

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN
TEMPORAL DE EMPLEO Y LA CRISIS
DEL COVID-19”**

AUTORA: CARMEN GARCÍA VICENTE

**FACULTAD DE COMERCIO VALLADOLID,
SEPTIEMBRE DE 2021**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

TRABAJO FIN DE GRADO

**“El expediente de regulación temporal de empleo y
la crisis del Covid-19”**

Trabajo presentado por: GARCÍA VICENTE, CARMEN

Tutora: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 21 de septiembre de 2021

Resumen

Desde el inicio de la crisis sanitaria y las declaraciones de estados de alarma, la mayoría de los países europeos han activado sus mecanismos de protección del empleo con una medida denominada “Expedientes de Regulación Temporal de Empleo”, en adelante ERTEs.

Los ERTEs han conseguido impedir el aumento masivo del desempleo, preservar las rentas de los trabajadores afectados, y salvaguardar a las empresas para que, pasada la pandemia, pudieran de nuevo reanudar su actividad. El TFG analiza en qué consisten los ERTEs, su régimen jurídico y tipología, ERTEs por causa de fuerza mayor (FM) y los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP) y pretende averiguar si han cumplido o no sus objetivos.

Palabras clave: contrato de trabajo, ERTEs, Covid-19, regulación de urgencia, ERTEs de fuerza mayor, ERTEs por causas ETOP.

Abstract

Since the beginning of the health crisis and the declarations of states of alarm, most European countries have activated their employment protection mechanisms with a measure called "Temporary Employment Regulation Files", hereinafter ERTes.

The ERTes have managed to prevent the massive increase in unemployment, preserve the incomes of the affected workers, and safeguard specific human capital, and, consequently, the productivity of companies and wages in the face of reactivation. That is why the ERTE programs have reached a very wide coverage at the beginning of the Covid-19 crisis protecting both companies and workers, for all this it has seemed to me a topic of special interest to carry out a study and understand this matter.

In general, I am going to focus on how the coronavirus pandemic has affected employment contracts, on the emergency regulation established due to the health crisis, as well as on ERTes due to force majeure (FM) and ERTes due to economic, technical, organizational and productive causes (ETOP).

Keywords: Employment contract, ERTes, Covid-19, emergency regulation, force majeure ERTes, ETOP ERTes.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	7
II. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN	9
1. Concepto y fundamento de la suspensión del contrato de trabajo.....	9
2. Regulación de las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo. En especial, la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Régimen jurídico	10
III. LA REGULACIÓN EXTRAORDINARIA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE LA COVID-19	16
1. EL COVID-19 Y LAS RAZONES QUE MOTIVAN LA REGULACIÓN EXTRAORDINARIA: SALVAR EL EMPLEO Y LAS EMPRESAS.	16
2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR.	19
3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS.....	31
4. ESPECIAL MENCIÓN AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	33
IV. INDIDENCIA DEL NÚMERO DE ERTES POR MOTIVO DE COVID-19. EVOLUCIÓN	36
V. Conclusiones	46
VI. Bibliografía	49
VII. Webgrafía	51
VIII. Otros documentos	54
ANEXO 1	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Trabajadores en ERTE totales (2005-2020)	37
Gráfico 2. Evolución personas en ERTE (abril 20- febrero 21).....	38
Gráfico 3. Los sectores más afectados por los ERTEs en España	39
Gráfico 4. Acumulado del gasto total de los turistas internacionales - comparativa año 2019-2020.....	40
Gráfico 5. Empleados afectados por despidos y ERTEs en abril sobre la media de afiliados de enero-febrero 2020.....	41
Gráfico 6. Tasa de variación anual del paro en porcentaje.	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro resumen con información básica sobre la cláusula del mantenimiento del empleo	35
--	----

I. Introducción

La crisis sanitaria derivada de la pandemia del Covid-19 ha dado lugar a profundas transformaciones en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad, como se pone en evidencia por la entrada en vigor de múltiples normas sucesivas, adoptadas de manera urgente por la gravedad de la situación.

De todos esos cambios, de naturaleza en principio coyuntural, probablemente el más significativo ha sido la readecuación de las medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada como mecanismo para evitar despidos masivos, creándose de este modo una especie de tregua en el empleo, que ha sido acompañada de exoneraciones de cuotas para las empresas y salvaguardas garantista para las personas asalariadas.

La regulación del expediente de regulación temporal de empleo (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 establece medidas tendentes a impedir que una situación coyuntural, como la de la pandemia de Covid-19, influya negativamente, dañando y perjudicando a los trabajadores, empresarios, y al empleo en sentido amplio, tratando así de eludir despidos.

La rápida sucesión de preceptos legales y sus contenidos a veces contradictorios (cosa comprensible ante las incertidumbres vividas) ha dado lugar a múltiples dudas e interpretaciones no siempre coincidentes.

Los expedientes de regulación temporal de empleo y la crisis del Covid-19 es un tema económico, laboral, e incluso político, de los más actuales con un gran alcance e interés.

Los objetivos que se plantean con esta investigación son los siguientes:

- Examinar cómo ha afectado la pandemia a los contratos de trabajo.
- Conocer qué son los ERTes.
- Estudiar las regulaciones “extraordinarias” que han supuesto los ERTes.
- Estudio gráfico sobre los ERTes.

Para realizar este trabajo académico he empleado fuentes doctrinales, otros documentos oficiales y guías del Ministerio de Trabajo, además de sitios web como blogs y revistas online.

En cuanto a la metodología seguida en este Trabajo Fin de Grado, pretendo saber cómo ha afectado la pandemia a los contratos de trabajo, a las relaciones laborales y a la subsistencia de las empresas. Además realizo un estudio de las causas del contrato de trabajo por motivos de fuerza mayor y causas ETOP regido por el Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET. Seguidamente analizo la regulación excepcional de los ERTEs motivada por la pandemia de la Covid-19, el *Real Decreto-Ley 8/2020* y sus contextos pandémicos, así como todos los efectos que todo ello ha conllevado. Además, elaboro un estudio de datos mediante gráficos sobre la incidencia de los ERTEs y su evolución a lo largo de los años.

Para concluir, explico si gracias a la medida de los expedientes de regulación temporal de empleo durante la crisis de la pandemia, ha tenido un efecto positivo o negativo en las empresas y trabajadores.

Esta obra intenta ser un estudio eminentemente práctico y descriptivo de toda esa problemática, tanto desde la perspectiva de los contenidos contractuales como procesales.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN

1. Concepto y fundamento de la suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es *“aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial”*. (Molero Manglano, 2017, pág.73)

La noción de contrato de trabajo viene definida indirectamente en los artículos 1 y 8 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el *Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre* (en adelante ET), y en especial por el artículo 1.1 al delimitar su ámbito de aplicación:

“Trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Las Fuentes de la relación laboral y el principio de jerarquía normativa están recogidas en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores:

“1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.”

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.”

De acuerdo con la norma que regula el contrato de trabajo, el ET, éste puede suspenderse por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 45.1. La suspensión deja sin efectos las obligaciones contraídas por las partes intervinientes en el contrato, como así establece el apartado 2 del art.45 ET: *“la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”*.

La suspensión del contrato se caracteriza por su naturaleza temporal, de manera que, una vez concluida, se reanudan las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, transitoriamente suspendidas (García-Perrote Escartín, 2020)

La suspensión se diferencia de la extinción del contrato por el hecho de que en ésta la interrupción de la relación laboral es definitiva, mientras que en la suspensión solo es temporal: el tiempo que dure la causa que la originó.

Por otro lado, la diferencia con relación al descanso del trabajador (vacaciones, permisos, etc.) no estriba en su duración (las vacaciones del trabajador pueden tener mayor duración que una incapacidad laboral), sino en el hecho de que durante la suspensión no existe la obligación de pagar salarios.

Con estos antecedentes se define la suspensión como aquella situación anómala que atraviesa el contrato de trabajo en la que desaparecen las obligaciones básicas del mismo, las cuales se reanudarán en un momento posterior, tan pronto como se levante la suspensión, en cuyo caso el trabajador tendrá el derecho de reintegrarse a su puesto de trabajo, y el empresario la obligación de readmitirle y abonarle los salarios que a partir de la reincorporación devengue.

2. Regulación de las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo. En especial, la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Régimen jurídico

Como hemos indicado, el art.45 y siguientes del ET regula las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 45.1 del ET

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 45.2 del ET

El efecto principal de la suspensión del contrato de trabajo es la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 47 del ET

Este contempla la “*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*”.

Este artículo establece, entre otras cosas que:

1. *“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. 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. 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. (...)*
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 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.*
3. *Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.*
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”.

- Suspensión del contrato de trabajo por causas de fuerza mayor

Por fuerza mayor ha de entenderse cualquier acontecimiento externo, independiente de la voluntad de las partes, de carácter imprevisible o que, aun previsto, sea inevitable. Ejemplos: incendio, plagas del campo, pandemia, terremoto, sediciones, etc.

La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, contemplada en el artículo 51.7 del ET determina que *“la existencia de fuerza mayor como causa motivadora, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de la parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento”.*

Las circunstancias de fuerza mayor de carácter temporal originarán la suspensión del contrato (por ejemplo la avería de una máquina imprescindible para efectuar el trabajo durante tres meses).

Las circunstancias de fuerza mayor de carácter definitivo originarán la extinción del contrato (por ejemplo la anulación de una autorización administrativa de un establecimiento).

- Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (E,T,O,P)

El empresario se encuentra facultado para proceder a la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El artículo 41.1 del ET contempla que:

“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas,

organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones (...)"*

Según el artículo 47.1 ET “el procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a 15 días” (...) “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”.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a:

- Una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.
- O bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas ETOP.

En este caso, dicho acuerdo solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción, o abuso de derecho en su conclusión. 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. (Artículo 47.1 ET)

Tras la finalización del periodo 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 por desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones de suspensión, en todo caso, podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social, que declarará la medida:

- Justificada.
- Injustificada.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual indicada anteriormente, debiéndose tener en cuenta que la interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución. (Artículo 47.1 ET)

III. LA REGULACIÓN EXTRAORDINARIA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE LA COVID-19

1. LA COVID-19 Y LAS RAZONES QUE MOTIVAN LA REGULACIÓN EXTRAORDINARIA: SALVAR EL EMPLEO Y LAS EMPRESAS

La crisis del Covid-19 acaecida a finales de 2019 ha tenido un impacto sin precedentes a nivel mundial en 2020. La declaración de pandemia por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020 y unas tasas de mortalidad elevadas condujeron a la adopción de medidas de distanciamiento social, cierre de fronteras y posterior hibernación de la economía mundial. En nuestro país, el *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, declaraba el estado de alarma y la limitación de la actividad empresarial, restricciones a la movilidad y asunción de las recomendaciones sanitarias, con una duración de quince días según el artículo 3¹ del citado Real Decreto. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

La declaración del estado de alarma recogido en el *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*², provoca la adopción de medidas de urgencia que afectan a números ámbitos: limitación de la libertad de circulación de las personas (artículo 7), medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación (artículo 9), medidas de contención en relación con los lugares de culto y con las ceremonias civiles y religiosas (artículo 11), medidas para el aseguramiento del suministro de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública (artículo 13), medidas en materia de transporte (artículo 14) y medidas para garantizar el abastecimiento alimentario (artículo 15), entre otras.

