

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

TRABAJO FIN DE GRADO / GRADU AMAIERAKO LANA

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

.....

**LOS MECANISMOS DE AJUSTE TEMPORAL EN LA REGULACIÓN
DERIVADA DEL COVID-19**

María Fernanda Montalbán Manchay

DIRECTOR / ZUZENDARIA

Luis Pérez Capitán

Pamplona / Iruñea

3 de septiembre de 2021

RESUMEN

Con la situación de crisis sanitaria originada por la pandemia como consecuencia del COVID-19, ha resurgido la reflexión acerca de las medidas de regulación ordinaria ya existente desde las crisis financiera y económica de 2008.

A lo largo del presente trabajo, se exponen los mecanismos de ajuste en España apoyados en la reforma laboral de 2012 y la modificación sustancial de carácter temporal tras la llegada coronavirus.

En el bloque final del trabajo, se exponen los cambios más importantes en la regulación de las relaciones laborales y la evolución normativa que, a nuestro juicio, evitaron la destrucción de empleo. De lo contrario, la tasa de desempleo en España hubiera superado con mucha diferencia las crisis anteriores.

Palabras clave: COVID-19, expedientes de reducción temporal de jornada y de suspensión, despido colectivo, fuerza mayor

ABSTRACT

With the health crisis situation caused by the pandemic because of COVID-19, the reflection on the measures to adopt measures of the ordinary regulation already in place since the financial and economic crises of 2008 has resurfaced.

Throughout this work, the adjustment mechanisms in Spain supported by the 2012 labor reform and the substantial modification of a temporary nature after the arrival of the coronavirus are exposed.

In the final block of the work, the most important changes in the regulation of labor relations and the normative evolution that, in our opinion, avoid the destruction of employment are exposed. Otherwise, the unemployment rate in Spain would have far exceeded previous crises.

Key words: COVID-19, files for temporary reduction of working day and revocation of agreement, collective redundancy, force majeure

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MECANISMOS DE AJUSTE EN ESPAÑA	2
	1. Suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada	3
	2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	8
	3. Inaplicación del convenio	10
	4. Despido colectivo	12
	5. Otros cambios	16
III.	MEDIDAS EXTRAORDINARIAS CON LA LLEGADA DEL COVID-19 Y SU EVOLUCIÓN.....	19
	1. La nueva regulación de los ERTES durante la pandemia.....	20
	1.1 ERTE de fuerza mayor.....	20
	1.1.1 Concepto de fuerza mayor en la regulación ordinaria de los ERTES y su modificación en la nueva regulación	21
	1.1.2 Variantes en ERTE FM ex COVID-19	24
	1.1.2.1 ERTE de fuerza mayor total.....	25
	1.1.2.2 ERTE de fuerza mayor parcial	26
	1.1.2.3 ERTE por rebrote	27
	1.1.2.4 ERTE por impedimento de actividad.....	29
	1.1.2.5 ERTE por limitación de actividad.....	30
	1.1.3 Variaciones en el procedimiento ERTE de fuerza mayor ex COVID-19..	30
	1.1.4 Prórrogas de ERTE de fuerza mayor	32
	1.2 ERTE por ETOP especialidades	34
	1.2.1 Diferencias procedimentales	34
	1.2.2 Evolución ERTE ETOP ex COVID-19	35
	2. Exoneración de cotización empresarial en ERTES y requisitos.....	37

3. Límites	47
4. Compromiso de mantenimiento del empleo derivado del ERTE	49
IV. OTRAS MEDIDAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL EMPLEO.	51
1. Prohibición de despedir	51
2. Contratos temporales	55
V. ALGUNAS MEDIDAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN	58
1. Fijos discontinuos	58
2. Prestación por desempleo	60
VI. OTRAS MEDIDAS LABORALES DE RELEVANCIA FRUTO DE LA REGULACIÓN PARA PREVENIR EL COVID-19	63
1. Teletrabajo	63
2. Adaptación de la jornada	65
VII. CONCLUSIONES	66
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	69
IX. JURISPRUDENCIA CONSULTADA	71
X. ANEXOS	73

I. INTRODUCCIÓN

Probablemente, el año 2020 pase a la historia conocido mundialmente como el *año de la pandemia del coronavirus*. No cabe duda de que la cadena de sucesos que han trascendido en los últimos meses ha supuesto un cambio para la sociedad y que, de una u otra manera la forma de vida de las personas ha cambiado casi de forma radical. La primera vez que se escuchó hablar del SARS-CoV-2, fue en la ciudad de Wuhan, cuando se detectaron los primeros casos de contagios y que desde ese momento se propagó el virus de forma irremediable por todo el mundo hasta llegar a nuestro país. Pues la propagación de la enfermedad provocó una situación de emergencia global, dejando paralizada a gran parte de actividades de países de todo el mundo.

El 14 de marzo de 2020, en España se declaró el Estado de Alarma, articulado por el RDL 463/2020, donde se contemplaron medidas cuyo objeto primordial era el de perseverar la salud de las personas del país. Posteriormente, el 17 de marzo, toda la población española esperaba expectante la noticia dada por el Gobierno, donde se aprobaba el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las medidas de urgencia extraordinaria, con el fin de frenar la propagación del COVID-19 y atendiendo al impacto económico y social sobrevenido.

Muchas novedades se han ido dando en el ordenamiento jurídico mediante legislación de carácter excepcional y temporal, por lo que se verían afectados diferentes ámbitos sociales, siendo uno de estos el que respecta al medio laboral. Por ello, se realizará un análisis de los ajustes estructurales existentes con anterioridad al coronavirus y a posteriori, puesto que con la llegada del virus se modificaron los mecanismos de ajuste temporal

La regulación sobre ajustes estructurales en las plantillas antes del COVID-19 se habían modificado como consecuencia de anteriores crisis, como es la conocida crisis

financiera global del 2008, también denominada la *Gran Recesión*, desatada de forma directa debido al colapso de la burbuja inmobiliaria y, unos años más tarde se originó otra crisis bancaria en el año 2010. Para hacer frente a la situación de crisis económica y garantizar el empleo en España, la mayoría política en ese momento en el Gobierno se planteó como instrumento necesario la Reforma Laboral del 2012, la cual no fue recibida con satisfacción por parte de la sociedad española, puesto que los derechos de los trabajadores se veían debilitados y crearía un desequilibrio a favor de las empresas.¹

Las medidas de ajuste temporales y excepcionales que se aplican en España ante la situación de emergencia sanitaria generada por la COVID-19, tienen un impacto económico y social en España que se ve relacionado principalmente con los procesos de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada. Es en este momento, cuando se empiezan a adoptar medidas dirigidas a incentivar el ajuste temporal de empleo, tratando de evitar los despidos y salvaguardando el empleo, modificando de forma importante el sentido de la reforma del 2012, ya que de no haber sido así, las cifras de empleo hubieran descendido drásticamente, tanto por el uso masivo de despidos como por la extinción de contratos. Pues de haber mantenido el sistema de ajuste del año 2013, hubiera sido difícil afrontar la pandemia sin una pérdida importante del empleo y del tejido empresarial español

II. MECANISMOS DE AJUSTE EN ESPAÑA

La legislación española, durante periodos de crisis, permite a las empresas disponer de herramientas como mecanismos de ajuste que limiten o cercenen las condiciones de la plantilla y así poder adaptar temporalmente el volumen de mano de obra y las condiciones de trabajo a la actividad empresarial. El último cambio de importancia en ésta se produjo con los ajustes que se implantan tras la reforma laboral

¹ Servicio de Estudios UGT “*Reforma 2012: Los daños de la reforma laboral de 2012, Apuntes 15 octubre 2019 (Nº2)*”, consultado en [https://serviciosestudiosugt.com/ los-danos-de-la-reforma-laboral-de-2012/](https://serviciosestudiosugt.com/los-danos-de-la-reforma-laboral-de-2012/)

de 2012. Fue el Gobierno Partido Popular, quien la aprobó de forma unilateral a través de decreto ley del 10 de febrero de 2012, sin diálogo ni consulta de los interlocutores sociales. Entre otros objetivos presentes en la Exposición de Motivos, los principales fueron el poder garantizar el empleo y mitigar en la mayor medida de lo posible, la precariedad que el mercado laboral español padecía en ese momento.

Para entender los cambios que se han dado tras la pandemia, se enunciarán a lo largo de este trabajo los mecanismos más importantes, pero no sin antes destacar que la reforma laboral de 2012 provocó un choque entre los intereses de las empresas y trabajadores/as, ya que las empresas obtuvieron mayor flexibilidad mientras que la parte social pasó a tener menor poder de negociación.

A continuación, se desarrollarán más detenidamente los aspectos más relevantes de los instrumentos que tienen las empresas para llevar a cabo ajustes estructurales después de la reforma y que, actualmente siguen vigentes en el 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.

1. Suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada

Una las medidas que las empresas pueden adoptar es la que se contempla en el art.47 del ET, que se refiere a la “*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*”, donde se establece la suspensión del contrato o la reducción de la jornada cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción siendo la explicación de las causas idéntica a la del art. 51 del ET.

Por tanto, según el art. 47.1 del ET se entiende que concurren las causas económicas “cuando 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 presidente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se

entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”, aquellas pérdidas o disminuciones de ingresos que inciden negativamente sobre el resultado de la gestión empresarial produciendo un desequilibrio en su cuenta de resultados.²

Así mismo, el artículo mencionado define que las causas técnicas concurren cuando “se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”, como, por ejemplo, en el caso de sustitución de infraestructuras o herramientas complejas que imposibiliten el trabajo durante cierto tiempo. No sería el caso de la incorporación de nueva tecnología o inteligencia artificial como “excusa” por parte de la empresa para sustituir a una persona trabajadora y así obtener mayores beneficios y privar de trabajo.³

En cuanto a las causas organizativas, “se entiende que concurren 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”, es decir, aquellas causas que tienen la necesidad de adecuar la estructura empresarial y los medios tanto personales como materiales para que esta puede actuar dentro del mercado. En el caso de que la empresa optara por incorporar a nuevas personas trabajadoras acogiéndose al artículo de referencia, difícilmente estaría ajustada la necesidad de causa organizativa, puesto que resulta contradictorio que la empresa requiera una “reorganización” suspendiendo el contrato o reduciendo la jornada de su plantilla mediante contratos nuevos.⁴

² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. 10/2013 de 2 de mayo de 2013 (AS 2013, 1134)

³ Sentencia del Juzgado de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria, núm. 10, núm. 470/2019 de 23 de septiembre de 2019 (AS 2019, 2228)

⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 7/2021 de 15 enero de 2021 (AS 2021, 1151)

Respecto a las razones de producción, son aquellas que “se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. Lo que remite a la necesidad empresarial de realizar ajustes en sus productos o servicios para no perder competitividad y así evitar el perjuicio.⁵

No se requiere acuerdo representación de los trabajadores y el empresario, puesto que la empresa puede imponer de forma unilateral la suspensión o disminución temporal de la jornada por las causas ya mencionadas, siempre y cuando estén justificadas. No se puede olvidar que lo que esta medida pretende es solventar, en cierta manera, una crisis empresarial pasajera que cuando termine se volverá al estado anterior. Esta medida no genera ninguna indemnización a favor de la persona trabajadora que, no obstante, sí se verá beneficiada por el desempleo que se percibirá de forma simultánea al salario reducido,

En cuanto a la reducción temporal de la jornada del aludido artículo, se podrá realizar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y a estos efectos la empresa tendrá la obligación de mantener las cotizaciones de la persona trabajadora al 100% con independencia de la reducción de la jornada obligada, siempre que se reduzca entre un 10% y 70% (Salguero, 2013)⁶. Además, durante el periodo de reducción de jornada, no se podrá realizar horas extraordinarias porque de realizarlas sería incoherente reducir la jornada.

A pesar de las diferencias entre la suspensión y reducción de jornada, el legislador aplica un procedimiento idéntico a seguir, establecido en el artículo de referencia y en los arts.17 y siguientes del RDL 1483/2012, de 29 de octubre aprobado por el “*Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de*

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 326/2018 de 1 febrero de 2018. (JUR2018, 117105) (nº rec. 3923/2017)

⁶ SALGUERO MOLINA, P. (2013) "La reducción de jornada como medida para evitar despidos, tras la reforma laboral de_BIB_2013_1244". Aranzadi Digital

contratos o reducción de jornada”, teniendo este último el objetivo de adecuar el procedimiento de despido y reducción de la jornada a las novedades del RDL 3/2012.

Antes de la reforma laboral, para poder llevar a cabo estas medidas se debía iniciar un procedimiento administrativo que requería la aprobación a través de la Autoridad Laboral, lo que suponía una condición para el empresario el poder acogerse a estas medidas. Sin embargo, después de la reforma supuso un cambio sustancial del procedimiento ya que la decisión de la empresa es unilateral, una vez finalizado sin acuerdo el periodo de negociación, dejando de esta manera en un segundo plano la participación de la Autoridad Laboral.⁷

El procedimiento, recogido en el art.47.1, se inicia con el periodo de consultas entre empresa y representación de los trabajadores acerca de las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada. Este periodo no superará los 15 días y puede ser sustituido, en caso de existir acuerdo, por el proceso de mediación y arbitraje aplicables en el ámbito de la empresa, concretamente aquellos de solución extrajudicial de ámbito laboral ya sea a nivel estatal o autonómico, tal como establece el art.28 del RDL 1483/2012. Para que se puede llevar a cabo del periodo de consultas y negociación, se debe construir una comisión negociadora de máximo trece miembros e integrada por la representación de ambas partes. En el caso de ausencia de representación legal, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión negociadora en base al art. 41.4 del ET. En ambos casos, la designación de la comisión se debe comunicar al empresario en un plazo de cinco días que se contarán desde que se inicia el periodo de consultas y sin que la falta de designación suponga la paralización del procedimiento. Una vez finaliza el periodo de consultas con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas y solo se podrá impugnar ante la jurisdicción de lo social cuando exista fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

⁷ PÉREZ CAPITÁN, L. (2020). “El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada” Thomson Reuters, Navarra Pág.27

Además de lo expuesto en el párrafo anterior, el empresario debe comunicar a la Autoridad Laboral si esta comisión se realiza para el conjunto de la empresa o de forma diferenciada según cada centro de trabajo. El periodo de consulta podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes lleguen a un acuerdo y concluido el periodo de consultas, el empresario debe trasladar a la Autoridad Laboral esta información con la respectiva documentación tanto a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En caso de no reunir los requisitos ya mencionados, la Autoridad Laboral advertirá al empresario, a la representación legal de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, y dicha advertencia no paralizará ni suspenderá el procedimiento.

En el caso de ausencia de comunicación por parte del empresario tanto a la representación legal como a la Autoridad Laboral, supondrá el fin del procedimiento por caducidad. No obstante, la decisión empresarial puede ser impugnada por la Autoridad Laboral a petición de la entidad gestora de la prestación de desempleo cuando la medida tuviera como fin real obtener prestaciones indebidas.

La persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción de lo social que declarará que la medida es justificada o no y, si no lo fuera la sentencia se declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios que la persona trabajadora dejó de percibir hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en tal caso, al abono de las diferencias pertinentes respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Si la decisión empresarial afectara a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previsto en el art. 51 del ET (detallado más adelante), se podrá realizar reclamación en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual, pero en caso de interposición del conflicto colectivo, esta paralizará la tramitación de las acciones de carácter individual, hasta que sea resuelta.

El procedimiento termina con la comunicación empresarial a la plantilla afectada por suspensión del contrato o reducción de la jornada, esta última especificando los porcentajes ya mencionados. Tal decisión tendrá efectos a partir de la fecha de comunicación a la Autoridad Laboral, salvo que se contemple una fecha posterior y esta comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Esta medida se encuentra en el art.41 del ET que regula las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, donde se exige que la empresa acredite la existencia de “*probadas razones ya sean económicas, técnicas, organizativas o de producción*”, cuando estas tengan un nexo causal con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Sin embargo, el mencionado artículo no se define las causas por lo que habrá que considerar las de los arts. 47, 51 y 82.3 ET⁸, y en este caso nos remitiremos al apartado anterior donde se han plasmado una explicación de cada una de las causas.

Por lo tanto, el empresario puede cambiar las condiciones laborales de la persona trabajadora, ya que el art.41 le permite modificar la estructura salarial, la jornada, horarios, cambiar los turnos, cambiar el sistema de trabajo vinculado al rendimiento y funciones cuando son cambios de movilidad funcional (diferentes a los procedimientos establecidos en el art. 39 ET). Además, se trata de un listado que no es cerrado, puesto que se pueden añadir más causas que se adapten a las necesidades de modificar las condiciones. Este proceso permite la instauración de una medida que puede ser de carácter definitivo o temporal y, tal decisión la toma el empresario de forma unilateral siempre que existan motivos probados en relación con causas ya mencionadas.

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 8/2015 de 22 enero de 2015 (RTC 2015/8)

Bien es cierto que la normativa hace distinción de dos procedimientos para que se lleve a cabo la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, diferenciando la considerada como individual o colectiva, pero es importante destacar que con la reforma del 2012 se simplifica la forma de determinar si la modificación es colectiva o individual dependiendo únicamente del número de plantilla afectada sin considerar el origen de las condiciones.⁹ Por lo tanto, el artículo de referencia distingue dos procedimientos específicos dependiendo de las personas afectadas y en base a un tiempo determinado que se especifica a continuación:

- *Colectivo*, es aquella que, en el periodo de 90 días afecte a 10 trabajadores de la plantilla en empresas de menos de 100 trabajadores. Dicho periodo se empieza a computar a partir del inicio del procedimiento, es decir desde el momento que se comunica la decisión a la plantilla, ya que el apartado tercero del artículo trata de evitar posibles actos de fraude por parte de la empresa¹⁰; 10% en empresas de entre 100 y 300 trabajadores/as y; 30 trabajadores/as cuando se trate de empresas de 300 trabajadores/as, es entonces cuando se requiere un periodo de consultas de quince días donde los cambios se aplicarán en los siete días inmediatamente siguientes a la propuesta de modificación. La escalada también es de aplicación en los arts. 51 y 40 ET.
- *Individual*, cuando no alcance los umbrales del carácter colectivo. Además, se contempla la opción de que la persona trabajadora tenga derecho a rescindir del contrato y percibir una indemnización de veinte días por año trabajado cuando le suponga un perjuicio.

⁹ PERICAS SALAZAR, L. (2008) “Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión, o extinción colectiva de las relaciones de trabajo, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, 25, págs. 207-208

¹⁰ CRUZ VILLALÓN, J. (2007) “Modificación del tiempo de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 38, 2007, Pág. 29 y ss.

En cuanto al procedimiento a seguir, en ambos casos de especial relevancia tener presente el RDL 5/2000, de 4 de agosto Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en su art. 7.6 donde establece como infracción grave¹¹ que la modificación acogida al art. 41 ET se realice sin seguir los procedimientos establecidos en el mismo, pudiendo ser sancionado el empresario con las cuantías establecidas en el art. 40 de LISOS.

Con posterioridad a la modificación, se debe realizar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, en un periodo no mayor a quince días. En dicho periodo de consultas, deben intervenir tanto el empresario o representantes como el comité de empresa o delegados de personal e incluso la representación sindical con la representación unitaria (si existiera). El fin de ese periodo de conseguir un acuerdo entre las partes y se finalizará con o sin acuerdo.

- Si hubiera acuerdo, tras la conformidad de la mayoría de los miembros, ostentaría de eficacia general y se entenderá que las causas justificativas concurren y solo se podrá impugnar si existiera dolo, fraude de ley, coacción o abuso de derecho.
- Si no hubiera acuerdo, el empresario, si persiste en su decisión, notificará a la plantilla y la decisión tendrá efectos en el plazo de 7 días posteriores a la notificación.

3. Inaplicación del convenio

Los convenios colectivos obligan tanto a las personas trabajadoras como al empresario el cumplimiento durante la vigencia establecida, pero con la reforma de 2012 se estableció un procedimiento de inaplicación o descuelgue, modificándose

¹¹ RDL 5/2000 art.7.6 “*La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*”.

esencialmente la redacción del art.82 ET. Se regula aquí la inaplicación del convenio o el llamado “descuelgue” donde las empresas pueden inaplicar las condiciones del convenio colectivo, siendo una medida extraordinaria y temporal. Las empresas pueden acogerse a esta alternativa para adoptar condiciones de trabajo distintas a las que el convenio colectivo de aplicación venía recogiendo, reduciendo así los derechos que las personas trabajadoras tenían reconocidos.

Es en el art.82.3 ET dónde se establecen que el procedimiento de descuelgue de convenio que se podrá realizar cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya definición es idéntica a la de los arts.41 y 47 ET. En principio, se exige acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art.87.1 para poder inaplicar las condiciones del convenio colectivo, de empresa o sectorial, en materia de: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; estructura salarial; sistema de rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET, o mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Materias casi idénticas a las del art. 41.1 ET, pero con la peculiar diferencia de ser en este caso una lista cerrada y pudiendo ser únicamente modificadas por la vía del artículo de referencia.¹² Obsérvese que la inaplicación puede ser negociada por sujetos diferentes a los que firmaron el convenio colectivo cuando éste es de un ámbito superior al de la empresa.

Para poder realizar la inaplicación del convenio, la empresa debe abrir un periodo de consultas justificando las causas que motivan esta medida dentro de un periodo no máximo de quince días. En caso no de llegar a un acuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para

¹² GALA DURÁN, C. (2013) *“La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo tras la reforma laboral de 2012”*, Pág.60

pronunciarse (a contar desde el momento que se plantea la discrepancia). Si no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o no exista acuerdo en ella, las partes podrán acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art.83 del ET. Finalmente, si durante el periodo de consultas no se llega a acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

4. Despido colectivo

El despido colectivo se encuentra regulado en el art.51 del ET y se entiende como la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecte a:

- a) Diez trabajadores, en empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- b) El 10% del número de trabajadores de las empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- d) La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores sea superior a cinco con motivo de cese total de la actividad y se ajuste a las causas.

Se entenderá que existen motivos cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, cuyos preceptos se pueden emparentar con las mismas del art.82 ya mentado en el apartado anterior. En ambos casos se habla de una situación económica desfavorable, pero la peculiaridad se da cuando literalmente el texto legal se refiere a que "...se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios...", periodo de tiempo

distinto al de dos trimestres del art.82, art.47 y art.41 del ET; mientras que en el resto de las causas el contenido es el mismo.¹³

El procedimiento (art.51.2 ET) se inicia con un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o quince días en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes de los trabajadores debe ser por escrito y mediante una única comisión negociadora (máximo trece miembros) y, en el caso de existir varios centros de trabajo, esta quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Previamente, la empresa debe comunicar la intención de iniciar este procedimiento tras el cual, en periodo de siete días se constituye la comisión representativa de los trabajadores.

Una vez se inicia el periodo de consultas y tras haber comunicado a la plantilla, la empresa debe comunicar a la Autoridad Laboral mediante una memoria explicando las causas que motivan el despido colectivo y adjuntando documentación que justifique las causas. Ya recibida la información, la Autoridad Laboral dará traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, cuyo informe deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de quince días desde la notificación a la Autoridad laboral del periodo de consultas.

Durante el periodo de consultas, ambas partes deben negociar de buena fe, con el objetivo principal de lograr un acuerdo que satisfaga tanto a la empresa como a la plantilla. Además, en las consultas con los representantes de los trabajadores se debe versar como mínimo la posibilidad de evitar o reducir el despido colectivo y de atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento (recolocación, formación, etc.). Ya finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la

¹³ SANGUINETI RAYMOND, W. (2013) “La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva”. En M.I. Ramos Quintana (Dir) & M.C Grau Pineda (coord.)” *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*. Págs.111-125

Autoridad Laboral el resultado de este y esta velará por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir advertencias o recomendaciones a las partes, sin que esto paralice el procedimiento.

El acuerdo requiere la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros afectados.

Tras el acuerdo, el empresario notificará de forma escrita los despidos de forma individual a las personas afectadas, expondrá la causa del despido y con un preaviso de 15 días pondrá a disposición de la persona trabajadora la indemnización correspondiente de 20 días por año de servicio realizado, en un máximo de 12 mensualidades. En todo caso, deben transcurrir como mínimo 30 días entre la fecha de comunicación de la apertura del periodo de consultas y la fecha de efectos del despido.

Por otro lado, en el art.51.7 ET menciona la fuerza mayor como causa para extinguir los contratos, pero la Autoridad Laboral deberá contrastar si las causas se adecúan cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. El expediente dará inicio mediante la solicitud de la empresa con los medios que se estimen necesarios y con la comunicación de los representantes de los trabajadores. Es entonces cuando la Autoridad Laboral que la totalidad o parte de la indemnización que corresponda a las personas trabajadoras por la extinción de sus contratos sea satisfecha por FOGASA, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse por el empresario.

La regulación del art. 51 ET, así como la interpretación que de la misma ha hecho el Tribunal Supremo ha sido muy matizada por la interpretación de la normativa comunitaria del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y recientemente por el Tribunal Constitucional.

Entre los ejemplos más recientes, la Sentencia de 11 de noviembre del 2020 TJUE a efectos del cómputo de los 90 como clausula antifraude se establece que para

calcular los umbrales mínimos no es correcto realizarlo únicamente teniendo en cuenta los 90 días anteriores a la fecha en la que se produce el despido a efectos de determinar la existencia, o no, de un despido colectivo. De hacerlo mediante el art.51 del ET, sería contradictorio con la Directiva 98/59 en su art.1.1 a), apartados i) e ii) relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Textualmente se refiere a que: “i) para un período de 30 días; al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores; al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores; al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo; ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.”

Igualmente, se ha señalado que, “a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, ...”. el concepto de despido es verdaderamente amplio: “engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (sentencias Comisión/Portugal [TJCE 2004, 376] , C-55/02, EU:C:2004:605, apartados 49 a 51, y Agorastoudis y otros [TJCE 2006, 235] , C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, apartado 28).”¹⁴ Opta el TJUE por un concepto, como él amplio de despido que incluye, por ejemplo, las extinciones derivadas de una modificación substancial de condiciones de trabajo y, si bien no se incluye entre los

¹⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala primera de 11 de noviembre del 2015 (Caso Pujante Rivera, asunto C-422/2014; TJCE 2015/245)

protegidos por la normativa comunitaria “a las personas con contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas y cuyos contratos finalizan regularmente por la llegada del término resolutorio o por la conclusión de la tarea encargada”. Sí a aquellos contratos temporales en situación pareja a los indefinidos, si se pone fin a la relación laboral antes del término fijado en el contrato o antes de que haya concluido la tarea para la que fueron contratados, como consecuencia de la aplicación del art.1 apartado 2 a) de la Directiva 98/59.

Pronunciamientos igualmente importantes en materia del concepto de trabajador o del centro de trabajo como unidad de referencia en el despido colectivo (STJUE, Caso Rabal Cañas, de 13 mayo 2015) han marcado sin duda nuestro derecho.

Muy recientemente, el Tribunal Constitucional ha corregido la doctrina del Tribunal Supremo y variado de forma sustancial la importancia del acuerdo colectivo en el periodo de consultas al interpretar que la demanda individual frente al despido colectivo puede versar igualmente sobre las causas, aun cuando hubiera existido acuerdo con la representación de los trabajadores (STC 140/2021, de 12 de julio)¹⁵.

5. Otros cambios

Con la entrada en vigor del RDL 3/2012, uno de los aspectos más relevante en materia de despido después de la reforma fue la reducción de días de indemnización en los despidos declarados como improcedentes (art.56 del ET). Desaparecen los 45 días por año trabajado con un tope máximo de 42 mensualidades (como venía estableciendo el RDL 35/2010), pasando a generalizar para todos los despidos improcedentes a 33 días con un tope de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades y establece en su precepto que “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar

¹⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala segunda, núm. 140/2021 de 12 de julio de 2021 (JUR2021, 128317)

entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.” Además, la indemnización de aplicará a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012, tal como se recoge en la Disposición Adicional Quinta.1 de la LMRL¹⁶ y al hilo de las consideraciones que contiene la ley, se establece que para s contratos formalizados con anterioridad a esa fecha, la indemnización se hará siguiendo un doble régimen (D.A 2ª, 5ª, 6ª de LRML)¹⁷. Esto supone una menor indemnización por despido y abaratamiento de este provocando una peor calidad del empleo España.

Respecto a los salarios de tramitación, tras la reforma laboral, la persona trabajadora pasaba a tener derecho al abono de salarios de tramitación cuando la empresa opte por la readmisión, excepto cuando en el caso de los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, a quienes les corresponde elegir entre readmisión o indemnización y, en cualquiera de las dos opciones, tendrán derecho a los salarios de tramitación.

Del mismo modo, en el art. 52 ET acerca del despido objetivo, establecía una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades sin necesidad de justificar por parte de la empresa la mejora de esta al realizar dicho despido. Pues ahora sólo es suficiente que la empresa alegue dos trimestres conceptivos de pérdidas en los ingresos para poder realizar esta modalidad de despido, lo cual provoca una dificultad para conseguir la improcedencia y genera un aumento de despidos objetivos al poseer la empresa esa “flexibilidad”. Las causas que motivan a este tipo de despido son:

¹⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁷ MELLADO, C., A. Y RODRÍGUEZ PASTOR, G. (Dir.) (2013) “Reforma laboral 2012: últimas reformas laborales y de seguridad social.” Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 180 a 183

- Ineptitud del trabajador ya conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación en su puesto de trabajo.
- Falta de adaptación del trabajador por modificación técnica de su puesto de trabajo, cuando esos cambios sean justificados y razonados. Pues es el empresario quien previamente debe ofrecer a la persona trabajadora la formación necesaria para su correcta adaptación a tales cambios.¹⁸ Además, durante la adaptación el contrato estará en suspendido y el empresario debe abonar al trabajador el salario medio que venía percibiendo¹⁹ y la extinción no se podrá acordar hasta que no hayan transcurrido mínimo dos meses desde la implantación de la modificación o desde que tuvo fin la formación.
- Cuando concurren causas del art. 51 del ET, es decir, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ya explicadas en apartados anteriores)
- Por faltas de asistencia al trabajo. Sin embargo, es importante mencionar que esta última causa de despido que venía recogido en el art. 52.d ET, fue derogada por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero tras la controversia suscitada por la sentencia del STC nº 118/2019, de 16 de octubre²⁰, a pesar de que el Tribunal Constitucional consideraba que no vulneraba el derecho a la integridad física (art.15) ni derecho al trabajo (art.35.1) o la protección a la salud (art.43.1).

