



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**Expediente de Regulación Temporal de Empleo, marco
jurídico, motivación para su creación y análisis de su
aplicación durante la pandemia por la COVID-19**

Presentado por: Andrés González López

Tutelado por: Daniel Baños Diez

Soria, 30 de abril de 2021

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice

Bloque I. Introducción.

Capítulo 1. Justificación.

Capítulo 2. Objetivos.

Capítulo 3. Metodología.

Capítulo 4. Hipótesis de trabajo.

Bloque II. Desarrollo.

Capítulo 1. Marco normativo desde 1978 hasta la actualidad.

Capítulo 2. Suspensión de contrato de trabajo por causa de fuerza mayor.

Capítulo 3. Suspensión de contrato de trabajo por causa de fuerza mayor durante la pandemia de la COVID-19.

Capítulo 4. Afectación de la economía española por la crisis sanitaria de la COVID-19.

Capítulo 5. Sentencias recaídas en relación con los Expedientes de Regulación Temporal de empleo por causa de fuerza mayor durante la pandemia de la COVID-19.

Bloque III. Conclusiones.

Bloque IV. Bibliografía.

Bloque V. Anexos.

Capítulo 1. Anexo de Legislación.

Capítulo 2. Anexo de sentencias.

Capítulo 3. Índice de gráficas y tablas.

Bloque I. Introducción

Capítulo 1. Justificación.

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo es un mecanismo alternativo a los despidos mediante el cual una empresa con problemas coyunturales intenta salir adelante sin llevar a cabo despidos definitivos. A través de esta medida de flexibilización laboral el empresario puede suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de una parte de sus trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, para de esta forma y tras superar esos problemas coyunturales, mantener la actividad que venía realizando con todos sus empleados.

Sin embargo, a pesar de que su existencia no era notoria, como puede ser la del Expediente de Regulación de Empleo (ERE)¹, el ERTE se ha venido utilizando desde 1978 en mayor o menor medida, como se aprecia en la siguiente gráfica, observándose que aumentan en épocas de cambios de calado en el país, como la década de los años 80, o de crisis económicas o financieras como la de 1993 y la de 2008, observándose el incremento de ERTEs entre 2009 y 2014².

Entre 1978 y 2019, teniendo en cuenta que la gráfica 1 representa el acumulado hasta septiembre en cada anualidad, la cifra de trabajadores más alta de afectados por un ERTE fue en el año 1984, siendo de 481.769 trabajadores. Esta cantidad no alcanza el 50 % de los trabajadores afectados en el mismo período de 2020, cuando se alcanzó la cifra de 967.724.

Centrándonos en 2020, de los cerca de un millón de trabajadores afectados por regulaciones de empleo hasta el mes de septiembre del año 2020, más del 99% se encontraban en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada y solamente un escaso 0,7% fueron objeto de un despido colectivo. En relación al mismo periodo del año 2019, los trabajadores afectados por suspensión de contrato o reducción de jornada se han multiplicado por más de 30 y los afectados por despido colectivo se han reducido más de un 67%³ (EP Data, 2021).

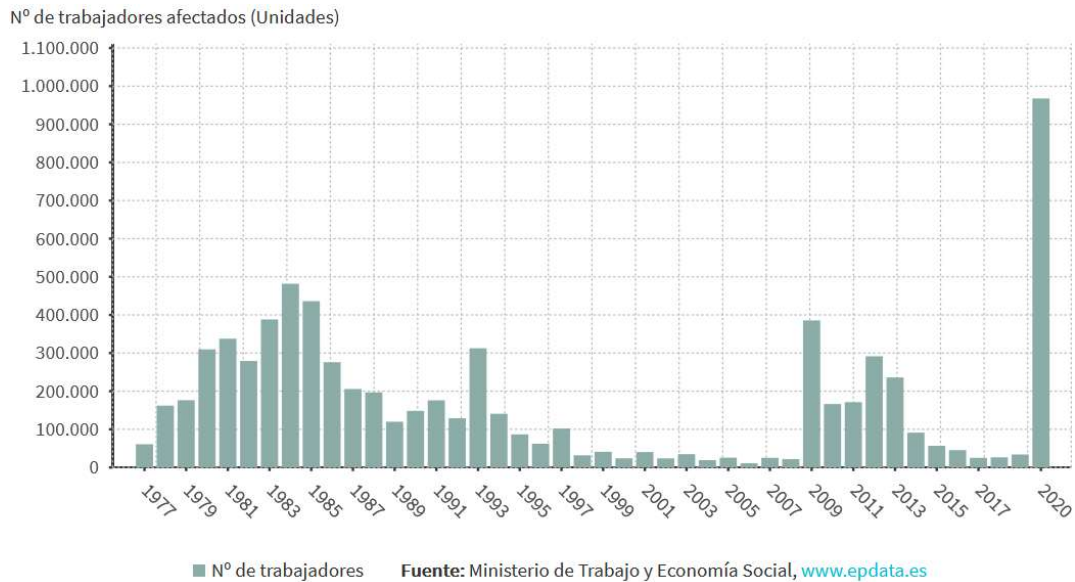
¹ El Expediente de Regulación de Empleo se aplica a situaciones de crisis estructurales en empresas, dando lugar a la extinción de contratos de trabajo. Debido al impacto que tienen los ERE de grandes empresas, afectando a miles de trabajadores, este mecanismo es más conocido por la opinión pública que el ERTE.

² En la década de los años 80, España se encontraba en un proceso profundo de transformación, tras la transición y la entrada en la democracia, así como en la Unión Europea, lo que provocó que se tratara de una época convulsa para las empresas. A principio de la década de los 90 se produjo una crisis económica mundial, provocada por diversos factores como el precio del petróleo, afectado por la guerra del Golfo. Esta crisis afectó a España de lleno en 1993, encontrándose el país con una elevada deuda pública derivada de una alta inversión por parte del Estado de cara a grandes eventos como los Juegos Olímpicos de Barcelona de 1992. En 2008 se produjo una crisis financiera mundial, provocada por el estallido de la burbuja inmobiliaria en EEUU. España sufrió las consecuencias de esta crisis directamente, ya que el sector de la construcción era capital en la economía del país en ese momento.

³ Datos reflejados en la fuente EPDATA, en relación con lo representado en la gráfica 1.

Evolución del número de trabajadores afectado por un ERTE en España.

Del mes de enero al mes de septiembre por cada año reflejado.



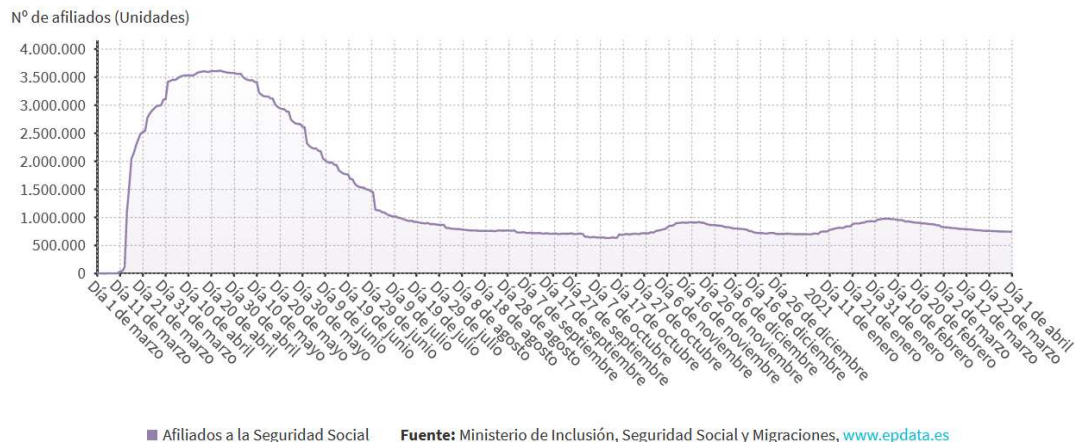
Gráfica 1. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Sin embargo, hay que resaltar que la cifra de trabajadores afectados por un ERTE en el año 2020 es muy superior, ya que la gráfica 1 sólo muestra los procedimientos de ámbito estatal, no encontrándose incluidos los expedientes presentados a autoridades provinciales o autonómicas. Como consecuencia de esto la cifra que se observa en la gráfica es mucho menor que la cifra real de trabajadores afectados por esta medida.

Para conocer el número de trabajadores afectados por un ERTE en todo el territorio nacional se muestra la siguiente gráfica:

Evolución diaria del número de afiliados afectados por un ERTE en España

entre el 1 de marzo de 2020 y el 1 de abril de 2021.



Gráfica 2. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

En la misma se observa el número de afiliados a la Seguridad Social afectados por esta medida, los cuales han superado los 3.500.000 trabajadores en el mes de abril de 2020, en todo el territorio nacional.

Con todo ello se observa la importancia que ha adquirido este mecanismo durante la crisis sanitaria que vivimos, y solamente con los datos de procedimientos de ámbito nacional ya se pone de manifiesto la envergadura de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 en el empleo, a pesar de que la cifra total de afectados por un ERTE en nuestro país es muy superior, como se observa en el número de afiliados a la Seguridad Social afectados.

Además, debido al interés actual que recae sobre esta medida, me ha parecido interesante ahondar en la historia de este mecanismo, que, a pesar de encontrarse implantado en nuestro ordenamiento jurídico desde hace cuatro décadas, no era tan conocido como su hermano mayor el ERE. También he considerado interesante analizar su aplicación en la situación actual, ya que su afectación a los ciudadanos queda patente con los datos reflejados en las gráficas anteriores.

Capítulo 2. Objetivos

Con el presente trabajo se pretende analizar la normativa reguladora de este mecanismo, exponiendo primeramente la evolución del marco jurídico que lo reguló desde 1978 hasta la actualidad. Seguidamente se expondrá el marco normativo actual en el que se regula la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Posteriormente se realizará una aproximación normativa al mecanismo de la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor para después analizar las peculiaridades de la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor durante la pandemia de la COVID-19.

El objetivo del presente trabajo es realizar una revisión de los cambios normativos que ha ido sufriendo la figura del ERTE hasta nuestros días, así como de su aplicación durante la pandemia de la COVID-19, enfatizando en el ERTE por causa de fuerza mayor derivado de la COVID-19, ya que ha sido el que se ha utilizado en mayor medida en los primeros meses de aplicación de restricciones derivadas del estado de alarma vigente en España entre marzo y junio de 2020.

