetivo y finalidad incluir en un mercado (causas productivas).

Si concurre alguna de las citadas causas, para que sea válida la suspensión del contrato y/o la reducción de la jornada laboral será preciso que se dé una mejora tecnológica, una disminución en la demanda de los productos o servicios ofertados por la empresa o de la producción de ésta, conllevando en todo caso a que la plantilla quede temporalmente en situación de desajuste; es por este motivo que el art. 47.2 ET prohíbe la realización de horas extraordinarias, a excepción de los supuestos de fuerza mayor, y, como es lógico, no se permite que sean contratados trabajadores distintos de los afectados por el ERTE para que desarrollen el empleo que éstos últimos estaban encargados de realizar previamente al momento de producirse la situación de suspensión o de reducción. (Roqueta Buj, 2020, págs. 22, 23, 24 y 25).

Todas estas causas citadas alegadas por la empresa y requeridas para la efectividad y vigencia del ERTE están sujetas a un control judicial, pues serán nuestros tribunales los que verifiquen si concurre dicha causa, los efectos que va a producir sobre los contratos de trabajo de aquellos trabajadores afectados, y, en último lugar, si éstas medidas son oportunas e idóneas en virtud de la causa alegada. (Roqueta Buj, 2020, pág. 26).

Respecto de las causas económicas, el art. 47.1 párrafo segundo ET las define así: “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”. A modo de complemento del precepto transcrito, decir que concurre esta causa cuando de forma reiterada se va a originar una minoración de los ingresos o ventas que normalmente tiene la empresa, si bien, con el requisito temporal de que esa disminución se ha de producir al menos a lo largo de dos trimestres seguidos en referencia al mismo trimestre del previo año. (Goerlich Peset, 2020, pág. 464). (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, 2015)

En este supuesto, la empresa que pretenda justificar la medida adoptada en causas económicas, no debe exclusivamente alegar que está sufriendo pérdidas de carácter monetario, sino que ha de fundamentar el ámbito en que esas mermas producen el desajuste<sup>6</sup> entre los instrumentos materiales y humanos de la empresa; para el caso de que la sociedad sufra una situación de negatividad económica no productora del nombrado desajuste, no será pertinente acudir al ERTE, sino que se deberá optar por otra vicisitud de la relación laboral, como puede ser la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. (Roqueta Buj, 2020, pág. 24).

Las causas técnicas se comprenden en el art. 47.1 párrafo tercero, que las define así: “Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”. Dicho precepto delimita también las causas organizativas: “causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la

---

<sup>6</sup> Coyuntural y no estructural, con miras a que esos trabajadores sean repuestos posteriormente en su lugar de empleo, volviendo los contratos a estar vigentes.

producción”; finalmente, las causas productivas o de producción también se definen en dicho precepto y párrafo del ET de la siguiente manera: “causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. (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, 2015)

Existe un paralelismo entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden justificar la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral, y las mismas que justifican un despido colectivo (ERE). Si bien, al no ser las mismas figuras, deben existir ciertas diferencias entre ellas, pero solo vamos a apreciar una, y es el número de trimestres que son precisos para corroborar que la empresa se encuentra en una situación de crisis económica o de pérdidas, de negatividad dineraria. En el caso de los despidos colectivos la normativa precisa que se trate de tres trimestres consecutivos de pérdidas (art. 51.1 ET), mientras que en el caso de los ERTE (tanto suspensión del contrato de trabajo como reducción de la jornada ordinaria de trabajo) se precisa que esa situación se produzca durante dos meses consecutivos (art. 47.1 párrafo segundo ET).

No existe así otro tipo de discrepancia en la regulación que realiza el ET de las causas de los despidos colectivos y del ERTE; por este motivo no existe ningún obstáculo ni discrepancia que sea óbice para que una situación de suspensión de contrato de trabajo (que se puede ver prorrogada sine die antes de su transformación en extinción del contrato de trabajo) por cualesquiera de las causas que se han venido citando a lo largo del desarrollo de este apartado se transforme y convierta en una extinción de la relación laboral, es decir, en un despido colectivo justificado en las mismas causas. Esta situación de conversión se argumenta en que la adopción de la originaria medida puede resultar absolutamente escasa y pobre en proporción al estado por el que está transcurriendo la empresa que la adopta, y, una vez que se ha puesto en marcha se demuestra pertinente su sustitución por otra medida aún más gravosa para los trabajadores, esto es, la extinción del contrato de trabajo, el despido, con los efectos que ello acarrea. (Cruz Villalón, 2020, pág. 390 y 391).

Abordadas las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, nos centraremos en la última causa que justifica la adopción del ERTE; herramienta cuya finalidad es la reorganización, reestructuración de la plantilla y su adecuación a las circunstancias que intervienen e influyen en cada momento temporal a las empresas. Nos referimos a la fuerza mayor. La suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor “temporal” se recoge inicialmente en el art. 45.1 i) ET, y a la misma se refiere el art. 47 ET. Este art. 47 ET en su

apartado tercero remite la fuerza mayor al art. 51.7 ET (precepto referido a los despidos colectivos o ERE), el cual no proporciona una definición de fuerza mayor y de nuevo utiliza la remisión hacia la normativa reglamentaria existente en lo referente a la extinción del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor.

El concepto de fuerza mayor se incluye en otras normas del ordenamiento jurídico, como el CC. Se trata de un suceso o acontecimiento inesperado, imprevisible, repentino, fortuito, involuntario, y, por tanto, inevitable, irremediable, inexcusable e inexorable (art. 1105 CC: “Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”). Dicho evento no tiene su razón de ser en la voluntad del empresario, así como que se trata de un requisito previo y por ello necesario que, entre el suceso inevitable e inesperado y la consecuencia o resultado que se va a derivar del mismo, sea patente el nacimiento de un nexo causal eficiente. (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, 1889)

Así, a los exclusivos efectos del ET, y, por tanto, del ERTE, podemos dar la siguiente noción de fuerza mayor: aquella acción o aquel suceso ajeno a la voluntad del propio empresario, esto es, los actos que se derivan de sucesos externos que están fuera de la posibilidad de controlarse por los empresarios y que impiden la efectividad de la prestación del trabajo ya sea de modo temporal o en su caso definitivo.

Hay que distinguir entre fuerza mayor y caso fortuito, a los efectos del ERTE, puesto que éste solo menciona la causa de fuerza mayor. En los dos casos no es posible la prestación del trabajo por el empleado, pues interviene un hecho que no es atribuible ni al trabajador ni al empresario, pero, existen diferencias basadas en el origen de esa imposibilidad y el trabajo a realizar por el empleado de acuerdo con su contrato; así, en el caso de la fuerza mayor, ese origen brota, aflora y procede de una actuación que no tiene ninguna relación con la voluntad de ningún sujeto o particular (ya sean los sujetos que forman parte de esa relación obligacional laboral o cualesquiera otros particulares que no tenga ninguna relación con aquellos), y se queda fuera de la esfera de riesgos que pueda implicar el desarrollo de una actividad comercial o empresarial; por el contrario, en el supuesto del caso fortuito, el germen de la imposibilidad de prestar trabajo por el empleado es resultado de actuaciones que son típicas o normales en la actividad empresarial concreta que se está desarrollando, y, además, son actos presumibles y predecibles (por este motivo se entiende que no forman parte de esa

esfera constituida por riesgos que pueden surgir de la actividad económica y empresarial), aunque inevitables.

A título de ejemplo y de modo ilustrativo, podemos decir que dentro de los supuestos de fuerza mayor podríamos tener sucesos de carácter catastrófico (incendios<sup>7</sup>, inundaciones, tsunamis, guerras<sup>8</sup>, etc.), así como diversos eventos que tienen el mismo carácter de inevitables pero que no se trata de catástrofes como las ya citadas (esto es lo que se denomina fuerza mayor impropia<sup>9</sup> que se trata de una decisión -factum principis- llevada a cabo por la Administración, por las autoridades públicas, que es inevitable e impredecible, que incide sobre una empresa concreta y que en definitiva no le permite continuar con la actividad económica que estaba desarrollando hasta ese momento); pero, dentro de lo que llamamos caso fortuito, tenemos las actuaciones llevadas a cabo por piquetes, la suspensión de las obras subcontratadas, la insuficiencia de materias primas para el desarrollo de la actividad empresarial y laboral, etc. (Vicente Andrés, 2021, pág. 3)

Esa fuerza mayor impropia se trata de una decisión de los poderes públicos, y, no va a constituir una causa de fuerza mayor que justifique la declaración del ERTE cuando no se trate de un acontecimiento que se encuentre en una posición absolutamente independiente respecto de la voluntad del empresario, puesto que nacen de una actuación imperfecta y defectuosa de éste o de llevar a cabo un acto ilegal. A modo de ilustración, la STSJ de Cataluña de 1 de febrero de 2005 va a avalar que la Administración cierre el lugar de trabajo por el incumplimiento de las normas administrativas pertinentes en ejecución de una sentencia contencioso-administrativa. (Roqueta Buj, 2020, págs. 67, 68 y 69).

---

<sup>7</sup> Así lo constató, entre otras, la STS de 5 de abril de 1979, así como la STSJ de Madrid del 18 de febrero de 1999.

<sup>8</sup> Por ejemplo, la STSJ de Madrid de 16 de julio de 2015.

<sup>9</sup> EJ: la pérdida de la licencia administrativa por una empresa.

## 2.4. Procedimiento a seguir para declarar el ERTE

En este apartado procedimental se van a distinguir dos subapartados, y es que, la normativa laboral recoge dos procedimientos a seguir con sus características propias, distintos, dependiendo de si la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral se justifica en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o en causa de fuerza mayor. Estos dos procedimientos diferenciados los abordaremos en los epígrafes subsiguientes con sus especialidades.

### 2.4.1. *Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

El empresario podrá hacerse valer de la figura del ERTE para suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada laboral ordinaria en caso de convergencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero para ello deberá seguir el procedimiento previsto a tal efecto en el art. 51 ET (referido a los ERE). Dicho precepto requiere en primer lugar el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores, y, en los supuestos en que así se precise, el consentimiento o aprobación de la autoridad laboral.

El art. 47 ET va a sufrir una modificación que elimina el requisito de autorización administrativa y adecúa el procedimiento al existente para el despido colectivo, es decir, guardan gran semejanza ambos. Puede resultar incongruente la semejanza procedimental entre dos figuras que distan en gran medida por la gravedad de cada una de ellas, pero, se justifica en la necesidad de controlar el derecho de los empleados a acceder a la prestación derivada del desempleo, y en una situación de potencial fraude al sistema protector del desempleo, que resulta mucho más agravado en el caso del ERTE que en los ERE.

El art. 47.1 cuarto párrafo ET (“El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión [...]”.) no establece distinción del procedimiento a seguir en atención al número de trabajadores de la empresa ni al número de estos afectados por las medidas; por tanto, se establece un procedimiento único. (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, 2015)

El procedimiento principia por escrito con la comunicación a la autoridad laboral competente, y, a su vez, se abrirá una fase denominada de consultas o de negociación que se realizará y llevará a cabo con los representantes legales de los trabajadores (cuya duración no podrá superar, de acuerdo con el ET, los quince días - por el contrario, en los despidos

colectivos de empresas con tamaño de plantilla de trabajadores superior a cincuenta, el plazo será de treinta días-), pudiendo intervenir tanto las secciones sindicales como el comité intercentros, o, en defecto de los mismos o a falta de avenencia entre aquellos, podrán intervenir también los representantes de los trabajadores de los centros que se hayan visto afectados por estas medidas de reajuste y flexibilización<sup>10</sup>. En defecto de avenencia con los representantes de los trabajadores, será ya el empresario quien tome el mando y valore la concurrencia de las causas que justifican las medidas, y así, decidirá si suspende el contrato de trabajo o reduce la jornada. Esta consulta se desarrolla a través de la llamada comisión negociadora, formada por un máximo de trece miembros que representarán a cada una de las partes que concurran en el procedimiento.