¹⁸ RDL 3/2012, art. 23.1d) *“a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo”*.

¹⁹ RDL 2/2015 art. 23.1.d) *“durante la formación el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo”*

²⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Pleno, núm. 118/2019 de 16 de octubre de 2019 (RCT 2019, 118)

III. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS CON LA LLEGADA DEL COVID-19 Y SU EVOLUCIÓN

La pandemia provocada por el virus COVID-19 llegó a nuestras vidas en el primer trimestre del 2020 y, parece ser que aún tiene intención de seguir entre nosotros. Hemos tenido que ir adaptándonos, entre otras modificaciones, a un gran cambio cultural, a un distanciamiento social, al uso de mascarillas e incluso una manera diferente en lo que respecta a la forma de trabajar. Todos los esfuerzos que la sociedad ha realizado siempre han tenido como finalidad la de paralizar la propagación del coronavirus y apaciguar la emergencia sanitaria global que actualmente seguimos viviendo.

El Gobierno declaró mediante el RDL 463/2020 el estado de alarma ocasionado por el COVID-19, pero a partir del RDL 8/2020²¹ de 17 de marzo, se pusieron en marcha medidas de apoyo a las empresas y personas trabajadoras afectadas por la limitación de la movilidad de la población y a la actividad, ya que, de no haber tomado medidas al respecto, la tasa de desempleo hubiera aumentado de manera drástica. A continuación, se reflejan los mecanismos iniciales de ajuste temporal más importantes *ex* COVID -19.

Como se ha mencionado anteriormente, la puesta en marcha de la protección del empleo y la finalidad de minorar un efecto negativo en el desempleo se origina con el RDL 8/2020, el cual es la base del resto de legislaciones, que van siendo modificadas sucesivamente y se irán analizando a lo largo de este trabajo.

²¹ Real Decreto-ley, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

1. La nueva regulación de los ERTES durante la pandemia.

La figura de Expedientes de Regulación Temporal del Empleo ya existía antes de que llegara el COVID-19 y ya en 1980 se contemplaba el Estatuto de los Trabajadores, pero bien es cierto que tuvo un mayor protagonismo con el RDL 8/2020. En el art. 47 del ET, se recoge la suspensión o reducción de jornada, pero con la pandemia el ejecutivo se vio en la necesidad de establecer un régimen transitorio, tanto en lo que se refiere al desempleo de los trabajadores afectados por ERTE, como en la cotización a la Seguridad Social de las empresas, al margen de cualquier otro contexto económico, puesto que el principal objeto es el de no destruir empleo y conservar la ocupación.

Como dirían los expertos en redes sociales, los ERTE en España fueron “*trending topic*”, y aun hoy son un tema de actualidad y, a decir verdad, no pasan desapercibidos como tema de conversación en la sociedad porque no hay prácticamente nadie que no los haya escuchado al menos una vez durante una charla de amigos/as o compañeros/as de trabajo.

A lo largo del trabajo, se irá analizando los cambios en la normativa, desde la aprobación del RDL 8/2020, ya que los ERTES han ido evolucionando con la entrada en vigor de los consecutivos RRDDLL y han ido surgiendo diversas tipologías y cambios en la normativa que son de análisis en este trabajo.

1.1 ERTE de fuerza mayor

De forma temporal, la regulación extraordinaria del art. 22 del RDL 8/2020 donde establece las “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor”, hace variaciones en lo recogido en el art. y 51.3 ET agilizando y simplificando la tramitación respecto de la legislación ordinaria. Por lo tanto, se considerará que ostentan de causa de

fuerza mayor (FM) los que provengan directamente como consecuencia del COVID-19 y así se pronunció el Juzgado de lo Social de Burgos²², cuando se declinaba por aceptar a una empresa, el reconocimiento al derecho a realizar un ERTE FM por COVID-19 dada la concurrencia de las causas que justifican la existencia de fuerza mayor. Por un lado, la causa motivadora iba en consonancia con lo establecido en el art.10 del RDL 463/2020 donde se establece la suspensión de la apertura de locales y establecimientos minoristas, con excepciones, que en este caso concreto no procedían. Por otro lado, se aceptaba que existían causas probadas y razonadas llevadas a cabo mediante las peculiaridades del art.22 del RDL 8/2020, siendo de aplicación las siguientes características:

- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de lugares públicos.
- Limitaciones en el transporte público.
- Limitaciones en la movilidad de las personas y/o mercancías.
- Falta de suministros básicos.
- Situaciones extraordinarias derivadas del COVID-19.

1.1.1 Concepto de fuerza mayor en la regulación ordinaria de los ERTES y su modificación en la nueva regulación

En este punto, es necesario detenerse en el término de *fuerza mayor* (FM), que es uno de los más conocidos con el uso de los ERTES como mecanismo temporal por parte de las empresas con la llegada del COVID-19. El concepto de fuerza mayor como justificativo de un despido colectivo o de una suspensión o reducción de jornada temporal es un concepto jurídico indeterminado que no se adecuaba de forma precisa a las nuevas y urgentes necesidades de mantenimiento del empleo y las empresas. Es en la doctrina judicial de donde emana su concepto en el ámbito ordinario.

²² Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos (Castilla y León), núm. 1, 103/2020 de 8 de mayo de 2020 (AS 2020, 2472)

La jurisprudencia²³ recurre al art.1105 CC donde refleja que “fuera de los casos expresamente mencionados en la Ley y de los que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos, fueran inevitables”.

La suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor temporal se establece en los arts. 45.1. i) del ET y del 31 al 33 del RDL 1483/2012.²⁴ En el apartado 1.i) del art.45 del ET, se contemplan las causas de suspensión del contrato de trabajo por *fuerza mayor temporal*, donde se requiere la autorización de la Autoridad Laboral competente previa tramitación del expediente oportuno, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. En caso contrario, la interrupción indebida de la prestación de servicios que haya sido tomada por el empresario no afectaría a la percepción de salario. Además, el proceso dará inicio con la solicitud de la empresa en el comento que se haya dirigido a la Autoridad Laboral competente acompañada de las pruebas que se estimen necesarias y seguidamente se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

Así pues, la causa de fuerza mayor es motivo para suspender los contratos de trabajo siempre que sea de carácter temporal, por lo que se entiende que es por un determinado tiempo. Sin embargo, se pueden diferenciar dos causas de fuerza mayor:

- Fuerza mayor propia, es aquella que tienen hechos catastróficos como terremotos, inundaciones, etc.²⁵
- Fuerza mayor impropia, se trata de aquellos hechos no posibles y no catastróficos como hecho *factum principis* donde la decisión de los

²³ Sentencia del Tribunal Supremo, núm.1, de 22 de julio de 2015 (rec. 4/2012; RJ 2015, 4723)

²⁴ Real Decreto 1483/2012, de 29 octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

²⁵ CANDAMIO BOUTUREIRA, J. (2021) “ERTEs por coronavirus paso a paso. Novedades y procedimientos a seguir en los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo a causa del COVID-19, según RD-ley 11/2021, de 27 de mayo” Pág.37 (5ª Ed.) A Coruña: Colex

poderes públicos imprevisibles e inevitables recaen sobre la empresa y no permite la continuidad de la actividad empresarial.²⁶

Sin embargo, este concepto ha tenido cambios extraordinarios con la llegada de la pandemia y el RDL 8/2020 en su art.22 definía *ex novo* el concepto de fuerza mayor para la suspensión de contratos o reducciones de jornada donde textualmente su causa debía ser “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”, derivando sus consecuencias al art.47 del ET. Por otro lado, el mismo texto en su art.22 se refiere a un cambio relevante en cuanto a que la existencia de fuerza mayor tendrá efectos desde la fecha del hecho causante, continuando con la peculiar regulación de la fuerza mayor que es constatada que no autorizada por la Administración.

No quedando muy claro el concepto, con la Exposición de Motivos del RDL 15/2020²⁷ se aclara que “la fuerza mayor definida en este precepto, por lo tanto, no está configurada por referencia a la construcción doctrinal y clásica de dicho concepto en nuestro ordenamiento civil. Se trata de un concepto de creación legal y concreción administrativa, directa e irremediamente vinculado en exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria sin precedentes a la que se enfrentan nuestro país y todo el planeta”, así mismo establece en su Disposición Final Octava Dos

²⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2000 (rec. 3115/1999; RJ 2000, 6897)

²⁷ Rea Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

y da cabida a lo denominado “*fuerza mayor parcial*”, dando lugar a un subtipo de ERTE FM, el cual permite que no se extienda el expediente a toda la plantilla, sino a una parte de esta y es así como lo aclara en la Exposición de Motivos, pues no puede “extenderse a toda la plantilla, respecto de aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante esta crisis, concurriendo la causa obstativa descrita en el artículo 22 en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencial”²⁸, no obstante, nos detendremos en su apartado correspondiente a explicar este tipo de ERTE.

Finalmente, con el RDL 11/2020, de 31 de marzo, se introduce en la sección 1ª de su Capítulo II una nueva legislación para empresas en concurso, pudiendo acogerse a la legislación extraordinaria y acceder a ERTE de forma “*prácticamente inmediata en caso de fuerza mayor*” (López, 2020).²⁹

1.1.2 Variantes en ERTE FM ex COVID-19

Ya explicado el concepto de fuerza mayor y analizado el contenido del art. 22 del RD 8/2020, es necesario continuar con la evolución de este expediente, pues no cabe duda de que el origen de este tipo de ERTE es la pandemia causada por el COVID-19, por ello que las empresas usaran este mecanismo de ajuste temporal. Como se irá desarrollando, este tipo de expediente puede afectar a la totalidad o a la parcialidad de su plantilla y por ello surgen subtipos de ERTE de FM, los cuales son los llamados *ERTE FM total* y *ERTE FM parcial* con sus peculiaridades detalladas en los próximos apartados del presente trabajo.

²⁸ Servicio de Estudios de la Confederación (2020) “Última normativa laboral sobre el Covid-19: El RDL 15/2020. Exposición y Breve Análisis” *Análisis y Contextos* Pág.6

²⁹LÓPEZ CUMBRE, L. (2020) “Desestimación de ERTEs por falta de acreditación de fuerza mayor derivada del COVID-19”

1.1.2.1 ERTE de fuerza mayor total

Cuando España pasaba a la fase de desconfinamiento, tratando de volver a la “normalidad”, el legislador flexibilizaba los procesos de suspensión de contrato y reducción de jornada y tras el RDL 18/2020 en su art. 1.1 aparece la modalidad de ERTE por FM total derivados del COVID-19, los cuales se refiere a aquellos que dieron su inicio con el art.22 del RDL 8/2020. Esto quiere decir que si una empresa solicitó un ERTE por FM anterior al RDL 18/2020 no quedaría vinculada la totalidad de la plantilla, sin embargo, en el momento que se “rescate” de una persona trabajadora del expediente y sea reincorporada a la jornada (total o parcial),

Por otro lado, aunque la Dirección General de Trabajo ya había contemplado esta distinción, el 1 de mayo de 2020 en la DGT-SGON-972 CRA establecía que “las empresas que estuviesen aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a las mismas, de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor. Igualmente será posible alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y permitirán atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas.”. Sin embargo, este criterio reaparece el 19 de mayo en la DGT³⁰ y se refiere al concepto de FM total como “...a las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecte a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que las causas referidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2020”. Por lo tanto, mientras no se rescate a una persona trabajadora del expediente y se reincorpore a su jornada (parcial o total), se seguirá considerando que es un ERTE de FM total.

³⁰ Dirección General de Trabajo, ref. DGT-SGON-962CRA

1.1.2.2 ERTE de fuerza mayor parcial

Como se ha señalado antes, el concepto de *fuerza mayor* tuvo variaciones y dejó a la “interpretación” el concepto de FM en el art.22 del RD 8/2020, siendo compleja la redacción inicial del texto legislativo, por lo que fue añadida una aclaración con el RD 15/2020 en su Disposición Final Octava apartado 2º, donde textualmente aclara “En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad”. Con ello, se quería salvar la posibilidad de que en una empresa convivieran situaciones diversas con paralizaciones de actividad algún parte del negocio y continuidad en otro.

Con la entrada en vigor del RDL 18/2020 en el art. 1.2, se establece que “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 autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.”. Pues al tratarse de un RD establecido en las fases de desescalada existe cierta flexibilidad que permite esta parcialidad con la vinculada exención de cuotas de Seguridad Social.

Además, la DGT el 27 de mayo de 2020³¹ señalaba que “A efectos laborales, la reincorporación de algún trabajador incluido en el ERTE conlleva la calificación de la situación de la empresa como "fuerza mayor parcial", independientemente de que ésta se hubiese producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020”, por lo

³¹ Dirección General de Trabajo, ref. DGT-SGON-726PGG

que las empresas tienen la opción de reactivar su actividad y “desactivando” de la situación de ERTE a la totalidad o parte de su plantilla. También se considerará que es ERTE de FM parcial cuando una persona trabajadora sea reanudada completamente del expediente, ya sea por suspensión o reducción de su jornada y, en aquellos casos de conversión de suspensión a reducción de jornada. Por último, en aquellos casos en los que la reducción de jornada sea inferior a la inicial.³²

Es importante recalcar que, en este tipo de ERTE la empresa sigue manteniendo la obligación de cotizar ya sea en los supuestos de suspensión de contrato como en los de reducción de jornada, en base a lo establecido en el art. 273.2³³ de TRLGSS, sin perjuicio del acceso a dicha exención de cuotas, pues con la excepcionalidad de la normativa el INSS mantiene la necesidad de dar de baja en la Seguridad Social a aquellas personas trabajadoras afectadas por un ERTE y reactivar su alta cuando termine dicha condición. La exención no afecta a la persona trabajadora, ya que se aplica a las cantidades de la aportación empresarial, tanto de contingencias comunes como la de contingencias profesionales.³⁴

1.1.2.3 ERTE por rebrote

La Disposición Adicional primera del RDL 24/2020, dio lugar a la posibilidad de crear un nuevo ERTE FM en los casos de adopción de nuevas restricciones o medidas de contención frente al COVID-19 durante el 1 de julio de 2020 y el 30 de septiembre de 2020 enfocado a “...las empresas y entidades que soliciten un expediente de regulación temporal de empleo ante la imposibilidad de desarrollar su actividad con motivo de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención como consecuencia de un eventual agravamiento de la pandemia provocada por la COVID-

³²GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2020). “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19” Thomson Reuters, Navarra Pág. 435

³³ 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 273

³⁴ COLLADO GARCÍA, L. Y TRILLO PÁRRAGA, F.M. (2020) “ERTES por causas de fuerza mayor y ETOP. Especial consideración de la incidencia del COVID-19”. Bomarzo, Albacete. Pág.122

19” y en su apartado 2 alude a que “Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación ‘(ostentaba de exoneraciones específicas de cuotas de hasta el 80% en empresas de menos de 50 trabajadores y el 60% en empresas de más de 50 trabajadores, en los casos de obligación por el cierre del centro de trabajo en los periodos mencionados)’, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

Además, se recogen medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en el art.3 del RDL 24/2020 haciendo alusión a lo previsto en los apartados 1 al 5 del art. 25 del RDL 8/2020 siendo aplicable a aquellas personas trabajadoras afectadas por expedientes al tenor del art.22 y 23 del RDL 8/2020 y a los denominados “rebrote”, originados con este texto legal.