Capítulo 3. Metodología

La metodología utilizada para la realización del presente trabajo ha sido la revisión normativa, a través de los diversos textos legislativos que han ido regulando el Expediente de Regulación Temporal de Empleo desde 1978 hasta la actualidad, poniendo de manifiesto los cambios que se han ido realizando y el contexto en el que han sido realizados, todo ello a través de los textos publicados en el Boletín Oficial del Estado.

Por otro lado, se ha analizado la aplicación de este mecanismo a la situación actual de pandemia, a través de la revisión y análisis de datos estadísticos, utilizando gráficas del portal web EP DATA, tanto de personas afectadas por un ERTE como de factores económicos que evidencian la crisis provocada por la COVID-19.

Capítulo 4. Hipótesis de trabajo

La situación actual del país es de extrema gravedad, tanto en el ámbito sanitario como en el económico. Las consecuencias de la aplicación de las medidas necesarias⁴ para hacer frente a la crisis sanitaria son catastróficas para la economía.

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo es el arma del Gobierno para tratar de paliar esas consecuencias en la economía.

Tras realizar una revisión normativa de este mecanismo y observar a través de datos estadísticos las ocasiones en que se ha venido utilizando desde 1978, se aborda su aplicación a la situación actual.

Se trata, a través del análisis de los datos derivados de su aplicación, de realizar un acercamiento a la idoneidad de la medida y a las posibles consecuencias de no haber sido utilizada.

Así mismo se analizan las consecuencias económicas de la situación actual y la afectación a sectores concretos de actividad, abordando la intensidad de las consecuencias de la pandemia en la economía del país y realizando un acercamiento a los posibles motivos por los que nuestro país se ha visto más afectado que otros por la crisis económica derivada de la pandemia de la COVID-19.

⁴ 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 (BOE número 17, de 14 de marzo de 2020).

Bloque II

Capítulo 1. Marco normativo desde 1978.

Desde la entrada en vigor de la Constitución Española de 1978⁵ se han producido cambios en la normativa del Expediente de Regulación Temporal de Empleo. En el año 1980 se publica la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁶, encontrándose regulado el ERTE en su artículo 47.

Este artículo habla de la *suspensión del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor*, y en el mismo se refiere en todo momento al artículo 51 de la misma ley para el procedimiento a seguir. En el artículo 51 se regula la extinción por causas tecnológicas, económicas y de fuerza mayor, siendo el procedimiento ahí regulado el que se aplica a la suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor del artículo 47, con alguna peculiaridad.

En la lectura del artículo 51 se observan diferencias según el tipo de causas que motiven el expediente de regulación de empleo. Para que la existencia de fuerza mayor se pueda aplicar, habrá de ser constatada por la autoridad competente; sin embargo, en el caso de causas económicas o motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

En el artículo 47 se indicaba que los plazos se reducirán a la mitad, observándose en el artículo 51 que esa reducción afecta a los expedientes motivados por causas económicas o tecnológicas, ya que como se observa en el apartado 3, se exceptúa la fuerza mayor de la obligación de abrir un período de consultas.

En el año 1994 se publica la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁷, observándose cambios en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del ERTE.

Se observa un cambio en la nomenclatura, pasando de denominarse suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor a denominarse suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que indica que se amplían las causas que pueden dar lugar a la aplicación de un ERTE.

Hasta esta modificación realizada en el año 1994, el artículo 47 era escueto, refiriéndose en todo momento al artículo 51; tras esta modificación, a pesar de que continúa refiriéndose al procedimiento del artículo 51, ya se hace referencia al procedimiento que se debe seguir en el propio artículo 47.

⁵ BOE número 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁶ BOE número 64, de 14 de marzo de 1980.

⁷ BOE número 122, de 23 de mayo de 1994.

Desde este momento se distingue entre el procedimiento a seguir para el caso de la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que será con arreglo al artículo 51, reduciéndose los plazos de su apartado 4, relativo al periodo de consultas, a la mitad, y el procedimiento a seguir en el caso de la suspensión del contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor, que será con arreglo al apartado 12 del artículo 51.

En el caso de la fuerza mayor se aprecia que continúa teniendo que ser constatada por la autoridad laboral, debiendo ser iniciada mediante solicitud de la empresa. Para la resolución de la autoridad laboral se fija un plazo de 5 días desde la fecha de la solicitud por parte de la empresa.

En el año 1995 se publica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁸. En este Real Decreto Legislativo no se producen cambios en el artículo 47 y tampoco en el 51, que continúa sin alteración desde la modificación de 1994.

En el año 2010 se publica el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo⁹. Cambia la redacción del artículo, siendo significativo que en el mismo aparece por primera vez la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el caso de la suspensión del contrato por causa de fuerza mayor no se observan cambios, quedando el apartado 12 del artículo 51 redactado como estaba hasta la fecha.

Nuevamente en el año 2010 se produce otro cambio en la regulación del ERTE con la publicación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹⁰, observándose cambios en su redacción.

En el anterior cambio normativo se había introducido por primera vez en el artículo 47 la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo añadida, en este cambio normativo, la prohibición de realizar horas extraordinarias durante el periodo de reducción de jornada, salvo fuerza mayor.

Así mismo se añade un apartado 4 a este artículo 47 enfocado a promover la formación del trabajador que se encuentre afectado por un ERTE de suspensión de contrato o de reducción de jornada.

En el caso de la suspensión del contrato por causa de fuerza mayor continúa igual, no habiendo cambios el apartado 12 del artículo 51.

En el año 2012 se publica el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹¹. Se trata de una modificación sustancial, ya que hasta el momento el artículo 47 remitía para el

⁸ BOE número 75, de 29 de marzo de 1995.

⁹ BOE número 147, de 17 de junio de 2010.

¹⁰ BOE número 227, de 18 de septiembre de 2010.

¹¹ BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012.

procedimiento de suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al procedimiento del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, con esta modificación queda plasmado el procedimiento a seguir en el propio artículo 47.

El apartado 2 del artículo 47, sobre la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mantiene la misma redacción.

En el apartado 3 mantiene también la misma redacción en lo referente a la suspensión del contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor, sin embargo, remite al artículo 51.7 para su procedimiento, cuando antes era al artículo 51.12.

La literalidad del procedimiento del artículo 51.7 para la suspensión del contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor continúa siendo la misma que hasta la fecha, ya que la redacción del anterior artículo 51.12 era la misma.

En el artículo 47.4 también se mantiene el fomento de la formación del trabajador que se encuentre afectado por un ERTE de suspensión de contrato o de reducción de jornada.

En el año 2012 se produce otro cambio normativo con la publicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹². Esta modificación introduce definiciones tasadas acerca de cuándo concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo por parte del empresario.

También podrán el empresario y la representación de los trabajadores sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, si bien deberá desarrollarse en el mismo plazo que el periodo de consultas, 15 días.

Se introducen cambios en relación con las consecuencias de la declaración de la medida como injustificada en la jurisdicción social.

El apartado 2, sobre la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mantiene la misma redacción, así como el apartado 3 en lo referente a la suspensión del contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor y el apartado 4 sobre el fomento de la formación del trabajador que se encuentre afectado por un ERTE de suspensión de contrato o de reducción de jornada.

Sin embargo, en el artículo 51.7, en relación con la suspensión del contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor se observan diferencias con este cambio normativo, limitándose el ámbito de la resolución de la autoridad laboral, que será el de constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

¹² BOE número 162, de 7 de julio de 2012.

En el año 2013 se publica el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social¹³.

Con este cambio normativo se continúa regulando la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de forma más restrictiva, regulando más profundamente el procedimiento a seguir para llevarlo a cabo.

Se resalta la comisión negociadora, que será única, aunque si existen varios centros de trabajo estará circunscrita a los que estén afectados por el ERTE. El periodo de consultas no será superior a 15 días, y la referida comisión negociadora estará compuesta por un máximo de 13 miembros que representen a cada una de las partes.

La comisión representativa de los trabajadores deberá estar constituida con anterioridad a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, debiendo comunicar la empresa a los trabajadores y a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. Con carácter general, el plazo para la constitución de esa comisión representativa será de 7 días desde la comunicación empresarial.

Transcurrido el plazo para la constitución de la comisión representativa el empresario podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

Si el período de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de aplicación del ERTE y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

La negociación deberá ser de buena fe, y el acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora, siempre que representen a la mayoría de los trabajadores de los centros de trabajo afectados.

Una vez finalizado el período de consultas el empresario comunicará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión.

El apartado 2, 3 y 4 del artículo 47 mantienen la misma redacción.

Así mismo el artículo 51.7, al que remite el artículo 47.3 en relación con la suspensión del contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor, también mantiene su redacción.

En el año 2014 se publica la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social¹⁴, sin embargo, no se producen cambios en la redacción del artículo 47 y tampoco del artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

¹³ BOE número 185, de 3 de agosto de 2013.

¹⁴ BOE número 52, de 1 de marzo de 2014.

Estos han sido los cambios sufridos por la normativa reguladora del ERTE desde la entrada en vigor de la Constitución Española¹⁵ en 1978 hasta la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁶, por el que actualmente se aplica el Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

En el año 2015 se publica el referido Real Decreto¹⁶, derogando diversa normativa, como el anterior Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁷.

En la actualidad el ERTE se encuentra regulado por esta norma, en su artículo 47.

La publicación de este texto refundido mantiene la redacción operada en el año 2013 del artículo 47 y del artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En el mismo se continúa observando una delimitación de lo que se entiende para que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como el procedimiento que se ha de llevar a cabo para la suspensión de contratos de trabajo por estas causas.

En el caso de la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor, regulado en el punto 3 del artículo 47, se remite al artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores y a las normas reglamentarias de desarrollo.

A través de la exposición de los cambios normativos que ha sufrido el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se pone de manifiesto que las modificaciones en la normativa se producen en épocas de crisis económicas o financieras.

Desde su redacción en 1980 no se producen cambios en el referido artículo hasta 1994, tras la crisis económica de 1993. Introduciendo ese año la definición de “suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”¹⁸.

Desde 1995, cuando se publica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo¹⁷, no se producen cambios en el artículo 47 del mismo hasta el año 2010, tras la crisis financiera de 2008.