De esta situación se deriva una conclusión, y es que, la materia concursal de las suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de las jornadas de trabajo tiene un afán protector del trabajador; por el contrario, el régimen estatutario es menos protector, porque en el primero de ellos si se da por concluido el período de consultas y no ha habido acuerdo, será el juez concursal o del concurso el encargado de resolver la situación de acuerdo con las normas laborales. (Roqueta Buj, 2020, pág. 27 y 28). (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 606 y 607)

La negociación que se va a producir entre las citadas partes deberá estar guiada por el principio de buena fe (art. 47.1 párrafo once ET), el cual puede verse lesionado en el caso de que la empresa esconda que forma parte de lo que se denomina grupo de empresas, siempre y cuando los representantes de los trabajadores no tengan la obligación de invocar esta situación en el período de consultas<sup>11</sup>. (Goerlich Peset, 2020, pág. 465).

El procedimiento se regula tanto en el art. 47.1 párrafo cuarto y siguientes ET como reglamentariamente en los artículos 16 y siguientes del RD 1483/2012, que corresponden a su Capítulo II del Título I.

Los despidos colectivos, la suspensión del contrato de trabajo, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y la inaplicación de las condiciones de trabajo que se recogen en el convenio colectivo que sea de aplicación a dicho momento, han de ser negociadas y tramitadas de forma conjunta en un proceso exclusivo y único de despido colectivo; la existencia de varios procesos distintos de negociación y separados para cada una de las citadas figuras daría lugar a una situación de incoherencia que causaría graves perjuicios a las partes que estuviesen formando parte del proceso si la causa que justifica la adopción

---

<sup>10</sup> STS 9 diciembre de 2014; STS de 16 septiembre 2015.

<sup>11</sup> STS de 18 de septiembre de 2018.

de esas medidas es la misma; así, lo idóneo y obligado es la tramitación en conjunto de todas esas medidas mediante un proceso de consultas que sea único, evitando la fracción del trato que se le da a unas medidas problemáticas que son realmente homogéneas, resultando una solución uniforme, conexa y coordinada a esas situaciones (en la fase de consultas, de negociación y en la futura impugnación). (Roqueta Buj, 2020, pág. 28).

Si el período de consultas finaliza con pacto se entiende que confluyen las causas que van a justificar el ERTE, pudiendo ser impugnado exclusivamente ante la jurisdicción que resultase competente si hay dolo, fraude, abuso de derecho o coacción a la hora de completar y terminar ese pacto<sup>12</sup>. Una vez que concluye el período de consultas (en el plazo de los quince días desde la celebración de la última reunión a tal efecto, o si caduca el procedimiento de acuerdo con las normas reglamentarias) los trabajadores y la autoridad laboral serán notificados con la decisión que el empresario haya tomado, desplegando eficacia y efectos desde la fecha en que es comunicada a la autoridad laboral; ésta dará traslado simultáneamente a la entidad que se encarga de las prestaciones por desempleo. La caducidad del procedimiento se regula en el art. 47.1 párrafo 14º ET: “Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos”. (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, 2015)

La decisión que haya tomado el empresario puede ser impugnada o reclamada en dos sentidos (art. 138 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; en adelante, LJS): (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, 2011)

- Se podrá reclamar por el trabajador ante la jurisdicción social que determinará si esa medida adoptada por el empresario es justificada o injustificada; en el último caso la sentencia impondrá que se active de nuevo al momento el contrato de trabajo, sancionando al empresario a que pague los salarios de tramitación que no ha recibido el trabajador durante el tiempo de suspensión hasta la reactivación de su contrato; deberá asimismo el empresario devolver las prestaciones por desempleo a la entidad que se ha encargado de pagarlas.

---

<sup>12</sup> STS 17 de marzo de 2016 desestima como motivos para impugnar ese acuerdo que haya un grupo de empresas o que existan insuficiencias en los documentos aportados.

- Para el caso de que la decisión que tome el empresario incumba a trabajadores cuyo número sea igual o superior a los límites establecidos en el art. 51.1 ET, va a poder reclamarse en conflicto colectivo (STS de 21 de junio de 2017 (anula suspensión contrato y reducción jornada por no respetarse la obligación de negociar de buena fe) y STS de 8 de noviembre de 2016 (determina existencia de lesión de la libertad sindical), si bien, igualmente se puede utilizar la acción individual que no queda relegada; esa reclamación colectiva, una vez que se presente, paraliza y congela la continuación en la tramitación de las acciones de carácter individual que ya hubiesen comenzado hasta que concluya la resolución de aquella.

No será posible que los tribunales de oficio establezcan cuestiones procedimentales que no hayan sido presentadas por las partes que integran el conflicto (STS 17 de noviembre de 2015 -dos comisiones negociadoras formadas por sujetos distintos-, y STS de 17 de mayo de 2017 -carencia de legitimación demandantes-).

El art. 51.1 ET referido al número de trabajadores necesarios para entender la existencia de un ERE dice así: “A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”. (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, 2015)

El art. 47.4 ET recoge una posibilidad formativa, y es que durante el tiempo en que los trabajadores afectados por la suspensión del contrato de trabajo o de la reducción de la jornada permanezcan en esta situación se va a fomentar el desenvolvimiento de actividades de formación que se encuentren íntimamente unidas a la actividad económica y profesional que los trabajadores estén llevando a cabo. (Goerlich Peset, 2020, pág. 466).

#### 2.4.2. *Por fuerza mayor.*

La fuerza mayor requiere que su existencia sea corroborada por la autoridad laboral que sea competente, con independencia del número de empleados a los que va dirigido el expediente regulador del empleo. Dicha constatación se deberá producir posteriormente al expediente de regulación temporal de empleo. El expediente se regirá por los principios generales y las disposiciones de aplicación común que recoge la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), así como las singularidades que establezca al respecto el RD 1483/2012 (arts. 31 a 33) y el ET (art. 51.7). El art. 51.7 ET reproduce lo establecido en el RD 1483/2012.

Será competente la autoridad que lo es para el caso de los ERE, remitiéndose el art. 31 del RD 1483/2012 al 25 del mismo. El art. 25.1 establece, a modo de ejemplo, que la autoridad competente para el supuesto de las Comunidades Autónomas, y si el procedimiento va a incidir en empleados que lleven a cabo una actividad en un centro de trabajo localizado totalmente en una Comunidad Autónoma, va a ser aquel órgano que la CA en cuestión designe; por su parte, el art. 25.2 determina la competencia de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en dos supuestos:

- “Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado”.
- “Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley”. (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, 2012)

De acuerdo con el art. 32 RD 1483/2012, el inicio del procedimiento se realiza a través de una solicitud llevada a cabo por la empresa a quien sea la autoridad competente según las

normas citadas; es imprescindible que la solicitud vaya unida de aquellos medios de prueba que se consideren indispensables. Se comunicará inmediatamente a los representantes legales de los trabajadores.

De la instrucción y resolución del procedimiento instado se encarga el art. 33 RD 1483/2012. En cuanto a la instrucción, la autoridad laboral competente recogerá el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, instando cualesquiera actuaciones e informes pertinentes (art. 33.1 RD 1483/2012). Si en el procedimiento existen diversos hechos, alegaciones o pruebas diferentes a las que la empresa haya proporcionado en la solicitud, se les dará cuenta de estos tanto a ésta como a los representantes de los trabajadores mediante un trámite de audiencia (cuyo lapso temporal será de un día; art. 33.2 RD 1483/2012).

A diferencia de lo que ocurría con el procedimiento basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el de fuerza mayor no encontramos período de consultas; la omisión de este trámite se justifica en que los casos de fuerza mayor no pueden ser sometidos a pacto, solo podrán ser corroborados o no por la autoridad laboral competente que instruye el procedimiento. (Roqueta Buj, 2020, pág. 70 y 71)

La resolución del procedimiento tiene un único cometido, la constatación de la existencia o no de la causa de fuerza mayor que la sociedad ha alegado (art. 33.3 RD 1483/2012). Si certifica la fuerza mayor, será la empresa la encargada de aplicar las medidas suspensivas correspondientes; serán efectivas desde la fecha en que se produjo el suceso que causa la fuerza mayor. En el supuesto de fuerza mayor, las medidas adoptadas, que tienen como fin el ajuste temporal, penden de la situación que dio origen al hecho causante. El Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (en adelante, RD 625/1985) en su art. 22.2 incluye unos datos que han de constar en la resolución:

- “a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.
- c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la

jornada ordinaria”. (Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, 1985)

Por el contrario, si la resolución no prueba la fuerza mayor que aduce la empresa, se posibilita el comienzo del procedimiento correspondiente al ERE o al ERTE, pero por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 33.3 RD 1483/2012). Cabe la impugnación de esta resolución denegatoria ante la jurisdicción social (art. 33.5 RD 1483/2012).

Cualesquiera que fuese el sentido de la resolución, deberá ser expedida en el plazo límite de 5 días desde la fecha en la que entró la solicitud de la empresa al registro de la autoridad tramitadora competente (art. 33.1 RD 1483/2012). Si en ese plazo no hay resolución, se trata de un silencio administrativo que se deberá resolver según el art. 24.1 LPAC; la norma general es el silencio positivo, es decir, equivale a constatación de la fuerza mayor, pero, existen excepciones comunitarias, internacionales o internas al respecto. (Roqueta Buj, 2020, págs. 71, 72 y 73)

## 2.5. Efectos provocados por el ERTE.

Distinguiamos dos supuestos, si la causa que lo justifica es la fuerza mayor o si son causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

### 2.5.1. *Efectos del ERTE declarado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

Los principales efectos de la suspensión tienen carácter laboral, y se trata de la liberación de la obligación de trabajar y de su remuneración (art. 45.2 ET); no existe derecho a indemnización por la suspensión (art. 16.4 RD 1483/2012; “la adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados”). (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, 2012)

Este efecto general se puede ver excepcionado, pues mediante pacto con los representantes de los trabajadores, la sociedad puede verse obligada a cubrir la prestación por desempleo ya que no cubre la totalidad del salario que los trabajadores ya no reciben; estos complementos no se consideran indemnizaciones ni salarios, sino mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Dichos complementos no se van a tener en cuenta para cuantificar los salarios de tramitación y las indemnizaciones pertinentes cuando se extinga el contrato; además, van a quedar al margen del FOGASA (art. 26.1 y 33.1 ET).

Unido a este efecto, los trabajadores van a poder acceder a cualesquiera prestaciones por desempleo mientras se encuentren en situación de ERTE, y, cuando ésta concluya, tendrán derecho a volver a incorporarse a su puesto de trabajo reservado (art. 48 ET).

El efecto principal de la reducción de jornada es la minoración proporcional del salario, pues también se regula como desempleo, pero de carácter parcial. La reducción tendrá que limitarse: “para ser parcial, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento de la jornada diaria ordinaria de trabajo” (art. 262.3 LGSS). Según la STS Roj: 7264/2011 de 7 de octubre de 2011, esa reducción no transforma el contrato de trabajo (ya sea a tiempo completo o parcial): “(...) la imposición unilateral de jornada reducida (con carácter individual o colectivo) e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/ tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo

completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos (contrato a tiempo parcial) únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador". (Roqueta Buj, 2020, págs. 58, 59, 60, 62 y 63) (Tribunal Supremo, 2011)

La reducción de jornada impide el desarrollo de horas extraordinarias para los trabajadores afectados por la medida, pues, de lo contrario, el empleador no debería haberse hecho valer de esta figura (art. 47.2 ET).

El ERTE puede concluir previamente a la llegada del término inicialmente establecido, siempre y cuando se volatilicen las causas que lo motivaron; esta decisión la comunica el empresario al SEPE. En definitiva, si se produce un cambio en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que fundamentaron el ERTE, el empleador tiene la posibilidad de cambiar o eliminar esta medida, de acuerdo con el procedimiento mediante el cual se dio curso a la misma. Para el caso de que expire el ERTE y las causas que lo justificaron sigan en vigor, es necesario la novación del procedimiento para volver a implantarlo.