Con la entrada en vigor del RDL 30/2020, es de especial importancia lo que establece en su Disposición Transitoria Única, ya que permite la vigencia de este tipo de expediente mediante las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio, “No obstante, desde el 1 de octubre de 2020, y hasta el 31 de enero de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el artículo 2.1 de esta norma, así como los límites y la salvaguarda a la que hacen referencia los artículos; 4.2 que se refiere a los límites del reparto de dividendos y la transparencia fiscal; y 5.2 respecto a la salvaguarda de empleo”. Por lo tanto, esta figura desaparece con efectos de 1 de octubre de 2020 con la entrada en vigor del RDL 30/2020 en su art.2, y será sustituido por dos nuevos tipos de expediente; el de impedimento de la actividad y el de limitación de la actividad.

1.1.2.4 ERTE por impedimento de actividad

Esta modalidad de expediente nace con la entrada en vigor del RDL 30/2020 y está dirigido a aquellas empresas que vean impedida su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas adoptadas, ya sea por autoridades españolas o extranjeras, a partir del 1 de octubre de 2020. Establece en su art.2 “que las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas”. Así pues, siguiendo la vía ordinaria del art. 47.3, es necesario que la empresa solicite la prestación por desempleo de las personas trabajadoras afectadas ante el SEPE e informar a la TGSS los periodos de los que va a quedar exonerada de cuotas.³⁵

Con el art. 2.1 del RDL 2/2021³⁶, se mantienen las peculiaridades del art 2.1 RDL 30/2020 con vigencia desde el 26 de enero, pero con la entrada en vigor del RDL 11/2021 prorroga esta modalidad de expediente en su art.1.3 hasta el 30 de septiembre de 2021, manteniendo las especialidades de los RDL mencionados respecto a “los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021”.

³⁵ CANDAMIO BOUTUREIRA, J. (2021) “ERTEs por coronavirus paso a paso. Novedades y procedimientos a seguir en los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo a causa del COVID-19, según RD-ley 11/2021, de 27 de mayo” Pág.60-61

³⁶ Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

1.1.2.5 ERTE por limitación de actividad

Según lo establecido en el art. 2.2 del RDL 30/2020, podrán acceder a esta modalidad aquellas empresas o entidades que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad en algunos centros de trabajo por consecuencia de la adopción de medidas por las autoridades españolas, por ejemplo, los locales con aforos limitados. Además, se podrán beneficiar desde la entrada en vigor del aludido RDL los centros afectados, previa autorización de un ERTE FM por limitación, conforme a lo previsto en el art.47.3 del ET, con los respectivos porcentajes de exoneración que se detallarán en su apartado correspondiente.

Es importante mencionar que con el art.2.2 del RDL 2/2021, de 26 de enero, se permite pasar de un ERTE por impedimento de la actividad a un ERTE por limitación de la actividad, ya que “Una vez constatada la concurrencia de alguna de las situaciones constitutivas de fuerza mayor a que se refiere el apartado anterior por parte de la autoridad laboral, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio, el paso de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo...” y así lo mantiene en la prórroga del RDL 11/202.

1.1.3 Variaciones en el procedimiento ERTE de fuerza mayor ex COVID-19

El procedimiento inicial a seguir queda recogido en el art. 22.2 del RDL 8/2020 para la tramitación de un ERTE de fuerza mayor, teniendo variaciones respecto del procedimiento ordinario del ET y permaneciendo de la siguiente manera:

- 1) Solicitud con documentación acreditativa por parte de la empresa, con un informe que acredite la pérdida de la actividad de la empresa relacionada con la pandemia.
- 2) La empresa comunicará a las personas trabajadoras y/o al representante de los trabajadores la solicitud. Aspecto distinto que ha tenido variación,

ya que este paso era el inicio de un procedimiento ordinario, el cual empezaba mediante la solicitud de la empresa a la vez que se comunicaba a los representantes de los trabajadores.

- 3) Constatación de la autoridad laboral de la existencia de un ERTE por fuerza mayor, en el plazo de cinco días para su resolución, frente a los cinco más uno de audiencia³⁷.
- 4) La Autoridad Laboral puede solicitar informe a la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social en el plazo de cinco días improrrogable, para constatar la veracidad de la existencia de una fuerza mayor. La figura pasa de ser preceptiva a potestativa, aspecto que ha variado con la legislación extraordinaria.
- 5) Si la autoridad constata la veracidad de la causa, la empresa podrá iniciar la aplicación de este artículo.
- 6) En caso de silencio administrativo, supondrá la desestimación de la constatación de la fuerza mayor de la Autoridad Laboral. Tema controvertido, ya que la doctrina lo califica como silencio administrativo positivo (STS 83/2021 de 25 enero, Sala de lo Social)³⁸ en base al resultado de aclaración necesaria que realiza el RDL 9/2020 de 27 de marzo con remisión al art.24 de la del preámbulo de la Ley 39/2015.
- 7) En caso de no ser favorable el informe o la constatación, la empresa siempre podrá recurrir.

La diferenciación entre fuerza mayor total o parcial no supuso un cambio en el procedimiento y al margen del número de personas trabajadoras afectadas por este subtipo de expediente, era la necesaria intervención administrativa previa por parte de la Autoridad Laboral para constatar la existencia de FM, al margen de que se trate de un

³⁷ PÉREZ CAPITÁN, L. (2020). “El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada” ob. cit Pág. 442

³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm.83/2021 de 25 de enero de 2021 (RJ 2021, 24)

ERTE FM parcial o total. De la misma manera, para los dos subtipos de ERTE no se exige la tramitación de un periodo de consultas, pero la empresa es quien tomará las decisiones que correspondan tras recibir la constatación de FM por parte de la Autoridad Laboral.³⁹

Para los ERTE rebrote no se aplicaron especialidades en lo que respecta a tramitación, por lo que se remitía a la normativa ordinaria de los expedientes de regulación de empleo previstos en el art.57.7 de ET (que remite al art.47 del ET), tal como establecía la Disposición Adicional primera del RDL 24/2020.

Sin embargo, en los ERTE por limitación, en la Disposición Final Primera en el apartado 2.bis del RDL 32/202040 especifica que “En la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los apartados 1 y 2, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral”, por lo que afecta a la tramitación de los ERTE por impedimento o por limitación de la actividad en la vía del art.2.1 o 2.2 del RDL 30/2020, dejando dos vías de procedimiento, es decir, la del art.47.3 con la especialidad de que la solicitud del informe a la ITSS por parte de la Autoridad Laboral, potestativa al igual que la tramitación extraordinaria, y la otra vía a seguir es la del art.22 del RDL 8/2020 (detallada al inicio de este apartado).

1.1.4 Prórrogas de ERTE de fuerza mayor

Las prórrogas que se han ido dando para el ERTE y las submodalidades son:

- Hasta el 30 de septiembre de 2020 con el RDL 24/2020 con las peculiaridades de haber solicitado un ERTE FM antes del 27 de junio de 2020 con la entrada en vigor del RDL 24/2020 y en virtud de su art. 1.1,

⁹ ESTEBAN GÓMEZ, A. (2021) “Expediente de regulación temporal de empleo: instrumento recurrente ante la COVID-19” Pág.43

⁴⁰ Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural.

lo que es la prórroga de estos, siempre que hayan sido derivados del art.22 del RDL 8/2020. Además, en su art.5 se extienden los límites en relación con los dividendos y la transparencia fiscal a las empresas y entidades que puedan acogerse a un ERTE FM de misma manera que los ERTE ETOP derivados (detallado en el apartado de ERTE ETOP).

- Hasta el 31 de enero de 2021 con el RDL 30/2020, con la peculiaridad de su art.5 donde prescribe los compromisos de mantenimiento de empleo de la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020 y art.6 del RDL 24/2020. Establece textualmente que “Las empresas que, conforme a lo previsto en esta norma, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de los preceptos a los que se refiere el apartado 1, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado”.
- Hasta el 31 de enero con el 2/2021 con el RD 2/2021⁴¹, donde en su art. 3.2 mantienen las peculiaridades en relación con los límites en cuanto a transparencia fiscal y previsiones en relación al reparto de dividendos en su art.4. Respecto a la salvaguarda de empleo, en su art. 3.4 mantiene las peculiaridades el art.5 del RD 30/2020 con los plazos correspondientes.

⁴¹ Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

- Hasta el 30 de septiembre de 2021 con el RDL 11/2020⁴², donde se prorrogaron automáticamente todos los ERTE FM vinculados al Covid-19 sus submodalidades con todas las peculiaridades expuestas en los puntos anteriores en base al art.22 del RD 8/2020. No obstante, sí se dan modificaciones en los porcentajes de las exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

1.2 ERTE por ETOP especialidades

En el RDL 8/2020 en su art.23, se refiere a las “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción”, lo que a día de hoy es más conocido como ERTE por causas ETOP relacionadas con el Covid-19. Su contenido es en base a los términos recogidos en el art.47 del ET, con la “peculiaridad” de que, en este caso, las causas deben tener relación con el COVID-19.

1.2.1 Diferencias procedimentales

Inicialmente, el RDL 8/2020 en el art.23 recogía las peculiaridades respecto al procedimiento para regular esta modalidad de expediente teniendo variaciones respecto de la normativa ordinaria (art.47 ET):

- Se incide en agilizar el proceso de tramitación y debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores, en el caso de no existir representación pasará a la comisión representativa para abrir un periodo de consultas. Dicha comisión se conformará de los sindicatos más representativos y más representativos del sector al que pertenece a la empresa, componiéndose de una persona por cada uno de ellos, siempre que se cumplan los requisitos. En caso de no conformarse esta

⁴² Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, de medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

representación, la comisión quedará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos en base al art. 41.4 del ET. Tiene como plazo para conformar, tanto una comisión como otra, cinco días improrrogables.

- El periodo de consultas entre empresa y representantes o la comisión representativa, no debe exceder de 7 días con independencia del número de personas trabajadoras afectada. Periodo novedoso respecto a la normativa ordinaria del art.47 del ET que establece 15 días.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa y no preceptiva para la Autoridad Labora y se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días; mientras que en una situación ordinaria el plazo sería de 15 días tal como establece el art.47.1 del ET.

1.2.2 Evolución ERTE ETOP ex COVID-19

Su evolución empieza con la llegada del RDL 18/2020 (desde el 13 de mayo hasta 30 de junio de 2020) donde adoptan medidas que tendrán continuidad en las siguientes normas reguladoras y se sigue manteniendo la aplicación del ya mencionado art. 23 del RDL 8/2020, pero con las especialidades del 18/2020. Una de las novedades es el caso de continuidad de los ERTE por FM, ya que con lo establecido en el art. 2 del RDL 18/2020 se permite iniciar un ERTE ETOP tras la finalización de uno de FM, teniendo carácter retroactivo. Además, en el mismo artículo en su apartado 4, prevé que “Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.”

Con la entrada en vigor del RDL 24/2020 (desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre), los ERTE ETOP que hayan tenido inicio desde el 27 de junio hasta el 30

de septiembre de 2020, siguen teniendo la aplicación del RDL 8/2020 pero con las peculiaridades del RDL 24/2020 recogidas en su art.2 ⁴³, el cual mantiene lo ya contemplado en el art.2 del RD 18/2020 pero con la novedad incorporada acerca de la prohibición de realizar “horas extraordinarias, establecerse o reanudarse externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o a través de empresas de trabajo temporal, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo”. Sin embargo, esta prohibición “podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las anteriores, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras”.

Siguiendo la evolución de esta modalidad de ERTE, desde el 30 de septiembre de 2020 hasta el 31 de enero de 2021 con la llegada del RDL 30/2020 se mantuvo la aplicación del art. 23 del RDL 8/2020 pero con las nuevas especialidades del RDL 30/2020⁴⁴, en su art.3.4. 1º donde prevé que “seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el termino referido en la misma”. Además, continua en la línea del art. 2 del RDL 18/2020 e incorpora en su apartado 4. 2º y 3º párrafos, la posibilidad de que las empresas prorroguen un ERTE ETOP *ex* Covid-19 aun cuando finalice la vigencia del RDL 30/2020 siempre que exista acuerdo en el periodo de consultas. En relación con los límites de tramitación de un expediente de esta tipología, se mantiene lo referido al RDL 24/2020 (art..5) y respecto a la exoneración de cuotas, lo que permite el texto de referencia, es la continuidad de un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda de empleo en su art. 5.2.

⁴³ Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

⁴⁴ Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Como se puede apreciar, los cambios en esta modalidad se han dado mayormente en los primeros RRDDL, ya que los últimos textos legislativos han mantenido sus peculiaridades mediante las prórrogas, como es el RDL 2/2021 que da inicio el 26 de enero hasta el 31 de mayo, continuando con las peculiaridades vistas del RDL 30/2020 tal como se establece en su art.3 en relación con los ERTE ETOP; los límites para la tramitación del expediente, la salvaguarda de empleo y la prohibición de realizar horas extraordinarias.

Por último, es necesario mencionar el último RDL 11/2021, que entra en vigor desde el 27 de mayo de 2021, con el que se sigue manteniendo las condiciones anteriores mencionadas, con la diferencia de la fecha de vigencia, pues se prorroga esta modalidad de ERTE hasta el 29 de septiembre de 2021. También se dan cambios en las exenciones que se detallará en otro apartado, puesto que han ido cambiado los porcentajes de exoneración en las cuotas a la Seguridad Social.

2. Exoneración de cotización empresarial en ERTES y requisitos

Con el art. 24 del RDL 8/2020, se inició la regulación de carácter excepcional con beneficios en la cotización de la Seguridad Social para aquellas empresas que tramitaran un ERTE FM, es decir, aquellas que hayan aplicado el art. 22 del RDL 8/2020, pero no es el único RD que regulaba este beneficio, ya que como se ha estudiado en apartados anteriores, han ido surgiendo sucesivos RRDDL y sin ir más allá, el RDL 24/2020 amplió esta posibilidad para los ERTE por causas objetivas (ETOP).