El artículo 10 del citado *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, recoge las medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos

¹ Art. 3 *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*: "La duración del estado de alarma que se declara por el presente real decreto es de quince días naturales".

² "*Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se decreta el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19*"

culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

Según los artículos 10.1, 10.3 y 10.4 del mismo Real Decreto, se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentos, bebidas y bienes de primera necesidad. También se suspende la apertura de establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Asimismo, y entre otros muchos establecimientos y locales comerciales públicos, se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio. (Artículo 10 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo)

Ante esta situación de crisis devastadora que afectó a todos los ámbitos de la vida y que provocó un shock económico sin precedentes en la economía española, se adoptaron un conjunto de medidas en el ámbito económico, social y laboral, entre las que cabría mencionar las relativas a los expedientes temporales de regulación de empleo, el apoyo a autónomos y empresas y el fomento del teletrabajo.

El impacto social y económico se ha visto mitigado, en gran parte, por las medidas de mantenimiento de renta para familias, trabajadores y autónomos, junto con los instrumentos de garantía de liquidez articulados para las empresas. En términos de empleo, las medidas de protección y flexibilización han tendido a contrarrestar la caída, originando, sin embargo, una reducción del número de horas trabajadas. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

Por todo ello, la medida adoptada para intentar salvaguardar la empleabilidad de empresas y trabajadores, fue el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Se trata de un procedimiento por el cual la empresa puede proceder a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor (FM) o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP). (Comisiones Obreras, 2020)

Según el *artículo 47.2 ET*:

- a) ERTE de suspensión del contrato de trabajo: se suspende el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario y se percibe la prestación por desempleo.
- b) ERTE de reducción de jornada: se reduce entre un 10 y un 70% la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

Como se ha mencionado anteriormente, la suspensión del contrato de trabajo es de carácter temporal, por lo que el empresario tiene la obligación de reincorporar a la plantilla a todos los trabajadores afectados por el ERTE en iguales condiciones en las que estuvieran con anterioridad a éste.

La medida del ERTE tiene más ventajas respecto que otras medidas para ajustar costes y plantillas, puesto que es necesario recordar que el trabajador no pierde su puesto de trabajo. El ERTE conlleva los siguientes efectos laborales: (Conceptos Jurídicos, 2020)

- ✓ Se mantiene el vínculo contractual empresa-trabajador, pero se suspende temporalmente por causa de fuerza mayor.
- ✓ Es obligatorio reincorporar al trabajador al mismo puesto de trabajo, una vez las causas legales hayan cesado.
- ✓ La fecha de antigüedad se mantiene.
- ✓ En caso de que el ERTE sea una reducción de jornada, el trabajador seguirá generando su derecho a pagas extras (en la cuantía proporcional a su tiempo de trabajo) y vacaciones. Por el contrario, si la medida es la suspensión, no se generará dicho devengo.
- ✓ El trabajador tiene libertad para trabajar en otro sector no afectado.

Por otro lado, ante la situación de ERTE, el trabajador posee unos derechos a los que poder aludir:

- ✓ Los empleados afectados por ERTE tienen derecho a refutarlo ante los tribunales si consideran que no concurren los acontecimientos y circunstancias legales que lo justifiquen.
- ✓ Mientras el trabajador se encuentre en situación de ERTE, tiene derecho a

recibir la prestación por desempleo, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales para percibirla.

- ✓ Por último, y como ya he citado anteriormente, los trabajadores tienen derecho a su readmisión en las mismas condiciones laborales anteriormente establecidas una vez concluya el expediente.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR

La regulación inicial, contenida 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-19*, explicada anteriormente, fue modificada posteriormente por el *Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan las medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos del COVID 19*.

Después se estableció una posterior primera prórroga de los ERTES entrando en vigor hasta el 30 de junio mediante el *Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo de medidas sociales en defensa del empleo*.

A continuación se llevó a cabo una segunda prórroga hasta el 30 de septiembre, mediante el *Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales y de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial*.

Se mantuvieron dichas situaciones hasta el 31 de diciembre por el *Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre de medidas sociales de defensa del empleo*.

Más adelante se estableció el *Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo*.

Finalmente, la última prórroga fue 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*, vigente hasta la fecha.

- EI REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO

ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19, vino a determinar que las suspensiones del contrato y reducciones de jornada (ERTEs) que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del coronavirus, incluida la declaración del estado de alarma, se considerará derivada de fuerza mayor, artículo 22 del citado Real Decreto³.

Además dicho Real Decreto-ley de medidas urgentes da respuesta a las circunstancias económicas excepcionales.

Las medidas adoptadas están orientadas a un triple objetivo:

- primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;
- segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo;
- y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad. Se trata, pues, de hacer frente a las consecuencias del Covid-19, frenando su impacto económico y social pero también manteniendo la actividad productiva en lo posible o las posibilidades de una rápida recuperación de la misma, superada la situación crítica que se vive en nuestra sociedad.

En resumen, el cometido del *Real Decreto Ley 8/2020* ha sido ampliar todas las posturas que ya estaban establecidas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

En el capítulo II del citado Real Decreto, se establecían un conjunto de medidas de flexibilización que permitían agilizar los mecanismos previstos legalmente para que las empresas y las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir su actividad, permitiendo, de esta forma, el acceso a las prestaciones económicas necesarias.

³ Art. 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo: “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 del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, 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”.

En el supuesto de que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por fuerza mayor, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa de estos expedientes: (Artículo 22.2 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo)

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de las empresas, que deberá acompañarla de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del coronavirus, así como, en su caso, de la correspondiente documentación que acredite tal circunstancia. La empresa debe comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a sus representantes.
 - La existencia de fuerza mayor como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada debe ser constatada por la autoridad laboral, independientemente del número de trabajadores afectados.
 - La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo limitarse a constatar la existencia –cuando proceda- de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiéndole a esta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
 - El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se evaluará en el plazo de cinco días.
- Posteriormente, el citado Real Decreto-ley se vio modificado por el *REAL DECRETO LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO, POR EL QUE SE ADOPTAN LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, EN EL ÁMBITO LABORAL, PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL COVID 19*, que estableció que la suspensión de los contratos temporales –incluidos los formativos, de relevo e interinidad– por fuerza mayor o por causas ETOP derivadas de la incidencia del coronavirus, supondrán la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, y respecto de los trabajadores afectados por estas. (Artículo 5 del Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo)

De igual modo, dicho Real Decreto Ley determina que la duración de los ERTEs que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria del Covid-19. Es decir, su duración máxima se entiende que es la del estado de alarma y, en su caso, sus posibles prórrogas. (Disposición adicional primera, Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo)

Esta limitación en la duración será de aplicación tanto en aquellos ERTEs de los cuales exista una resolución expresa como en los que resuelvan por silencio administrativo, independientemente del contenido de la solicitud empresarial concreta. (Disposición adicional primera, Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo)

Con todo esto, establecieron posteriores prórrogas mediante cinco acuerdos entre las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., las patronales CEOE y CEPYME, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que se han venido reuniendo durante esta situación tan excepcional, en torno a la Comisión de Seguimiento tripartita laboral. Estos acuerdos son los denominados ACUERDOS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO, en adelante ASDE.

- EL REAL DECRETO LEY 18/2020 DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO, estableció que los indicados ERTEs podrán ser prorrogados mediante acuerdo de Consejo de Ministros en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan el 30 de junio de 2020. Este fue el **I ASDE** alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020, teniendo como objetivo facilitar la transición de una situación de repliegue e hibernación a una situación de restablecimiento gradual y paulatino diferenciado por sectores, colectivos y zonas geográficas.

Asimismo, este Real Decreto Ley vino a establecer que a partir del 13 de mayo de 2020 continuarán en situación de *fuerza mayor total* derivada del Covid-19 aquellas empresas y entidades que contaran con un ERTE cuya causa directa fueran las pérdidas de actividad que impidan el reinicio de su actividad, como consecuencia del coronavirus, incluida la declaración del estado de alarma, mientras duren las citadas

causas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020, siendo de aplicación las especialidades indicadas en el *Real Decreto Ley 8/2020* respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes. (Artículo 1.1 del Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo)

De igual modo, se encontrarán en situación de *fuerza mayor parcial* derivada del Covid-19 aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo cuya causa directa fueran las pérdidas de actividad como consecuencia del coronavirus, incluida la declaración del estado de alarma, desde el momento en el que las causas que justifican tal circunstancia permitan la repercusión parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas deberán reincorporar a los trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. (Artículo 1.2 del Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo)

Igualmente, habrán de comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de quince días desde la fecha de efectos de aquella. Sin perjuicio de ello, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los ERTes o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de sus prestación que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio de Empleo Estatal (SEPE) de las vacaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo. En todo caso estas empresas y entidades deberán comunicar al SEPE aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de los trabajadores afectados, bien en el número de estos o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellos. (Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo)

- Posteriormente, se firmó el **II ASDE** que pretendía “*modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE*”, es por ello que el 27 de junio de 2020 fue publicado en el BOE el **REAL DECRETO LEY 24/2020, DE 26 DE JUNIO, DE MEDIDAS SOCIALES Y DE REACTIVACIÓN DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN DEL**

TRABAJO AUTÓNOMO Y DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR INDUSTRIAL, mediante el cual se prorrogaban los ERTEs vinculados a la crisis sanitaria del Covid-19.

Concretamente, en el caso de los ERTEs por fuerza mayor se estableció que su regulación seguiría siendo de aplicación únicamente para aquellas empresas que los hubieran solicitado antes del 27 de junio y hasta el 30 de septiembre de 2020.