Como último efecto, tocante a la protección por desempleo, decir que aquellos empleados damnificados por el ERTE se encontrarán en desempleo, total o parcial. (Roqueta Buj, 2020, págs. 60, 61 y 66)

#### 2.5.2. *Efectos del ERTE declarado por fuerza mayor*

El ERTE desplegará efectividad desde el día en que se haya producido el acontecimiento de fuerza mayor que lo justifica.

El ERTE declarado por fuerza mayor realmente va a tener los mismos efectos que aquellos que provengan de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; existen ciertas especialidades. Así, el art. 47.3 ET cuando se remite al 51.7 ET lo hace exclusivamente en lo relativo al procedimiento; esto implica que la indemnización establecida en el caso de los ERE por fuerza mayor (art. 51.7 ET) no es aplicable a los ERTE declarados por la misma causa. Esta prohibición no impide que el acuerdo de consultas incluya alguna prestación en favor de los empleados damnificados por la medida.

Otro efecto se refiere a cuando el ERTE se encuentra vigente sin la autorización previa de la autoridad judicial competente. En este caso la herramienta laboral será nula, dejándose sus efectos desiertos y sin vigencia (art. 124.11 LJS). En efecto, esa nulidad dará lugar a la aplicación del art. 30 ET, debiendo el empresario cubrir las cotizaciones a la Seguridad Social y los salarios correspondientes (STSJ Cataluña 738/2005, de 1 de febrero de 2005). (Roqueta Buj, 2020, pág. 78 y 79) (Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 2005)

## 2.6. Impugnación.

La impugnación de las medidas de ajuste temporal adoptadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ha sido modificada con la reforma laboral del año 2012. Se diferencia, ya con la LJS, la impugnación de los acuerdos y aquella referida a la decisión del empresario de reducción o suspensión del contrato (ésta sustituía la resolución administrativa dictada por la autoridad laboral en los procedimientos de ERTE regulada con la LJS).

Respecto de los acuerdos, el período de consultas concluye con este, de modo que se entiende que las causas motivadoras concurren, pudiendo ser impugnado exclusivamente ante la jurisdicción competente por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a la hora de su finalización (art. 47.1 párrafo 10º ET: “cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión”). También se permite su impugnación por parte de la autoridad laboral, siempre a solicitud de la entidad competente en materia de prestaciones por desempleo; es válida esta impugnación si el acuerdo tuviese como finalidad lograr injustamente prestaciones para los trabajadores perjudicados, basándose en causas que dieron lugar al desempleo y que están ausentes (Art. 47.1 párrafo 15º: “la decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo”). Estamos hablando de la impugnación de oficio. Los arts. 148 b), 149 y 150 LJS siguieron vigentes al recoger estas situaciones, y, el art. 51.6 ET lo repite para el caso de los ERE. (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, 2015)

En el primero de los casos, la autoridad laboral solamente va a constatar la concurrencia de los vicios citados en el acuerdo objeto de impugnación (sin necesidad de plena prueba de estos, pues esta acción solo podrá ser ejercitada por la Administración cuando haya indicios firmes de ello); el contenido de la resolución se refiere exclusivamente a la nulidad del pacto confeccionado entre empresario y representantes de los trabajadores, quedando desechadas cualesquiera otras reflexiones. Para determinar los conceptos de fraude, dolo, coacción y abuso de derecho, la STS Roj: 22640/1994, de 15 de julio de 1994, se remite a lo establecido en los arts. 6.4, 1269, 1267 y 7.2 respectivamente, del CC. (Tribunal Supremo, 1994)

El segundo supuesto no precisa la prueba de los vicios, sino la justificación de la ausencia de las causas aducidas por el empresario. Se precisa que la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE) dé cuenta a la autoridad laboral de la concurrencia de estas circunstancias; de lo contrario, ésta no estará autorizada para demandar de oficio (demanda que deberá interponer en el plazo de caducidad de 20 días).

En cuanto a la decisión empresarial, los trabajadores tenían la potestad para impugnarla ante la jurisdicción social de forma individual mediante la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; y, por medio del procedimiento de conflicto colectivo en el caso de que la impugnación se produzca colectivamente; este último supuesto requiere que la voluntad del empresario incida en un número de empleados igual o superior a los umbrales recogidos en el art. 51.1 ET (art. 47.1 ET y 153.1 LJS). La impugnación podrá justificarse en vicios en el consentimiento de los representantes legales de los trabajadores y el acuerdo entre empresa y la citada representación con el objetivo de aparentar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, para que los empleados reciban, en fraude de ley, el subsidio por falta de empleo. En defecto de acuerdo, cabe la impugnación por engaño al sistema que protege el desempleo.

En la impugnación individual la demanda, de acuerdo con el art. 138.1 LJS, ha de presentarse en el plazo (de caducidad) de 20 días hábiles posteriores a la notificación escrita de la resolución empresarial a trabajadores y/o representantes. Plazo aplicable para el ERTE, observándose los requisitos del art. 47.1 ET. Esta impugnación realizada por los trabajadores solo es posible en base a la ausencia de las causas que justifican la medida de ajuste temporal acordada por la empresa. La resolución declarará que la medida es:

- Justificada. El ERTE es válido causalmente, adoptando firmeza el dictamen empresarial (art. 138.7 LJS).
- Injustificada. Cuando la causa es irregular; los trabajadores tendrán el derecho a ser reestablecidos en las condiciones de trabajo previas (si el empresario no lo hiciese tendrá el derecho a ejecutar el fallo y extinguir el contrato de acuerdo con el art. 50.1 c) ET), con la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por la injustificada decisión empresarial, así como los salarios de tramitación (art. 138.7 LJS). El empresario devolverá las prestaciones por desempleo a la entidad que las abona (STS 929/2026, de 8 de noviembre de 2016; FJ 9). (Tribunal Supremo, 2016)

- Nula. Cuando se acuerde la decisión en fraude de ley, o por motivos discriminatorios previstos en la Constitución Española (en adelante, CE) y en la Ley, o vulnerando libertades públicas y derechos fundamentales del trabajador (art. 138.7 LJS). El empleado puede resolver el contrato y que se cumpla la resolución judicial.

En la impugnación colectiva la demanda de conflicto colectivo se ejercitar solo cuando el ERTE afecte a tantos trabajadores como los umbrales citados establecen; los representantes de los trabajadores pueden intervenir en el procedimiento de conflicto colectivo con el objeto de la impugnación de la medida empresarial que establece el ERTE sin respetar el procedimiento del art. 47.1 ET, a pesar de no superar los umbrales del art. 51.1 ET. El plazo de caducidad principia cuando se adopta el acuerdo en el período de consultas, y, en ausencia de ello, cuando la empresa comunique la resolución a los representantes de los trabajadores. El conflicto colectivo, según el art. 47.2 ET, detiene el curso de las acciones individuales que hayan dado comienzo hasta que sea resuelto.

El ERTE declarado por fuerza mayor puede ser impugnado; así, el empresario tendrá la posibilidad de presentar recurso de alzada frente a la decisión de la autoridad laboral cuando afirme que no existe fuerza mayor, y, más adelante, demanda ante la jurisdicción social si se desestimase aquel (art. 69.1 LJS, 121 y ss. LPAC, y 33.5 RD 1483/2012). En sentido contrario, los representantes de los trabajadores están habilitados para impugnar el dictamen que constata la fuerza mayor. De acuerdo con el art. 33.6 RD 1483/2012, a los trabajadores se les posibilita la impugnación de la extinción del contrato de trabajo o del ERTE, del mismo modo que en los ERE. (Roqueta Buj, 2020, pág. 131 a 140; 142 y 143; 148 a 154. )

## 2.7. Distinción del ERTE de figuras similares.

El ERTE puede resultar confuso y difícil de diferenciar con otras figuras; esto es así debido a que sus efectos principales (no realizar el trabajo y no remunerar el mismo) y características son compartidos con otros instrumentos laborales. Se trata de supuestos en los que se interrumpe la prestación laboral.

Los despidos se asimilan al ERTE en tanto que ambos son voluntad de la empresa y se pueden justificar en las mismas causas, tanto económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51.1, 52 c) y e) ET para los despidos, y 47.1 ET para el ERTE) o en la fuerza mayor (art. 51.7 ET para los despidos y art. 47.3 ET para el ERTE). Los efectos principales del despido son los mismos que en el ERTE, de ahí su confusión al no prestarse el trabajo ni remunerarse el mismo.

La distinción es más amplia; así, el despido implica que se extingue y desaparece el contrato de trabajo, deja de estar en vigor y ya no surte efectos, mientras que, el ERTE supone la suspensión de este o la reducción de la jornada de trabajo, pero el contrato sigue vigente, es válido y sigue teniendo valor y aplicación en la actualidad. El procedimiento a seguir en cada uno de los instrumentos es desigual, y, además, el ERTE es temporal (dura hasta que remita la causa que lo originó, reservándose el puesto de trabajo al empleado afectado por la medida) en tanto que los despidos son definitivos.

Esta diferenciación es extensible al caso de los despidos colectivos o ERE, pues su única particularidad con los despidos ordinarios es el número de sujetos afectados, de modo que las singularidades que le caracterizan respecto del ERTE son iguales. (Mercader Uguina, 2020, pág. 586 y 588; 611 a 613; y 639 a 641)

La interrupción retribuida guarda similitudes y también diferencias con el ERTE. Los permisos retribuidos se regulan en el art. 37.3 ET principalmente, entre los que encontramos una diversa tipología de estos: por ejemplo, permisos por razones personales<sup>13</sup>, permisos para cumplir con un deber público y personal ineludible, por desarrollo de cargo público, por ejecución de funciones sindicales o representativas, etc. La disparidad esencial con el ERTE es ese carácter renumerado, es decir, en los permisos retribuidos también se interrumpe la

---

<sup>13</sup> EJ: matrimonio (15 días naturales), fallecimiento, accidente, hospitalización, enfermedad grave, etc. (2 días o 4 días si se precisa desplazamiento), traslado de domicilio habitual (1 día), etc.; STS 257/2020, de 17 de marzo de 2020 (FJ 1º y 2º) (Tribunal Supremo, 2020)

prestación del trabajo, si bien, no se paraliza simultáneamente la obligación empresarial de abono del salario, al contrario que en el ERTE.

Las excedencias pueden ser, de acuerdo con el art. 46.1 ET, forzosas o voluntarias. Las excedencias forzosas guardan especial relación con el ERTE, pues el empresario toma la decisión de suspender el contrato, se da derecho al trabajador para que preserve su puesto y la antigüedad es computable durante el tiempo en que se encuentre vigente. La discrepancia primordial estriba que la excedencia forzosa es conferida al trabajador cuando se le nombra o selecciona para un cargo de carácter público que no le permita acudir a su puesto de trabajo (al 20% de las jornadas laborales en tres meses); mientras que en el ERTE las causas que lo justifican son económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como por fuerza mayor.

Por último, la excedencia voluntaria puede ser común o especial (por cuidado de hijos o familiares, y por ejercicio de funciones sindicales), tal y como establece el art. 46 ET. Esta tiene una serie de especialidades respecto de la excedencia forzosa ya citada que implica una nueva desigualdad con el ERTE. Así, en la excedencia voluntaria no tenemos derecho a reserva de puesto, sino “derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa” (art. 46.5 ET), si bien, en el ERTE existe aquel. La excedencia voluntaria en su modalidad común es entendida como una simple posibilidad de derecho a reincorporarse si existe puesto de trabajo no ocupado, por lo que se excluye su consideración como causa suspensiva del contrato de trabajo (constituyéndose como una diferencia principal con el ERTE) (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, 2015) (Ramírez Martínez, 2020, págs. 321, 322 y 326 a 330) (ESPACIOPYMES.COM, 2018)

### **3. LOS ERTE Y EL COVID19.**

#### **3.1. Normativa legal influenciada por el COVID19.**

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante, RDL 8/2020) es la normativa de referencia actualmente en lo relativo a los ERTE. Este texto normativo incluye una serie de medidas para enfrentarse a los problemas causados por la pandemia del COVID19 en el ámbito laboral y de los ERTE.