Para poder acceder a la exoneración de cuotas, las empresas deben proceder de forma extraordinaria a través del art.24 del RDL 8/2020, pero existe cierta confusión con lo establecido en el art.4.5 del RDL 18/2020 y el RDL 24/2020 en cuanto a que una persona trabajadora que se encuentre en ERTE o que haya sido recuperada en actividad se mantiene “la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos”, es decir, de forma extraordinaria la legislación permite

que las empresas puedan exonerarse cuando una persona trabajadora se encuentren en un expediente, computando la cotización a todos sus efectos. En otro sentido, el art.20 de LGSS considera que “Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se entienda que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión” , precepto que no permite a las empresas acceder a exenciones cuando no se encuentren al corriente de pagos de la Seguridad Social. Por lo que, en consonancia con el análisis de Pérez (2020), puede “parecer” que la legislación extraordinaria permita a las empresas beneficiarse de la exoneración de cuotas, cuando no estuvieran al corriente de sus pagos con la Seguridad Social.⁴⁵

La Tesorería General de la Seguridad Social, a través de la Ley General de la Seguridad Social en el art.273.2⁴⁶, hace una excepción exonerando a la empresa del abono de la aportación empresarial, que en una situación ordinaria la empresa sí se hacía cargo. Si a 29 de febrero de 2020, la empresa hubiera tenido:

- Menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, se le exoneraba el 100%.
- 50 trabajadores o más, se le exoneraba el 75% de las cotizaciones y las personas trabajadoras no se verán afectadas por esta exoneración⁴⁷.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ “En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.” RDL 8/2015

⁴⁷ BLASCO PELLICER, A. LÓPEZ BALAGUER, M. ALEGRE NUENO, M. RAMOS MORAGUES, F. TALÉNS VISCONTI, E. (2020) “Análisis normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19”. Valencia: Tirant lo Blanch. Pág.102-110

Las empresas que se acogieran a esta medida debían comprometerse a mantener el empleo mediante lo establecido en la Disposición Adicional Sexta referente a la salvaguarda del empleo donde contempla que “Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”. Por ello y apoyando el análisis de González (2020), llama la atención que el texto solo se refiera a las medidas en el ámbito laboral y no a las consecuencias que pueden dar lugar en el ámbito de la Seguridad Social, específicamente a la exoneración de cuotas tras la apertura de un ERTE FM, por lo que quedaría en el “aire” la posibilidad de que la TGSS pueda reclamar a las empresas las cuotas y las cantidades del subsidio ingresadas por el SEPE tras la apertura de un expediente derivado del COVID-19. Con el RDL 18/2020, se corrige al artículo en cuestión y, además, mantiene los porcentajes de exoneración de cuotas del RDL 8/2020 respecto a los ERTE FM. Así pues, quedaron reguladas las consecuencias que las empresas pudieran tener en caso de incumplimiento⁴⁸ y el texto legal determina que “Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar” y, no solo modificó esta medida, también se dieron cambios en los porcentajes de cotización de mayo y junio de 2020 para los ERTE FM parcial, en base al art.4.2 a y b, quedando de la siguiente manera:

- Mayo 2020

⁴⁸ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2020). “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19” ob. cit. Pág.441

- 85% empresas de menos de 50 personas trabajadoras y que hayan reanudado su actividad.
 - 60% empresas de 50 o más personas trabajadoras y que hayan reanudado su actividad.
 - 60% empresas de menos de 50 personas trabajadoras y continúen en ERTE
 - 45% empresas de 50 o más personas trabajadoras y continúen en ERTE.
- Junio 2020
 - 70% empresas de menos de 50 personas trabajadoras y que hayan reanudado su actividad.
 - 45% empresas de 50 o más personas trabajadoras y que hayan reanudado su actividad.
 - 45% empresas de menos de 50 personas trabajadoras y continúen en ERTE
 - 30% empresas de 50 o más personas trabajadoras y continúen en ERTE.

También es necesario destacar que el RDL 8/2020 en su art.24.2 especificaba que la exoneración no tendrá efectos negativos para la persona trabajadora, ya que el periodo de duración de apertura del expediente es tiempo efectivamente cotizado. Por otro lado, en el art.24.3 se establece que, para acceder a la exención de cuotas, es la empresa quien lo debe solicitar a la TGSS con previa comunicación identificando a las personas trabajadoras con apertura de ERTE (por suspensión o reducción de jornada) y “siendo suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate”. Por último, en su apartado 4 del mismo artículo se establece que “La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a

través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo”.

Continuando con la evolución del tema abordado y tal como se había mencionado en el primer párrafo de este apartado, con la entrada en vigor del RDL 24/2020, su art.4.2 extiende la posibilidad de exonerar cuotas a los ERTE ETOP derivados del COVID-19, ya sea con anterioridad de la entrada en vigor de este RD como para las empresas que iniciaran un ERTE por causas objetivas (ETOP) tras haber finalizado uno de FM. Por lo tanto, para los ERTE FM total, se mantiene las exenciones marcadas por el RDL 8/2020 (art.24.1) para los meses de mayo y junio de 2020, pero no serán las mismas para los meses de:

- Julio de 2020
 - 70% empresas de menos de 50 personas trabajadoras
 - 50% empresas de 50 o más personas trabajadoras
- Agosto de 2020
 - 60% empresas de menos de 50 personas trabajadoras
 - 40% empresas de 50 o más personas trabajadoras
- Septiembre de 2020
 - 35% empresas de menos de 50 personas trabajadoras
 - 25% empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Para los denominados ERTE por rebrote, ya visto en apartados anteriores, mediante la Disposición Adicional Primera del RDL 24/2020, a partir del 1 de junio de y hasta el 30 de septiembre de 2020 se adopta el 80% para empresas de menos de 50 personas trabajadoras y el 60% empresas de 50 o más personas trabajadoras. En lo que respecta a los ERTE ETOP y ERTE FM, los porcentajes son:

- 60% empresas de menos de 50 personas trabajadoras y que hayan reanudado su actividad.

- 40% empresas de 50 o más personas trabajadoras y que hayan reanudado su actividad.
- 35% empresas de menos de 50 personas trabajadoras y continúen en ERTE
- 25% empresas de 50 o más personas trabajadoras y continúen en ERTE.

Con la entrada en vigor del RDL 30/2020, se prorrogaron los ERTE de los textos legislativos anteriores del 13 de mayo hasta el 30 de junio de 2020, modificando los porcentajes según la tipología de ERTE, por lo que los porcentajes quedan de la siguiente manera:

- ERTE por impedimento de la actividad
 - 100% empresas < 50 personas trabajadoras
 - 90% empresas de 50 o más personas trabajadoras
- ERTE por limitación de la actividad, aplicable por centros de trabajo
 - 100% (octubre de 2020), 90% (noviembre de 2020), 85% (diciembre de 2020) y 80% (enero de 2021) en empresas de < 50 personas trabajadoras.
 - 90% (octubre de 2020), 80% (noviembre de 2020), 75% (diciembre de 2020) y 70% (enero de 2021) en empresas de 50 o más personas trabajadoras

Además de lo anterior, es necesario hacer hincapié que con el RDL 30/2020 en su Disposición Adicional Primera, se da una novedad respecto a las exoneraciones a las que las empresas pueden acceder. Se permite que las empresas que pertenezcan a sectores con reducida tasa de recuperación de la actividad y se encuentren en ERTE FM derivado del COVID-19 sean prorrogados de forma automática hasta el 31 de enero de 2021. También se da inicio a una clasificación de actividades en base a los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, más conocida como CNAE-09 previsto en el Anexo I y así mismo permite el texto legislativo a aquellas empresas que

su negocio dependa en gran parte de forma indirecta de aquellas empresas de la lista del CNAE-09 mencionado antes, o en cuyo caso, que formen parte de la cadena de valor de estas y que se encuentren las dos empresas en ERTE FM derivados del COVID-19. En cuanto al procedimiento a seguir para estos casos, es el del apartado 2 de la Disposición Adicional Primera del RDL 30/2020 y las empresas deberán:

- Iniciar el proceso mediante la solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral habiendo confirmado esta la apertura de un expediente y habiendo sido prorrogado. Se acompañará de una memoria donde se explique la concurrencia de las circunstancias (previstas en el párrafo anterior) y con aportación de documentación que lo acredite. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras la solicitud realizada y trasladar dicho informe a los representantes legales de los trabajadores, si lo hubiera.
- En el plazo de cinco días, la Autoridad Laboral dictará resolución y se contarán desde el día que se presenta la solicitud, previa solicitud de informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), donde se limitará a constatar si existe la condición.
- En informe de la ITSS se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

Ya visto el procedimiento y las novedades introducidas en el RDL 30/2020 respecto a exoneraciones expuestas en el II apartado de la Exposición de Motivos, que serán incompatibles con las exoneraciones de ERTE por impedimento o limitación de la actividad (Disposición Adicional Primera vía art.2.1 y 2.2) por lo que los porcentajes quedaría de la siguiente manera:

- ERTE por empresas vinculadas a sectores con más del 15% en ERTE y menos del 65% de tasa de recuperación
 - 85% empresas de < 50 personas trabajadoras
 - 75% empresas de 50 o más personas trabajadoras

Sin embargo, el RDL 35/2020⁴⁹ en su art.7 realiza una revisión de los códigos CNAE-09 y regula nuevas exoneraciones para aquellas empresas en ERTE FM que hayan sido prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, cuya exoneración sería de 85% en empresas de menos de 50 personas trabajadoras y del 75% en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, añadiendo a la lista del RDL 30/2020 a sectores vulnerables:

- 4634 Comercio al por mayor de bebidas
- 5610 Restaurantes y servicios de comida
- 5630 Establecimientos de bebidas
- 9104 Actividades de jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales
- 9200 Juegos de azar y apuestas

Con la entrada en vigor del RDL 2/2020 (hasta el 31 de mayo de 2021) y en base a su art.3, quedan prorrogados los ERTE ETOP derivados del COVID-19 en las mismas condiciones que lo venía haciendo el RDL 30/2020 incluidas los porcentajes de exoneraciones de cuotas a las Seguridad Social y considerándose a estos efectos, el número de personas trabajadoras o asimiladas las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero hasta el 31 de mayo de 2021. Por otro lado, en el art.1 y 2 del RD2/2020 (como ya se ha visto en los apartados correspondientes) regula los ERTE de impedimento y limitación de la actividad donde sí han surgido variaciones en los porcentajes:

- ERTE de impedimento de la actividad, de febrero a mayo de 2021
 - 100% en empresas < 50 personas trabajadoras
 - 90% en empresas de 50 o más personas trabajadoras

⁴⁹ Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria

- ERTE de limitación de la actividad
 - 100% (febrero de 2021), 90% (marzo de 2021), 85% (abril de 2021) y 80% (mayo de 2021) en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.
 - 90% (febrero de 2021), 80% (marzo de 2021), 75% (abril de 2021) y 70% (mayo de 2021)

En cuanto al listado del CNAE-09 recogido en el RDL 30/2020 y la aplicación realizada por el RDL 35/2020, se prorrogan y mantienen las peculiaridades en el RDL 2/2020 en su Disposición Adicional Primera añadiendo la consideración que se tendrá en consideración a empresas pertenecientes a sectores con cobertura elevada y reducida tasa de recuperación de actividad (sectores protegidos) teniendo el expediente prorrogado automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021 y que se encuentre en la lista del CNAE-09. Listado que se encuentra en Anexo II y cuyos porcentajes son del 85% para empresas de menos de 50 personas trabajadoras y del 75% para empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Además, el mismo artículo en su apartado 2 hace alusión a aquellas empresas que también les será de aplicación la exención de cuotas:

- Las que se prorroguen automáticamente el ERTE vigente y que se encuentren en el listado del CNAE-09
- Las que realcen una transición de ERTE FM a ERTE ETOP derivados del COVID-19 entre el 1 de febrero al 31 de mayo de 2021.
- Las incluidas en la cadena de valor y las peculiaridades del RDL 30/2021
- Aquellas con derecho a exoneraciones mediante la Disposición Adicional primera del RDL 30/2020 que hubieran tramitado un ERTE ETOP y estén clasificadas en el Anexo I del RDL 2/2020.

Hasta el momento estos eran los RRDDLL que habían surgido tras el RDL 8/2020, pero actualmente está vigente el RDL 11/2021 con fecha de 27 de mayo de

2021 y con finalización para el 30 de septiembre de 2021. Con este texto legal y a través de su art.1 se prorrogan automáticamente todos los ERTE con sus respectivas variaciones en los porcentajes de la exoneración de cuotas; ERTE FM basados en el art.22 del RDL 8/2020; ERTE por impedimento de la actividad en base a los dispuesto en la Disposición Adicional Primera apartado 2 del RDL 24/2020 y art.2.1 del RDL 30/2021 (es decir, el 100% para empresas de menos de 50 personas trabajadoras y el 90% para empresas de 50 o más personas trabajadoras); ERTE por limitación de la actividad basado en el art.2.2 del RDL 30/2020 y art.2.1 del RDL 2/2021. Los porcentajes según el expediente quedan de la siguiente manera:

- ERTE por limitación de actividad, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de 2021
 - 85% (junio y julio de 2021), 75% (agosto y septiembre de 2021) en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.
 - 75% (junio y julio de 2021) y 65% (agosto y septiembre de 2021) para empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En cuanto a los ERTE del CNAE-09, el RDL 11/2021 crea un nuevo listado de códigos (en el Anexo III) en base a los criterios de la Disposición Adicional Primera con remisión a las peculiaridades del RDL 2/2021 respecto a su III apartado, donde ha de combinarse el 15% de afiliados en ERTE y el 75% de tasa de recuperación, con la diferencia de periodo que será desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. Por lo tanto, los porcentajes quedaría de la siguiente manera:

- Para personas trabajadoras que hayan reanudado su actividad
 - 95% en empresas de menos de 50 personas trabajadoras
 - 85% en empresas de 50 o más personas trabajadoras
- Para empresas que continúen en ERTE
 - 85% (junio, julio y agosto de 2021) y 75% (septiembre de 2021) en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

- 75% (junio, julio y agosto de 2021) y 60% (septiembre de 2021) en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Ya expuesta la evolución de la exención de cuotas en base a los sucesivos RRDDLL, se puede apreciar que la normativa se basa en unos criterios acerca del número de trabajadores (menos, igual o más de 50 personas trabajadoras) y en base a porcentajes en acerca de las personas trabajadoras que siguen en ERTE o que se han reincorporado a su actividad. Sin embargo, puede resultar compleja la variación de estos porcentajes y dar lugar a problemas de interpretación, sobre todo en los casos de empresas que reanudan su actividad parcialmente (Pérez, 2020)⁵⁰

3. Límites

La aplicación de exención de cuotas que ya venía establecido en el RDL 18/2020 en su art. 4 va ligado al mantenimiento de empleo del art.23 del RDL 8/2020. Sin embargo, la novedad del RDL 24/2020 es lo que establece el art.5 (también aplicable a los ERTE FM) en referencia a “Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal”, no permitiendo acogerse a la apertura de un ERTE ETOP ni de FM derivados del COVID-19 a aquellas empresas que “tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente...”. Medida que se ha ido manteniendo en los sucesivos RRDDLL (RDL 30/2020 art., RDL 2/2021 art.3 y RDL 11/2021 art.3.)