Entre 2010 y 2015 se producen muchas modificaciones en la redacción de ese artículo 47, tratando de adaptarlo a la realidad económica del país y de

¹⁵ BOE número 311, de 29 de diciembre de 1978.

¹⁶ BOE número 255, de 24 de octubre de 2015.

¹⁷ BOE número 75, de 29 de marzo de 1995.

¹⁸ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE número 122, de 23 de mayo de 1994).

la Unión Europea¹⁹, para luchar contra los efectos de la crisis financiera en el empleo.

El mecanismo denominado ERTE ha sido una muleta para los empresarios en épocas de crisis, pudiendo hacer uso de este cuando una situación coyuntural afectaba a su negocio.

El ERTE ha sido y es capital también en la superación de la actual crisis sanitaria en la que nos encontramos, provocada por la COVID-19, debido a que las medidas sanitarias acordadas para hacer frente a esta pandemia han tensado hasta la extenuación a los empresarios españoles, provocando una crisis económica sin precedentes.

Gracias al ERTE se habría evitado una subida del paro de proporciones nunca vistas, consiguiéndose mantener el empleo en hibernación hasta la superación de la crisis sanitaria y de la económica provocada por esta.

Por todo lo anterior ha quedado patente que la “suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor” es un buen mecanismo para hacer frente tanto a crisis económicas como a cualquier otro evento que pueda paralizar la economía temporalmente.

En la siguiente tabla se recoge la normativa reguladora del ERTE, así como los cambios que ha ido sufriendo el artículo 47 desde 1978 hasta la actualidad; todos ellos han sido comentados a lo largo del presente capítulo, pudiendo observarse la literalidad del artículo 47 y los cambios a que se ha hecho referencia.

¹⁹ Las ayudas recibidas por España, durante la crisis financiera de 2008, por parte de la Unión Europea, dieron lugar a ajustes normativos impuestos por las políticas de austeridad de esta, para salir de la referida crisis, que afectaba a toda la Unión, si bien España fue uno de los países más afectados y que más ajustes tuvo que realizar.

Normativa reguladora	Cambios sufridos en el artículo 47 regulador del ERTE
Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores	<p>Artículo 47. <i>“Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor,</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo cincuenta y uno de esta Ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.</i> 2. <i>Los plazos establecidos en el artículo 51 se reducirán a la mitad en cuanto a su duración; la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.”</i>
Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social	<p>Artículo 47. <i>“Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.</i> <i>La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</i> <i>En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</i> 2. <i>Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.”</i>
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Mantiene la redacción.
Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo	<p>Artículo 47. <i>“Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</i> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</i> b) <i>El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</i>

	<p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p> <p>2. 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 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.”</p>
<p>Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo</p>	<p>Se observan los siguientes cambios:</p> <p>Artículo 47. “Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>[...]</p> <p>2. 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 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>[...]</p> <p>4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.”</p>
<p>Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral</p>	<p>Se observan los siguientes cambios:</p> <p>Artículo 47. “Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.</p> <p>La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p>

	<p><i>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</i></p> <p><i>Cuando el período 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 competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</i></p> <p><i>También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo 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.</i></p> <p><i>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.</i></p> <p><i>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</i></p> <p>[...]</p> <p>3. <i>Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</i></p> <p>[...].”</p>
<p>Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral</p>	<p>Se observan los siguientes cambios:</p> <p>Artículo 47. <i>“Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</i></p> <p>1. <i>El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 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.</i></p> <p><i>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; 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 producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</i></p> <p>[...]</p>

	<p><i>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.</i></p> <p>[...]</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</i></p> <p>[...].”</p>
<p>Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social</p>	<p>Se observan los siguientes cambios:</p> <p>Artículo 47. “<i>Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</i></p> <p>1. <i>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.</i></p> <p>[...]</p> <p><i>La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.</i></p> <p><i>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.</i></p> <p><i>La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.</i></p> <p><i>Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de</i></p>

	<p><i>consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo.</i></p> <p><i>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, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.</i></p> <p><i>[...].”</i></p>
<p>Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social</p>	<p>Mantiene la redacción.</p>
<p>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</p>	<p>Mantiene la redacción.</p>

Tabla 1. Normativa reguladora del ERTE y las modificaciones sufridas por el artículo 47, desde 1978 hasta la actualidad.

Capítulo 2. Suspensión de contrato de trabajo por causa de fuerza mayor.

La suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor viene regulada, como se ha expuesto, en el apartado 3 del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, el cual remite al artículo 51.7 de ese Estatuto y sus normas reglamentarias de desarrollo.

La fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral y es el empresario el que debe solicitar el inicio del procedimiento. Se observa que el plazo que tiene la autoridad laboral para dictar resolución es de 5 días, un plazo corto, acorde con el objetivo de la medida, que es hacer frente a una situación coyuntural y actual que afecta a la empresa de manera grave.

Por otra parte, en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores²⁰ se observa que el contrato de trabajo podrá suspenderse por diversas causas, figurando en la letra i) de su apartado 1 la fuerza mayor temporal.

La norma reglamentaria que regula la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor es 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 jornada²¹, siendo de aplicación los artículos 31, 32 y 33.

Se observa que el procedimiento regulado en este reglamento tiene un carácter eminentemente práctico, con plazos ajustados²², esto es debido a la urgencia en la que se encuentra la empresa cuando lo solicita y a la necesidad de hacer frente a esa situación con la mayor celeridad posible, a fin de evitar la destrucción de empleo y de dificultar la recuperación de la empresa.

La suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor se aplica en situaciones que no dependen de la voluntad del empresario y que impiden el desarrollo de la prestación del trabajo de forma normal.

La principal característica de la fuerza mayor aplicable a la suspensión del contrato de trabajo es la existencia de un suceso externo al círculo de la empresa, de carácter extraordinario e independiente de la voluntad del empresario, que además acarrea consecuencias en la prestación del trabajo (Anónimo, 2020).

Así mismo, también se pone de manifiesto la necesaria temporalidad de la fuerza mayor, que debe tener efectos pasajeros sobre la actividad de la empresa, tratándose de hechos imprevisibles o inevitables, externos al círculo del empresario. Se distingue entre fuerza mayor propia, provocada por hechos catastróficos como pueden ser incendios o terremotos, y la fuerza mayor impropia, que son simples hechos imposibilitantes no catastróficos, como puede ser una decisión de los poderes públicos imprevisible o inevitable, que afecta la empresa e impide su normal funcionamiento afectando, por ejemplo, a la

²⁰ 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 (BOE número 255, de 24 de octubre de 2015).

²¹ BOE número 261, de 30 de octubre de 2012.

²² La autoridad laboral competente dictará resolución en el plazo máximo de 5 días desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación. En determinadas circunstancias se dará trámite de audiencia, que se realizará en un día.

continuación de la prestación laboral. La característica de la involuntariedad resulta necesaria para que exista fuerza mayor impropia (Anónimo, 2020).

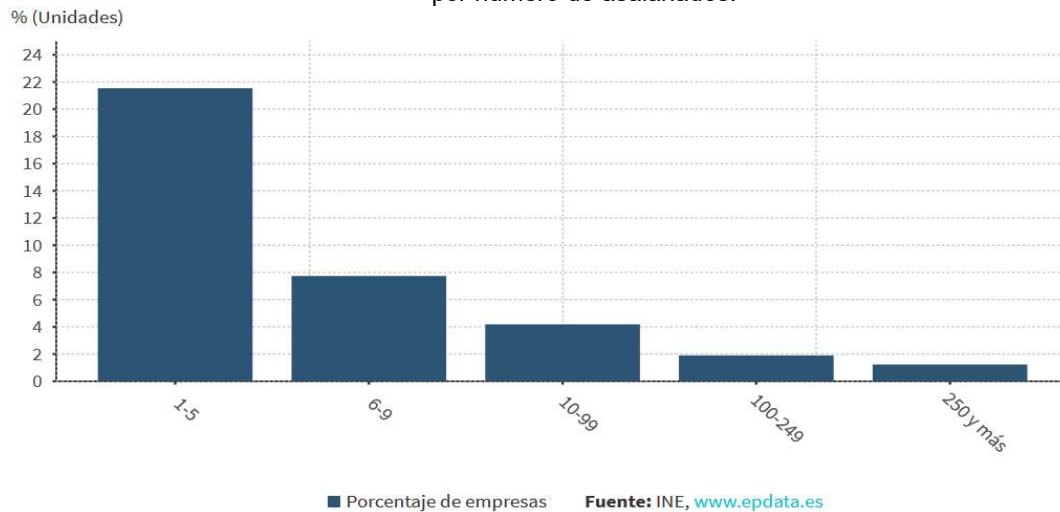
Estas son las posibles situaciones que pueden dar lugar a la aplicación de la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor, dando lugar a la aplicación del procedimiento regulado en la normativa expuesta.

La aplicación del ERTE por causa de fuerza mayor se ha venido aplicando desde su creación a situaciones puntuales que afectan a una empresa o un conjunto más o menos reducido de ellas, como pudiera ser las derivadas de un hecho catastrófico²³, caracterizándose por las notas expuestas de temporalidad e imprevisibilidad.

Capítulo 3. Suspensión de contrato de trabajo por causa de fuerza mayor durante la pandemia de la COVID-19.

La situación en la que nos encontramos a nivel mundial, debido a la pandemia de la COVID-19, ha dejado un escenario desolador para las empresas, siendo más acentuado en las pequeñas y medianas empresas y sobre todo en las que se dedican al sector servicios, a las que ha golpeado de lleno esta pandemia, ya que han sido las que han sufrido directamente las medidas restrictivas que se han tenido que aplicar para hacer frente a la misma.

Empresas destruidas entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de septiembre de 2020 por número de asalariados.



Gráfica 3. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

En la gráfica anterior se observa cómo las pequeñas y medianas empresas son las que han sufrido las consecuencias de la pandemia. El grueso de las empresas que han sido destruidas hasta el 30 de septiembre de 2020 han

²³ Hechos como pudieran ser incendios en el centro de trabajo, nevadas copiosas, terremotos, es decir, hechos imprevisibles y de carácter temporal.

sido las que tenían entre 1 y 5 trabajadores, seguidas de las que tenían entre 6 y 9, aunque estas últimas representan menos de la mitad que las anteriores.