Las empresas sujetas a esta medida deberían reincorporar trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada, y debiendo comunicar a la autoridad laboral la renuncia total al ERTE por fuerza mayor en el plazo de quince días desde su fecha de efectos, y al SEPE con carácter previo. En todo caso, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectaran a la actividad de la empresa permitieran la reincorporación al trabajo efectivo, deberían comunicarse las vacaciones referidas a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de los trabajadores, ya fuera en el número de afectados o en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual. (Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio)

Durante la aplicación del ERTE por fuerza mayor no se pueden realizar horas extraordinarias, ni establecer nuevas externalizaciones de actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, ya sean directas o indirectas, siendo que el incumplimiento de tal circunstancia podrá suponer la comisión de infracciones por la empresa afectada en virtud de expediente incoado al efecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio)

No obstante, de las prohibiciones anteriores relativas a realizar nuevas contrataciones o externalizaciones se exceptúa el supuesto en que el trabajador no pueda desarrollar las funciones encomendadas por formación, captación u otras razones objetivas y justificadas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores. (Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio)

En cuanto a los ERTEs por causas objetivas, su regulación específica seguiría siendo de aplicación a las empresas que hubieran iniciado esta medida después del 27 de junio de 2020 y hasta el 30 de septiembre de 2020, junto con las siguientes especialidades: (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

- Su tramitación podría iniciarse durante la vigencia del ERTE por fuerza mayor.

- Cuando el ERTE por causas objetivas se iniciase tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retraería a la fecha de finalización de este.
- Los ERTEs por causas objetivas a 27 de junio seguirían siendo aplicables a los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- Al igual que en los ERTEs por fuerza mayor, se aplicarían las mismas prohibiciones y consecuencias en caso de incumplimiento y excepciones relativas a las horas extraordinarias, externalizaciones y contrataciones mientras estuviera vigente el ERTE por causas objetivas.
- La empresa debería formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de los trabajadores, debiendo figurar la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo, en todo caso, en el certificado de empresa.

Por otra parte, se mantenían vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020 la imposibilidad de despedir trabajadores por causas objetivas o fuerza mayor vinculadas con el Covid-19, y la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales por estar incluidos en un ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas vinculadas al coronavirus.

- Sucesivamente, una nueva prórroga de los ERTES hasta el 31 de enero de 2021 vino a establecerse mediante el *REAL DECRETO LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES DE DEFENSA DEL EMPLEO*, publicado en el BOE de 30 de septiembre de 2020, tras un nuevo acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales, el **III ASDE**.

Este Real Decreto Ley, impulsa de nuevo la adopción de medidas ante la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo, e incluye, asimismo, los mecanismos necesarios para ofrecer una protección que se adecue a diferentes escenarios y entornos de crisis. El propósito por tanto de este Real Decreto-ley es defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas cubriendo diferentes objetivos. (Real Decreto Legislativo 30/2020, de 29 de septiembre)

Además, esta nueva prórroga incluyó tres modalidades de ERTEs (de las cuales, dos son nuevas).

Así, las empresas pueden acogerse en la actualidad a un ERTE por fuerza mayor o a los dos nuevos modelos definidos a la realidad de la crisis sanitaria: los denominados “*ERTEs por limitación*”, destinados a empresas que a consecuencia de las medidas sanitarias deben limitar su actividad (sin detenerla completamente), y “*ERTEs por impedimento*”, en este caso, para empresas que deban paralizar completamente su actividad a la causa de las medidas sanitarias. (Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre)

En cualquier caso, en esta nueva prórroga de los ERTEs las tres modalidades indicadas coinciden en algunos aspectos; a saber:

- No se requiere un periodo mínimo cotizado, en la medida en que el pasado mes de marzo de este año, el Gobierno flexibilizó este requisito, no exigiéndose ya llevar más de un año en el puesto de trabajo.
- La cuantía de la prestación se mantiene en el 70% de la base reguladora del trabajador incluso para quienes lleven más de seis meses en ERTE.
- Quienes se vean afectados por un ERTE no consumirán prestación por desempleo.
- Los trabajadores que se encuentren en ERTE no podrán hacer horas extraordinarias, y tendrán preferencia a la hora de recibir cursos de formación.
- Finalizado un ERTE, las empresas no podrán llevar a cabo ningún despido durante un plazo de seis meses.

a) *ERTES por fuerza mayor*

Determinadas empresas que ya contaban con un ERTE por fuerza mayor se acogieron ya de forma automática a esta nueva prórroga el 31 de enero; es decir, sin necesidad de realizar ningún trámite.

Se trata, fundamentalmente, de empresas de 42 actividades económicas⁴ que el Gobierno ha considerado como las más afectadas por la pandemia, que principalmente pertenecen a los sectores del turismo, del transporte y del ocio nocturno.

De igual modo, la prórroga se extiende también a empresas estrechamente vinculadas con alguna de las citadas actividades, siendo que para hacerlo deberán

⁴ Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09–

acreditar que al menos un 50% de su facturación en 2019 tuvo su origen de manera directa en una empresa especialmente afectada por la pandemia.

En cuanto a las exoneraciones en las cotizaciones, alcanzan el 85% en el caso de las empresas que cuenten con una plantilla inferior a 50 trabajadores, y el 75% en empresas con plantillas superiores, tanto para los trabajadores que tengan suspendida la actividad como para aquellos que se reincorporen a sus puestos. (Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre)

b) ERTES por limitación

Se trata de una modalidad de expedientes regulado a aquellas empresas en las que el desarrollo de su actividad se vea afectado por algún tipo de restricción sanitaria; que vean limitada –pero no impida– su actividad en alguno de sus centros de trabajo a consecuencia de las decisiones implantadas por las autoridades españolas –en ningún caso, extranjeras–, como pueden ser, por ejemplo, las limitaciones de horario (restaurantes, bares...) o de aforo (cine, teatros...).

En este caso las exoneraciones se plasman en bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social decrecientes entres los meses de octubre de 2020 y enero de 2021 dependiendo del número de trabajadores con el que cuente la empresa. En concreto: (Artículo 2 del Real Decreto Ley 30/2020 de 29 de septiembre)

- En empresas con menos de 50 trabajadores: 100% en octubre, 90% en noviembre, 85% en diciembre y 80% en enero.
- En empresas con más de 50 trabajadores: 90% en octubre, 80% en noviembre, 75% en diciembre y 70% en enero.

c) ERTES por impedimento

Se trata de una modalidad a la que pueden acogerse aquellas empresas de cualquier sector o actividad que vean impedido su funcionamiento a causa de nuevas medidas o restricciones adoptadas tanto por autoridades nacionales como extranjeras. (Artículo 2 del Real Decreto Ley 30/2020 de 29 de septiembre)

En cuanto a las exoneraciones para esta modalidad, serán:

- Del 100% en empresas con plantillas de menos de 50 trabajadores.
- Del 90% en empresas con plantillas de más de 50 trabajadores.

Es importante destacar que las empresas no cuentan con libertad para, llegado el caso, elegir modalidad de ERTE a la que acogerse, sino que ello depende de lo que establece la norma respecto a las causas que originan la necesidad de acudir a la prestación. (Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre)

La empresa, pues, habrá de analizar si cumple con los requisitos que se exigen en alguna de las modalidades de ERTE previstas a consecuencia de la crisis sanitaria o, de lo contrario, si cumple con los requisitos acogidos en la regulación podríamos decir <pre pandemia>.

Esto aparte, aún cuando la empresa ya se hubiera acogido anteriormente a un ERTE, podrá volver a acogerse a uno nuevo, e igualmente pueden recurrir a ello las empresas que no hubieran tenido un ERTE con anterioridad y que se vean afectadas por alguna de las nuevas restricciones provocadas por un ascenso en el número de contagios.

En tal caso, el trámite a realizar será el mismo: la empresa interesada tiene que presentar la solicitud ante la autoridad laboral correspondiente (la de su comunidad autónoma, o si sus actividades se extienden a otras regiones, el Ministerio de Trabajo), debiendo acompañar la solicitud de los medios de prueba que la empresa considere necesarios para justificar la necesidad de adoptar la medida. E igualmente se habrá de comunicar el procedimiento a los trabajadores. Presentada la solicitud, la autoridad laboral tiene un plazo de cinco días hábiles para emitir una resolución.

El conjunto de medidas reflejadas en el título I del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, ha demostrado su eficacia para la protección del tejido productivo y de las personas trabajadoras en un momento de extremada complejidad en los ámbitos sanitario, económico y social, contribuyendo desde el mes de octubre de 2020, de manera decisiva, a sostener a las empresas y, en definitiva, a proteger al empleo.

A fecha de 8 de enero de 2021, las organizaciones sindicales UGT y CCOO, las patronales CEOE y CEPYME, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se reunieron de nuevo en torno a la mesa de diálogo social especializada en la materia, la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, con el objetivo de valorar la necesidad de adoptar nuevas medidas de defensa del empleo, las personas trabajadoras y las empresas para continuar haciendo frente a la situación de crisis derivada del impacto de la COVID-19. (Real Decreto Legislativo 2/2021, de 26 de enero)

El día 19 de enero de 2021 se alcanzó el IV ASDE, cuyo contenido refleja, precisamente, la confianza de las organizaciones y ministerios firmantes en las medidas que, desde el 1 de octubre de 2020, han servido de auxilio indispensable a nuestra economía. (Real Decreto Legislativo 2/2021, de 26 de enero)

- Es por ello que el 27 de enero del 2021 se publicaba en el BOE el *REAL DECRETO-LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO, DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO*, fruto del **IV ASDE**, que establecía una nueva prórroga (hasta el 31 de mayo de 2021) de los ERTES de fuerza mayor en sus diferentes tipologías, determinando la posibilidad de adoptar nuevos ERTES de fuerza mayor, impedimentos o limitaciones entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021.

Ciertamente, se procedía a prorrogar hasta el 31 de mayo de 2021 los ERTES de fuerza mayor derivada del Covid-19 vigentes (basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020), prórroga de carácter automático, es decir, sin necesidad de presentar ningún escrito o comunicación a la Autoridad Laboral.

De igual modo se prorrogaban –también de manera automática– hasta el 31 de mayo de 2021 los ERTES por impedimentos o limitaciones de la actividad que se hubieran adoptado a partir del 1 de octubre de 2020. (Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero)

Las exoneraciones de cuotas para el caso de los ERTES por impedimentos en el desarrollo de la actividad han ascendido al 100% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre para las empresas de menos de 50 trabajadores (a 29 de febrero de 2020), y del 90%, en caso de igualar o superar dicha cifra. (Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero)

Y para el caso de los ERTES por limitaciones de la actividad, las exoneraciones de cuotas alcanzaban el 100%, 90%, 85% y 80%, durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 respectivamente, para empresas de menos de 50 trabajadores, y del 90%, 80%, 75% y 70%, en caso de 50 o más trabajadores. (Artículo 1 del Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero)

Los expedientes temporales de regulación de empleo, han demostrado su eficacia y efectos favorables, en pro de la preservación del tejido empresarial y de la protección de las personas trabajadoras, a través de la mejora de las condiciones prestacionales reguladas por la legislación ordinaria y, sobre todo, a través de impulsar

el mantenimiento del empleo, incluyendo el empleo temporal, que, de otra manera, se hubiesen traducido en una reducción persistente del empleo de difícil recuperación. (Real Decreto Legislativo 11/2021, de 27 de mayo)

- Finalmente y hasta la fecha, las organizaciones sindicales, las patronales, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se han venido reuniendo llegando a firmar el **V ASDE**. Su contenido se contempla en el vigente *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*.

