

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2019/2020**  
**Convocatoria: Septiembre**

**EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO**  
File of temporary regulation of employment

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Cristina Hernández Bravo

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>a</sup> Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The Temporary Employment Regulation File, better known as ERTE, is a procedure that was already regulated in the Law, but which has turned out to be extremely important at the moment due to the health crisis that we have experienced, and the state of alarm that that has led us, consisting mainly of the suspension or reduction of working hours of the workers' contracts. This procedure carries with it many advantages and disadvantages, both for employers and workers, which will be detailed.

What is to be achieved with this measure will be analyzed in the state of alarm, as well as the types that exist, their procedure to follow and everything that entails, as well as the measures established in the Royal Decree-Law published throughout all this situation, also using jurisprudence due to the conflicts of interpretation of the same that have arisen after being announced.

Finally, the role played by the ERTE once the alarm state has ended will also be studied.

**Key Words: Covid-19, Reduction of working hours, suspension of employment contract, Force Majeure, process, alarm state**

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo, más conocido como ERTE, es un procedimiento que ya venía regulado en la Ley, pero que ha resultado de suma importancia actualmente debido a la crisis sanitaria que nos ha tocado vivir, y al estado de alarma que al que nos ha llevado, consistiendo, principalmente, en la suspensión o reducción de jornada de los contratos de los trabajadores. Este procedimiento lleva consigo muchas ventajas y desventajas, tanto para los empresarios como para los trabajadores, las cuales serán detalladas.

Se analizará lo que se quiere conseguir con esta medida en el estado de alarma, al igual que los tipos que existen, su procedimiento a seguir y todo lo que conlleva, así como las medidas establecidas en los Reales Decreto-Ley publicados a lo largo de toda esta situación, utilizando también jurisprudencia debido a los conflictos de interpretación de las mismas que han surgido luego de ser anunciados.

Finalmente, también se estudiará el papel que desempeña el ERTE una vez finalizado el estado de alarma.

**Palabras clave: Covid-19, reducción de jornada, suspensión de contrato, fuerza mayor, procedimiento, estado de alarma**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>5</b>
<b>2. EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO .....</b>	<b>6</b>
<b>3. NORMATIVA RELATIVA A LOS ERTE .....</b>	<b>7</b>
<b>4. TIPOS DE ERTE .....</b>	<b>10</b>
<b>5. FORMAS DE AFECTACION A LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>13</b>
<b>6. DIFERENCIA ENTRE ERTE Y ERE .....</b>	<b>15</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION DE UN ERTE.....</b>	<b>16</b>
<b>8. COMPROMISO MANTENIMIENTO DEL EMPLEO .....</b>	<b>20</b>
<b>7.1. DERECHO DE PERMANENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>24</b>
<b>8. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL ERTE PARA EL TRABAJADOR.....</b>	<b>25</b>
<b>9. ERTES FINALIZADO EL ESTADO DE ALARMA.....</b>	<b>27</b>
<b>10. CONCLUSION.....</b>	<b>30</b>
<b>11. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>32</b>

## 1. INTRODUCCION

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es una medida que lleva a cabo la empresa para reducir las jornadas de los trabajadores o para suspender los contratos laborales de los mismos cuando se dan determinadas situaciones.

Hoy en día, los ERTes han incrementado su importancia debido a la crisis sanitaria que estamos viviendo, dejándonos un fuerte impacto en el mercado laboral de nuestro país, por lo que, se convierten en un tema de actualidad. Cabe destacar que son numerosas las empresas que se han acogido a este procedimiento con el objetivo de no verse perjudicadas económicamente en un futuro, suspendiendo así el contrato de varios de sus trabajadores o reduciendo su jornada. Algunas de las grandes empresas conocidas que también se han visto afectadas por esta crisis y que han aplicado ERTE son Nissan, Renault, Burger King, Decathlon, Tous, Iberostar, Meliá Hotels, El Corte Inglés, entre otras.

Como consecuencia del Covid-19 y la acogida de las empresas a este procedimiento, el número de personas desempleadas se ha incrementado, pues el volumen de trabajadores afectados por los expedientes temporales de regulación de empleo ha sido de alrededor de 4 millones de personas, sumándose a esta cifra 1,4 millones de autónomos y 900.000 trabajadores que se han convertido en desempleados en los últimos meses, sin contar a todas aquellas personas que ya estaban desempleadas antes de la llegada de esta crisis.