Queda patente así mismo cómo las grandes empresas no han recibido la sacudida de la crisis económica provocada por la COVID-19, observándose en la gráfica que las empresas con más de 250 trabajadores han sido las menos afectadas.

En la historia reciente no se había producido un hecho de esta magnitud y que afectase a todo el territorio nacional, con medidas tan drásticas como la declaración del Estado de Alarma, aplicando medidas restrictivas como el cierre de toda actividad no esencial²⁴.

Estas restricciones han llevado aparejadas medidas como el ERTE por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19, regulado en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19²⁵. También ha sido utilizado el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), sin embargo, la gran mayoría de los ERTes solicitados tras el estado de alarma declarado el 14 de marzo de 2020 fueron por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19.

A través de esta medida se ha tratado de paliar la destrucción de empleo, facilitando la suspensión del contrato de trabajo para así evitar que una situación puntual, aunque más larga de lo esperado, provocara unas consecuencias en el empleo de magnitudes insospechadas.

La gráfica 2, anteriormente expuesta, representa la evolución del número de afiliados a la Seguridad Social afectados por un ERTE en España entre el día 1 de marzo de 2020 y el día 1 de abril de 2021, que ha llegado a superar los 3.600.000 trabajadores. Es una cantidad de trabajadores abrumadora, siendo similar al número de parados del país, que se situó en el último trimestre de 2020 en más de 3.700.000 personas (EP Data, 2021).

A pesar de la utilización del ERTE para paliar los efectos de la crisis provocada por la pandemia, el paro registrado ha aumentado en el año 2020, observándose la subida más pronunciada en el mes de abril. Sin embargo, si no se hubiera aplicado la suspensión del contrato de trabajo en esta situación que nos encontramos, la cifra de parados podría haberse duplicado, lo que provocaría consecuencias difíciles de predecir.

²⁴ 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 (BOE número 17, de 14 de marzo de 2020). En este Real Decreto se suspende la apertura al público de terminados locales y establecimientos, como por ejemplo las actividades de hostelería y restauración.

²⁵ BOE número 73, de 18 de marzo de 2020.

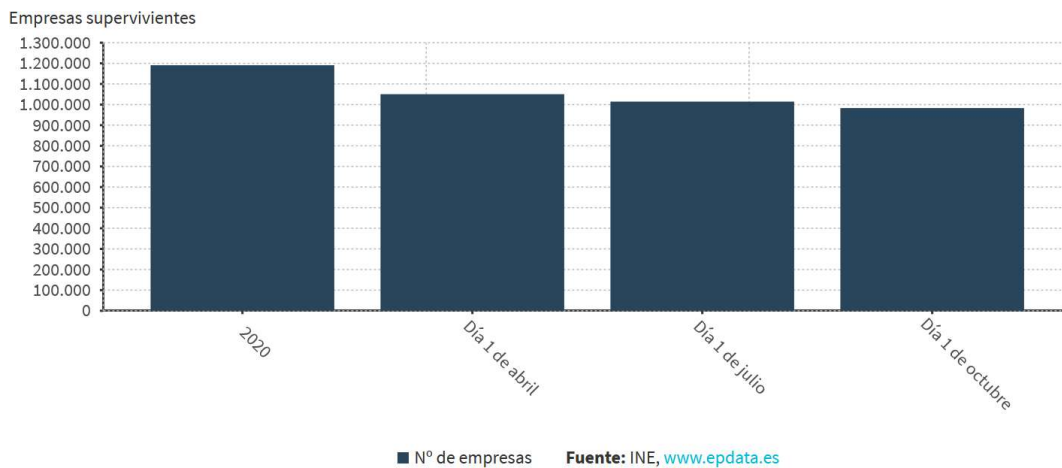
Evolución mensual del paro registrado en España entre 2001 y marzo de 2021.



Gráfica 4. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

A pesar de todo ello, se observa en la gráfica siguiente que la crisis de la COVID-19 ha provocado el cierre de más de 200.000 empresas con al menos un trabajador en plantilla entre el primer y tercer trimestre de 2020.

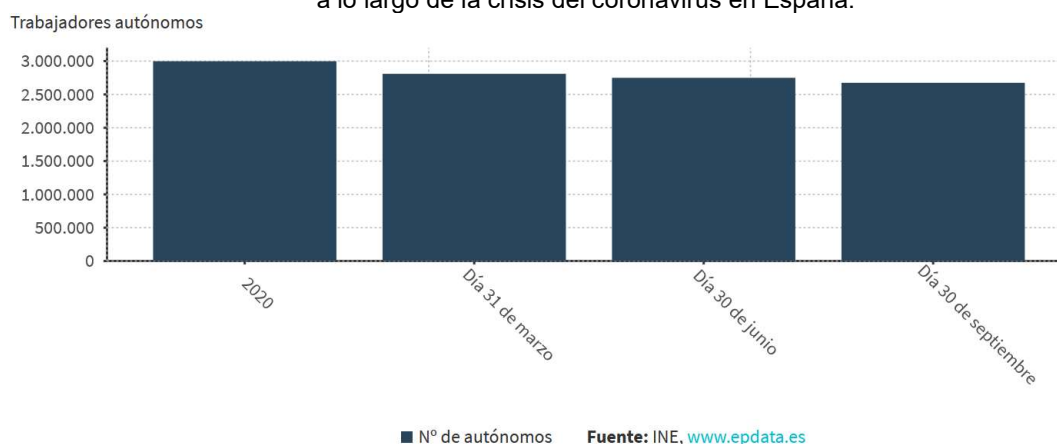
Número de empresas a 1 de enero de 2020 y su supervivencia a lo largo de la crisis del coronavirus en España.



Gráfica 5. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

También en el caso de los trabajadores autónomos se observa la pérdida de más de 320.000 cotizantes de este tipo, como refleja la siguiente gráfica:

Número de trabajadores autónomos a 1 de enero de 2020 y su supervivencia a lo largo de la crisis del coronavirus en España.



Gráfica 6. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Estos datos reflejan la intensidad de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, que a pesar de todas las medidas²⁶ puestas en marcha por los poderes públicos ha provocado destrucción de empleo y pérdida de empresas.

Por ello adquiere relevancia la medida del ERTE, ya que, si no hubiera sido aplicado, los datos que se observan en las gráficas anteriores serían realmente catastróficos.

La medida de la suspensión del contrato de trabajo, así como todas las demás medidas que se han tomado para hacer frente a esta pandemia, han tensionado enormemente las arcas del Estado. En cambio, sin esas medidas podríamos estar ante la mayor y más profunda crisis económica de la historia reciente, ya que, a pesar de las medidas tomadas, la crisis acecha igualmente a España y a occidente en general, aunque posiblemente será de una envergadura mucho menor y la salida de la misma será razonablemente rápida.

Como se observa en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, las razones para declarar como causa de fuerza mayor las pérdidas de actividad consecuencia de la COVID-19, no son otras que evitar males mayores que afectarían al empleo de forma prolongada y por ende a la economía del país.

El objetivo es evitar el impacto negativo de las medidas restrictivas del Estado de Alarma sobre las empresas y sobre los trabajadores, evitando en la medida de lo posible la pérdida de empleos.

²⁶ Medidas como la garantía de suministro de agua y energía a consumidores vulnerables, el carácter preferente del trabajo a distancia, moratoria de deuda hipotecaria o la prestación extraordinaria por cese de actividad. Aprobadas mediante Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE número 73, de 18 de marzo de 2020).

En los artículos 22 y 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se regulan las peculiaridades de la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19.

Así mismo en el artículo 25 se regulan medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

La situación de fuerza mayor, a los efectos de aplicación del ERTE, procederá para las empresas que tengan pérdidas de actividad por causa directa de la COVID-19, incluyendo la declaración del estado de alarma, que queden debidamente acreditadas (Candamio Boutureira, 2020).

Las situaciones de pérdida de actividad se encuentran tasadas en la normativa expuesta²⁷, teniendo además que ser constatadas por la autoridad laboral; sin embargo, el procedimiento es ajustado a la especial situación de urgencia por la que pasan las empresas que acuden a este mecanismo, ya que se agilizan los trámites.

Otra medida de gran relevancia que se aplica a los ERTE por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19 es la exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social, así como las cuotas por conceptos de recaudación conjunta²⁸, reduciendo de esta forma los costes del mantenimiento de los empleos durante la situación de fuerza mayor, evitando de ese modo la extinción de contratos.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración del abono de las cotizaciones alcanzará al 75 % de la aportación empresarial, y para las empresas con menos de 50 trabajadores la exoneración será completa. Esta medida ha sido aplicada 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. BOE número 73, de 18/03/2020, si bien ha ido sufriendo cambios tras la derogación del Estado de Alarma, adaptándose a la situación de la pandemia.

En el caso de las personas trabajadoras, se matiza que a pesar de esta exoneración se mantendrá la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo

²⁷ 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. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE número 73, de 18 de marzo de 2020).

²⁸ Las exoneraciones de la aportación empresarial afectan a contingencias comunes, contingencias profesionales, desempleo y por formación profesional y aportaciones al FOGASA. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE número 73, de 18 de marzo de 2020).

establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social (Candamio Boutureira, 2020). Siguiendo a este mismo autor:

Fuera de esta situación excepcional, sólo en los casos en los que la fuerza mayor deriva de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social (Candamio Boutureira, 2020, p. 12).

Se regula de forma excepcional el ERTE por causa de fuerza mayor derivado de la COVID-19, regulándose las modificaciones expuestas de la normativa del Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

El mecanismo para la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor viene regulado, como se ha expuesto a lo largo del presente trabajo, en el Real Decreto Legislativo 2/2015²⁹, concretamente en el artículo 47 y en el artículo 51.7, aunque también se hace referencia a la fuerza mayor temporal en el artículo 45.1 i). Así mismo la norma reglamentaria de desarrollo para la aplicación de este mecanismo 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 jornada³⁰, siendo de aplicación los artículos 31, 32 y 33.

No obstante, dadas las especiales singularidades de la situación de pandemia, y las necesidades de mecanismos ágiles que den salida a las decisiones de restricción tomadas, 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, regula modificaciones dirigidas a contribuir a esas necesidades de agilidad, reduciendo los plazos del procedimiento e incluyendo la exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social en la medida que le corresponda en función del número de trabajadores, tratando así mismo de reducir el impacto de las medidas adoptadas, como la declaración del estado de alarma, para hacer frente a la crisis sanitaria en la que nos encontramos.