El citado Real Decreto-ley incluye la prórroga de los ERTes hasta el 30 de septiembre de 2021, con el objeto de extender esta medida de protección social y del empleo que se ha mostrado transcendental ante la pandemia.

El propósito del citado V ASDE es establecer un conjunto de medidas necesarias para defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas, cubriendo, a tal fin, los siguientes objetivos: (Real Decreto Legislativo 11/2021 de 27 de mayo)

a) *“Prorrogar la aplicación de cuantas medidas de flexibilidad se han adoptado desde el comienzo de la crisis sanitaria y en los términos previstos en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, incluidas las medidas extraordinarias en materia de exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas.*

b) *Prorrogar las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.*

c) *Prorrogar todas aquellas medidas complementarias de protección del empleo que se entienden precisas para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo, previstas en los artículos 2 y 5 de la Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, y en la disposición adicional sexta 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, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales*

en defensa del empleo, así como los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal y el uso de horas extraordinarias y nuevas externalizaciones”.

3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas están regulados en el *artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, y en el artículo 3 del Real Decreto Ley 30/2020⁵*, y de manera supletoria en el *Real Decreto Legislativo 1483/2012* y el *artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores*.

El artículo 23 del citado Real Decreto Ley vino a regular las peculiaridades en la tramitación de las suspensiones de contrato de trabajo y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas “relacionadas con el Covid-19”. (Falguera Baró, pág 37, 2020)

Esta genérica determinación de su campo de aplicación emerge la duda relativa a los límites entre la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción ETOP “ordinarias” (reguladas en el artículo 47 ET) y las extraordinarias, reguladas en el citado artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020. (Falguera Baró, pág 37, 2020)

Esta última norma no aportaba excesiva claridad en esa diferenciación, limitándose a fijar como frontera la relación de la causa concurrente con el Covid-19, sin mayores concreciones. (Falguera Baró, pág 37, 2020)

Parece claro que el modelo de tramitación “simplificado” que analizamos a continuación, sólo resulta de aplicación a aquellos supuestos en los que existiera un nexo causal con la situación provocada por la pandemia, mientras que el resto de las situaciones de crisis empresarial que obedezcan a otros motivos debían ser

⁵ *Art. 3 del Real Decreto Ley de 29 de septiembre: “Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19”*

materializadas por la vía del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. (Falguera Baró, pág 38, 2020)

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el Covid-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes: (Artículo 23 de del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo)⁶

- De no existir representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará formada por una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa. En cualquiera de los supuestos, la comisión representativa deberá estar constituida en el plazo de cinco días.

- El periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores o la comisión representativa anteriormente indicada no deberá exceder el plazo máximo de siete días.

- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se evacuará en el plazo de siete días.

⁶Art. 23 RDL 8/2020, de 17 de marzo: “Téngase en cuenta que a los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la Covid-19 iniciados tras el 27 de enero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021, les resultará de aplicación el presente artículo, con las especialidades recogidas en el art. 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. [Ref. BOE-A-2020-11416](#), en virtud de la prórroga efectuada al mismo por el art. 3.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. [Ref. BOE-A-2021-1130](#).”

Téngase en cuenta que el art. 3 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, establece que a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas al COVID-19, iniciados tras la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de septiembre de 2021, les resultarán de aplicación las previsiones establecidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. [Ref. BOE-A-2021-8877](#)”

4. ESPECIAL MENCIÓN AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

El *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*, establecía que las empresas que hubieran adoptado medidas extraordinarias previstas estaban obligadas a mantener el empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose que se trata de un mantenimiento del empleo, no del nivel de empleo, por cuanto se trata de que el trabajador que entrara en un ERTE tuviera una garantía de mantenimiento de su empleo durante dicho periodo de tiempo.

El artículo 22 del citado *Real Decreto Ley*, la Disposición Adicional Sexta tiene la siguiente dicción literal:

1. *“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 (LA LEY 3655/2020) del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.*

2. *Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes”.*

Igualmente, se determinaba que tal compromiso no se entendería incumplido cuando el contrato de trabajo se extinguiese por causas vinculadas al propio trabajador, o bien, en el caso de los contratos temporales, cuando la finalización de estos se produjera por una causa normal de su finalización o extinción.

El *Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo*, determina respecto a tales cuestiones:

- Que por el mencionado compromiso de mantenimiento del empleo se entiende la reincorporación al trabajo efectivo de trabajadores afectados por el expediente, aun cuando dicha reincorporación sea parcial o solo afecte a una parte de la plantilla.
- Que se entenderá que se incumple dicho compromiso cuando se produzca el despido o la extinción de los contratos de cualquier trabajador afectado por estos expedientes, si bien se valorará atendiendo a las características específicas de los distintos sectores y a la normativa de aplicación,

teniendo en cuenta, en particular, a aquellas empresas que presenten una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

- Que tal compromiso de mantenimiento del empleo no será de aplicación para aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.
- Que no se considerará incumplido el compromiso cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca por despido disciplinario considerado como procedente o por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez del trabajador (tal y como ya se determinaba en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).
- Que, respecto a los contratos temporales, amén de lo establecido por el Real Decreto-ley 8/2020, tampoco se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad.

De existir incumplimiento, se deberá proceder al reintegro de la totalidad de las cotizaciones exoneradas, con los recargos e intereses de demora que legalmente correspondan.

Ahora bien, se ha producido una actualización de la información mediante el *Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo*, que además de prorrogar los ERTE hasta el 31 de enero de 2021, mantiene la cláusula de salvaguarda del empleo para aquellas empresas que se acojan a un ERTE a partir de octubre. Dicho Real Decreto-ley, en su artículo 5, mantiene la vigencia de los compromisos de mantenimiento de empleo anteriores:

- en ERTEs por fuerza mayor: mantenimiento del empleo de 6 meses desde la fecha de la reanudación de la actividad (disposición adicional sexta Real Decreto-ley 8/2020);
- en ERTEs ETOP, y cuando concurren los requisitos necesarios para la exoneración de cuotas de Seguridad Social, el plazo de 6 meses del compromiso comenzará a contar en el mismo momento de la entrada en vigor de dicha norma (26 de junio).

Por otro lado, encontramos dos posibles situaciones en cuanto a las empresas que reciban las exoneraciones previstas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre:

1. Las empresas que reciban las nuevas exoneraciones de esta prórroga de los ERTE y que prevé el Real Decreto Ley 30/2020, quedarán comprometidas a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo desde la fecha de la reanudación de la actividad;

2. En el caso de que una empresa estuviera afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo pasado, el nuevo cómputo (inicio) de 6 meses comenzará a iniciarse una vez haya finalizado el previo.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la información básica que deben cumplir las empresas para mantener el empleo.

- La obligación de las empresas de mantener los contratos laborales abarca solo a aquellos afectados por el ERTE.
- La obligación tiene un carácter nominativo: no se cumple la obligación en caso de que cesen a los trabajadores afectados por un ERTE y se contrate a otros para ocupar su lugar.
- No se considera incumplida la obligación en caso de:
 - Despido disciplinario procedente
 - Baja voluntaria
 - Invalidez permanente
 - Jubilación del empresario
 - Finalización de contratos temporales (cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación).
- El plazo del cómputo de los 6 meses comienza en el momento que se produzca la reanudación de la actividad.
- No se aplicará este compromiso del empleo a aquellas empresas que se encuentren en riesgo de concurso de acreedores.
- La consecuencia del incumplimiento de esta salvaguarda del empleo será el reintegro de la totalidad de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas.

Tabla 1. Cuadro resumen con información básica sobre la cláusula del mantenimiento del empleo.

IV. INDIDENCIA DEL NÚMERO DE ERTES POR MOTIVO DE COVID-19. EVOLUCIÓN

Los ERTes han sido un mecanismo indispensable para evitar la destrucción generalizada de empleo. De hecho la Comisión Europea ha activado el Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE)⁷ con hasta 100.000 millones de euros en forma de préstamos de la Unión Europea a los Estados miembros afectados para hacer frente a los aumentos repentinos del gasto público a fin de preservar el empleo. (Comisión Europea, 2021)

Desde que arrancara la pandemia el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha hecho un esfuerzo por incorporar en sus tablas de datos Excel mensuales los datos de trabajadores afectados por ERTes del 2020. Por el momento lo ha hecho desde el mes de abril que cerraba con 3,38 millones de personas en ERTE y hasta el último día de diciembre con 755.613 personas afectadas (sumando todas las modalidades de expedientes existentes). (Newtral, 2021)

En años anteriores los datos de ERTes los daba el Ministerio de Trabajo (en este momento desdoblado en dos carteras) de un modo más complejo ya que no los incluía en una categoría específica. De hecho, para conocer los trabajadores afectados por ERTes de años anteriores a 2020 debemos ir a las 'Estadísticas de regulación de empleo' del Ministerio de Trabajo y sumar los de 'suspensión de contrato' y los de 'reducción de jornada' (no 'despidos' ya que eso serían Expedientes de Regulación de Empleo, ERE).

En este contexto, el mercado de trabajo ha tenido un fuerte impacto debido a la crisis sanitaria, por ejemplo, la evolución de las principales variables durante el segundo trimestre de 2020 muestran la fuerte intensidad del impacto de la crisis sanitaria originada por el Covid-19, como consecuencia de las medidas adoptadas para la contención de la pandemia.

No obstante, a partir de mayo, con la vuelta gradual hacia la nueva normalidad, los indicadores relativos a la industria y los servicios muestran una recuperación progresiva de la actividad, si bien en niveles muy inferiores a los presentados un año antes. Las estadísticas mensuales de paro registrado y afiliación muestran un comportamiento más favorable en los últimos meses. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020)

⁷ SURE, por sus siglas en inglés.