Algunas de las actividades que se han visto obligadas a estar suspendidas son los espectáculos públicos, circos, salas de fiesta y discotecas, museos, bibliotecas, cines, pabellones de congresos, salas de conciertos, campos de fútbol, recorridos de pruebas ciclistas, automovilísticas, casinos, salones de juego, parques de atracciones, hostelería y restauración, colegios, universidades y centros de formación, etc.

Con el desarrollo de la crisis sanitaria, se han ido aprobando sucesivos Reales Decreto-Ley sobre la regulación de los ERTES y sucesivas modificaciones para paliar de alguna

forma en el ámbito laboral y económico los efectos de la situación en la que nos encontramos.

Dado su carácter trascendental en la actualidad, el objetivo principal del presente trabajo es analizar la implantación de los diferentes tipos de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo que ha tenido que ser utilizado para solventar la actual crisis sanitaria provocada por el coronavirus. También se estudiará su estructura y desarrollo, así como, las causas, los tipos que existen de éste, la diferencia entre ERTE y ERE.

## **2. EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO**

Los efectos del Covid-19 ya se estaban notando en las empresas desde antes de declararse el estado de alarma el 14 de marzo de 2020, haciendo que éstas comenzaran a sopesar la adopción de medidas enfocadas a ajustar temporalmente la mano de obra.

Con el incremento del número de trabajadores afectados y la declaración del estado de alarma en todo el territorio nacional, muchos establecimientos y actividades se ven obligadas a estar suspendidas, así como el cierre al público de las mismas, viéndose forzadas estas empresas a adoptar con carácter urgente medidas que impliquen ajustar la plantilla, tanto para evitar la propagación del virus como para realizar un ahorro económico, ya que con la suspensión de los contratos quedan eximidas totalmente del pago de los salarios durante el tiempo en que se aplique la medida, o de forma parcial cuando se realice una reducción de jornada, pese a que los trabajadores continúan vinculados a la empresa. Durante el tiempo que dura el ERTE, el trabajador no genera tampoco derecho a pagas extra ni a vacaciones.<sup>1</sup>

Esta medida que se ha utilizado durante esta situación de crisis sanitaria ha sido el ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), tratándose de un procedimiento que contempla el Estatuto de los Trabajadores para suspender temporalmente los contratos de trabajo o la reducir la jornada durante un periodo determinado, siempre y cuando existan

---

<sup>1</sup> Disponible en; <https://bloglaboral.garrigues.com/erte-covid19>

causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor temporal, como por ejemplo lo ha sido el COVID-19, para que así la empresa pueda ajustar sus costes laborales de sus trabajadores y éstos pasarán a cobrar la prestación por desempleo correspondiente, incluso sin tener el periodo mínimo cotizado, beneficiándose la empresa también, dependiendo del número de trabajados, de reducciones de la cotizaciones a la Seguridad Social.

Ya han sido numerosas empresas las que se han acogido al ERTE por fuerza mayor, una modalidad que hasta ahora solo se usaba para situaciones excepcionales como derivadas de fenómenos climatológicos, buscando, como se menciona anteriormente, reducir los costos de manera temporal, mientras pasamos toda esta crisis sanitaria. Además de esto, un aspecto positivo en el que favorece a las pequeñas empresas es que la Ley no ha establecido un mínimo de trabajadores a los que debe afectar el expediente para poder llevarlo a cabo, por lo que puede aplicarse, aunque solo se tenga un empleado.

Igualmente, al tratarse de una medida con carácter temporal, la empresa no tendrá que abonar indemnización alguna a las personas trabajadoras afectadas, sin perjuicio del derecho de éstas a percibir las prestaciones de desempleo correspondientes.

No obstante, una vez finalizado el tiempo que dura el ERTE, los trabajadores tendrán derecho a reincorporarse a sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que tenían con anterioridad a la aplicación del ERTE. Lo mismo sucede con las reducciones de jornada, una vez finalizado el ERTE, volverá a trabajar la jornada que ya desarrollaba antes de esta situación.

A pesar de todo lo expuesto, se debe incidir en que El Gobierno establece preferencias por el teletrabajo frente a estas medidas de suspensión o reducción de jornada.