Como se ha expuesto, no solamente se ha utilizado el mecanismo del ERTE por causa de fuerza mayor para hacer frente a la situación de pandemia, sino que también se ha hecho uso del ERTE por causas ETOP, regulándose también modificaciones realizadas *ad hoc* para hacer frente a la situación, con el mismo objetivo que el expuesto anteriormente.

Siguiendo a Candamio Boutureira (2020, p. 49):

La suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE), se realizarán por el procedimiento establecido para el Expediente

²⁹ 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 (BOE número 255, de 24 de octubre de 2015).

³⁰ 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 (BOE número 261, de 30 de octubre de 2012).

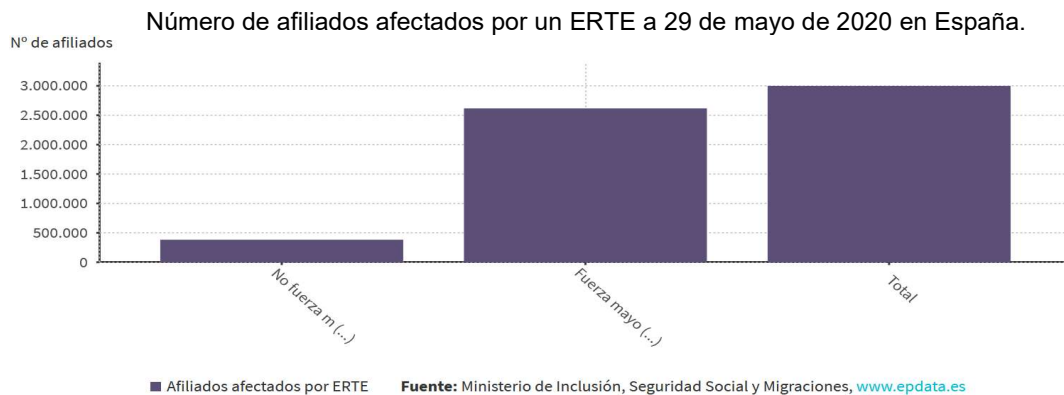
de Regulación de Empleo con las especificaciones contenidas en el artículo 47 ET y 16 a 24 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Para su aplicación a la situación actual, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo agiliza los trámites, como en el caso de los ERTE por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19.

Así mismo, según va evolucionando la situación se van realizando modificaciones en la regulación, necesarias para la aplicación de las medidas.

En el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio³¹, como señala Candamio Boutoureira (2020), “se introduce como medida de transición de los ERTES por fuerza mayor a ERTES ETOP la aplicación de las exoneraciones de cuotas en los ERTES por causas técnicas, económicas, organizativas y de producción”. Así mismo, no se podrán realizar horas extraordinarias, como tampoco se podrá concertar nuevas contrataciones o establecer nuevas externalizaciones de la actividad, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo, con alguna excepción. Añade además para los casos de ERTES por causas ETOP vigentes a la entrada en vigor de este nuevo Real Decreto que continúan según las condiciones pactadas en su momento.

En la siguiente gráfica se observa el número de afiliados a la Seguridad Social afectados por un ERTE a fecha 29 de mayo de 2020.



Gráfica 7. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Se observa que el grueso de los afiliados afectados por esta medida lo han sido por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19, siendo este el mecanismo más utilizado, como se ha expuesto, para hacer frente a las restricciones derivadas de la declaración del estado de alarma.

Tras el levantamiento del Estado de Alarma se regulan medidas para facilitar la transición de los ERTES por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19, los cuales podían no cumplir los requisitos, a ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tales como las reguladas en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

³¹ 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 (BOE número 178, de 27 de junio de 2020).

Capítulo 4. Afectación de la economía española por la crisis sanitaria de la COVID-19.

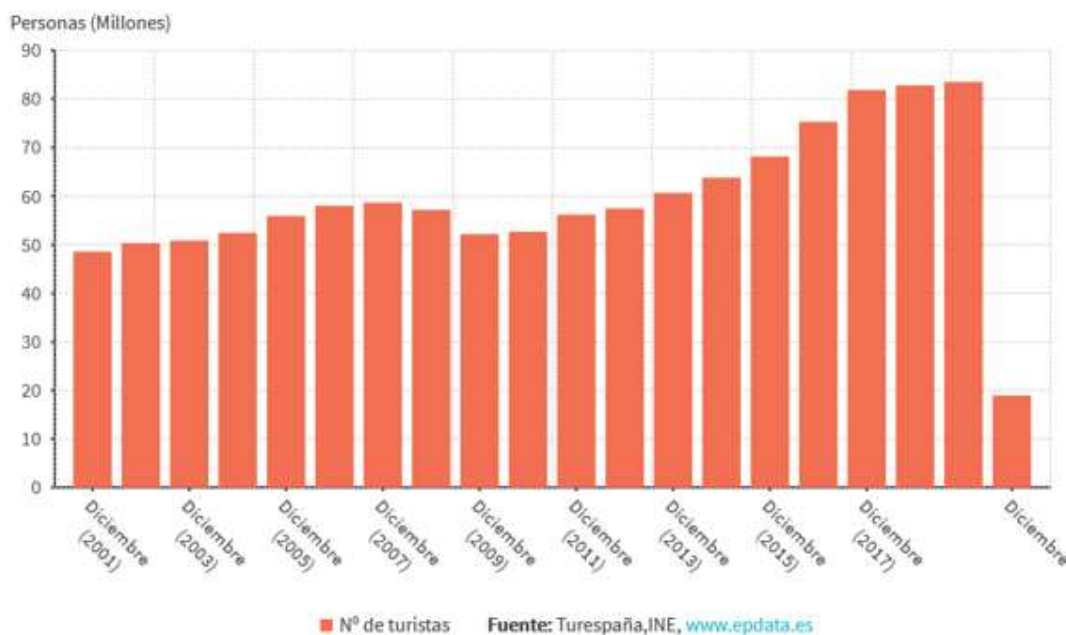
La crisis sanitaria por la COVID-19 ha afectado de manera directa a la economía y al tejido productivo del país. En este capítulo se realiza un acercamiento a los efectos provocados en la economía por las medidas tomadas para hacer frente a la pandemia.

El sector servicios en España es capital para la economía del país, siendo el más afectado en esta situación en la que nos encontramos: en la que no había una crisis económica ni financiera y, sin previo aviso, miles de empresarios se han visto abocados a tener que cerrar sus negocios por imposición, como consecuencia de la necesidad de hacer frente a la crisis sanitaria para evitar un colapso del Sistema Nacional de Salud.

Esto ha provocado que las empresas, sobre todo las pequeñas y medianas empresas dedicadas al sector servicios, hayan dejado de tener ingresos, manteniendo parte de sus gastos.

Como se observa en la gráfica, el turismo ha caído a mínimos históricos, pasando de más de 80.000.000 millones de personas en 2019 a menos de 20.000.000 durante 2020, siendo uno de los sectores más importantes de la economía española y afectando de lleno a las empresas referidas.

Evolución de la llegada de turistas extranjeros a España hasta 2020.



Gráfica 8. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

España tiene una economía fuertemente ligada al sector servicios, siendo el turismo capital en ella. El empleo en nuestro país es dependiente de este sector, lo que ha provocado que la crisis sanitaria haya asestado un duro golpe a la economía del país, provocando destrucción de empleo o evitando la creación del mismo.

En la siguiente gráfica se observa el crecimiento en los últimos años de la aportación de la actividad turística al PIB en nuestro país, representando en 2019 el 12,5 del PIB.



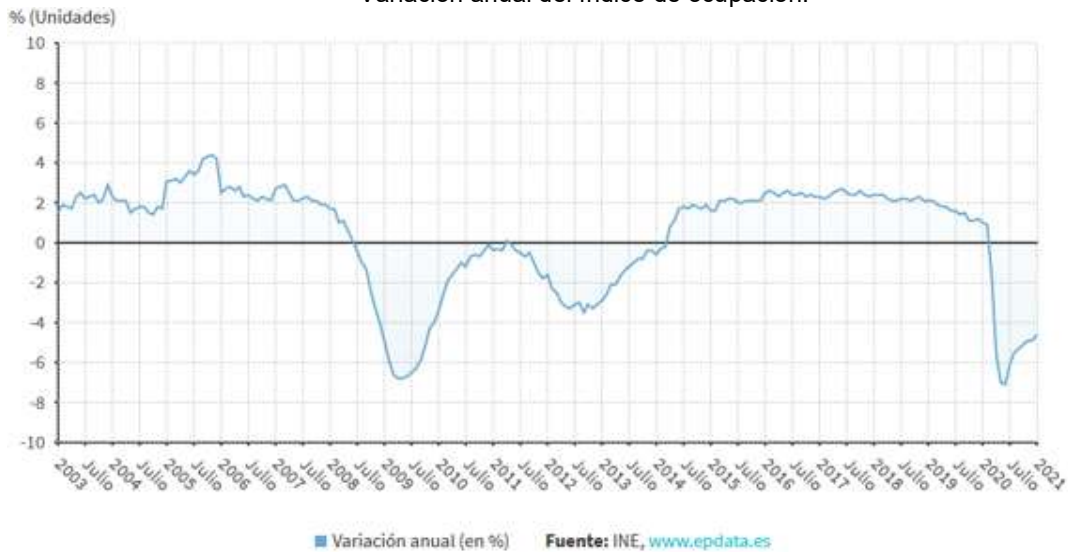
Gráfica 9. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Debido a ello, la actual pandemia mundial nos ha afectado de manera directa, debido a que las restricciones de actividades no esenciales afectan directamente al sector servicios. Estas medidas además se han tomado en todos los países de nuestro entorno, reduciéndose el turismo drásticamente tanto por las medidas de los países de origen de los turistas que recibe nuestro país, como por las medidas impuestas en España para hacer frente a la pandemia.

En la gráfica siguiente se observa que la caída en el índice de ocupación en el sector servicios es de la misma entidad que la provocada por la crisis financiera de 2008. Con todo ello, se espera que la recuperación sea de la misma intensidad que la caída, debido a las características de la crisis actual.

Evolución del empleo en el sector servicios.