La finalidad de esta norma es evitar y paliar los efectos que está produciendo la pandemia que aún en la actualidad estamos viviendo, estableciendo un número amplio de medidas de flexibilización en el ámbito económico, educativo, social, laboral, ...

El Capítulo II del RDL 8/2020 (arts. 22 a 28), titulado “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”, regula los ERTE y sus distintas especialidades que el COVID19 ha obligado a imponer con el objetivo de reducir en lo máximo posible los despidos, tratando de preservar el empleo. Los artículos 22 a 25 reglan medidas de carácter singular en lo relativo al procedimiento para adoptar un ERTE. Los artículos 26, 27 y 28, respectivamente, limitan efectos, se refieren a las prestaciones por desempleo y determinan la duración de todas las disposiciones que completan el Capítulo II. (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 , 2020) (García-Perrote Escartún, 2020, pág. 603)

La duración de las medidas citadas ha requerido de diversos instrumentos normativos para que, aún en este momento, sigan en vigor; esto es lo que se ha denominado prórrogas de los ERTE.

En primer lugar, el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (RDL 18/2020), vigente desde el 13 de mayo de 2020, afirma en su art. 1 que hasta el 30 de junio de 2020 seguirían en supuesto de fuerza mayor total y/o parcial del COVID19 las sociedades que ya hubiesen decretado un ERTE basándose en el art. 22 del RDL 8/2020; los ERTE justificados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, según el art. 2 RDL 18/2020, seguirán vigentes (siempre que se hayan iniciado el día 13 de mayo de 2020) hasta el 30 de junio de 2020 y se regirán por las singularidades del art. 23 RDL 8/2020. En el mismo sentido, el art. 3 hace referencia a las prestaciones por desempleo.

Su disposición adicional primera, en aras a la protección y continuidad del empleo que propugna el RDL 8/2020, prorroga los ERTE hasta el 30 de junio de 2020; además, las sociedades que tramiten un ERTE por fuerza mayor (basada en el COVID19) estarán obligados a preservar el trabajo de los empleados afectados por esta medida durante el plazo de 6 meses, a contar desde que se vuelva a la actividad empresarial. (Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo., 2020) (Fernández Sancha, 2020) (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 604)

El Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial (en adelante, RDL 24/2020), en el art. 1.1 prorrogó los ERTE por fuerza mayor hasta el día 30 de septiembre de 2020, y los fundamentados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción también hasta la citada fecha (art. 2.1), así como las diversas medidas que salvaguardan el empleo y reguladas en el art. 25 RDL 8/2020 (art. 3.1 RDL 24/2020). Se extiende asimismo el compromiso de preservar el empleo durante los próximos 6 meses de la Disposición Adicional Sexta RDL 8/2020, con la consiguiente imposibilidad de despedir (art. 6 RDL 24/2020). (Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial., 2020) (Jurado Caballero, 2020) (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 605)

Posteriormente, el art. 1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (RDL 30/2020, en adelante) prorrogó los ERTE y las medidas protectoras del trabajo de forma automática hasta el 31 de enero de 2021; los ERTE prorrogados serán aquellos que se hallen vigentes en el tiempo de la promulgación de esa norma y que se hayan basado en el art. 22 RDL 8/2020 (esto es, los ERTE de fuerza mayor), los basados en el art. 23 RDL 8/2020 (ERTE de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), así como aquellos de fuerza mayor fundados en la Disposición Adicional Primera, apartado 2º, del RDL 24/2020.

El compromiso de mantenimiento de empleo se regula en el art. 5 RDL 30/2020; las empresas beneficiarias de las exoneraciones en las cotizaciones que establece la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020 tienen que conservar el trabajo durante una etapa de 6 meses; si no respetasen esa conservación, no podrán acceder a esas ganancias. La imposibilidad de despedir que propugna el ahora derogado art. 2 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 (en adelante, RDL 9/2020), es repetida en el art.

6 RDL 30/2020, quedando vedado cualquier despido justificado en fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción efectuados previamente al 31 de enero de 2021. (Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo., 2020) (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., 2020) (Gesta Labiano, 2020)

El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (en adelante, RDL 2/2021) recoge las situaciones descritas en los anteriores Reales Decretos Ley, con la particularidad de la ampliación de los ERTE esta vez hasta el día 31 de mayo de 2021 (art. 1.1, art. 3.1 RDL 2/2021); se incluyen diversas remisiones a aquellos. Se conserva la prohibición de despido hasta esa fecha, sin determinarse los resultados de su falta de cumplimiento, calificándolos en muchos casos los tribunales como despidos nulos o improcedentes. Continúa vigente el compromiso de protección del empleo hasta el 31 de mayo de 2021 (art. 4 RDL 2/2021). Se sigue permitiendo la declaración de nuevos ERTE por fuerza mayor, respetando las directrices del art. 2 RDL 30/2020. (de la Torre, 2021) (Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo., 2021) (Vicente Andrés, 2021, pág. 2)

Finalmente, la última prórroga vigente en la actualidad de todas las medidas comentadas en los diversos textos normativos precedentes la encontramos en el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (en adelante, RDL 11/2021). Los arts. 1, 3 y 4 alargan hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas de flexibilidad acordadas para paliar los efectos del COVID19. Seguirán vigentes las interrupciones de los cómputos de los contratos temporales, el amparo al empleo, etc. A través de esta norma se establece una máxima protección de diversos sectores y tipos de empresas<sup>14</sup> mediante la incorporación de exoneraciones. (Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos., 2021) (SEPE.ES, 2021)

El compromiso de conservar el empleo durante 6 meses desde que se vuelva a prestar el servicio o actividad será determinado teniendo en cuenta las especialidades de los diversos

---

<sup>14</sup> Sector de confección de prendas de vestir y accesorios, actividades de fotografía, comercio al por mayor de café, té, cacao y especias, etc.; así como empresas de menos de 50 trabajadores la exoneración es del 95% en caso de reincorporarse trabajadores a la actividad empresarial.

ámbitos de actividad y las normas laborales por las que se rijan, tal y como lo establece la Disposición Adicional Decimocuarta del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. (Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19., 2020) (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 603)

Doctrinalmente se ha entendido que esta normativa incurre en diversos defectos y deficiencias, requiriéndose a lo largo de su evolución una serie de necesidades que no siempre han sido atendidas. Así, Eva. M. Blázquez Agudo insta al legislador a prorrogar los ERTE mediante un marco jurídico flexible que se ajuste a la progresiva desescalada pandémica; además, establece la imperiosa obligación de construir una regulación de tránsito desde la superación de la pandemia (esto es, de los ERTE y el COVID19), hasta volver a los ERTE “originarios”. Indica la importancia de eliminar la cláusula de mantenimiento del empleo cuando el mercado vuelva a funcionar, o la renuncia y devolución de las exoneraciones concedidas a lo largo de la pandemia a empresas no cumplidoras de ese compromiso, acciones de apoyo formativo y reciclaje profesional para trabajadores afectados por ERTE y COVID19, etc. (Blázquez Agudo, 2021)

La normativa nacional no es la única que ha abordado la problemática del COVID19; así, tenemos el Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo, de 19 de mayo de 2020, relativo a la creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19. Funda el SURE, mecanismo dirigido a amparar económica y socialmente a los trabajadores, minorando los efectos del desempleo causado por la pandemia. Su actuación protectora alcanza tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos, atenuando en lo posible las pérdidas económicas, proveyendo subsidios a los Estados miembros solicitantes, etc. (Vicente Andrés, 2021, pág. 2) (Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo de 19 de mayo de 2020 relativo a la creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19., 2020)

### **3.2. El COVID19 como causa para la declaración del ERTE.**

El COVID19 no es el fundador del ERTE por fuerza mayor, sino que es esencial para crear una definición novedosa de fuerza mayor; no es una figura nueva en nuestro ordenamiento, utilizada en muchas ocasiones, teniendo ya una regulación específica y particular desde tiempos anteriores, como los años 40 y sucesivos del siglo XX; ha tenido gran relevancia en sectores como el del suministro de electricidad, en situaciones de déficit de materias primas textiles, diluvios, incendios, etc.; ha sido utilizada en tiempos de la pandemia del COVID19 solamente con ciertas transformaciones o cambios para adaptar su regulación “tradicional” a la situación presente. (Escudero Alonso, 2020)

si bien, a través del RD 463/2020 se acuñó el concepto objetivo de fuerza mayor laboral, cuya determinación se había vuelto compleja y oscura a raíz de la derogación del Decreto de 26 de enero de 1944 (la “Ley” del contrato). El RDL 8/2020 apoyó y complementó la objetivación de dicha noción. (Fernández Larrea, 2020, pág. 7 y 8)

El RDL 8/2020 determina el ERTE adoptado por fuerza mayor basada en el COVID19; dice así en su art. 22.1: “Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”. (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 , 2020)

Se entiende justificada la declaración de ERTE por fuerza mayor temporal, total o parcial, cuando el origen natural de las mermas económicas sea el COVID19; se incluye la declaración del estado alarma por las consecuencias monetarias obvias que acarrea. La fuerza mayor parcial es aquella que no influye al completo de la plantilla de empleados, sino únicamente a un conjunto concreto de aquellos, permitiendo al resto de trabajadores seguir prestando sus servicios (esto es, una limitación de la actividad económica de la empresa); la

misma se introdujo con la Disposición Final Octava del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. (Vicente Andrés, 2021, págs. 1, 2 y 4) (Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo., 2020)

Las pérdidas económicas han de ser probadas, considerándose como tal cualesquiera de las siguientes modalidades:

- Cierre provisional de establecimientos abiertos al público.
- Suspender actividades.
- Limitaciones al transporte público.
- Deficiente suministro que no permita la continuidad en el desenvolvimiento de la actividad empresarial y económica.
- Prohibiciones que afectan a la circulación de mercancías y personas.
- Hechos excepcionales, imprevistos e imperiosos consecuencia del contagio de la plantilla.
- Mecanismos de apartamiento precavido de la plantilla, encomendados por las autoridades sanitarias. (López Cumbre, 2021, pág. 1) (Vicente Andrés, 2021, pág. 4) (Fernández Larrea, 2020, pág. 8) (Albiol Ortuño, 2020, pág. 1)

Además, la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (o ETOP) es igualmente válido si las mismas tienen ese origen en el COVID19 (art. 23 RDL 8/2020). La definición de cada una de esas causas será la propia del art. 47.1 ET, si bien, en este caso deberá vincularse con el COVID19. (Vicente Andrés, 2021, pág. 3 y 4)

Complementariamente, 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 COVID19 (en adelante, RD 463/2020), enumera una serie de actividades que han de cesar por tal motivo: a modo de ejemplo, la actividad educativa (art. 9 RD 463/2020), actividad comercial, hostelera, de restauración y recreativa (art. 10 RD 463/2020), etc. (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., 2020)

El ERTE declarado por fuerza mayor basada en el COVID19 no estará permitido ni será válido para los trabajadores por cuenta ajena que proporcionen sus servicios en sociedades (públicas o privadas), cuya actividad no se haya detenido por la declaración del estado de

alarma y el RD 463/2020. (Roqueta Buj, 2020, pág. 166 y 167) (Mercader Uguina, 2020, pág. 590 y 591) (Ramírez Martínez, 2020, pág. 325 y 326)

La fuerza mayor relacionada con el COVID19 se conceptualiza, según la STSJ CYL 1353/2020, de 24 de septiembre de 2020, así:

“a) la fuerza mayor queda vinculada, no estrictamente al estado de alarma, sino a la crisis sanitaria derivada del COVID-19, en el sentido de que la pérdida de actividad debe ser consecuencia del mismo (y no, necesariamente, del estado de alarma); b) las medidas de ajuste no quedan habilitadas por la naturaleza de la actividad sino por la concurrencia de ciertas circunstancias involuntarias, perentorias y obstativas resultantes de dicha crisis, entre las que se encuentran, en lo que aquí interesa, la suspensión o cancelación de actividades y cierre temporal de locales de afluencia pública; c) que estas circunstancias, por tanto, no se definen por el sector económico en que inciden sino por sus efectos en la actividad productiva empresarial y su excepcional origen; d) que entre las suspensiones de contrato y reducciones de jornada y las pérdidas de actividad debe existir una relación de causalidad directa, estableciéndose así una doble e inmediata vinculación en la que las medidas adoptadas son consecuencia de la pérdida de actividad y ésta, en sus distintas modalidades, es, a su vez, consecuencia del COVID-19; e) que la pérdida puede ser parcial, objetiva (actividad) o subjetivamente (plantilla)” (Fundamento jurídico 2º). (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 2020)

La efectividad de la declaración de fuerza mayor y de la medida suspensiva basada en el estado de alarma, tendrá lugar desde la producción de la situación de origen, esto es, desde que obtuvo vigencia el RD 463/2020, y hasta que la misma deje de encontrarse en vigor, es decir, cuando finalice el estado de alarma. Para determinar la conclusión del ERTE basado en fuerza mayor por el COVID19 y sus efectos, habrá que estar a la conclusión del hecho generador. (Fernández Larrea, 2020, pág. 9) (Escudero Alonso, 2020, pág. 2)

La jurisprudencia ha oscilado para distinguir si se trata de causa de fuerza mayor o de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ambas vinculadas con el COVID19. Así, la STSJ de Madrid 1113/2020, de 27 de noviembre de 2020, no entiende concurrencia de fuerza mayor cuando baja la actividad de vigilancia, custodia, seguridad y protección, pues esas tareas no han sido suspendidas por el RD 463/2020; su Fundamento jurídico noveno deslinda la posibilidad de justificar el ERTE en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: “Otra cosa es que las limitaciones y suspensiones a la actividad de su clientela puedan encajar como causa económica o productiva que justificaría suspender contratos,

pero la empresa presentó su solicitud en base a la fuerza mayor y conforme al procedimiento establecido en el artículo 22 del Real Decreto 8/2020, sin que, como concluye la sentencia recurrida, se haya acreditado la concurrencia de los requisitos exigidos para estimar su pretensión, con lo que la resolución de la Dirección General de Empleo de 6/4/2020 es ajustada a derecho”. (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2020)

La fuerza mayor sí es apreciada en la STSJ de Madrid 1107/2020, de 27 de noviembre de 2020. Se trata de una caída en la actividad productiva empresarial (operaciones logísticas: disponer pedidos, gestión de stock, etc.) que entra dentro de lo entendido por fuerza mayor relacionada con el COVID (Fundamento jurídico decimotercero): “No cuestionándose aquí que la actividad de la recurrente es la que se describe en el hecho probado primero, que evidentemente quedó paralizada durante la vigencia del estado de alarma, por el cierre de las dependencias administrativas para las que presta sus servicios, así como por la imposibilidad de los desplazamientos a las distintas obras, que fueron igualmente paralizadas, para la inspección de las mismas” (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2020) (Vicente Andrés, 2021, págs. 4, 5 y 6)

La STSJ de Madrid 901/2020, de 24 de noviembre de 2020, es interesante al corroborar la concurrencia de fuerza mayor basada en el COVID19, pero no directamente derivada de la declaración del estado de alarma. Lo que ocurre es que la empresa dedicada a la venta y despique de carne no se veía afectada por el cese de actividades enumerados en el RD 463/2020, pero su actividad se dedicaba a la distribución de aquella materia a establecimientos de hostelería y restauración, los cuales sí se encontraban entre esa lista. Así, el Tribunal entendió justificada la suspensión del contrato de trabajo de los empleados de la empresa afectada por fuerza mayor, debido a que su actividad principal de distribución no era posible al haberse visto sus clientes cesados en su actividad; por tanto, su actividad también se interrumpió. (Albiol Ortuño, 2020, pág. 1) (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2020)

### 3.3. Procedimiento específico.

Distinguimos las particularidades procedimentales del ERTE justificado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en fuerza mayor (ambas estrechamente vinculadas al COVID19). El procedimiento es el “general”, aunque se precisan especialidades.

Las peculiaridades del primer supuesto las contiene el art. 23.1 RDL 8/2020:

En primer lugar, en caso de ausencia de representantes legales de los trabajadores, la comisión que los representa a la hora de negociar en el momento del período de consultas estará formada por aquellos sindicatos que tengan la consideración de más representativos y los representativos en el ámbito de actividad de la sociedad; la comisión la constituirá un individuo de cada sindicato representativo, adoptándose sus resoluciones por la mayoría oportuna. En defecto de representación, formarán la comisión tres trabajadores de la empresa en cuestión, cuya elección se realiza siguiendo el procedimiento del art. 41.4 ET. Así, se trata de una representación ad hoc a la hora de dialogar las sociedades los ERTE de este tipo que se encuentren dentro del convenio colectivo en las que no haya órganos representativos de los trabajadores. La comisión se integrará en el plazo inaplazable de 5 días (en vez de los 7 o 15 días propios del procedimiento “ordinario”).

En segundo lugar, el período de consultas no será superior a los siete días (en sustitución a los 15 días del procedimiento “general”); así, esa reducción de plazos implica la inaplicabilidad del art. 47.1 y del art. 20.2 a 20.5 RD 1483/2012 (deber de celebración de mínimo dos reuniones, calendario de estas, etc.). Este período es iniciado a través de un escrito que incluye la documentación que enumera el art. 17 RD 1483/2012.

En tercer lugar, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá ser solicitado o no por la autoridad laboral, su solicitud ya no es obligatoria; dicho informe deberá ser promulgado en un plazo máximo e inexcusable de siete días, en sustitución a los quince días “generales”. (Mercader Uguina, 2020, pág. 590 y 591) (Vicente Andrés, 2021, pág. 4) (Albiol Ortuño, 2020, pág. 5 a 7)

La variante procesal de conflicto colectiva será el modo de tramitación para aquellas demandas que presenten los individuos con legitimación respecto de los ERTE basados en el art. 23 RDL 8/2020, siempre y cuando éste incida en más de cinco trabajadores. (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 604)

Las singularidades del ERTE por fuerza mayor unida al COVID19 se encuentran en el art. 22.2 RDL 8/2020:

En primer lugar, el procedimiento principia a través de solicitud empresarial, junto a un informe que establezca la reducción de la actividad empresarial y su nexos con el COVID19, así como la oportuna documentación que lo pruebe. Los empleados afectados (y, en su caso, los representantes de los trabajadores) tienen que conocer la solicitud, el informe y la documentación adjuntada; será la empresa la encargada de la comunicación.

En segundo lugar, la autoridad laboral será la encargada de corroborar la concurrencia de fuerza mayor vinculada al COVID19, con independencia de cuántos trabajadores se hayan visto perjudicados por la medida.

En tercer lugar, la autoridad laboral deberá expedir su decisión en cinco días hábiles a contar desde la fecha de la solicitud, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si así fuese pertinente; la resolución versará únicamente sobre la certificación, si es oportuna, de la fuerza mayor aducida por la compañía solicitante. Será esta la encargada de adjudicar el ERTE a los trabajadores, desplegando su efectividad desde que se produce el supuesto que origina la fuerza mayor. Si la autoridad laboral guarda silencio, se entiende positivo, de manera que, en defecto de pronunciamiento en el plazo expresado<sup>15</sup>, es corroborada la fuerza mayor alegada por la empresa.

En último lugar, al igual que en los ERTE por causas ETOP vinculadas a la fuerza mayor, solicitar el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es voluntario para las autoridades laborales competentes; deberá ser promulgado en un plazo no superior a cinco días. (Roqueta Buj, 2020, pág. 167 a 171) (Albiol Ortuño, 2020, pág. 2) (Vicente Andrés, 2021, págs. 7, 8 y 11)

El carácter potestativo del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en cualquiera de los dos supuestos) se justifica en las innumerables solicitudes recibidas y en la consiguiente incapacidad para dictar un informe para cada caso concreto. (Escudero Alonso, 2020, pág. 2)

A aquellas empresas que han recurrido a estas medidas de ajuste temporal se les da derecho a exonerarse de forma parcial de las contribuciones que aportan a la Seguridad Social por los

---

<sup>15</sup> Algunas CCAA han ampliado el plazo de cinco días para resolver la solicitud a diez días: Aragón, Asturias, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia e Islas Baleares. (Albiol Ortuño, 2020, pág. 4 y 5)

trabajadores perjudicados por la medida, así como respecto de aquellos empleados que vuelven a su puesto de trabajo; depende de la conservación del empleo durante 6 meses. A los trabajadores se les concede ayudas por desempleo. (Mercader Uguina, 2020, pág. 591) (Ramírez Martínez, 2020, pág. 326)

Los procedimientos impugnatorios, individuales, colectivos o de oficio, de los ERTE amparados tanto en el art. 22 como en el 23 RDL 8/2020 se tramitarán de modo prioritario (quedan únicamente por detrás de aquellos referidos a la protección de los derechos fundamentales). (García-Perrote Escartín, 2020, pág. 604)

### 3.4. Efectos del COVID19 sobre los ERTE.

El COVID19 ha obligado a desarrollar una normativa que establezca medidas concretas respecto de los ERTE, esto es, los RDL 8/2020 y RDL 9/2020. Las medidas o efectos promulgados en dichos textos son diversos, que pueden influir únicamente en el empresario o en el empleado, o en ambos.

El art. 24.1 RDL 8/2020 conforma como primera medida la exoneración en favor de la empresa de su deber de cotizar a la Seguridad Social durante los ERTE por fuerza mayor inspirada en el COVID19. Dice así: “la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial”. Esta medida no afectará al trabajador (art. 24.2 RDL 8/2020: “Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora”). (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 , 2020)

De dicho precepto se deducen las siguientes consecuencias:

- Se aminoran las cotizaciones de la empresa referidas a contingencias comunes, accidentes laborales, enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.
- La cuantía exonerada es distinta dependiendo de la cifra de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social en ese momento. La exoneración será del 75% si el número de trabajadores era 50 o más, y, del 100% en el supuesto contrario.
- Este beneficio perdurará hasta la finalización del ERTE por fuerza mayor vinculado al COVID19.
- El trabajador seguirá cotizando a pesar de los períodos de exoneración (art. 24.2 RDL 8/2020 y art. 20 LGSS). Contarán esas etapas como tiempo de cotización a efectos de prestaciones de Seguridad Social (ej.: pensión de jubilación) y su base reguladora;

del art. 269.2 LGSS se deduce que no se tendrán en cuenta a la hora de alcanzar prestaciones por desempleo.

- Será el empresario el solicitante de la exoneración a la Tesorería General de la Seguridad Social, anunciando, previamente, el reconocimiento de los empleados y el lapso temporal del ERTE (art. 24.3 RDL 8/2020). La exoneración será controlada y verificada por el SEPE, así como la documentación e información aportada por el empresario (art. 24.4 RDL 8/2020).
- La efectividad y duración de esta medida depende del compromiso de salvaguarda del empleo durante 6 meses que ha de respetar la empresa (Disposición Adicional Sexta RDL 8/2020).

Los trabajadores afectados por el ERTE declarado y vinculado al COVID19 tendrán derecho a subsidios por desempleo. Se caracteriza por:

- Es una prestación específica otorgada a los empleados afectados en cualquier supuesto: “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” (art. 25.3 RDL 8/2020). (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 , 2020)
- El art. 25.1 a) RDL 8/2020 da derecho a esta asistencia a todos los perjudicados por el ERTE, aunque adolezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. Si bien, se precisa su afiliación a la Seguridad Social y estar en alta (art. 266 LGSS); en caso de que la falta de afiliación sea culpa de empresario, no afectará a los trabajadores al considerarlos como afiliados, con la consiguiente sanción a aquel (arts. 167 y 281 LGSS).
- El proceso de otorgamiento del subsidio por desempleo es incoado a través de solicitud colectiva que presenta la compañía al SEPE. La empresa ha de proporcionar junto a la solicitud una serie de informaciones singulares por cada centro de trabajo damnificado: número de expediente asignado por la autoridad laboral, nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa, etc. (art. 3 RDL 9/2020).
- La ayuda por desempleo se extenderá hasta que concluya el ERTE (art. 25.3 b) RDL 8/2020).