En relación con las estadísticas trimestrales, el impacto se verá mejor reflejado en los meses siguientes cuando se registre la información correspondiente al segundo trimestre del año, periodo en el que se prevé que se concentre. El resto de las estadísticas, las de periodicidad anual, tales como la encuesta anual laboral, la estadística de protección social SEEPROS y la de políticas de mercado de trabajo, así como la de formación para el empleo, los datos disponibles en este momento son los relativos a 2018, de forma que el impacto se detectará a más largo plazo. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020)

A continuación, muestro un gráfico con las personas sujetas a un ERTE a lo largo de los últimos años 15 años:

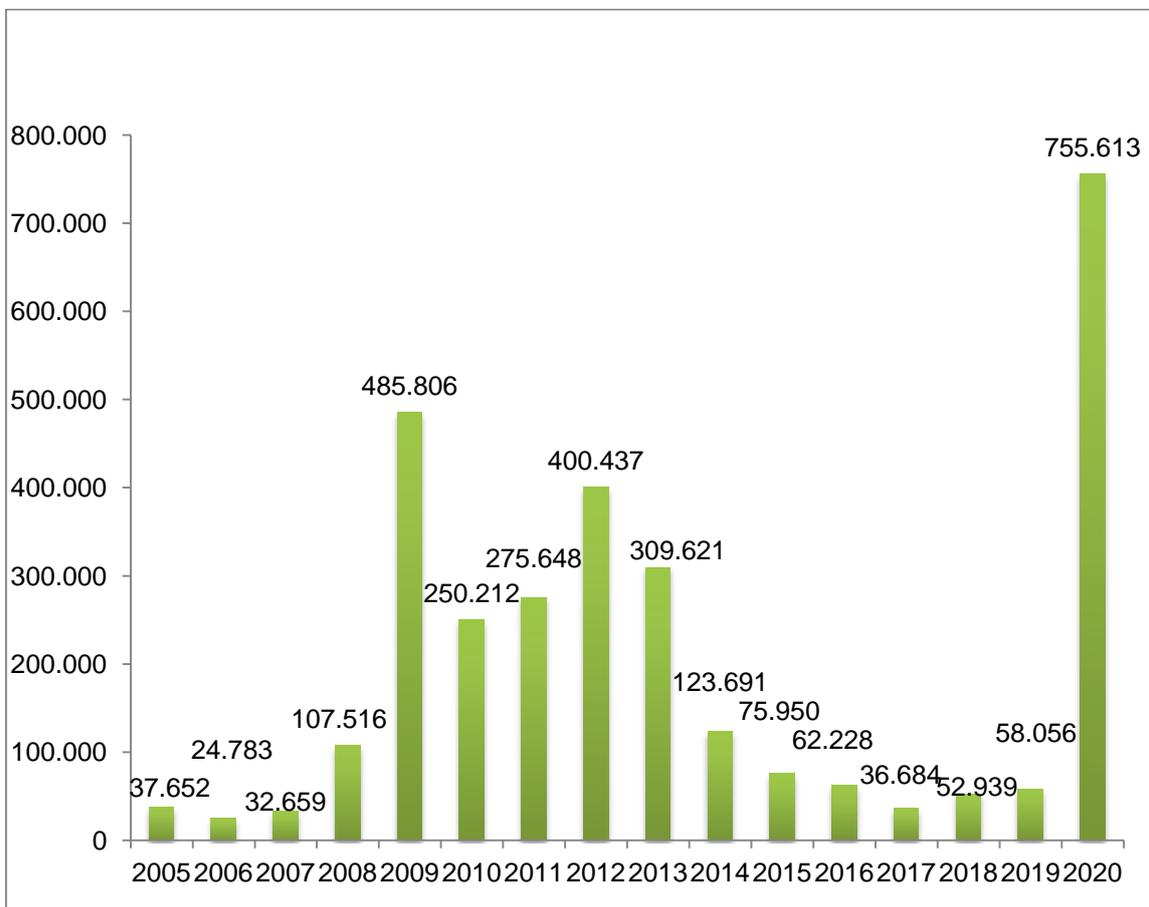


Gráfico 1 Trabajadores en ERTE totales (2005-2020)

Fuente: *Ministerio de trabajo y Economía Social*

Como podemos observar en el gráfico resalta el máximo punto de la gráfica situado en el año 2020 con un valor de 755.613 personas haciendo coincidir con la crisis del coronavirus.

La media de los quince años posee un valor de de 193.093 personas en ERTE. Por último, otro dato a destacar es el año 2006, con un valor de 24.783 haciendo coincidir con el mínimo dato desde el año 2005 hasta el 2020.

A continuación, expongo una gráfica que detalla la evolución de trabajadores en ERTE desde el mes de abril del año 2020 hasta febrero de 2021.

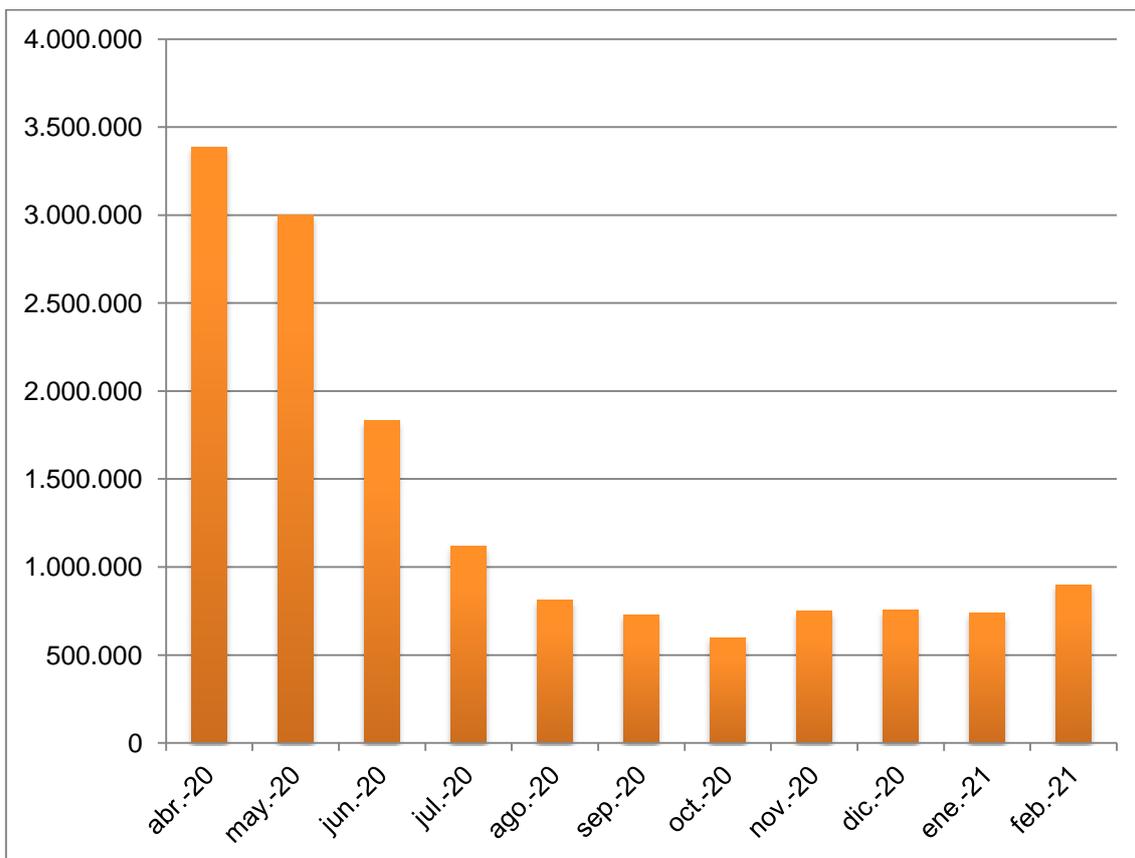


Gráfico 2. Evolución personas en ERTE (abril 20- febrero 21)

Fuente: *Datos ofrecidos por el Ministerio de Inclusión desde el mes de abril y estadística de regulación de empleo del Ministerio de Trabajo.*

Como se puede observar, el máximo punto se encuentra por encima de los 3.000.000 refiriéndose a las personas en ERTE en el mes de abril de 2020. Fijándonos en la gráfica, la evolución es, en su mayoría, decreciente a medida que va

trascurriendo el año 2020. Sin embargo, observamos que en enero y febrero del año 2021 sube ligeramente el número de personas en estado de ERTE, debido a que son las fechas en las que se produjo la tercera ola del coronavirus.

Seguidamente, muestro los datos en relación a los sectores más afectados por los ERTES:

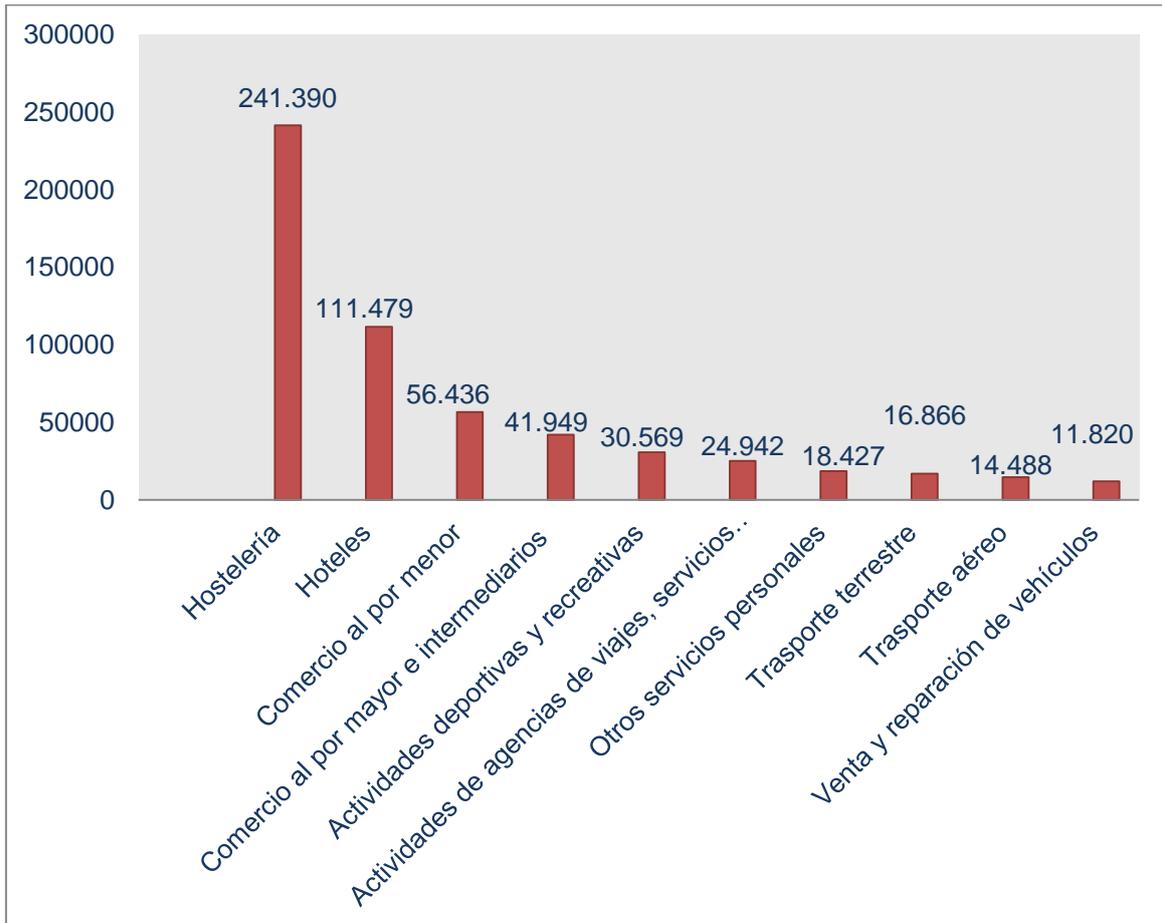


Gráfico 3. Los sectores más afectados por los ERTES en España

Datos publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Fuente: La Moncloa, datos del 31 diciembre del 2020