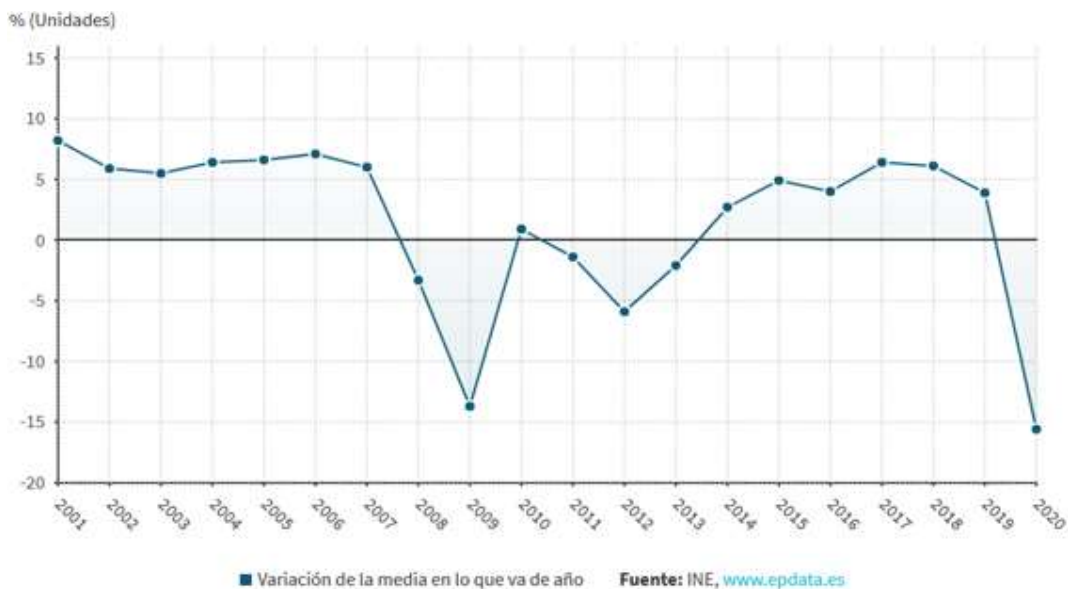
Variación anual del índice de ocupación.



Gráfica 10. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

El descenso tan acusado en el índice de ocupación del sector servicios viene determinado por las drásticas medidas sanitarias tomadas para evitar un colapso del Sistema Nacional de Salud. Estas medidas han provocado un descenso de la facturación en este sector superior al de la crisis de 2008, como se observa en la siguiente gráfica.

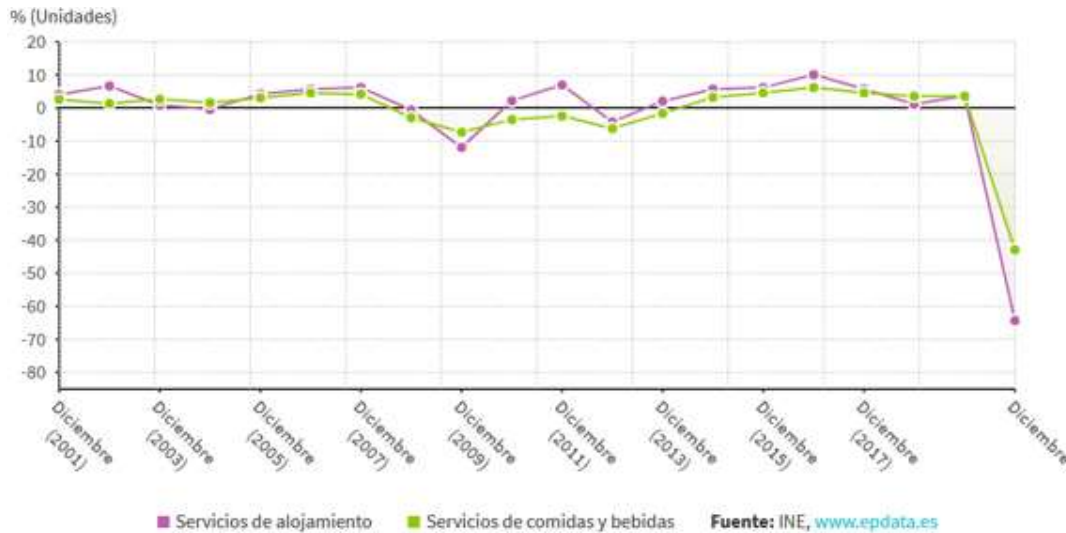
Variación de la facturación del sector servicios en España



Gráfica 11. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Dentro del sector servicios es importante resaltar la situación de la hostelería, ya que ha sido la más afectada por las medidas tomadas para hacer frente a la pandemia.

Evolución anual de la facturación de los servicios de alojamiento y de comida y bebida en España hasta diciembre de 2020.



Gráfica 12. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

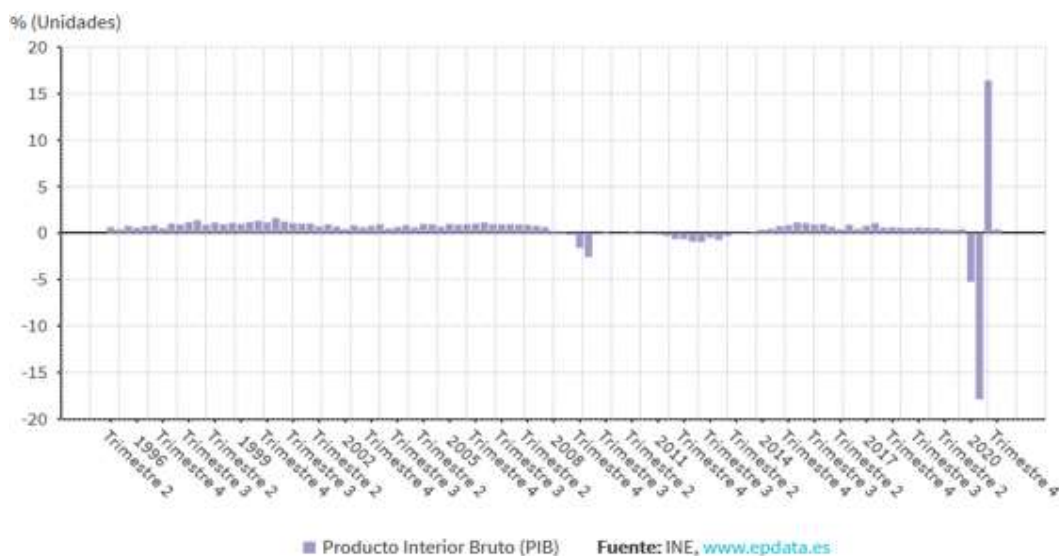
En la gráfica anterior se observa cómo la caída en la facturación tanto de los servicios de alojamiento, como de comida y bebida, ha sido muy acusada, observándose que la afectación sufrida por la crisis financiera de 2008 es de una entidad mínima al lado de la observada en el año 2020.

Esta crisis económica, provocada por la pandemia de la COVID-19, ha afectado a prácticamente la totalidad de los países del mundo (Banco Mundial, 2020), siendo los países de occidente posiblemente los más golpeados.

En los países de nuestro entorno las medidas tomadas para evitar el colapso sanitario han sido similares, por lo que la caída en la economía ha sido sufrida por todos.

En la gráfica siguiente se muestra la evolución trimestral del Producto Interior Bruto en España, dejando patente los estragos en la economía provocados por esta pandemia. Según se observa, en el segundo trimestre el PIB cayó más de un 17%, coincidiendo con la declaración del estado de alarma y con el cierre de toda actividad no esencial. Sin embargo, en el tercer trimestre se observa una subida del PIB de más del 16%.

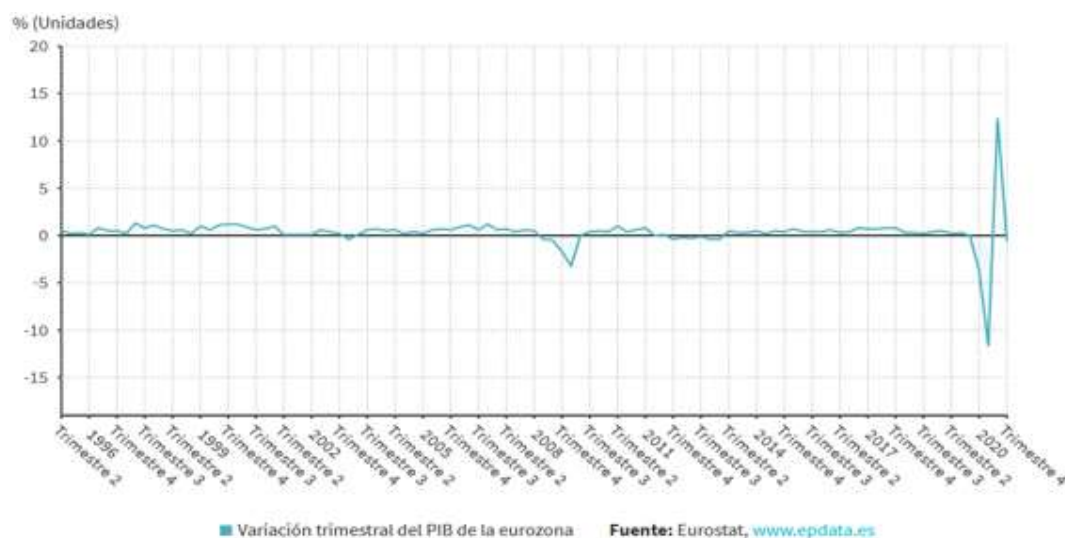
Evolución trimestral del PIB de España.



Gráfica 13. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

En la siguiente gráfica figura la variación trimestral de PIB en la eurozona, observándose una fuerte caída en el segundo trimestre de 2020, recuperada con una fuerte subida en el tercer trimestre. Sin embargo, el cuarto trimestre es nuevamente desastroso. Todo ello coincide con las llamadas olas de la pandemia, fuertes subidas en los contagios que provocan la aplicación de medidas restrictivas que contraen la economía, la cual se recupera fuertemente cuando las medidas cesan.

Variación trimestral del PIB en la eurozona.