Con el RDL 18/2020 (art.5.2) se aplican límites respecto al reparto de dividendos y transparencia fiscal a las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas acogerse a los mencionados ERTE, cuando se usen recursos públicos estos a un reparto de dividendos cuando el beneficio fiscal corresponda por aplicación de un ERTE FM, salvo que la empresa realice el abono de las correspondientes cuotas de exoneración de

⁵⁰ PÉREZ CAPITÁN, L. (2020). “El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada” ob. cit Pág. 455

la Seguridad Social con carácter previo y que se haya renunciado a estas. Medida que se extendió en su art.5.2 del RDL 24/2020, ya no únicamente a los ERTE FM, también a los ERTE ETOP. También se extendió esta medida para los ERTE por impedimento y los de limitación en el art.4 del RDL 30/2020.

Se ha ido prorrogando este límite tanto en el RDL 2/2021 art.3.2 y 3.3 y, el actualmente vigente RDL 11/2021 en el art.3.2 y 3.3 manteniendo las peculiaridades descritas en el párrafo anterior.

Por otro lado y, a pesar que haber hecho mención en anteriores apartados acerca de la prohibición de la realización de horas extraordinarias, es necesario recalcar nuevamente que este límite es aplicable a las empresas que se encuentren tanto en ERTE FM como ERTE ETOP, pudiendo aplicar la excepción en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado, “no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras”.

En hilo con lo anterior, en el mismo texto legislativo establece que “Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. Tema que según Collado García y Trillo (2020) resulta en cierta forma “controvertido” puesto que en la prohibición de realizar horas extraordinarias no es expresa y en consonancia el art. 47.2 del ET sí lo permite en los casos de fuerza mayor.⁵¹

⁵¹ COLLADO GARCÍA, L. Y TRILLO PÁRRAGA, F.M. (2020) “ERTES por causas de fuerza mayor y ETOP. Especial consideración de la incidencia del COVID-19” ob.cit. Pág.73

4. Compromiso de mantenimiento del empleo derivado del ERTE

Tras la aprobación de las numerosas normas laborales de carácter excepcional enfocadas a paliar los efectos negativos en el empleo, se encuentra el compromiso de mantenimiento del empleo, que es el que vamos a analizar a continuación y que se encuentra regulado de forma genérica en la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020 donde se refiere a “Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”, quedando sin aclarar si va dirigido a las personas trabajadoras afectadas por ERTE o a la plantilla al completo, por lo que gracias a la DGT ⁵²en respuesta a la CEOE, el 7 de abril de 2020 puntualizó es “respecto a los trabajadores concretos en relación con los cuales se extiende el compromiso son aquellos incluidos en el ámbito personal de la medida coyuntural adoptada por la empresa, esto es los trabajadores afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada”. Además, aclara que cuando se refiere a “*las medidas están sujetas*” de la Disposición Adicional sexta sería lógico pensar que son a las medidas extraordinarias y en consecuencia a la exención de cotización a las cuotas de la Seguridad Social.⁵³

En la Disposición Final Tres del RDL 18/2020 se introducen modificaciones respecto a:⁵⁴

- Las limitaciones en el compromiso de la salvaguarda de empleo a los ERTE FM del art.22 del RDL 8/2020
- Plazo de 6 meses a computar desde la reanudación de la actividad cuando “...entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas

⁵² Dirección General de Trabajo, ref. DGT-SGON-863CRA

⁵³ PÉREZ CAPITÁN, L. (2020). “El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada” ob. cit. Pág.457

⁵⁴ COLLADO GARCÍA, L. Y TRILLO PÁRRAGA, F.M. (2020) “ERTES por casas de fuerza mayor y ETOP. Especial consideración de la incidencia del COVID-19” ob. cit. Pág.129

afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla”.

- Se reconoce como causa de incumplimiento de salvaguarda del empleo el despido o extinción del contrato de cualquier persona trabajadora afectada por el ERTE FM vinculados al COVID-19.
- Supuestos que no se considerará como incumplimiento “...cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido 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”

Por su parte, el art.6 del RDL 24/2020 prorroga la vigencia de la cláusula mencionada ampliando esta hasta los ERTE ETOP, permitiendo a esta modalidad la exención de cuotas (art.4). Además, desde la entrada en vigor del RDL, se permite a las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotización con, también se permite que el plazo de los 6 meses se empezará a computar desde el 27 de junio y no desde la reanudación de la actividad (parcial o total), dejando más corto el periodo.

Así mismo, da continuidad la salvaguarda de empleo el RDL 30/2020 en su art.5, estableciendo el compromiso para nuevos expedientes con suspensión o reducción de jornada y que se beneficien de la exoneración de forma parcial para aquellas empresas que vean limitada o impedida su actividad. También prorroga los ERTE FM, ERTE ETOP y ERTE rebrote en base a las peculiaridades del RDL 24/2020

(Disposición Adicional Primera 2), pero con limitaciones para aquellas empresas que tenga elevada tasa de cobertura de ERTE y reducida tasa de actividad (empresas del CNAE-09) e incluso las que pertenecen a la cadena de valor.

Finalmente, con el RDL 2/2021(art3.4) y el RDL 11/2021 (art.3) prorrogan esta medida, siendo la fecha final de este último el 30 de septiembre de 2021. La continuidad se ha realizado en base a las peculiaridades el RDL 30/2020 ampliando cada RDL un periodo de 6 meses de salvaguarda de empleo, cuyo periodo se inicia una vez se haya finalizado un periodo anterior en su integridad.⁵⁵

IV. OTRAS MEDIDAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL EMPLEO.

Llegado este punto y al hilo de las medidas extraordinarias respecto a los ERTE y sus exoneraciones, es necesario estudiar lo que conllevan los artículos vistos del RDL 8/2020 referente a los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos, la destrucción de empleo, ya que el art.28 establece el mantenimiento de las medidas de los art.22, 23, 24 y 25, cuya vigencia continuará mientras persista la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

1. Prohibición de despedir

Esta medida pretende evitar que la situación coyuntural originada por la pandemia tenga el menor daño posible en el empleo. El objetivo principal es que las empresas no realicen despidos o extinciones de contratos ligados a las causas que motiven la tramitación de un ERTE, pues las causas motivadoras son de carácter

⁵⁵ CANDAMIO BOUTUREIRA, JOSE JUAN. (2021) “ERTES por coronavirus paso a paso. Novedades y procedimientos a seguir en los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo a causa del COVID-19, según RD-ley 11/2021, de 27 de mayo” Pág.22

temporal y se trata de evitar medidas definitivas. Con el RDL 9/2020, de 27 de marzo se establecía en su art.2 las medidas extraordinarias para la protección del empleo enfocado a que “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”, prorrogándose esta mediada en la Disposición Final Segunda del RDL 18/2020, art.7 del RDL 24/2020, art.6 del RDL 30/2020, art.3 del RDL 2/2021 y RDL 11/2021. Importante destacar la alusión a que “no se podrán entender como justificativas”, ya que hay que diferenciar de la norma ordinaria entre el despido improcedente y (cuando no se justifican las causas) y el despido procedente (justifica las causas), por lo que el RDL prohíbe los despidos procedentes justificados fundados en base al artículo de referencia pudiendo realizar despidos justificados en otras causas.⁵⁶ Además de o anterior, se interpreta que es de aplicación a toda la plantilla de forma individual (distinto que la *salvaguarda de empleo* que se aplica a las personas trabajadoras con expediente).

En sustento de Martínez (2021), bien es cierto que la norma ha provocado dudas imperativas derivando problemas de aplicación práctica y originando pronunciamos judiciales dispares. Es complejo sustentar la legitimidad de despedir a una persona trabajadora mediante el DGT-560N-850CRA cuando literalmente afirma que “*respecto de los contratos suspendidos y en base a las mismas causas*”, ya que el RDL 9/2020 prevé que es de aplicación en los casos de trabajadores/as previamente afectados por un ERTE, dejando la incógnita sobre la procedencia o improcedencia de un despido.⁵⁷

Se plantea controversia respecto a la posible nulidad o improcedencia del despido que contravenga esta prohibición.

⁵⁶ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2020). “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19” ob. cit. Pág.335

⁵⁷ MARTÍNEZ MORENO, C (2021) Artículo “*Calificación del despido contrario a la normativa COVID*”

Por su excepcionalidad, es importante resaltar la sentencia novedosa donde se declara el despido objetivo procedente durante la pandemia (AS 2021/15)⁵⁸ considerándose el art.2 del RDL 9/2020 contrario al Tratado de la Unión Europea (TUE) art.16 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales (prima sobre la legislación extraordinaria española) y art.38 de la Constitución Española conforme al derecho de libertad de empresa y no respetar la legalidad comunitaria.⁵⁹ El magistrado se refiere a que “no pueden ser de tal índole que vacíen de contenido el derecho e impidan la propia actividad” acerca de los límites de los poderes públicos. En disparidad con la sentencia anterior, es reseñable la que declara como despido improcedente por causas vinculadas al COVID-19 (SJSO 5098/2020)⁶⁰ acogándose incumplimiento del art.2 del RDL 9/2020 y por tanto no a la nulidad, dado que la empresa no justificaba las causas del despido.

La mayor parte de la doctrina parece optar por la improcedencia, como es el caso de la STSJ de Madrid de 25 de noviembre de 2020⁶¹ donde la causa productiva como justificativa, no se venía derivada del COVID-19 por tanto dejaba de ajustarse al derecho tal como lo analiza García (2021)⁶². No solo este juzgado se ha decantado por la improcedencia, pues entre otras sentencias se encuentran la STJS de Valladolid de 26 de marzo de 2021, donde “No establece como consecuencia jurídica, caso de incumplimiento, la nulidad del despido, sino su carácter justificativo. Lo que nos sitúa ante un despido improcedente, no nulo”. En definitiva, lo que se puede apreciar es que

⁵⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona núm.1, núm. 283/2020 de 15 diciembre de 2020 (AS 2021/15)

⁵⁹ ROJO TORRECILLA, E. “Covid-19 y protección del empleo. ¿La rescisión de una contrata el 10 de abril de 2020 puede ser causa de un despido colectivo y no de un ERTE? A propósito de la polémica sentencia del TSJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2020, con voto particular discrepante”. (Blog)

⁶⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona núm.3, núm.304/2020 de 21 diciembre (JUR 2021,12545)

⁶¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social núm.5, núm. 1036/2020 de 25 de noviembre de 2020 (AS 2021/513)

⁶² GARCÍA VIÑA, J. (2021) “Mecanismos laborales en España con motivo del COVID-19. Aspecto pasados, presentes y futuros”. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 59 (2021) Pág.276

la doctrina se basa en si la causa que justifica el despido se ajusta a derecho⁶³, ya que, si se llegara a realizar un despido en base a las causas recogidas en los arts.22 o 23 del RDL 8/2020, *“la consecuencia habrá de ser, en principio y si no concurren otras circunstancias que pudieran determinar la nulidad, la prevista con carácter general para cualquier otro despido sin causa justificada. Esto es, la improcedencia, al amparo del art. 122.1 LRJS”*⁶⁴

En posición distinta, y según lo que mantiene Rojo (2021)⁶⁵, el legislador pretendía la nulidad de los despidos ya que se entiende que el art. 2 del RDL 9/2020 prohíbe los despidos en base a los arts.22 y 23 del RDL, por lo que contradecir una norma imperativa o de prohibición permitiría la nulidad en base a lo que establece el art.6.3 del Código Civil *“los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”*. En esa misma línea, recientemente el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (sentencia núm.331/2021)⁶⁶ fallaba por la nulidad del despido y no por la improcedencia de este, cuando se produjo un despido por causas COVID-19 por la no renovación del contrato de trabajo de una trabajadora. Cuestión controvertida por la disyuntiva de considerar nulo o improcedente el despido, teniendo en cuenta:

- Que se considera que los actos contrarios a normas imperativas serán nulos de pleno derecho.
- Los ERTE forman parte de un mecanismo que “priva” a las empresas a extinguir contratos

⁶³ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I (2021) *“Extinción y Covid-19” Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Blog.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, Sala de lo Social, núm. 300/2020 de 26 de marzo de 2021 (JUR 2021, 170641)

⁶⁵ ROJO TORRECILLA, E. (2020) *“Covid-19 y protección del empleo. ¿La rescisión de una contrata el 10 de abril de 2020 puede ser causa de un despido colectivo y no de un ERTE? A propósito de la polémica sentencia del TSJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2020, con voto particular discrepante”*. Blog

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, núm.331/2021 de 23 de febrero de 2021 (JUR 2021, 64021)

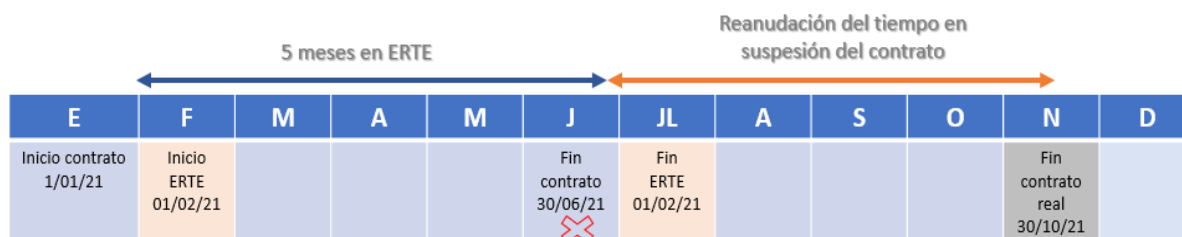
- La salvaguarda de empleo se prioriza ante los despidos

No obstante, pese a que existen distintas interpretaciones, se resuelve con un voto particular declinándose por la improcedencia puesto que se entiende que “ni la normativa excepcional ni la ordinaria del ET amparan suficientemente la interpretación mayoritaria de la nulidad del despido”, creando controversia respecto a la intención del legislador en cuanto al objetivo de conservar el empleo tras la situación de pandemia.⁶⁷

2. Contratos temporales

La protección para los contratos temporales, se encuentra regulada en el art.5 del RDL 3/2021 que se refiere a la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales y establece que “La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá 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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”, lo que viene a decir es que las personas con contratos de duración determinada que hayan sido afectadas por un expediente, tendrán paralizado el periodo de contrato y volverán a reanudar dicho periodo cuando dejen de permanecer el ERTE. Por ejemplo, si ostento de un contrato de duración determinada de seis meses (de enero de 2021 a junio de 2021, fin de contrato) y en febrero la empresa decide que entre en uno de los expedientes hasta julio de 2021, se podría entender que el contrato ha finalizado. Para una mejor explicación, se ha elaborado un cuadro explicativo.