La hostelería (servicios de comidas y bebidas) concentra prácticamente a una de cada tres personas afectadas por un ERTE, con 241.390 personas, el 30% de los afiliados al Régimen General en este sector. Como era de esperar, el sector turístico es otro de los más castigados por la crisis económica derivada de la pandemia de

coronavirus. Así lo demuestra el hecho de que aproximadamente el 15% de los empleados en servicios de alojamiento (111.479 personas) estén acogidos a un expediente de regulación temporal de empleo. Todos los records que el turismo español había conseguido durante los últimos años se ha visto dramáticamente afectado; el gasto de los visitantes internacionales en la economía española se derrumbó un 78,5% de un año para otro, lo muestro gráficamente:

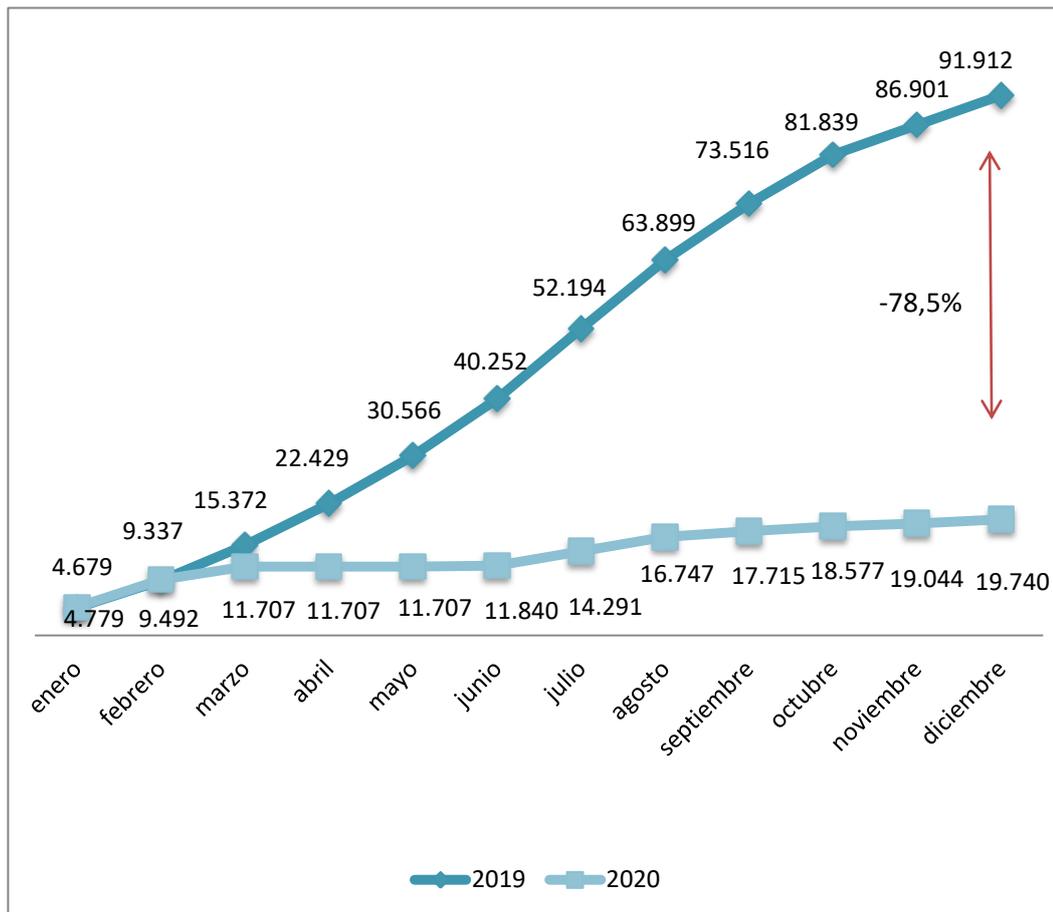


Gráfico 4. Acumulado del gasto total de los turistas internacionales - comparativa año 2019-2020

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

El gasto de los visitantes procedentes de fuera de nuestras fronteras se derrumbó en 72.172 millones de euros, tras un año marcado por la falta de turistas de Reino Unido (caída del 82,4%) y de Alemania (un 78,4% menos que en 2019), los dos principales emisores de visitantes a España. Los turistas extranjeros desembolsaron

apenas 19.740 millones de euros en España a lo largo del año. Esto supone un 78,5% menos que lo recaudado en 2019. (INE, 2020)

Estos resultados económicos son el reflejo de una caída histórica en la llegada de turistas internacionales. En 2020, entraron en España apenas 18,9 millones de visitantes de fuera del país, lo que representa un descenso del 77,3% con respecto al año anterior, la cifra más baja desde 1969. En consecuencia de esto, también se ha provocado un aumento del paro español, y es donde las empresas del sector del turismo y hotelería, complementariamente, se han visto gravemente afectados.

A continuación plasmo un gráfico que muestra los empleados afectados por despidos y ERTes en abril sobre la media de afiliados de enero-febrero 2020.

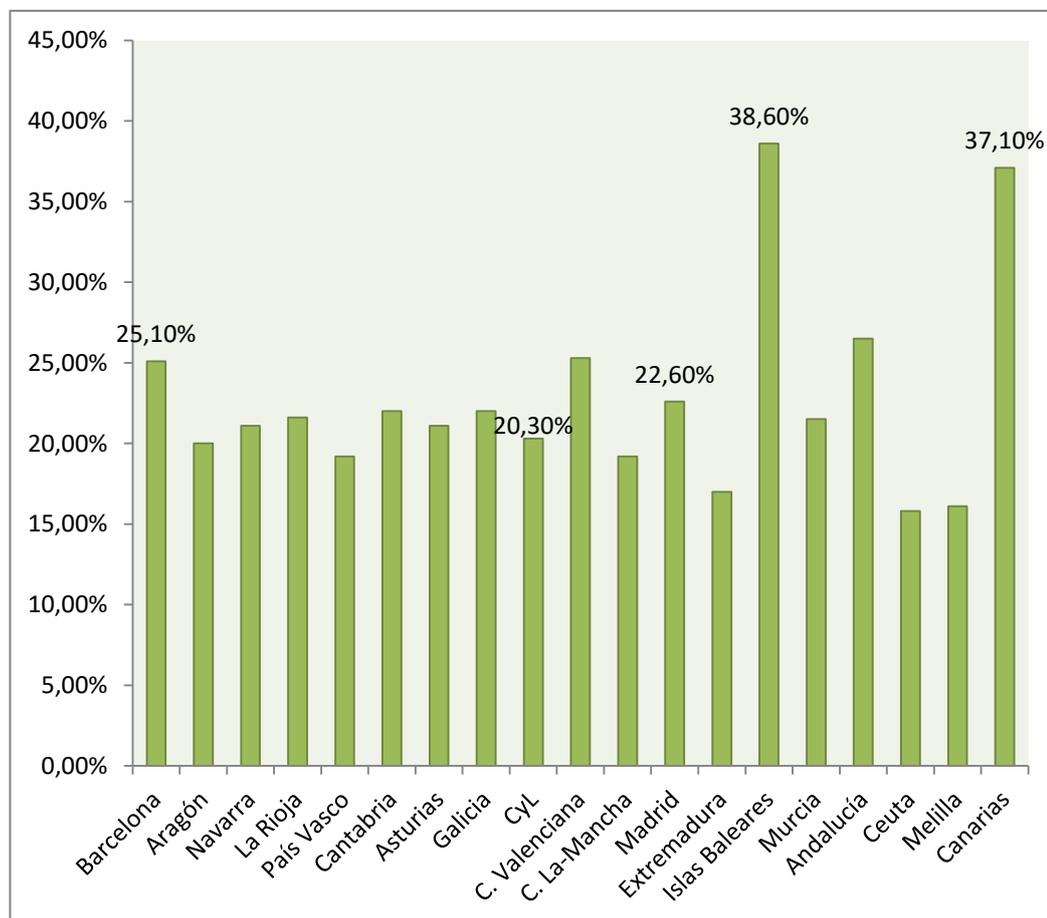


Gráfico 5. Empleados afectados por despidos y ERTes en abril sobre la media de afiliados de enero-febrero 2020.

Fuente: Ministerio de la Seguridad Social

Según datos del Ministerio de la Seguridad Social el mes de marzo y abril del año 2020, meses que se ha iniciado el confinamiento de casi toda la población en España, el impacto sobre el mercado laboral fue del 23,1 por ciento de trabajadores afectados por despidos y por ERTES.

Las comunidades más afectadas han sido las comunidades que más dependen del turismo que son las Islas Baleares y Canarias con un impacto del 38,6 por ciento y del 37,1 por ciento, respectivamente. Es decir, el impacto ha sido superior del 30 por ciento, siendo las únicas Comunidades Autónomas que llegan a este nivel de afectación, como se puede observar en la gráfica “Empleados afectados por despidos y ERTES en abril sobre la media de afiliados de enero-febrero 2020”.