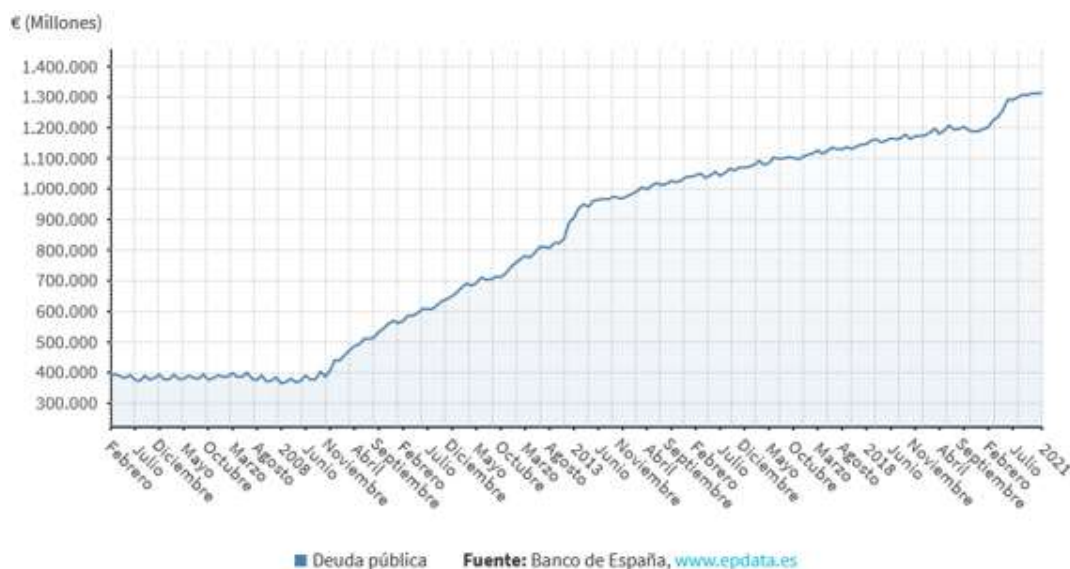
Gráfica 14. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Las dos gráficas anteriores, sobre el PIB de la eurozona y sobre el PIB de España, evidencian la similitud del golpe sufrido por la crisis sanitaria de la COVID-19 en los países de nuestro entorno.

Sin embargo, la fuerte dependencia del sector servicios de España nos sitúa entre los países más afectados por esta crisis, ya que países como Alemania, con un tejido productivo de gran envergadura, se han visto menos afectados.

En la siguiente gráfica se observa la evolución de la deuda pública de España. A partir de la crisis financiera de 2008 la tendencia ha sido ascendente; sin embargo, desde 2013, a pesar de continuar ascendiendo, parecía que el aumento se iba estabilizando. En 2020 se aprecia una subida muy acusada, debido a la necesidad del Estado de endeudarse para poder hacer frente a las ayudas que necesariamente se han tenido que aplicar para paliar las consecuencias de las medidas tomadas para hacer frente a la pandemia.

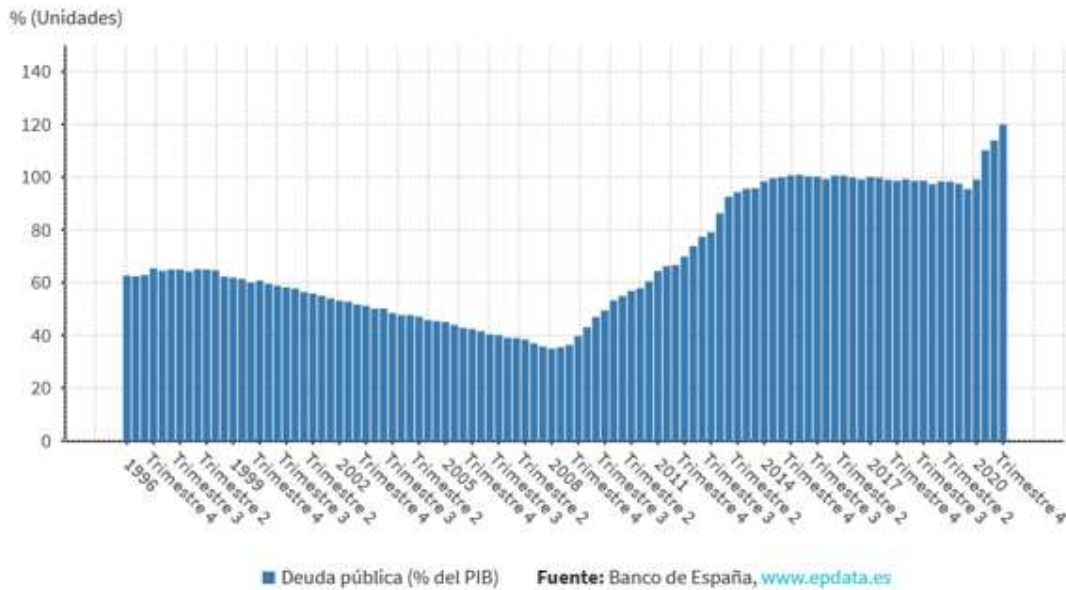
Evolución de la deuda pública de España.



Gráfica 15. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

La deuda pública de España ha aumentado en más de un 20 % del PIB debido a la pandemia. En la siguiente gráfica se observa como desde el año 2014 se mantenía estable la relación entre deuda pública y PIB, a pesar del aumento paulatino de la deuda pública, como se observa en la gráfica anterior.

Evolución trimestral de la deuda en porcentaje del PIB.



Gráfica 16. EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.

Es debido a la pandemia la fuerte subida de deuda pública en relación al PIB, ya que por un lado el Estado debe endeudarse más para hacer frente a los gastos que supone las medidas que debe tomar, y por otro se reduce el PIB al hibernar toda actividad no esencial, como consecuencia de las medidas para hacer frente a la pandemia.

La gráfica anterior muestra de manera significativa la afectación de esta crisis sanitaria a la economía del país, reduciendo su PIB y aumentando su gasto. Esto no se puede sostener en el tiempo indefinidamente, ya que si la producción baja y los gastos suben habrá un momento en el que no se pueda hacer frente a la deuda. Sin embargo, al tratarse de una crisis coyuntural, el horizonte en el que se mantiene esta situación es limitado, motivo por el cual el Estado puede aguantar esta situación, aplicando medidas como el ERTE, para evitar que la crisis se convierta en estructural cuando las medidas restrictivas no sean necesarias por motivos sanitarios.

Cierto es que el endeudamiento del presente dejará sus posos en el futuro, y que las generaciones venideras deberán hacer frente a una deuda abultada. No obstante, no parece que se pudiera hacer otra cosa en esta situación, la cual requería un esfuerzo de todos, incluidos los poderes públicos.

Capítulo 5. Sentencias recaídas en relación con los Expedientes de Regulación Temporal de empleo por causa de fuerza mayor durante la pandemia de la Covid-19.

La aplicación de los ERTEs por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19, ha dado lugar a recursos judiciales a raíz de decisiones de la autoridad laboral.

La cantidad de ERTEs declarados durante esta pandemia es abrumadora, dando lugar a diversas decisiones con las que los administrados pueden no estar de acuerdo, por lo que acuden a sede judicial a reclamar sus pretensiones.

A continuación se muestran algunos ejemplos de sentencias recaídas en relación con la aplicación de los ERTEs por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19:

- Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Zamora 101/2020, de 27 de marzo de 2020.

Se deniega ERTE solicitado por causa de fuerza mayor por parte de un despacho de abogados en base a que la abogacía no es un servicio básico e indispensable de conformidad con regulación del estado de alarma. El Juzgado de lo Social falla a favor de la administración ya que se establecen en el Anexo del Real Decreto Ley 10/2020 de 29 de marzo³² las actividades consideradas esenciales y por lo tanto excluidas de la aplicación del ERTE por fuerza mayor derivada de la COVID-19, en aplicación del estado de alarma, figurando entre las mismas la actividad de abogados.

Tanto en la resolución administrativa como en la sentencia del Juzgado de lo Social se indica que la empresa podría solicitar la autorización del ERTE con fundamento en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, si cumpliera los requisitos, presupuestos y procedimiento aplicable a dichas causas. (Candamio Boutureira, 2020)

- Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Burgos 103/2020, de 08 de mayo de 2020.

Se reconoce el derecho de un abogado a realizar un ERTE por fuerza mayor sobre su empleada, secretaria que se encargaba de tareas administrativas, como consecuencia de la disminución de la actividad del abogado. (Candamio Boutureira, 2020)

En este caso, la disminución de la actividad del abogado, derivada de la declaración del estado de alarma, ha dejado sin carga de trabajo a su única empleada, entendiéndose que su trabajo no afecta a los servicios esenciales que sí tiene que prestar el letrado.

³² Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE número 87, de 29 de marzo de 2020).

- Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Ávila 122/2020, de 13 de mayo de 2020.

En este caso el Juzgado falla a favor de la autoridad laboral, la cual había denegado la aplicación de un ERTE a una actividad de fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración, debido a que no acreditaba la falta de suministros necesarios para el desarrollo de su actividad, habiendo solicitado el ERTE en base a esa premisa, el Juzgado entiende que debe acreditar su existencia, como se indica en el 22.1 del Real Decreto Ley 8/2020³³, y que en el caso concreto no consta acreditación alguna referente a la falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad. (Candamio Boutureira, 2020)

- Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Ávila 128/2020, de 27 de mayo de 2020.

En este caso la autoridad laboral dictó resolución no constatando la existencia de fuerza mayor para suspender los contratos de un trabajador de la actividad de construcción de carreteras y autopistas, ya que no se aportaba ninguna documentación que acreditara la vinculación de la pérdida de actividad a la COVID-19, además de que la referida actividad no se encuentra suspendida, por lo que no encaja dentro de los supuestos de suspensión de las relaciones laborales por causa de fuerza mayor aplicables al COVID-19.

El Juzgado de lo Social ante el que se presentó recurso, por el contrario, entiende que la situación de fuerza mayor queda acreditada con la reducción de actividad vinculada a la crisis sanitaria por la COVID-19, como se exige en el artículo 22.1 del Real Decreto Ley 8/2020³⁴, *"La resolución impugnada si bien se encuentra motivada, no obstante, la motivación de la denegación no es ajustada a derecho en tanto en cuanto se basa en la inexistencia de la paralización o suspensión total de la actividad. Y es que no es necesaria la existencia de una paralización o suspensión total de la actividad, sino la existencia acreditada de "pérdidas de actividad" como consecuencia del COVID-19. Lo que, además, resulta coherente con la medida propuesta que es la de reducción del 50% de la jornada laboral de la trabajadora afectada. Sin perjuicio de que los otros trabajadores que forman la plantilla de la empresa sigan trabajando y no se vean afectados por el ERTE"* (Candamio Boutureira, 2020).