- La situación de desocupación tendría efectos desde la comunicación por la empresa a la autoridad laboral su dictamen (para los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) o desde la producción del supuesto originario de la fuerza mayor (ERTE por fuerza mayor).
- Esta prestación recibida no se tendrá en cuenta para reducir los subsidios por falta de empleo previos que se hallen aplazados, o venideros al ERTE producidos a causa del empleo antecedente (art. 25.1 b) RDL 8/2020).
- El SEPE puede estimar evidencias de fraude para lograr el subsidio; si así lo considera lo trasladará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual se apoyará en otras administraciones para verificar que no existe una situación ficticia.

Otro efecto es el compromiso de mantener el trabajo durante 6 meses de aquellos empleados afectados por el ERTE y el COVID19; así lo recoge la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020. Ese plazo comienza a contar desde que se reactiva la actividad empresarial. Este deber ha sido transformado por las diversas normas que prorrogan los ERTE: Disposición Adicional Primera RDL 18/2020; art. 5 RDL 30/2020; art. 3 RDL 2/2021; y art. 3 RDL 11/2020.

Esta obligación consiste en conservar a los trabajadores afectados por el ERTE (cualesquiera variantes, pero dependiente del COVID19) en su empleo durante 6 meses desde la fecha de restitución de estos a su puesto de trabajo. Este compromiso no vinculará a las compañías en riesgo de concurso de acreedores, de acuerdo con el art. 5 Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (en adelante, TRLC). La empresa que se beneficie de las bonificaciones novedosas del RDL 30/2020, 2/2021 y 11/2021 ha de involucrarse en el mantenimiento del empleo durante otros 6 meses desde que el previo compromiso tuvo fin; así, se pueden constituir 18 meses de compromiso (art. 3.4 RDL 2/2021 y 11/2021).

Surge la pregunta de qué ocurrirá si se despide o extingue el contrato de trabajo de los empleados afectados por el ERTE, incumpléndose así el compromiso. No se desobedece ese pacto en caso de despido disciplinario procedente, muerte, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, así como el término de aquellos con contrato fijo-discontinuo, quedando paralizado y no extinguido; los contratos temporales tampoco incumplen ese deber si concluyen por vencimiento de su plazo o por haberse ejecutado el servicio u obra núcleo del contrato.

La sanción al empresario no cumplidor es la devolución de las cotizaciones exoneradas, aplicándose recargos e intereses de demora; la encargada de determinar la cuantía y el incumplimiento es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, valorándose así las características concretas de la empresa y el sector en que se encuentre. Esta sanción puede evitarse pasando de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE por causas diversas, y, después, al ERE.

Jurisprudencial y doctrinalmente se debate si la extinción del contrato durante la vigencia del compromiso de salvaguarda del empleo se puede considerar como nula o improcedente. No existe unanimidad en los tribunales a la hora de responder a esta cuestión. La justificación de ser improcedente se basa en el art. 122.1 LJS (“Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente.”), pues este considera que las causas no probadas tienen como consecuencia la improcedencia; así, la improcedencia de un despido se da cuando es sin causa. La nulidad se aduce para los supuestos de fraude de ley en la extinción contractual, de acuerdo con el art. 6.4 CC (“Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”) (PEREIRAMENAUT.ES, 2020) (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, 2011) (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, 1889)

La STSJ Aragón 86/2021, de 15 de febrero de 2021, entiende que el despido puede ser válido si no se refiere únicamente a aquellas causas motivadoras del ERTE, sino a otras causas acaecidas posteriormente que agudizan las anteriores. Así lo establece en el Fundamento Jurídico Tercero: “Por su parte el art. 2 del RDL 9/2020, de 27 de marzo, dispone que: “Medidas extraordinarias para la protección del empleo. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.” Dicho precepto debe de interpretarse en el sentido de que no puede referirse sino al periodo durante el cual estén vigentes las medidas que justifican la fuerza mayor o las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”. (Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 2021) (Vicente Andrés, 2021, pág. 17 a 19)

Es posible que la empresa decida reactivar su actividad y, en un momento posterior, acuda a un ERE; la complicación estriba en la necesidad de demostrar que ese despido colectivo no constituye un fraude de ley para evitar que se les retiren las bonificaciones adquiridas mediante el ERTE inspirado en el COVID19. (López Cumbre, 2021, pág. 4)

El art. 3.5 RDL 11/2021 prohíbe la realización de horas extraordinarias mientras estén vigentes los ERTE; también se veda la posibilidad de contratar personas nuevas o realizar novedosas externalizaciones. Esta negativa tiene una excepción y es que los individuos de la empresa no estén capacitados para suministrar sus servicios, ya sea por falta de formación, razones objetivas, etc.; es preceptivo informar a los representantes legales de los trabajadores de este hecho.

El art. 28 del RDL 8/2020 determina la duración de las medidas de los arts. 22 a 25 del mismo; su vigencia depende de la pandemia del COVID19, es decir, dejarán de tener efectividad cuando la misma finalice. Su permanencia en el tiempo (tanto de los ERTE como de las medidas correlativas) será la del estado de alarma que ordena el RD 463/2020, y, sus posteriores prórrogas, es decir, cuando éstas concluyan; en la actualidad el art. 1 RDL 11/2021 prorroga los ERTE hasta el 30 de septiembre de 2021. Cuando concluya la pandemia del COVID19 dejarán de tener efectos las medidas promulgadas al hilo de su nacimiento. (Albiol Ortuño, 2020, pág. 3 y 4; 7 a 9) (Roqueta Buj, 2020, págs. 173 a 177, y 180 a 182)

La pandemia del COVID19 ha provocado un auge sin precedentes en la utilización de los ERTE para combatirla. El segundo trimestre de 2020 refleja la parte mayoritaria del impacto de la virulenta enfermedad en el ámbito laboral y económico del país. El mes de mayo empieza a mostrar una nueva normalidad, gracias a la reactivación de la actividad económica, pasando a un segundo plano la figura del ERTE; si bien, esa recuperación no es asimilable al año precedente. De enero a octubre del año 2020, 1.013.118 trabajadores se han visto perjudicados por la declaración del ERTE, constituyendo el 66,9% ERTE por fuerza mayor, y el 33,1% por causas ETOP, ambos estrechamente relacionados con el COVID19.

La Figura N°1 del Anexo I nos permite visualizar, a noviembre de 2020, la diferencia entre los ERTE y ERE incoados en los años 2019 y 2020, así como su incremento. La Figura N°2 del Anexo I a través de las estadísticas recopiladas por las Comunidades Autónomas (en adelante, CCAA) y el SEPE, nos ilustra el pico de trabajadores beneficiarios de subsidios por

encontrarse en ERTE vinculado al COVID19 que se produce en mayo de 2020, y su correlativo descenso.

La Figura N°3 del Anexo I incluye los beneficiarios de ayudas por desempleo por encontrarse en ERTE (ya sea vinculado al COVID19 o no) por sectores de actividad en el año 2019 y 2020. Abril de 2020, con 3,4 millones (2,3 millones se refieren al COVID19) y un aumento del 274% respecto a marzo del mismo año, se constituye como el máximo de beneficiarios, produciéndose un descenso en los meses posteriores. El grueso de los receptores de las prestaciones pertenece al sector servicios.

El COVID19 también ha afectado a los convenios colectivos firmados. En marzo de 2020 bajan drásticamente comparado con años previos (Figura N°4). Correlativamente, los trabajadores a los que van dirigidos aquellos también se han minorado significativamente (Figura N°5). Las Figuras N°4 y N°5 del Anexo I ilustra esta afirmación con datos numéricos. La Figura N°6 compara los convenios colectivos promulgados entre los años 2016 a 2020. (MITES.GOB.ES, 2021)

Los tribunales están teniendo un papel esencial en estos momentos de pandemia por su peso en el ámbito de los ERTE. La Figura N°7 del Anexo I establece, a 20 de junio de 2020, el sentido de los fallos de los jueces en cuanto a la aprobación o no de los ERTE planteados por las empresas. En este sentido, la Figura N°8 del Anexo I puntualiza que la mayoría de las decisiones de los tribunales respecto de los ERTE estiman la resolución empresarial.

La Figura N°9 del Anexo I incluye los procedimientos sobre los cuales los tribunales se han ido pronunciando: Impugnación colectiva de suspensión de contratos de trabajo, impugnación resoluciones de la autoridad laboral, impugnación individual de suspensión de contratos de trabajo y tutela de derechos fundamentales. La Figura N°10 del Anexo I ejemplifica el sentido de los fallos judiciales en los procedimientos de impugnación colectiva de suspensión de contratos de trabajo: a favor o en contra de la postura empresarial. Por último, la Figura N°11 del Anexo I plasma los veredictos de los jueces en los procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral. (EDITORIAL.TIRANT.COM, 2020)

## 4. CONCLUSIÓN.

El ERTE implica la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada ordinaria de trabajo. Puede declararse por fuerza mayor o por causas económicas técnicas, organizativas o de producción; en cualquier caso, han de ser probadas por la empresa que las alega y deben ser de una entidad suficiente para ajustarse a esta medida de flexibilización y ajuste temporal.

Su consecuencia principal es la exoneración de la obligación de prestar servicios y el deber de remunerarlos. Este efecto lo distingue de figuras similares como las excedencias o los permisos retribuidos. Tienen características similares con el despido colectivo o ERE, pero su principal diferencia es que no produce la extinción de la relación laboral, conservándose el puesto de trabajo.

El COVID19 ha influido enormemente en su regulación, siendo la causa en la que se inspira la mayoría de ERTE declarados en 2019 y 2020. El RDL 8/2020 es la norma esencial en esta época de pandemia, incluyendo modificaciones específicas para adaptarse a la situación. El procedimiento que seguir para la declaración de ERTE establece especialidades y particularidades; además, requiere que la causa en la que se inspira esté estrechamente ligada al COVID19.

Los trabajadores que se han visto sumergidos en un ERTE han evolucionado e incrementado enormemente con la declaración del estado de alarma (RD 463/2020) y con la pandemia en la que estamos inmersos. Es la medida principal utilizada por las empresas para hacer frente a las pérdidas económicas y a los cierres de sus actividades; el uso de este mecanismo y no el del despido se justifica en que el Gobierno pretende proteger y preservar el empleo y a los trabajadores en lo máximo posible. Los tribunales han tenido un papel esencial en este ámbito a la hora de dar paso al aluvión de ERTEs que se estaban produciendo sobre todo a principios y mediados del año 2020.

En definitiva, el COVID19 ha transformado la mayoría de los sectores de la vida, y, como no podía ser de otra manera, el laboral ha sido uno de ellos. El ERTE ha surgido como una figura muy recurrente, aunque históricamente ya se había usado, y ha sido útil para paliar los efectos de la pandemia, salvaguardando a los trabajadores; asimismo, ha permitido a las empresas un desahogo económico enorme para hacer frente a la reactivación de la actividad gracias al freno y reducción de la pandemia.

## BIBLIOGRAFÍA.

### MANUALES.

- Cruz Villalón, J. (2020). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- García-Perrote Escartín, I. (2020). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Goerlich Peset, J. M. (2020). *Derecho del Trabajo*.
- Martín Valverde, A. (2020). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Mercader Uguina, J. R. (2020). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Montoya Melgar, A. (2020). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Ramírez Martínez, J. M. (2020). *Curso Básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Roqueta Buj, R. (2020). *Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo: Incluye las medidas excepcionales en relación a los ERTES por causas relacionadas con el COVID-19*. Tirant lo Blanch.