⁶⁷ Servicio Estudios UGT “Breve comentario de la STSJ País Vasco de 23 de febrero de 2021”. <https://servicioestudiosugt.com/breve-comentario-de-la-stsj-pais-vasco-23-febrero-2021/>



Elaboración propia a partir del art.5 RDL 3/2021

Sin embargo, el legislador, en base al artículo de referencia, permite la interrupción del contrato, por lo que, en el mes de junio, el contrato se reanuda volviendo a computar los cinco meses restantes de contrato que quedaban pendientes. No obstante, la norma se refiere únicamente a los ERITE suspensivos, excluyendo a los supuestos de reducción de jornada y así lo interpreta Falguera (2020)⁶⁸, por lo que esta medida afecta a las personas trabajadoras con contratos temporales que se encuentren en ERITE derivado del COVID-19 (FM y ETOP) pero no afecta a aquellos supuestos de reducción de jornada ni a los que no se encuentren dentro de un ERITE⁶⁹ ni a las personas trabajadoras que hubieran adaptado medidas de trabajo a distancia o teletrabajo.⁷⁰

Además, esta medida se extiende con el RDL 11/2020 ⁷¹ a:

- Los contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades conforme a los arts. 49, 50, 53 y 54 de la Ley Orgánica 6/2001 (Disposición Adicional Duodécima).

⁶⁸ FALGUERA BARÓ, M., “Los ERTES en la legislación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria” Pág.90

⁶⁹ ESTEBAN GÓMEZ, AMPARO (2021) “Expediente de regulación temporal de empleo: instrumento recurrente ante la COVID-19” Pág. 75

⁷⁰ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2020). “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19” ob. cit. Pág. 353

⁷¹ Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por lo que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19

- Los contratos suscritos “con cargo a financiación de convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación y a la integración de personal contratado en el Sistema Nacional de Salud” (Disposición Adicional Decimotercera).

Por otro lado, cabe destacar las consecuencias para las empresas en caso de no respetar lo previsto en el art. 5 del RDL 9/2020 y extinguir un contrato temporal durante un ERTE derivado del COVID-19. En base al análisis del González (2020), se entenderá que se aplica la normativa general y el despido se considerará nulo o improcedente, - con las dudas que hemos advertido anteriormente- además, de poder aplicarse la “*prohibición de despido*” del art.2 del RDL 9/2020 siguiendo el precepto de la Disposición Adicional Sexta DEL RDL 8/2020 del mantenimiento del empleo. Sin embargo, las excepciones de la Disposición Final Primera del RDL 18/2020, establece las excepciones en los siguientes supuestos:

- Extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario declarado como procedente
- Dimisión
- Muerte
- Jubilación
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
- Fin de llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo
- En 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 de contratación.

Así pues, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁷² (LISOS) en su art.7.2 establece que “La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva”, sanción que puede llegar a ascender entre los 626€ y 6.250€ (art.40.1.b LISOS).

Las prórrogas que han mantenido el precepto del art.5 del RDL 9/2020 son:

- RDL 24/2020, en su art.7 y vigencia hasta el 30 de septiembre de 2020.
- RDL 30/2020, en su art.6 y vigencia hasta el 31 de enero de 2021.
- RDL 2/2021, de 27 de enero, en su art.3 y vigencia hasta el 31 de mayo de 2021, donde prorroga los contenidos complementarios del RDL 30/2020 refiriéndose en su apartado 6 al art.5 del RDL 9/2020.
- RDL 11/2021 prorroga las medidas extraordinarias en materia de protección de desempleo de las personas trabajadoras recogidas en el RDL 30/2020, de medidas sociales en defensa del empleo y la vigencia será hasta el 30 de septiembre de 2021.

V. ALGUNAS MEDIDAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN

1. Fijos discontinuos

Esta modalidad contractual se encuentra regulada en el art.16 del ET, pero bien es cierto que tras la pandemia surgieron medidas extraordinarias para que este colectivo no se viera perjudicado por la inactividad de las empresas, por lo que el RDL 15/2020, de 21 de abril, en su art.6 contempla medidas extraordinarias en protección de desempleo

⁷² Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y para quienes realizan trabajos fijos y periódicos en fechas concretas, modificó la redacción de lo contemplado inicialmente en el art.25.6 del RDL 8/2020. Así pues, se reconoce el derecho a la prestación por desempleo contributiva aun careciendo del periodo mínimo de cotización exigido y sin consumir los periodos máximos, es decir, el contador a cero. Distinto a lo que venía regulando el RDL 8/2020, ya que se establecía un límite máximo de 90 días, cuando la persona trabajadora volviera a estar en una situación legal de desempleo.⁷³

Con el art.9 del RDL 30/2020, se regula una nueva prestación extraordinaria para el colectivo, separando en dos modalidades:

- Fijos discontinuos afectados por ERTE. Aquellas personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y periódicos que se repitan en fechas ciertas habiendo estado afectadas, ya sea una o parte del periodo del que hubieran tenido actividad, por un expediente de ERTE ETOP y ERTE FM (art.22 y 23 del RDL 8/2020), cuando dejen de estar afectados por el expediente por alcanzarse la fecha que hubiera finalizado el periodo de actividad.
- Fijos discontinuos no afectados por ERTE. Aquellas personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que no tengan un expediente en base al art.22 y 23 dl RDL 8/2020, hayan “sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021.”.

⁷³ Esquema del Servicio de Estudios de la Confederación, “Última normativa laboral sobre COVID-19: El RDL 15/2020”. *EXPOSICIÓN Y BREVE ANÁLISIS*. Apuntes, 21 de abril de 2020. Servicios Estudios UGT, 2020

Esta medida extraordinaria se ha ido prorrogando en los sucesivos RRDDL, tanto el RDL 2/2021 como el RDL 11/2021, cuya vigencia de este último es el 30 de septiembre de 2021, manteniendo las peculiaridades expuestas del RDL 30/2020 en referencia a las medidas de protección de las personas trabajadoras.

2. Prestación por desempleo

Con el art.25 del RDL 8/2020, se adoptan “Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo” tanto para la suspensión temporal del contrato como la reducción de jornada con las siguientes medidas:

- a) Reconocimiento o derecho a la prestación contributiva por desempleo (regulada en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social), aunque carezcan del periodo mínimo exigido de cotización. Ya que en una situación ordinaria se exige 180 días cotizados en la Seguridad Social.
- b) La prestación por desempleo no computa a efectos de la consumición de los periodos máximos exigidos de percepción establecidos.

También prevé que se aplique a las personas trabajadoras afectadas si en el momento de la adopción empresarial:

- 1) Tuvieran suspendido el derecho a prestación o subsidio por desempleo.
- 2) Carecieran del periodo mínimo cotizado exigido para acceder a la prestación.
- 3) No hubiese percibido prestación por desempleo precedente.
- 4) El cálculo se realiza mediante el procedimiento del propio artículo.⁷⁴

⁷⁴ “a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las

El RDL 30/2020 en su art.8 sigue manteniendo las peculiaridades del RDL 8/2020, con la novedad de que el paro empieza a consumirse en días de prestación por desempleo desde el 1 de octubre de 2020, por lo que el apartado b) del art.25 del RDL 8/2020 queda modificado. Además, en su art.8.7 establece un calendario con una serie de excepciones “La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo en los que hasta ahora se aplicaba dicha medida, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026”, lo que viene a decir es que, si una persona trabajadora solicita el desempleo a partir del 1 de octubre de 2026, no se tendrán en cuenta las prestaciones anteriores, pero si se llegara a iniciar una prestación antes de la fecha indicada, se descontará el periodo consumido. Por ejemplo, si una persona trabajadora con derecho a desempleo de 720 días (por reunir los requisitos del art. 269 de la LGSS) ha estado en ERTE durante 6 meses y antes del 1 de octubre de 2026 solicita la prestación por desempleo, se le descontarán 180 días, correspondientes a los 6 meses que permaneció en ERTE.

Al hilo de lo anterior y en sentido contrario, el art.8.7 en su último párrafo establece que “Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos precedentes, con el objetivo proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis, especialmente a las más vulnerables, no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos en el apartado 1 de este artículo, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente ” y esto supone que, si una persona trabajadora antes del 1 de enero 2022, solicita el desempleo

circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo. b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.” Art. 25.3 RD 8/2020

motivado por las causas de este párrafo, no se le descontarán los periodos cotizados que tenía generados, pero si es a *posteriori* de la fecha mencionada, sí se le descontará. Para una mejor aclaración el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) facilitó instrucciones provisionales para la aplicación del RDL 30/2020⁷⁵. Esta medida ha sido prorrogada sucesivamente por el RDL 2/2021 y RDL 11/2021. manteniendo lo dispuesto en el RDL 30/2021, cuya fecha final, salvo prórroga sucesivas, sería la del 30 de septiembre de 2021.

Por su parte el art.2.1 del RDL 30/2020 regula la tramitación de los ERTE FM para los nuevos ERTE de impedimento o limitación se realizarán conforme al procedimiento del art. 47.3 del ET para aquellas empresas “que vean impedido el desarrollo de su actividad a consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas... por las autoridades españolas o extranjeras...” pero no son los únicos puesto que en el último epígrafe de las instrucciones del SEPE del RDL 30/2020 señala que “Los ERTE COVID-19 por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tramitados conforme al artículo 23 del mismo Real Decreto-ley 8/2020, podrán mantenerse hasta la fecha decidida por el empresario, con o sin acuerdo, y que se haya comunicado a la autoridad laboral. Por ello, a partir del día 1 de febrero de 2021, a cada uno de los trabajadores que continúe afectado por el ERTE COVID- 19 se le podrá reconocer, previa presentación de solicitud individual, la prestación a la que, en su caso, tenga derecho en función de las cotizaciones acreditadas, y de su duración se restarán como consumidos, en su caso, los días percibidos a partir del 1 octubre 2020 y hasta el 30 de enero de 2021”, es decir, para los ERTE ETOP (art.23 RDL 8/2020) no se contempla la excepcionalidad y en estos casos sí descontará días de desempleo. Medida que de la misma manera que el párrafo anterior, ha sido

⁷⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Laboral “INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA LA APLICACIÓN, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, DEL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO”. PDF Disponible en www.sepe.es personas>prestaciones

prorrogada en los RDL 2/2021 y RDL 11/2021, este último, hasta el 30 de septiembre de 2021.

VI. OTRAS MEDIDAS LABORALES DE RELEVANCIA FRUTO DE LA REGULACIÓN PARA PREVENIR EL COVID-19

1. Teletrabajo

Tras el confinamiento total de marzo de 2020, muchas de las actividades se vieron paralizadas totalmente e incluso la actividad escolar y universitaria, por lo que los centros educativos se vieron en la necesidad de buscar métodos para continuar con la docencia telemática. Esto supuso en las familias la necesidad de conciliación familiar con la laboral y es aquí donde la figura del teletrabajo toma gran protagonismo (Arce, 2020)⁷⁶. Ya en la última década esta forma de trabajo era conocida, no tanto como hubiera deseado, pero ya estaba implantada en varias empresas que permitían a las personas de la plantilla compaginar la vida personal con la laboral, ya sea por el cuidado de hijos menores o incluso familiares. Así es como, por las circunstancias ya conocidas por la pandemia, esta modalidad se introdujo como una solución de urgencia en muchas empresas que pudieran permitírselo, pues como es de entender, no todas las actividades empresariales pueden adoptar esta medida de forma razonable y técnica. De esa manera, también se evitaba la propagación del coronavirus.

Con la llegada del RDL 8/2020, el ejecutivo adopta medidas en su art.5, haciendo referencia al teletrabajo, pues es una medida que permite la continuidad del trabajo y evita el cese o reducción de la actividad empresarial. Medida que ha sido prorrogada con el RDL 15/2020, de 21 de abril, permitiendo el teletrabajo frente al trabajo presencial durante dos meses posteriores al estado de alarma. También en RDL

⁷⁶ ARCE, O. (2020) *“El impacto de la crisis del COVID-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres”*

21/2020⁷⁷, potenciaba el teletrabajo a las empresas que les resultara posible esta forma de trabajo, pero a su vez establecía la adopción de medidas para la reincorporación progresiva a los puestos de trabajo.

Por otro lado, apuntan Collado y Trillo (2020) criterios generales: ha de ser de carácter voluntario; se mantiene la igualdad de derechos; con carácter excepcional se admite la autoevaluación de prevención de riesgos laborales voluntariamente realizada por la persona trabajadora.⁷⁸

Con la llegada del RDL 28/2020⁷⁹ establece el trabajo a distancia se debe formalizar en el plazo de tres meses desde que entra en vigor el texto legislativo y se refiere a que esta medida es excepcional por contención sanitaria derivada del COVID-19 (Disposición Transitoria Tercera). Además, según el art.11, la empresa debe proporcionar a las personas trabajadoras de suficientes medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad y mediante la negociación colectiva se establecerán la compensación de los gastos vinculados a la actividad de trabajo. Por el momento, el RDL 28/2020 no ha establecido la posibilidad que esa medida se convierta en obligatoria pero sí ha excepcionado de su regulación el teletrabajo motivado por la pandemia, basándose en el art.5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo donde establece que “el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada”.

El teletrabajo tras la pandemia obtuvo una regulación específica respecto de la ordinaria y se dan modificaciones tras el RDL 28/2020 concretamente del art.13 ET,

⁷⁷ Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

⁷⁸ COLLADO GARCÍA, L. Y TRILLO PÁRRAGA, F.M. (2020) “ERTES por causas de fuerza mayor y ETOP. Especial consideración de la incidencia del COVID-19” ob. cit. Pág.18

⁷⁹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

que venía recogiendo que “Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo”, pero tras la pandemia, en el art.1 del RDL 28/2020 se considera que el teletrabajo será aquel que se preste a distancia de forma regular en el periodo de referencia de tres meses cuyo porcentaje sea igual o superior al 30% de la jornada laboral semanal. Así mismo, el porcentaje proporcional será equivalente en función del contrato de trabajo.

Además de lo anterior el RDL 28/2020 en la Exposición de Motivos III hace alusión a que la normativa ordinaria no establecía que la empresa realizara un control directo vinculado al ámbito geográfico, pero con la regulación extraordinaria y por el objetivo primordial de paralizar la propagación del virus, se establecía como lugar de teletrabajo el domicilio de la persona trabajadora. Esta medida aporta ventajas notables con una; mayor flexibilidad de la gestión del tiempo de trabajo; descansos; autoorganización; conciliación de la vida personal, personal y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en desplazamientos, etc. En definitiva, la nueva forma de regular el teletrabajo no se ajusta a la regulación ordinaria y el legislador se ha visto en la necesidad de regular esta modalidad de trabajo.

2. Adaptación de la jornada

En cuanto a otra de las medidas contempladas en el RDL 8/2020, nace en el art.6 la relacionada con la adaptación y reducción de jornada. Con ello se trata de conciliar la vida laboral, garantizando que las personas trabajadoras por cuenta ajena puedan ausentarse de su puesto de trabajo cuando tengan la necesidad de cuidar a personas a su cargo, sin perjuicio de ser causa de despido dichas ausencias, puesto que la justificación

de esa ausencia es la de una situación de emergencia. Así, se establece la reducción de la jornada de forma especial, pues ya existe la posibilidad de reducir la jornada en situación ordinaria, mediante el art. 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores.