### **3. NORMATIVA RELATIVA A LOS ERTE**

Las medidas adoptadas por el Gobierno Español han colocado a la normativa laboral y de Seguridad Social en el “centro del huracán” del debate, análisis y crítica política y social. Sin embargo, en comparación de esta crisis con la reforma laboral de 2012, en esta última se hizo más énfasis en la mayor flexibilidad unilateral del empresario para modificar las

condiciones laborales y en la mayor libertad jurídica para proceder a realizar despidos colectivos, sin que se adoptarán por otra parte medidas para a proteger económicamente a quienes se vieran afectados por tales decisiones. En la actual situación, las medidas han tendido a buscar fórmulas de suspensión, y no de extinción, de las relaciones de trabajo, así como también a buscar métodos de flexibilidad negociada de la organización del trabajo, y todo ello con una cobertura económica de desempleo por la gravedad de la situación sanitaria que ha afectado y siguen afectando a miles de personas trabajadoras, estableciendo excepciones en las normas ya establecidas que regulan los ERTE por la situación en la que nos encontramos <sup>2</sup>

Durante el desarrollo de la pandemia se han dictado hasta la fecha una serie de Reales Decretos-Leyes que incluyen medidas económicas, sociales y laborales, como sucesivas correcciones de los mismos para intentar paliar los efectos derivados de la alarma sanitaria, siendo éstos los siguientes:

- RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, donde señala el carácter preferente del trabajo a distancia, así como medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos.
- RDL 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, introduciendo también novedades sobre los ERTE, protección del empleo e interrupción de la duración de los contratos temporales, sanciones y control.
- RDL 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población.
- RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, establece, entre otras, unas medidas laborales consistentes en prorrogar el carácter preferente del trabajo a distancia y de las medidas de adaptación y reducción de jornada.

---

<sup>2</sup> Disponible en; <https://blog.cristianismeijusticia.net/2020/06/30/respuestas-laborales-ante-la-crisis>

- RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, adopta medidas como ERTE por fuerza mayor total o parcial, y sus correspondientes exoneraciones.
- RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector, establece la medida más esperada, mayormente, por la gran mayoría de las empresas, la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre, incluyendo nuevas exoneraciones. Además, se incluye también como novedad la aplicación de las exoneraciones de las cuotas de seguridad social a los ERTE por causas ETOP.

De acuerdo con el abogado Juan Rubiño Mira, las malas leyes causan muchos conflictos entre las personas, ya que pueden ser interpretadas de forma diferente. Si además de esto, el Gobierno no las comunica bien y en las ruedas de prensa da titulares que luego no se corresponden con la ley que más tarde se publica, obtenemos una confusión generalizada entre todos los ciudadanos, especialmente, entre aquellos que están encargados de aplicarla.<sup>3</sup> Esto es lo que ha pasado con la publicación de la gran mayoría de los citados RDL, pues han existido muchos conflictos de interpretación debido a la redacción y aplicación de los mismos. Asimismo, esto también viene causado, de acuerdo con Ignasi Beltrán, profesor agregado de la Universitat Oberta de Catalunya, por la simultaneidad en el tiempo del régimen jurídico ya establecido con el que se ha establecido debido a la alarma sanitaria, pues puede plantear conflictos a la hora de concretar el ámbito de aplicación de cada uno (de hecho, esto permitiría que pueda acudir al ordinario finalizado la alarma).<sup>4</sup>

No obstante, pese a todas estas normativas nombradas anteriormente y que han sido publicadas muy recientemente, el procedimiento para la suspensión de los contratos y las reducciones de jornada laboral, tanto por causas de fuerza mayor como por causas ETOP,

---

<sup>3</sup> Disponible en; <https://red-juridica.com/coronavirus-contratos-temporales/>

<sup>4</sup> Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. «COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RD Ley 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/20, 12/20 y 13/20)». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2020, n.º 1, p. 9

ya venía regulado en el Estatuto de Los Trabajadores, en su artículo 47 desde hace mucho tiempo. Igualmente, para mayor profundidad en el tema, y con la reforma laboral de 2012, se publica el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

#### **4. TIPOS DE ERTE**

De acuerdo con la legislación española, principalmente existen dos tipos de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo entre los que la empresa puede optar: ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) o ERTE por causas de Fuerza Mayor.

##### **A. ERTE por causas ETOP.**

Conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, *“el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente”*.

Se entiende que concurren causas económicas cuando se aprecia una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Se refiere a innovación en los medios de producción o renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios. Es decir, que se implante, por ejemplo, una nueva tecnología que deje sin efecto a un trabajo manual que se venía haciendo hasta ahora. Implantar esta tecnología mejoraría la

situación de la empresa.

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. Se refiere a la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva, no requiriendo inversión alguna en medios productivos.

Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se refiere a la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado, que puede imponer la transformación o reducción de la empresa. La situación que afecte a la demanda de productos de la empresa debe ser continuada y persistente en el tiempo, porque si se trata de una situación coyuntural no daría lugar a un despido objetivo.