### LEGISLACIÓN.

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (10 de Octubre de 2011).
- 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. (29 de Octubre de 2012).
- 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. (14 de Marzo de 2020).
- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. (2 de Abril de 1985).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (24 de Julio de 1889).
- 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. (23 de Octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social . (30 de Octubre de 2015).
- Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. (31 de Marzo de 2020).

- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. (27 de Marzo de 2021).
- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. (21 de Abril de 2020).
- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. (12 de Mayo de 2020).
- Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. (26 de Enero de 2021).
- Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. (26 de Junio de 2020).
- Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. (29 de Septiembre de 2020).
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 . (17 de Marzo de 2020).
- 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. (27 de Marzo de 2020).
- Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo de 19 de mayo de 2020 relativo a la creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19. (19 de Mayo de 2020).

## REVISTAS Y ARTÍCULOS DOCTRINALES.

- Albiol Ortuño, M. (2020). Especialidades de los procedimientos de ERTE por el COVID-19. *Diario La Ley*, 9.
- Blázquez Agudo, E. M. (2021). De nuevo sobre los ERTE COVID-19: transitando hasta la era post-COVID. *Capital Humano*, 2.
- de la Torre, C. (2021). El RD Ley 2/2021 y la prórroga de los ERTE: ¿una nueva pieza en el puzzle? *Capital Humano*, 7.
- Escudero Alonso, L. J. (2020). Fuerza Mayor y Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). *el Experto*, 2.
- Fernández Larrea, I. (2020). El ERTE suspensivo por fuerza mayor COVID19. *El Notario del Siglo XXI*, 7.
- Fernández Sancha, J. (2020). Real Decreto-ley 18/2020, por el que se prorrogan los ERTE y la exención de cuotas a la Seguridad Social. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 4.

- Gesta Labiano, L. (2020). Real Decreto-ley 30/2020: nuevas modalidades de ERTE y su prórroga. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 3.
- Jurado Caballero, M. T. (2020). Prórroga de los ERTE. *Frisona Española*, 1.
- López Cumbre, L. (2021). ERTE-COVID por fuerza mayor: última hora. *Diario La Ley*, 11.

## **SITIOS WEB.**

- EDITORIAL.TIRANT.COM*. (20 de Julio de 2020). Obtenido de [https://editorial.tirant.com/free\\_ebooks/E000020005473.pdf](https://editorial.tirant.com/free_ebooks/E000020005473.pdf)
- ESPACIOPYMES.COM*. (11 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://espaciopymes.com/noticias/excedencia-voluntaria-y-excedencia-forzosa/>
- LEGÁLITAS.COM*. (17 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.legalitas.com/pymes-autonomos/actualidad/consultas-frecuentes/contenidos/Que-es-un-ERTE>
- MITES.GOB.ES*. (4 de Enero de 2021). Obtenido de [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota\\_im\\_pacto\\_COVID\\_Enero\\_2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota_im_pacto_COVID_Enero_2021.pdf)
- PEREIRAMENAUT.ES*. (16 de Octubre de 2020). Obtenido de [https://pereiramenaut.es/recopilacion-sentencias-sobre-ertes-covid19/#Sobre\\_la\\_mal\\_llamada\\_prohibicion\\_de\\_despedir](https://pereiramenaut.es/recopilacion-sentencias-sobre-ertes-covid19/#Sobre_la_mal_llamada_prohibicion_de_despedir)
- Redacción Lefebvre. (28 de Abril de 2020). *ELDERECHO.COM*. Obtenido de <https://elderecho.com/expediente-de-regulacion-temporal-de-empleo-erte-suspension-de-los-contratos-y-reduccion-de-la-jornada>
- SEPE.ES*. (28 de Mayo de 2021). Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Mayo/&detail=Aprobada-la-prorroga-de-los-ERTES-hasta-el-30-de-septiembre>
- SIGNIFICADOS.COM*. (18 de Abril de 2019). Obtenido de <https://www.significados.com/vicisitud/>
- Vicente Andrés, R. (2021). La problemática de los ERTE (fuerza mayor/ETOP) vinculados a la covid-19. *Trabajo y Derecho*, 23.

## **JURISPRUDENCIA.**

- Audiencia Nacional. (18 de Septiembre de 2017).
- Audiencia Nacional. (23 de Junio de 2017).
- Tribunal Superior de Justicia de Aragón. (15 de Febrero de 2021).

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (24 de Septiembre de 2020).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (1 de Febrero de 2005).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (27 de Noviembre de 2020).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (27 de Noviembre de 2020).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (24 de Noviembre de 2020).

Tribunal Supremo. (15 de Julio de 1994).

Tribunal Supremo. (7 de Octubre de 2011).

Tribunal Supremo. (8 de Noviembre de 2016).

Tribunal Supremo. (17 de Marzo de 2020).

## ANEXO I

Figura N°1: Trabajadores afectados por medidas de regulación de empleo y variación interanual en % (Avance Acumulados Enero – Noviembre) (MITES.GOB.ES, 2021)

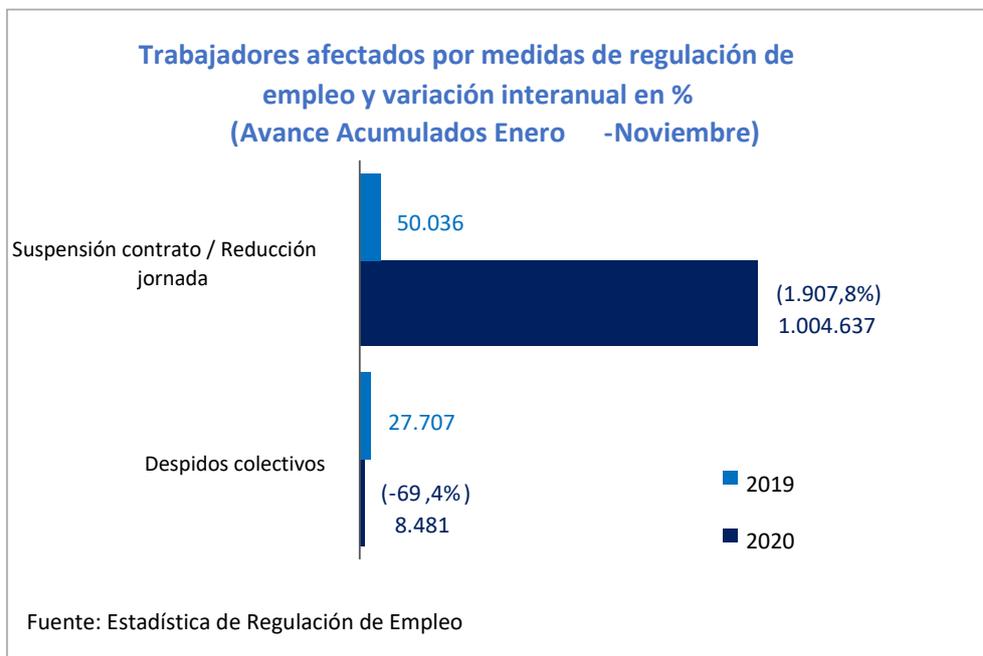
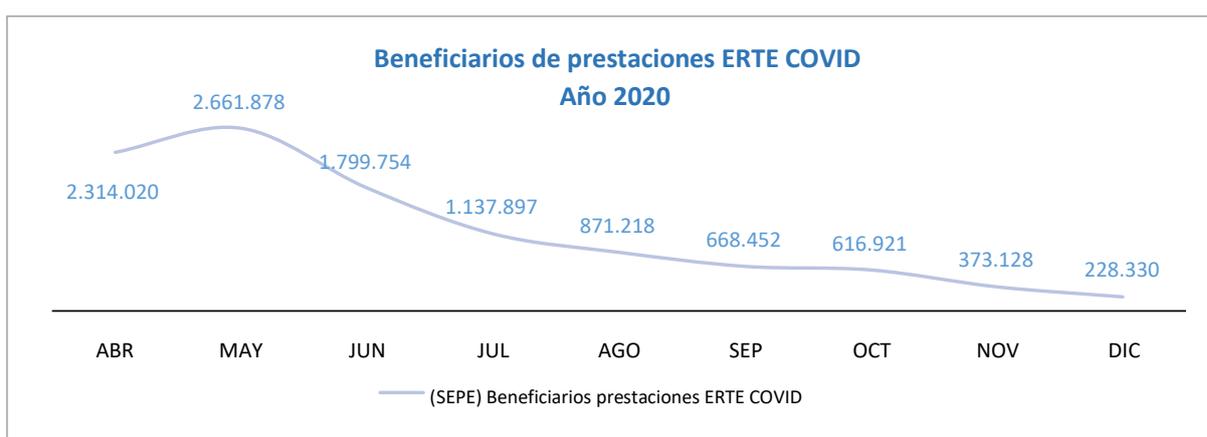


Figura N°2: Beneficiarios de prestaciones ERTE COVID año 2020. (MITES.GOB.ES, 2021)



Fuente: SEPE.

Figura N°3: Beneficiarios de prestaciones por desempleo, nivel contributivo, por sector de actividad. (MITES.GOB.ES, 2021)

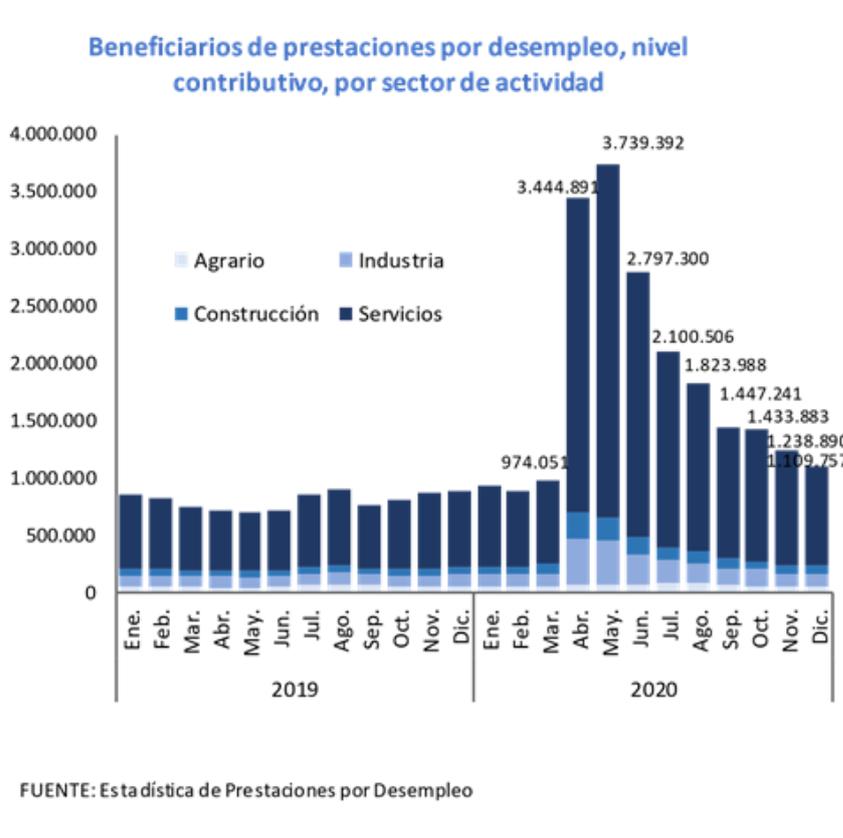


Figura N°4: Convenios por año de firma. (Registrados hasta DICIEMBRE de cada año) (MITES.GOB.ES, 2021)