También se permite mediante de forma extraordinaria, la adaptación hasta el 100% de la jornada laboral. La persona trabajadora deberá acreditar dicha necesidad del cuidado del familiar, siendo de hasta segundo grado de consanguinidad y que además las circunstancias concurren de forma excepcional en relación al acto de evitar la propagación de coronavirus. Finalmente, el empresario deberá hacer lo posible para llegar a un acuerdo.

VII. CONCLUSIONES

Resulta complejo entender todos los cambios con la evolución en la normativa y seguramente la sociedad española se cuestiona acerca de si las medidas en los distintos ámbitos sociales que han sido implantadas por el Gobierno son suficientes y eficientes.

Sin embargo, los mecanismos de ajuste temporal sí han evitado los despidos masivos y han aliviado en cierta medida, los costes que hubieran supuesto para las empresas. De no haber sido así, los niveles de desempleo hubieran sido catastróficos.

Tras la crisis provocada por la pandemia, la figura de los ERTE ha tenido gran protagonismo y esto nos hace reflexionar acerca de la necesidad de un cambio de normativa. Tal como se ha ido explicando a lo largo del trabajo, las medidas adoptadas han sido de carácter excepcional y temporal para así evitar la propagación del virus. Si se hubieran mantenido las medidas con la regulación ordinaria, la destrucción de empleo hubiera superado con creces la de crisis anteriores. Lo mismo sucede con las medidas de salvaguarda del empleo, puesto que el por primera vez se puede acceder a prestaciones de desempleo sin cumplir el periodo de carencia necesario y esto supuso una gran novedad. Así mismo, fue de alivio para las personas trabajadoras poder

acceder a la prestación por desempleo han carecido del periodo de carencia y, no solo eso, también el no descuento del desempleo por el acceso a la modalidad de ERTE, pero como ya se ha visto durante el trabajo es una medida que ha venido a quedarse.

También es de especial importancia la prohibición de despidos ya que, con la exoneración de cuotas, se condicionaba a las empresas a mantener a la plantilla presente tras haber salido de un ERTE la persona trabajadora. Esto suponía en cierta forma, una garantía en el mantenimiento del empleo que, en otras circunstancias, no hubiera sido posible.

Con el último RDL 11/2021, cuya vigencia es hasta el 30 de septiembre de 2021, queda en cuestión para toda la sociedad qué va a suceder con las medidas en el ámbito laboral por lo que ¿será inminente la destrucción de empleo? Se debería cuestionar si la regulación española en el ámbito de las relaciones laborales es suficiente ya que, de no haber puesto medidas extraordinarias, la situación hubiera sido insostenible y catastrófica, pese a que las medidas se han realizado en base a lo que ya existía en la regulación ordinaria.

Además, una de las últimas novedades transmitidas a través de los medios de comunicación, tuvo lugar el 30 de junio de 2021 acerca de lo que plantea el Ministerio de Trabajo, puesto que se pretende que el mecanismo de los ERTE sea permanente y así eviten despidos a través de lo que se quiere nombrar como “*Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo (MSE)* que será preferente a las extinciones por causa económica, técnica, organizativa o derivadas de fuerza mayor”.

Medida tiene por objeto la flexibilización interna que puede permitir reducir las jornadas de las personas trabajadoras en lugar de usar los despidos. Sin embargo, todavía se encuentra en negociación con los agentes sociales y quedaremos a la espera de lo que pueda negociarse o quizás de una nueva reforma laboral necesaria, puesto que

con la Reforma Laboral de 2012 también hubo destrucción de empleo y no precisamente a causa de una pandemia. En todo caso, parece que la regulación ex COVID-19 ha tenido éxito y ha evitado una destrucción de empleo mayor que la que pudiera ser esperable y de lo que sucedió en la anterior crisis. Los datos de mayor número de parados registrados con la crisis de 2008 son de 1.264,8 personas, en el año 2012 se registraron 733,1 personas, mientras que la crisis sanitaria se ha registrado en el año 2020 su pico más alto de 527.9 (Anexo IV). Esta última cifra es inferior y está asociado al papel tan importante que ha tenido los ERTE como mecanismo “amortiguador” de la destrucción de empleo. Por ello, parece comprensible reflexionar acerca de dotarla de permanencia.

De momento y, hasta nuevo Acuerdo Social en Defensa del Empleo nos mantendremos expectantes, pues el virus parece no querer marcharse de nuestras vidas y mientras persista entre nosotros, seguirá creando incertidumbre de nuestro futuro sociolaboral.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C. Y RODRIGUEZ PASTOR, G. (dir.) (2013) “Reforma laboral 2012. Última reforma laboral y de Seguridad Social”, Tirant lo Blanch, Valencia.
- ARCE, ÓSCAR. (2020) “*El impacto de la crisis del COVID-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*”, Dirección General de Economía y Estadística. PDF disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/arce080720.pdf>
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI (2021) “Extinción y Covid-19” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Blog. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-covid/#improcedenciacovid>
- BLASCO PELLICER, A. LÓPEZ BALAGUER, M. ALEGRE NUENO, M. RAMOS MORAGUES, F. TALÉNS VISCONTI, E. (2020) *Análisis normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- CANDAMIO BOUTUREIRA, JOSE JUAN. (2021) “*ERTEs por coronavirus paso a paso. Novedades y procedimientos a seguir en los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo a causa del COVID-19, según RD-ley 11/2021, de 27 de mayo*” (5ª Ed.) Colex, A Coruña.
- COLLADO GARCÍA, L. Y TRILLO PÁRRAGA, F.M. (2020) “*ERTES por casas de fuerza mayor y ETOP. Especial consideración de la incidencia del COVID-19*” (1ª Ed.) Bomarzo, Albacete.
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS. (2007) “*Modificación del tiempo de trabajo*”, Revista de Derecho Social, núm. 38
- ESTEBAN GÓMEZ, AMPARO (2021) “*Expediente de regulación temporal de empleo: instrumento recurrente ante la COVID-19*” Bomarzo, Albacete.
- FALGUERA BARÓ, MIGUEL ÁNGEL (2020) “*Los ERTEs en la legislación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria*” Bomarzo, Albacete.

- GALA DURÁN, CARLINA (2013) “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo tras la reforma laboral de 2012”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. 2012: Las reformas y el empleo*.
- GARCÍA VIÑA, JORDI (2021) “Mecanismos laborales en España con motivo del COVID-19. Aspecto pasados, presentes y futuros”. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 59 (2021)
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, CARLOS (2020) “*ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19*” (1º Ed.) Thomson Reuters, Navarra
- LÓPEZ CUMBRE, LURDES (2020) “*Desestimación de ERTES por falta de acreditación de fuerza mayor derivada del COVID-19*” PDF disponible en: <https://www.gap.com/wp-content/uploads/2020/04/Desestimaci%C3%B3n-de-ERTES-por-falta-de-acreditaci%C3%B3n-de-fuerza-mayor-derivada-del-COVID-19-1.pdf>
- MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA (2021) Artículo “*Calificación del despido contrario a la normativa COVID*” PDF disponible en: <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/CALIFICACION-DEL-DESPIDO-CONTRARIO-A-LA-NORMATIVA-COVID.pdf>
- MELLADO, C., A. Y RODRÍGUEZ PASTOR, G. (dir.) (2013) “Reforma laboral 2012: últimas reformas laborales y de seguridad social.” Tirant lo Blanch, Valencia.
- PÉREZ CAPITÁN, LUIS (2020). “El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada” (2º Ed.) Thomson Reuters, Navarra
- PERICAS SALAZAR, LUISA (2008) “Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión, o extinción colectiva de las relaciones de trabajo, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, 25, Pág. 201-227 ISSN: 1132-192X
- ROJO TORRECILLA, EDUARDO (2020) “*Covid-19 y protección del empleo. ¿La rescisión de una contrata el 10 de abril de 2020 puede ser causa de un despido colectivo y no de un ERTE? A propósito de la polémica sentencia del TSJ de Cataluña de*

11 de diciembre de 2020, con voto particular discrepante". Blog disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/01/covid19-y-proteccion-del-empleo-la.html>

SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO (2013) "*La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva*". En M.I. Ramos Quintana (Dir.) & M.C Grau Pineda (coord.)" Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España. Pág. 111-125

SALGUERO MOLINA, PABLO (2013) "*La reducción de jornada como medida para evitar despidos, tras la reforma laboral de_BIB_2013_1244*". Aranzadi Digital.

IX. JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STJUE de 11 de noviembre de 2015 (TJCE 2015, 245)

Tribunal Constitucional

STC, 8/2015 de 22 de enero de 2015 (RTC 2015/8)

STC, 118/2019 de 16 de octubre de 2019 (RCT 2019, 118)

STC, 140/2021 de 12 de julio de 2021 (JUR 2021, 128317)

Tribunal Supremo

STS de 5 de julio de 2000 (Rec. 3115/1999)

STS de 22 de julio de 2015 (Rec.4/2012)

STS, 83/2021 de 25 de enero de 2021 (RJ 2021, 24)

Tribunal Superior de Justicia

STSJ 10/2013, de 2 de mayo de 2013 (AS 2013, 1134)

STSJ, 326/2018, de 1 de febrero de 2018 (Rec. 3923/2017)

STJS 103/2020, de 8 de mayo de 2020 (AS 2020, 2472)

STJS 300/2020, de 26 de marzo de 2021 (JUR 2021, 170641)

STSJ 7/2021, de 15 enero de 2021 (AS 2021, 1151)

STSJ 331/2021, de 23 de febrero de 2021 (JUR 2021, 64021)

STSJ 1036/2020, de 25 de noviembre de 2021 (AS 2021/513)

Juzgado de lo Social

SJS 470/2019, de 23 de septiembre de 2019 (AS 470, 2019)

SJS 283/2020, de 15 de diciembre de 2020 (AS 2021, 15)

SJS 304/2020, de 21 de diciembre de 2021 (JUR 2021, 12545)

X. ANEXOS

ANEXO I: Lista del CNAE-09 a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas definidas en el apartado 2 de la disposición adicional primera adicional

ID CNAE-09	CNAE-09 4 DÍGITOS
0710	Extracción de minerales de hierro.
2051	Fabricación de explosivos.
5813	Edición de periódicos.
2441	Producción de metales preciosos.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
1820	Reproducción de soportes grabados.
5122	Transporte espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
4939	tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
9001	Artes escénicas.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
1393	Fabricación de alfombras y moquetas.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.

ID CNAE-09	CNAE-09 4 DÍGITOS
2431	Estirado en frío.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
5590	Otros alojamientos.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
4932	Transporte por taxi.
2870	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.

Fuente: Anexo del RDL 30/2020

ANEXO II: Lista del CNAE-09 a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas a las que se refiere la disposición adicional primera

710. Extracción de minerales de hierro.
1811. Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.
1812. Otras actividades de impresión y artes gráficas.
1820. Reproducción de soportes grabados.
2051. Fabricación de explosivos.
2441. Producción de metales preciosos.
2670. Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
3212. Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213. Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3316. Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
4624. Comercio al por mayor de cueros y pieles.
4634. Comercio al por mayor de bebidas.
4741. Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.
4932. Transporte por taxi.
4939. Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010. Transporte marítimo de pasajeros.
5030. Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
5110. Transporte aéreo de pasajeros.
5122. Transporte espacial.
5223. Actividades anexas al transporte aéreo.
5510. Hoteles y alojamientos similares.
5520. Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
5530. Campings y aparcamientos para caravanas.
5590. Otros alojamientos.
5610. Restaurantes y puestos de comidas.
5630. Establecimientos de bebidas.
5813. Edición de periódicos.
5914. Actividades de exhibición cinematográfica.
7711. Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
7722. Alquiler de cintas de vídeo y discos.
7729. Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
7734. Alquiler de medios de navegación.
7735. Alquiler de medios de transporte aéreo.
7911. Actividades de las agencias de viajes.
7912. Actividades de los operadores turísticos.
7990. Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
8219. Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
8230. Organización de convenciones y ferias de muestras.
9001. Artes escénicas.
9002. Actividades auxiliares a las artes escénicas.
9004. Gestión de salas de espectáculos.
9104. Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.
9200. Actividades de juegos de azar y apuestas.
9321. Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9329. Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
9601. Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9604. Actividades de mantenimiento físico.

Fuente: Anexo I del RDL 2/2021

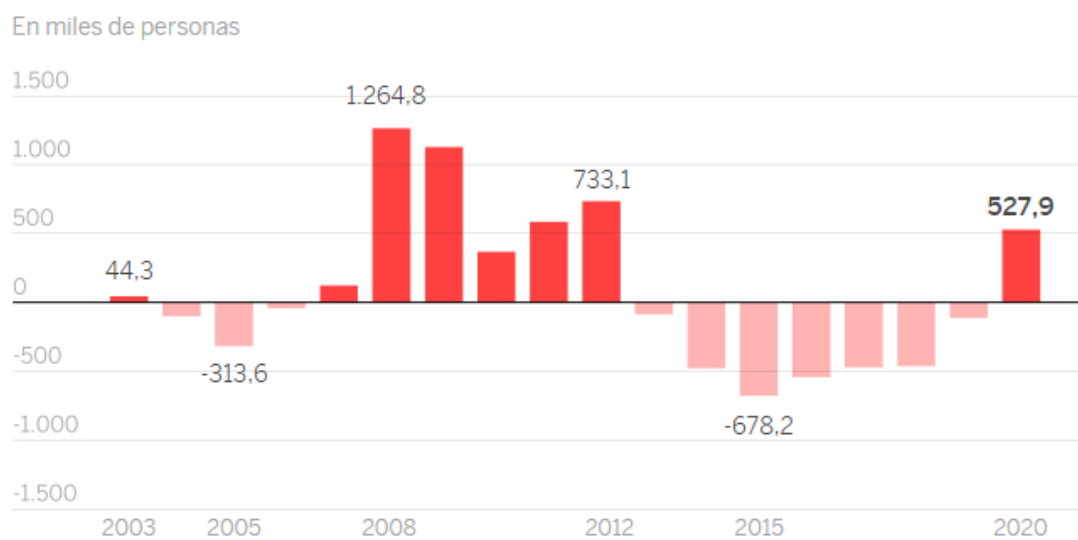
ANEXO III: Lista de códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– de aquellas empresas beneficiarias de las medidas dispuestas en la disposición adicional primera de este real decreto-ley

710	Extracción de minerales de hierro.
1419	Confección de otras prendas de vestir y accesorios.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
1820	Reproducción de soportes grabados.
2051	Fabricación de explosivos.
2441	Producción de metales preciosos.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
4634	Comercio al por mayor de bebidas.
4637	Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias.
4932	Transporte por taxi.
4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros (2).
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores (2).
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
5530	Campings y aparcamientos para caravanas.
5590	Otros alojamientos.
5610	Restaurantes y puestos de comidas.
5630	Establecimientos de bebidas.
5813	Edición de periódicos.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
7420	Actividades de fotografía.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
7722	Alquiler de cintas de video y discos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
7912	Actividades de los operadores turísticos.

7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
9001	Artes escénicas.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.
9200	Actividades de juegos de azar y apuestas.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9604	Actividades de mantenimiento físico.

Fuente: Anexo RDL 11/2021

ANEXO IV: Variación de parados



Fuente: El País