En este caso el Juzgado de lo Social considera acreditada la pérdida de actividad, siendo suficiente para poder aplicar el ERTE a esa trabajadora, por lo que falla a favor del administrado.

³³ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE número 73, de 18 de marzo de 2020).

Bloque III. Conclusiones.

A través del presente trabajo se ha realizado una revisión y análisis de la normativa reguladora del Expediente de Regulación Temporal de Empleo desde la entrada en vigor de la Constitución Española en 1978.

A pesar de que la opinión pública en su gran mayoría no conocía este mecanismo, se ha observado que está presente en nuestra legislación desde el año 1980.

Ha sufrido diversas modificaciones, adaptándose al contexto social y económico de cada época. En el año 1994 se realizan modificaciones que llegan hasta la actualidad, como por ejemplo la nomenclatura. En el año 2012 se introducen definiciones restrictivas en la redacción del ERTE.

A través de la revisión y análisis realizada se ha observado que las modificaciones en la regulación de este mecanismo se han venido produciendo tras épocas de crisis económicas o financieras profundas, como la de 1993 y la de 2008, o de cambios de calado en el país, como la década de los años 80.

En esas épocas en las que se producían situaciones coyunturales que hacían necesarios los cambios normativos, el uso del Expediente de Regulación Temporal de Empleo se multiplicaba.

Los cambios normativos se producen tras las situaciones que dan lugar a la necesidad de aplicación del ERTE, observándose que el legislador no consigue anticiparse a las necesidades de las empresas, realizando los cambios tras observar las disfunciones que se producen al aplicar el mecanismo.

Como ejemplo de lo anterior, la crisis económica de 1993 dio lugar a cambios normativos en 1994. Así mismo la crisis financiera de 2008 dio lugar a cambios a partir de 2010, siendo los de mayor calado en el año 2012.

Con todo ello, el uso del ERTE por parte de los empresarios ha ido en consonancia con situaciones problemáticas para las empresas, siendo esa la finalidad de este, por lo que parece una medida apta para proteger el empleo al mismo tiempo que se protege al empresario que genera ese empleo y que en un momento dado se encuentra en una situación en la que, de no ser por esa medida, podría estar abocado al cierre.

Los poderes públicos deben favorecer la creación de empleo, así como el mantenimiento del mismo, apoyando tanto al trabajador como al empresario que con su actividad genera puestos de trabajo, por lo que el ERTE parece una medida adecuada para tal fin, como se observa en las cifras sobre su aplicación en épocas convulsas.

La situación actual es de un carácter excepcional: la pandemia por la COVID-19 ha puesto patas arriba todo el sistema, el cual no parece, a la luz de los hechos, que estuviera preparado para una situación de tal magnitud, aunque dado que este tipo de crisis sanitarias no se recuerdan en la historia reciente, al

menos desde el año 1918³⁴, parece esperable que ningún Estado estuviera preparado para esta situación.

Las medidas que se han tenido que adoptar para hacer frente a esta pandemia han sido drásticas, decretándose el cierre de toda actividad no esencial, entre otras medidas.

Por todo ello, y teniendo en cuenta que los gobiernos conocían las consecuencias de las medidas restrictivas que tomaban, se hacía necesario buscar una solución que atajara la inminente pérdida de empleo y el cierre de esas pequeñas y medianas empresas, lo que posiblemente provocaría una crisis económica de magnitudes indeterminadas, convirtiendo el paro en estructural y abocándonos a un escenario de lenta recuperación.

La solución ha sido aplicar el Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor derivada de la COVID-19 y también el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, regulando modificaciones excepcionales como la agilización del procedimiento y la inclusión de la exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social en la medida que le corresponda en función del número de trabajadores.

La cantidad de trabajadores afectados por un ERTE ha llegado a superar la cifra de las 3.600.000 personas, siendo esa una cifra similar al número de parados del país en diciembre de 2020 (EP Data, 2021).

Observándose las cifras expuestas a lo largo del presente trabajo, se entiende la magnitud que ha tenido la aplicación de esta medida, evitando la posible duplicación del paro registrado, con las consecuencias que eso tendría para la economía. Con esta medida se han evitado despidos, se ha protegido el empleo y al empresario. También se ha prohibido el despido de trabajadores en un plazo de 6 meses tras el Expediente de Regulación Temporal de Empleo a los empresarios que se hayan acogido a la exoneración o reducción de las cotizaciones de los trabajadores³⁵, lo que indica la vocación de la medida, que no es otra que la de proteger el empleo en su doble sentido: ayudando al empleador a resistir las medidas restrictivas, entre otras cosas exonerándolo o reduciéndole las cotizaciones de los trabajadores, y protegiendo a los trabajadores abocados a la pérdida de su empleo como consecuencia de la situación sanitaria.

La crisis económica producida por las medidas adoptadas para hacer frente a la pandemia de la COVID-19 es innegable. Como se observa en los datos expuestos, la afectación a la economía española y al tejido productivo, es abrumadora, sobre todo en el sector servicios y más concretamente en el sector de la hostelería.

Queda patente que esta medida ha tensionado sobremanera las arcas del Estado, que se ha visto obligado a endeudarse para poder hacer frente a esta

³⁴ Pandemia de gripe de 1918, también conocida como gripe española, debido a que en España la enfermedad recibió más atención de la prensa que en Europa ya que no se censuraba la información sobre la enfermedad porque España no se encontraba inmersa en la Primera Guerra Mundial.

³⁵ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE número 73, de 18 de marzo de 2020).

situación. La responsabilidad del Estado es la de proteger a sus trabajadores y empresarios, a pesar de que deba endeudarse para ello.

Con todo lo expuesto se llega a la conclusión de que, a pesar de las desventajas que pueda tener el endeudamiento presente, la solución ha sido adecuada a la situación, evitando la destrucción de empleo y manteniendo al empresario a flote. Al tratarse de una situación coyuntural, que será superada en un periodo de tiempo relativamente corto, con la aplicación del ERTE se garantiza que cuando se supere esta pandemia, la economía del país se recuperará con fuerza y no se habrán perdido miles o quizá millones de puestos de trabajo ni destruido parte del tejido productivo del país, lo que tendría difícil recuperación.

Los datos anteriores evidencian lo expuesto: se trata de una crisis coyuntural derivada de medidas drásticas aplicadas para atajar un posible colapso del sistema sanitario, y no de una crisis económica o financiera estructural. Por ello la recuperación de la economía podrá ser de la misma intensidad que la crisis que la ha golpeado, cuando se puedan dejar de tomar medidas restrictivas, y todo ello en gran medida será gracias a los mecanismos como el ERTE aplicados, que han favorecido enormemente el mantenimiento del tejido productivo del país, para que esté ahí cuando venga la recuperación.

Bloque IV. Bibliografía.

1. Anónimo (2020). Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). A Coruña: Editorial Colex.

Disponible en: <https://www.colex.es>

2. Banco Mundial (2020). La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial. Washington: Banco Mundial.

Disponible en:

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>

3. Candamio Boutureira, J.J. (2020). ERTEs por Coronavirus. Novedades y procedimiento a seguir en los expedientes temporales de regulación de empleo a causa del COVID-19. A Coruña: Editorial Colex.

Disponible en: <https://www.colex.es>

4. Europa Press Noticias (2021). EP Data. Agencia de datos. Internet. Europa Press.

Disponible en: <https://www.epdata.es/>

Bloque V. Anexos.

Capítulo 1. Anexo de Legislación.

- Constitución Española (BOE número 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 64, de 14 de marzo de 1980).
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE número 122, de 23 de mayo de 1994).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 75, de 29 de marzo de 1995).
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE número 147, de 17 de junio de 2010).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE número 227, de 18 de septiembre de 2010).
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE número 162, de 7 de julio de 2012).
- 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 (BOE número 261, de 30 de octubre de 2012).
- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE número 185, de 3 de agosto de 2013)
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE número 52, de 1 de marzo de 2014).
- 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 (BOE número 255, de 24 de octubre de 2015).
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE número 73, de 18 de marzo de 2020).
- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE número 87, de 29 de marzo de 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 (BOE número 178, de 27 de junio de 2020).

Capítulo 2. Anexo de sentencias.

- Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Zamora 101/2020, de 27 de marzo de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Burgos 103/2020, de 08 de mayo de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Ávila 122/2020, de 13 de mayo de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Ávila 128/2020, de 27 de mayo de 2020.

Capítulo 3. Índice de gráficas y tablas.

- Gráfica 1. Evolución del número de trabajadores afectado por un ERTE en España. Del mes de enero al mes de septiembre por cada año reflejado. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 2. Evolución diaria del número de afiliados afectados por un ERTE en España entre el 1 de marzo de 2020 y el 1 de abril de 2021. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 3. Empresas destruidas entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de septiembre de 2020 por número de asalariados. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 4. Evolución mensual del paro registrado en España entre 2001 y marzo de 2021. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 5. Número de empresas a 1 de enero de 2020 y su supervivencia a lo largo de la crisis del coronavirus en España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 6. Número de trabajadores autónomos a 1 de enero de 2020 y su supervivencia a lo largo de la crisis del coronavirus en España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 7. Número de afiliados afectados por un ERTE a 29 de mayo de 2020 en España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 8. Evolución de la llegada de turistas extranjeros a España hasta 2020. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 9. Evolución de la aportación de la actividad turística al PIB de España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)

- Gráfica 10. Evolución del empleo en el sector servicios. Variación anual del índice de ocupación. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 11. Variación de la facturación del sector servicios en España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 12. Evolución anual de la facturación de los servicios de alojamiento y de comida y bebida en España hasta diciembre de 2020. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 13. Evolución trimestral del PIB de España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 14. Variación trimestral del PIB en la eurozona. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 15. Evolución de la deuda pública de España. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)
- Gráfica 16. Evolución trimestral de la deuda en porcentaje del PIB. (EP Data. Agencia de Datos- Europa Press Noticias. 2021.)

- Tabla 1. Normativa reguladora del ERTE y las modificaciones sufridas por el artículo 47, desde 1978 hasta la actualidad.