B. ERTE por causas de fuerza mayor.

En cuanto a los ERTE derivados por casos de fuerza mayor serán aquellos acontecimientos involuntarios, imprevisibles, derivados de hechos externos y ajenos a la actividad de la empresa que imposibiliten la actividad laboral, tales como desastres naturales o crisis sanitarias, como la generada en 2020 por la pandemia del coronavirus (COVID-19).

No obstante, el RDL 8/2020 presentaba novedades para este tipo de ERTE, afirmando que aquellas suspensiones de contratos y reducciones de jornada motivadas en las pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, tendrán la consideración de fuerza mayor. Sin embargo, se puede considerar de fuerza mayor ya que no tiene por qué ser aplicado a toda la empresa, sólo a aquellas líneas de negocio directamente afectadas.

En todo caso, dichas causas estarán controladas por la Autoridad Laboral, que será la encargada de determinar si procede o no a la aplicación del ERTE y de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, se considera que se ha abusado del ERTE por fuerza mayor, ya que se trataba

de un procedimiento más rápido y sencillo, que no exige consulta con los representantes de los trabajadores y que da lugar a exenciones de las cuotas de la Seguridad Social, cuando realmente correspondía aplicar un ERTE ETOP. Esto ha sido un error muy grave que tendrá consecuencias para las empresas que no han seguido el procedimiento adecuado, pues el Gobierno ya ha advertido sobre la revisión de los expedientes por fuerza mayor en busca de fraude, lo cual puede conllevar sanciones, devoluciones de cuotas a la Seguridad Social, abono de salarios, etc., así lo confirmó en el RDL 9/2020.

No obstante, el Gobierno establece como medida alternativa a la suspensión del contrato o reducción de jornada, y como medida preventiva de manera temporal para que se evite situaciones de contacto social, con carácter preferente, el trabajo a distancia o teletrabajo. Por lo tanto, las empresas deben adoptar las medidas oportunas para que las y los trabajadores puedan teletrabajar, siempre y cuando sea posible.

El teletrabajo es una medida que debe ser acordada entre los trabajadores/as y la empresa. No puede suponer unas condiciones laborales inferiores, como pueden ser el salario, la jornada, los descansos, etc. Así como tampoco puede suponer un coste adicional para el empleado si se necesitan medios tecnológicos.

El empleado realizará de forma voluntaria una autoevaluación de riesgos en el lugar donde llevará a cabo el teletrabajo, entendiéndolo así, como cumplida, esta obligación por parte de la empresa de efectuar la evaluación de riesgos laborales.

Esto no quiere decir que estos trabajadores que utilizan el teletrabajo no puedan ser incluidos en un ERTE en tiempos de crisis sanitaria, pues así lo ha establecido la Audiencia Nacional en una sentencia en la que se impugna un ERTE por causas ETOP que incluye a teletrabajadores, la cual aclara que la preferencia por el teletrabajo establecida en el RD-Ley 8/2020 obedece principalmente a motivos sanitarios, mientras que el ERTE obedece a un objeto diferente, esto es, ajustar el volumen de plantilla a la actividad efectiva de la empresa. Según la Audiencia Nacional *“el hecho de que gran parte de la plantilla pueda teletrabajar no implica la desafectación de la misma ya que para superar la situación coyuntural de crisis productiva lo necesario es que la mano de*

*obra se ajuste a las necesidades productivas de la empresa”.*<sup>5</sup>

En cuanto a las principales diferencias entre los dos tipos de ERTE, existen varias, entre las que cabe destacar las siguientes:

<b>COMPARACIÓN ERTE</b> <b>Fuerza mayor / causas ETOP</b>	
<b>Fuerza mayor</b>	<b>Causas ETOP</b>
> Sin período de consultas	> Con período de consultas reducido
> Plazo máximo de tramitación: 5 días	> Plazo de tramitación: de 6 a 13 días
> Informe de la ITSS no preceptivo	> Informe de la ITSS no preceptivo
> Exención al 75% o 100% de la cotización	> No exención de la cotización a la Seguridad Social
> Reposición desempleo a todos los afectados	> Reposición desempleo a todos los afectados
> Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivo)	> Efectos desde la de la decisión empresarial tras el período de consultas

-En el caso de ERTE por fuerza mayor no se necesita un periodo de consultas con los trabajadores o con sus representantes, mientras que el expediente por causas ETOP tiene un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que no deberá exceder de 7 días.