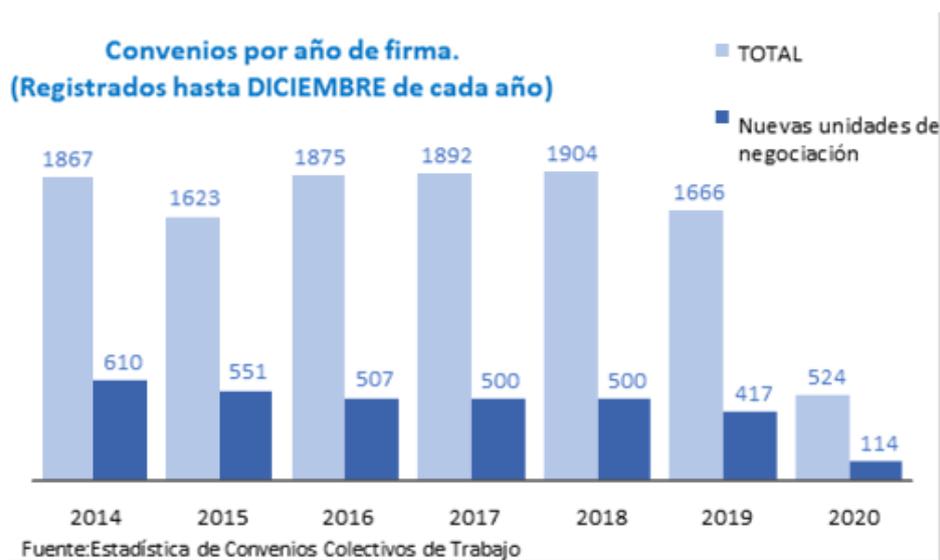


Figura N°5: Trabajadores afectados. (Registrados hasta DICIEMBRE de cada año).  
(MITES.GOB.ES, 2021)

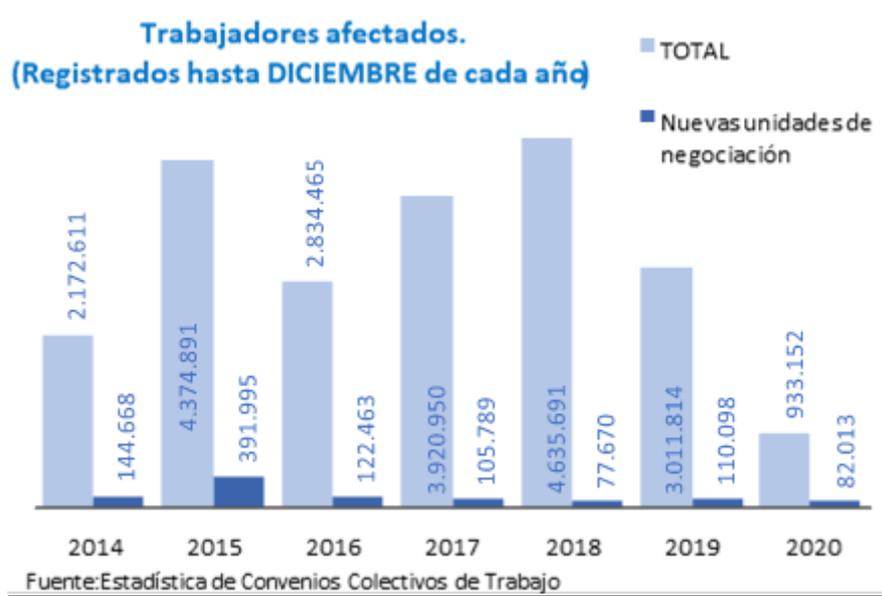


Figura N°6: Convenios por año de firma. 2016/2020. (MITES.GOB.ES, 2021)

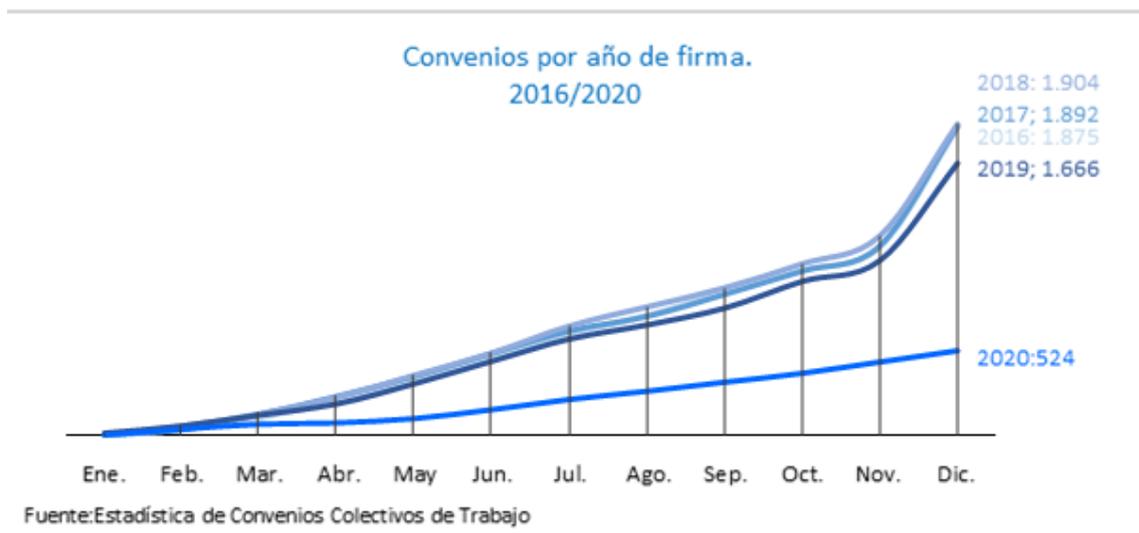
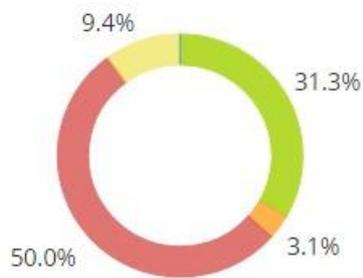


Figura N°7: ¿Cómo resuelven los jueces los ERTES? Evolución de la jurisprudencia sobre Ertres desde la declaración del Estado de alarma. (EDITORIAL.TIRANT.COM, 2020)

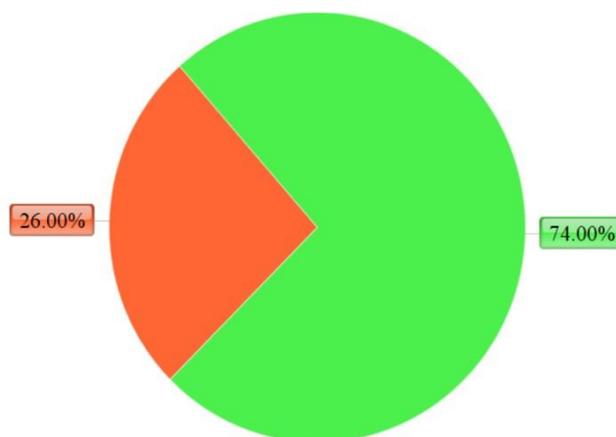


fallo estimatorio	31.3%	<span style="color: green;">■</span>
fallo estimatorio parcial	3.1%	<span style="color: orange;">■</span>
fallo desestimatorio	50.0%	<span style="color: red;">■</span>
fallo inadmite	9.4%	<span style="color: yellow;">■</span>

Fuente: Tirant Analytics.

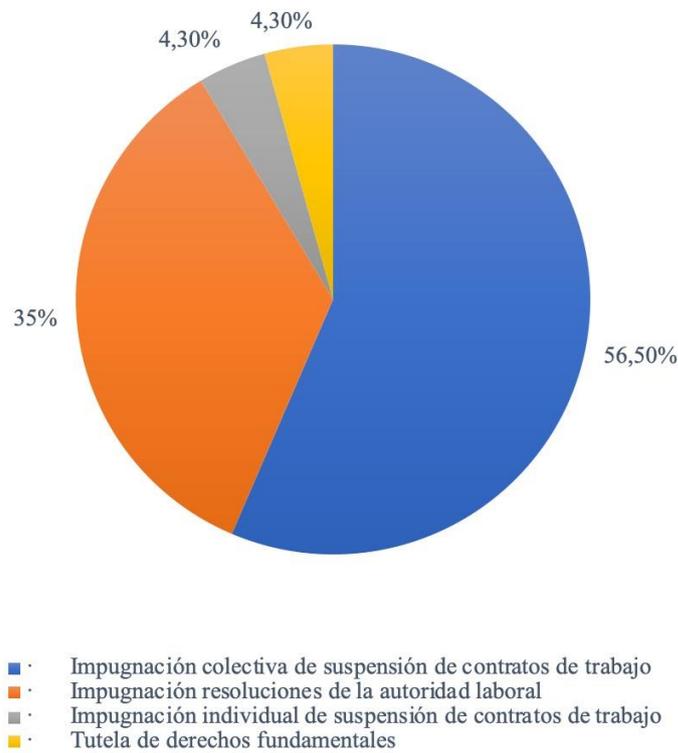
Figura N°8: De los casos atendidos hasta la fecha la mayoría son a favor de la empresa. (EDITORIAL.TIRANT.COM, 2020)

■ En contra de la empresa    ■ A favor de la empresa



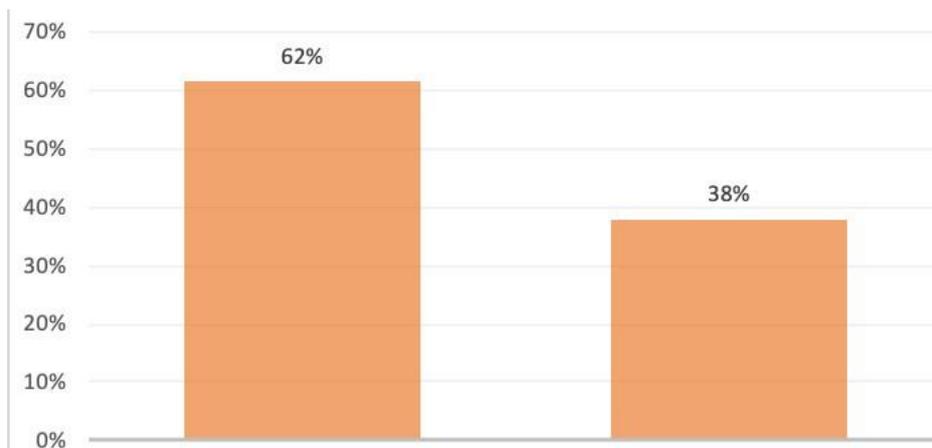
Fuente: Tirant Analytics.

Figura N°9: Los procedimientos sobre los que han recaído las principales resoluciones.  
(EDITORIAL.TIRANT.COM, 2020)



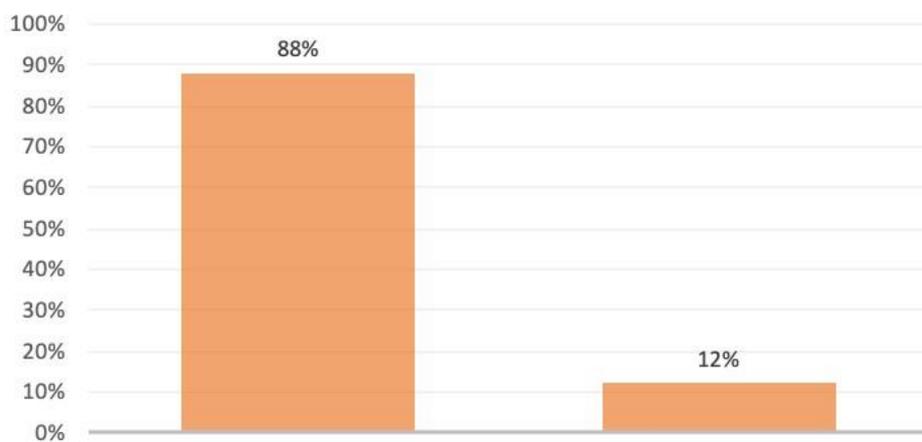
Fuente: Tirant Analytics.

Figura N°10: Impugnación colectiva de suspensión de contratos de trabajo.  
(EDITORIAL.TIRANT.COM, 2020)



Fuente: Tirant Analytics.

Figura N°11: Impugnación resoluciones de la autoridad laboral.



Fuente: Tirant Analytics.