Seguidamente, mostraré un gráfico donde podemos encontrar la tasa de variación anual del paro en España durante los cuatro trimestres de los últimos tres años, ya que el aumento del desempleo ha sido otro de los efectos más visibles del coronavirus, a pesar de las medidas puestas en marcha por el Gobierno para contener la destrucción de empleo durante la pandemia, como la flexibilización de las prestaciones de cese de actividad para autónomos y, en el caso que nos ocupa, los ERTES. (Bussines Insider, 2021)

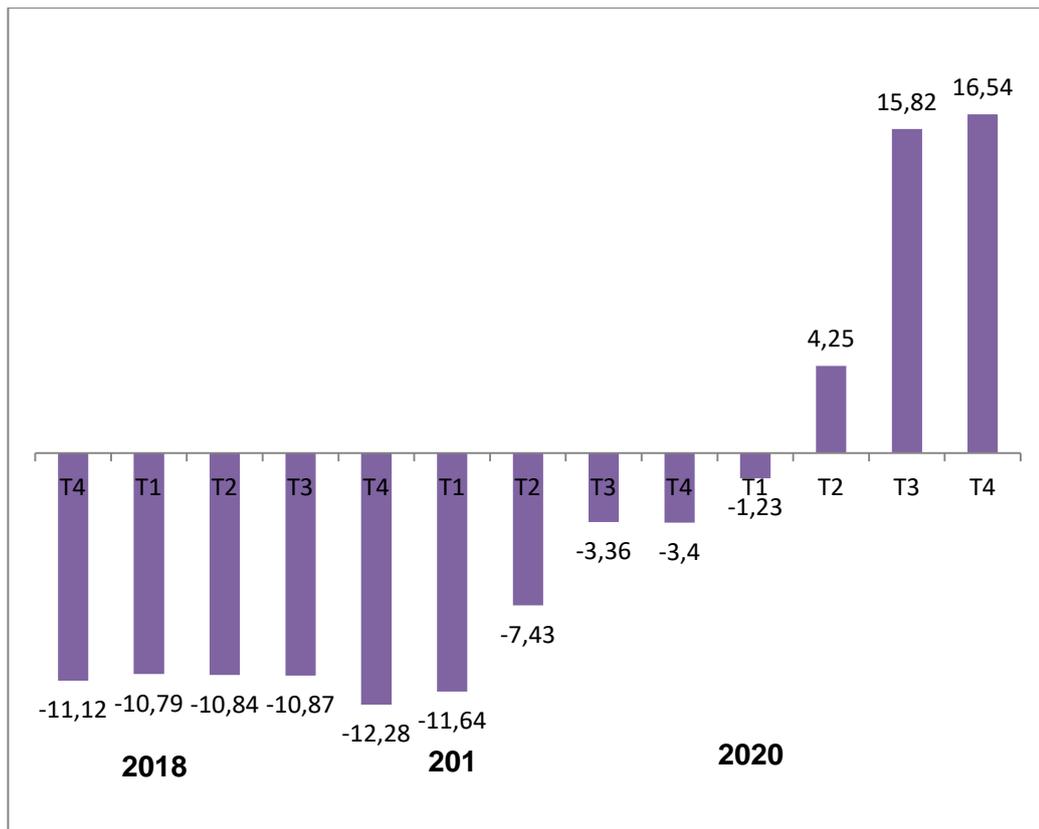


Gráfico 6. Tasa de variación anual del paro en porcentaje.

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística (INE)*

España cerró el año pasado con 527.900 desempleados más, un 16,5% más que el año anterior, y con 622.000 ocupados menos, alcanzando sus peores datos anuales desde 2012, según la última Encuesta de Población Activa (EPA), el indicador más empleado para medir la evolución del empleo en España, aunque no incluya a los más de 700.000 trabajadores que continúan en ERTE.

Sin embargo, el Ministerio de Economía aseguraba tras la publicación de la Encuesta de Población Activa (EPA), que la creación de 737.100 empleos en la segunda mitad del año "*permitió recuperar el 55% del empleo perdido durante la primera parte de 2020*", lo que ha supuesto que el mercado laboral español acabase el año con el mismo número de ocupados con los que contaba en el segundo trimestre de 2018. (Bussines Insider, 2021)

De hecho, en el segundo trimestre de 2020, en el que se registró un aumento del desempleo del 4,25%, la ocupación se desplomó en más de 1 millón de trabajadores respecto al periodo entre enero y marzo, su peor registro desde 2011. Así, la destrucción de empleo durante ese trimestre se situó en un 7,5%, según datos

de Eurostat, lo que colocó a España como el país de la Unión Europea que más puestos de trabajo perdió en la primera mitad del año. (Bussines Insider, 2021)

Por último, estableceré una comparativa general sobre diferentes aspectos de los ERTes por fuerza mayor y causas ETOP, antes y después del Covid-19.

ERTE FUERZA MAYOR

- ✓ Sin periodo de consultas
- ✓ Plazo máximo tramitación: 5 días.
- ✓ Informe de la ITSS preceptivo
- ✓ No hay exención en la cotización, salvo supuestos específicos (Reales Decreto-ley 16/2014, 11/2019).
- ✓ Desempleo reconocido solo a los afectados con carencia requerida sin reposición de lo “consumido” (salvo supuestos específicos OM TMS/1175/2019, de 4 de diciembre)
- ✓ Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivos)

ERTE FUERZA MAYOR COVID-19

- ✓ Sin período de consultas
- ✓ Plazo máximo tramitación: 5 días
- ✓ Informe de la ITSS no preceptivo
- ✓ Exenciones en la cotización (diferentes en % y beneficiarios desde el 18/03/2020)
- ✓ Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo “consumido” (con especialidades a partir del 1/10/2020)
- ✓ Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivos)

ERTE CAUSA ETOP

- ✓ Periodo de consultas máximo 15 días
- ✓ Número mínimo de reuniones: 2 separadas por intervalo no inferior a 3 ni superior a 7 días (salvo pacto entre las partes o acuerdo final previo)
- ✓ Informe de la ITSS preceptivo
- ✓ No hay exención en la cotización
- ✓ Desempleo reconocido solo a los afectados con carencia requerida sin reposición de lo “consumido”

- ✓ Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final a la autoridad laboral, salvo que la empresa fije otra fecha posterior

ERTE CAUSAS ETOP COVID-19

- ✓ Período de consultas reducido máximo 7 días
- ✓ Número mínimo de reuniones: 2 separadas por intervalo no inferior a 3 ni superior a 7 días (salvo pacto entre las partes o acuerdo final previo)
- ✓ Informe de la ITSS no preceptivo
- ✓ Exención en la cotización (diferente en % y beneficiarios y solo desde el 1/07/2020)
- ✓ Desempleo reconocido a todos los afectados, tenga o no carencia, con reposición de lo “consumido” (con especialidades a partir del 1/10/2020)
- ✓ Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final a la autoridad laboral, salvo que la empresa fije otra fecha posterior o que sea posterior a un ERTE FM.

V. Conclusiones

La crisis del coronavirus comenzada a finales del año 2019 ha tenido un impacto sin precedentes a nivel mundial en 2020. La Organización Mundial de la Salud declaró en marzo del 2020 una situación de pandemia.

En nuestro país se declaraba el estado de alarma por el *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, y se adoptaban medidas de urgencia que afectaban a numerosos ámbitos: limitación de la libertad de circulación de las personas, medidas de contención en el ámbito educativo, medidas de contención en relación con los lugares de culto y ceremonias civiles y religiosas, medidas de aseguramiento del suministro de bienes y servicios, se suspenden la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de alimentos y bienes de primera necesidad.

Ante una situación de crisis devastadora que afectó a todos los ámbitos de la vida y que provocó un shock económico sin precedentes en la economía española, el Gobierno debía buscar una fórmula anticrisis y decidir cómo mitigar o reducir el impacto del Covid-19 sobre los negocios para contra restar el aumento masivo de paro.

Se adoptaron un conjunto de medidas en el ámbito económico, social y laboral, entre los que cabría mencionar las relativas a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) por fuerza mayor vinculado al coronavirus.

Este tipo de ERTEs por fuerza mayor, a diferencia de los ERTEs habituales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), no requerían ser negociados con los trabajadores, y lo más importante, conllevaban la exoneración en el pago de las cotizaciones empresariales.

El Covid-19 ha influido enormemente en la regulación de los ERTEs, siendo la causa originaria de la mayoría de los declarados en 2020. El *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*, es la norma esencial en esta época de pandemia, incluyendo modificaciones específicas para adaptarse a la situación.

La medida adoptada del expediente de regulación temporal de empleo ha permitido a las empresas suspender temporalmente contratos de trabajo, salvar el cierre, y sobre todo, no extinguir los contratos de los empleados. Esta medida ha sido clave y fundamental para facilitar la supervivencia de las empresas y del empleo, y ha dado certidumbre a estas circunstancias tan difíciles. Su consecuencia principal es la

exoneración de la obligación de prestar servicios y el deber de remunerarlos. Este procedimiento se ha convertido en la medida “estrella” de esta crisis y ya en abril de 2020, en tan solo un mes, un 41,6% de las empresas había recurrido a estos procedimientos.

Según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a mediados de abril de 2020 se habían presentado 515.554 ERTes en España, resultando que el número de trabajadores afectados era de 4.060.326, lo que suponía casi uno de cada tres asalariados.

La Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FADEA), calcula que los ERTes evitaron que la tasa de paro en España se disparara del 14% con la que cerró en 2019 hasta el 40% en el peor momento de la pandemia (abril 2020).

Desde mi punto de vista, además, España hubiese entrado en una crisis de hambruna, pobreza extrema e incluso delincuencia. El coronavirus 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.

Para concluir, los ERTes han sido 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 ha pretendido proteger y preservar el empleo y a los trabajadores en lo máximo posible, aunque hay que recordar que los ERTes históricamente ya se habían utilizado, pero es claro que para esta situación tan extraordinaria han permitido un deshago económico enorme a todo el sector empresarial ayudando a la reactivación de la economía, salvaguardando tanto a empresas como trabajadores.

En mi opinión, nada será igual superada totalmente la pandemia del coronavirus, el mundo cambiará y las empresas deberán adaptarse a una nueva realidad social, como un nuevo diseño y entendimiento del uso de los espacios de trabajo para garantizar la salud y seguridad de los empleados, o la implantación forzosa del teletrabajo que ha servido para cambiar la mentalidad laboral y fomentar un modelo de trabajo que es mucho más interesante y favorable tanto para empleados como para las empresas.

La nueva normalidad irá llegando, en y ella, tendrá ventaja quienes sepan adaptarse encontrando el equilibrio entre productividad, seguridad y medidas a favor de sus empleados.

VI. Bibliografía

Benavides Vico, Antonio. (2020). *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE, Tirand lo Blanch, Valencia.*

Blasco Pellicer, Ángel; López Balaguer, Mercedes; Ramos Moragues, Francisco. (2020). *Esquemas ERES y ERTES: despidos colectivos y suspensiones de contratos, Tirand lo Blanch, Valencia.*

Candamio Boutureira, José Juan, colab. (2021). *ERTES por coronavirus: novedades y procedimientos 26 de enero, Colex, A Coruña.*

Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort. (2020). *Covid-19: medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral, Tirand lo Blanch, Universidad de Valencia.*

Comisiones Obreras. (2020). *Manual de respuesta sindical ante el Covid-19. Situaciones relacionadas con los ERTE y otras prestaciones por desempleo, Confederación Sindical de CCOO, Madrid.*

Falguera Baró, Miguel Ángel. (2020). *Los ERTES en la legislación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria, Colex, A Coruña.*

Centro de Estudios Técnicos Empresariales. (2020). "Recursos laborales para frenar la crisis del Covid-19". *Revista de Foro Esine, Villena Artes Gráficas.*

García-Perrote Escartín, Ignacio. (2020). *Manual de derecho del trabajo, Tirand lo Blanch, Valencia.*

Gorelli Hernández, Juan. (2021). "Observatorio temático de jurisprudencia. Extinciones pandémicas: el despido de la era Covid-19", *Revista Trabajo y Derecho* 81/2021 (Septiembre), Nº 81, 1 de sep. de 2021. Editorial Wolters Kluwer.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España. (2020). *Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el covid-19 aprobadas por el real decreto-ley 8/2020*.

Molero Manglano, Carlos. (2015). *Manual de derecho del trabajo, Tirand lo Blanch, Valencia*.

Roqueta Buj, Remedios. (2020). *Los expedientes de Regulación Temporal de Empleo: incluye las medidas excepcionales en relación a los ERTes por causas relacionadas con el COVI-19*.

Vicente Andrés, Raquel. (2021). "Observatorio temático de jurisprudencia. La problemática de los ERTE (fuerza mayor/ETOP) vinculados a la Covid-19", *Revista Trabajo y Derecho* 77/2021 (Mayo), Nº 77, 1 de Mayo de 2021, Editorial Wolters Kluwer.

VII. Webgrafía

Aprobada la prórroga de los ERTES hasta el 30 de septiembre. Recuperado el 2 de agosto de 2021, de Servicio Público de Empleo Estatal «SEPE»:
<https://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>

Cláusula de mantenimiento del empleo en los ERTE COVID-19. Recuperado el 11 de septiembre de 2021, de GD Legal:
<file:///F:/Documentos/ERTES/ERTE%20y%20la%20cl%C3%A1usula%20que%20obliga%20al%20mantenimiento%20del%20empleo.htm>

¿Cómo se computan los seis meses de las cláusulas de salvaguarda?. Recuperado el 12 de septiembre, de Cuestiones Laborales:
<https://www.cuestioneslaborales.es/como-se-computan-los-seis-meses-de-las-clausulas-de-salvaguarda/>

El impacto del coronavirus en el mercado laboral ha llegado a más de un tercio en las Islas Baleares y Canarias. Recuperado el 29 de agosto de 2021, de El Blog Salmón:
<https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/asi-impacto-comunidades-autonomas-paro-ertes-generados-coronavirus>

El impacto económico de la COVID-19: De ERTE y evolución económica. Recuperado el 1 de septiembre de 2021, de KPMG Tendencias:
<https://www.tendencias.kpmg.es/2020/09/el-impacto-economico-de-la-covid-19-de-erte-y-evolucion-economica/>

Erte: Tramitación y derechos laborales. Recuperado el 11 de julio de 2021, de Laborista.online:
<https://laborista.online/erte-expediente-regulacion-temporal-empleo/>

Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Recuperado el 19 de julio de 2021, de Conceptos Jurídicos:
<https://www.conceptosjuridicos.com/erte/>

Qué es un ERTE y cómo repercute en la crisis del Coronavirus. Recuperado el 9 de julio de 2021, de Laboralix: <https://www.laboralix.com/erte/>

¿Qué nos enseña la evidencia sobre ERTes?. Recuperado el 24 de agosto de 2021, de Nada es Gratis: <https://nadaesgratis.es/admin/que-nos-ensena-la-evidencia-sobre-ertes>

Impacto del covid-19 sobre las estadísticas del ministerio de trabajo y economía social. Recuperado el 1 de agosto de 2021, de Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota_impacto_COVID_Octubre-2020.pdf

Información jurídica de la suspensión del contrato de trabajo. Recuperado el 15 de septiembre, de Consulta tu Derecho: http://www.consultatuderecho.com/suspension_contrato_trabajo_laboral_condiciones_legales.htm

Los ERTE en la crisis del covid-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. Recuperado el 15 de agosto de 2021, de Boletín Económico Banco de España: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/be2102-art11%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/be2102-art11%20(1).pdf)

Nuevas medidas adoptadas en la aplicación de los ERTE Covid-19. Recuperado el 5 de agosto de 2021, de Servicio Público de Empleo Estatal «SEPE»: <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/nuevas-medidas-aplicacion-ERTE-COVID-19-Real-Decreto-ley-30-2020-29-septiembre.html>

Once gráficos impactantes que muestran cómo el coronavirus ha golpeado la economía española. Recuperado el 19 de agosto de 2021, de Business Insider: <https://www.businessinsider.es/11-graficos-como-coronavirus-ha-golpeado-economia-espanola-815863>

Procedimiento ERTE por fuerza mayor paso a paso. Recuperado el 3 de agosto de 2021 de Delebere Abogados: <https://www.debelareabogados.es/ertes-estado->

[alarma-coronavirus-covid-19/#procedimiento-erte-por-fuerza-mayor-paso-a-paso](#)

Todo lo que hay que saber sobre los ERTE de impedimento y de limitación. Recuperado el 2 de agosto de 2021, de Switch: <https://swich.payfit.com/es/ertes-de-fuerza-mayor/>

16.1. Suspensión del contrato de trabajo. Recuperado el 4 de Septiembre de 2021, de Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_1.htm

2020, el año en el que redescubrimos los ERTEs para sostener el empleo en plena crisis COVID-19. Recuperado el 27 de julio de 2021, de Newtral: <https://www.newtral.es/ertes-2020-empleo-crisis-covid-19/20210101/>

VIII. Otros documentos

Conceptos Jurídicos. (2021). ERTE: *la Guía Completa 2021 – Conceptos Jurídicos*.

Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE). Recuperado el 11 de septiembre, de Comisión Europea: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_es

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. Recuperado el 22 de julio de 2021, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE»: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

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. Artículo 8. Forma del Contrato. Recuperado el 3 de septiembre de 2021, de Boletín Oficial del Estado «BOE»: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=5&bj=a8#>

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. Recuperado el 16 de julio, de Boletín Oficial del Estado «BOE»: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

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. Recuperado el 11 de agosto de 2021, de Boletín Oficial del Estado «BOE»: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-8877

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Recuperado el 15 de agosto de 2021, de

Boletín Oficial del Estado «BOE»: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1130>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Recuperado el 2 de agosto de 2021, de Boletín Oficial del Estado «BOE»: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824

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. Recuperado el 30 de julio de 2021, de Boletín Oficial del Estado «BOE»: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Recuperado el 14 de agosto de 2021, de Boletín Oficial del Estado «BOE»: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11416>

ANEXO 1

Cuestionario de preguntas frecuentes sobre los expedientes de regulación temporal de empleo derivadas del Covid-19 y ERTE ordinarios: (Comisiones obreras, 2021)

➤ ***¿Quién decide iniciar un ERTE?***

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

➤ ***¿Qué plazos se establecen para la implementación de un ERTE?***

El plazo ordinario es de 15 días desde el anuncio a los trabajadores hasta su puesta en marcha. Sin embargo, durante la pandemia de COVID-19, el Gobierno de España ha agilizado los trámites para dejar el plazo de preparación y activación en 5 días.

➤ ***¿En el caso de que la Administración no conteste en el plazo de 5 días, el silencio es positivo o negativo?***

La ausencia de resolución administrativa en el plazo de cinco días, lo que evidencia es que la fuerza mayor no ha sido constatada por la Autoridad Laboral. En tal caso, los efectos son los previstos en los apartados 4 y 5 el art. 33.1 del RD 1483/2012:- En todo caso, la empleadora puede considerar que el silencio administrativo es desestimatorio de su solicitud, y cuenta con la posibilidad de impugnar el acto desestimatorio por silencio administrativo ante la Jurisdicción Social (art. 33.5 el RD 1483/2012). La empresa puede iniciar el procedimiento ordinario de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. (art. 23 del RDL 8/2020 y art. 33.4 del RD 1483/2012)

➤ ***¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?***

Únicamente los trabajadores cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. De precisar suspensión o reducción de jornada para toda la plantilla, la empresa deberá tramitar, además un

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no por fuerza mayor, siguiendo el procedimiento ordinario establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las peculiaridades incorporadas en el RD Ley 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al Covid-19.

➤ ***Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?***

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y accederás a la prestación contributiva por el desempleo.

➤ ***¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE?***

No tienes derecho a ninguna indemnización, dado que tu relación laboral no ha terminado, por la falta total de salario si tu empresa ha hecho un ERTE de suspensión vas a cobrar la prestación por desempleo y si ha hecho una reducción de jornada, vas también a cobrar la prestación de desempleo de la parte de jornada reducida.

➤ ***¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?***

Sí, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada, en caso de que como consecuencia del COVID-19 su actividad se vea afectada por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acumulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

➤ ***¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19?***

En caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, salvo que la empresa establezca una posterior.

➤ ***¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19?***

Desde la empresa se comunica al SEPE la relación de personas afectadas por el ERTE y el número de cuenta corriente del trabajador. El SEPE directamente hará las gestiones para dar de alta al trabajador y abonar la prestación.

➤ ***Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid-19.***

Tienen que estar dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social. No se exige un período mínimo de cotización al desempleo, todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello.

➤ ***¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?***

No. Sólo están exonerados de la cuota a cargo de la empresa aquellas empresas incurso en un ERTE reconocido como de Fuerza Mayor por causa de Covid19. En estos casos, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores la exoneración alcanza el 100% de las cuotas a cargo de la empresa, y si la empresa tiene 50 o más trabajadores la exoneración alcanza el 75% de las cuotas. El resto de ERTE, incluidos los ERTE derivados de COVID19 reconocidos por causa económica, técnica, productiva u organizativa, no están exonerados del pago de las cotizaciones empresariales. De manera que estas empresas deben cotizar por el 100% de las cuotas a su cargo.

➤ ***¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones?***

No. Los trabajadores afectados por cualquier ERTE deben asumir las cotizaciones a su cargo.

➤ ***¿Puede aplicarse un ERTE a empleados con diferentes tipos de contratos?***

Sí, contratos específicos como los del empleado fijo discontinuo o el temporal también pueden incluirse dentro de un ERTE.

➤ ***¿Cómo afecta el ERTE al cálculo de las vacaciones?***

Durante todo el tiempo en que se mantiene en vigor el ERTE, el trabajador no genera derecho a vacaciones si se ha producido la suspensión del contrato.

Si, en cambio, se ha optado por una reducción del contrato, el empleado sí que devenga el derecho a vacaciones de manera proporcional a sus nuevas condiciones contractuales. La misma lógica se aplica a las pagas extraordinarias.

➤ ***¿Puede la empresa obligar al trabajador a cogerse vacaciones como alternativa al ERTE?***

Para obligar a los empleados a utilizar sus días de vacaciones no disfrutadas, la empresa debe comunicarles dicha decisión con dos meses de antelación. Cuando este plazo no se cumpla, el empleado puede demandar a la empresa o impugnar las vacaciones.