-En cuanto a las exenciones de las

cotizaciones a la Seguridad Social, en el caso de la fuerza mayor, si la empresa tiene 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará el 75% de la aportación empresarial, mientras que, si tiene menos de 50 trabajadores, supondrá el 100% de la exención. En el caso de los ETOP, no tienen exenciones a la Seguridad Social.

- En cuanto a la fecha de efectos aplicable del ERTE, ésta será la del hecho causante con efectos retroactivos para aquellos de fuerza mayor, y en lo supuestos de causas ETOP, será aquella en que la empresa haya comunicado a la autoridad laboral de la decisión adoptada o una posterior a ésta.

## **5. FORMAS DE AFECTACION A LOS TRABAJADORES**

La afectación a las personas trabajadoras que se han visto incluidas en un ERTE, ya sea por causas de fuerza mayor o por causas ETOP, puede ser de dos tipos: suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada habitual.

En la primera modalidad, se verán suspendidos totalmente los contratos de trabajo de los trabajadores afectados durante la aplicación del ERTE. Para ello no se ha establecido un

<sup>5</sup> Auto de la Audiencia Nacional 43/2020 (Sala de lo Social), de 29 de junio de 2020 (recurso 118/2020)

periodo máximo ni mínimo de lo que debe durar. Se entiende que la duración de la medida debe ser acorde y estar justificada con la causa que lo motive.

A pesar de que el trabajador no podrá acudir a su puesto de trabajo y de que la empresa no pagará su salario, no se trata, en ningún caso, de un despido, puesto que una vez que finalice la circunstancia que dio lugar al ERTE, el empleado se reincorporará a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía anteriormente. Por tanto, la adopción de la medida de suspensión de contratos no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

Sin embargo, durante la aplicación de esta medida, se promoverá el desarrollo de las acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados, incrementando así la polivalencia de éstos.

La reducción de jornada es otra de las variables que se utiliza, y ésta supone para los trabajadores afectados la reducción de su jornada de trabajo y salario durante un tiempo determinado, ya sea reduciendo las horas de la jornada de trabajo diarias, o bien reduciendo el número de días de trabajo a la semana que venía consignado en su contrato de trabajo. El trabajador continúa en su puesto, pero trabajando menos horas o menos días.

Se podrá aplicar una reducción de jornada mínima del 10% y máxima del 70% de su jornada habitual, pero no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo aquellas por fuerza mayor.

Durante un ERTE de reducción de jornada, los trabajadores afectados podrán cobrar la prestación de desempleo por la parte correspondiente a la jornada laboral que haya sido reducida.

Ahora bien, si una vez finalizado el ERTE y se le notifique al trabajador su reincorporación al puesto en su jornada habitual de trabajo, negándose éste a hacerlo, esto sí será un motivo de despido disciplinario con causa justificada, declarándolo así una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 286/2019 (Sección 3ª, de lo Social), de 25 de abril de 2019 (recurso 41/2019)

## 6. DIFERENCIA ENTRE ERTE Y ERE

A diferencia del ERTE, el expediente de regulación de empleo (ERE) no solo tiene autorización para suspender o reducir jornadas de contratos de trabajo, sino también para realizar un despido colectivo.

Además, el ERTE se caracteriza principalmente por su carácter temporal, esto es, una vez finalizado el periodo de vigencia, los trabajadores volverán a la empresa y se reincorporarán con normalidad a sus puestos de trabajo, pues la empresa está obligada a mantenerlos. El ERE se identifica por ser un expediente que determina una desvinculación definitiva de la relación laboral entre empresa y trabajadores afectados.

Igualmente, el ERE está sujeto a la realización de un número determinado de extinciones contractuales en un espacio temporal concreto, mientras que el ERTE es aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores afectados por la reducción o suspensión.

Según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará despido colectivo cuando la extinción de los contratos de trabajo, debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en una empresa de menos de 100 empleados.
- 10% de los trabajadores en una empresa de entre 100 y 300 empleados.
- 30 trabajadores en una empresa de 300 o más empleados.

Asimismo, todos aquellos trabajadores afectados por despido colectivo en un ERE, tienen derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de doce mensualidades. Mientras que, en un ERTE la empresa no tiene que abonar indemnizaciones a los trabajadores afectados, pues no se trata de una finalización de contrato de trabajo.

Sin embargo, ambas medidas suponen derecho a la prestación por desempleo, el ERTE de forma parcial en función de la parte de la jornada reducida o total si es suspendido, y el ERE por su carácter extintivo, pues generalmente origina prestaciones por desempleo, siempre que reúna los requisitos establecidos.

No obstante, al igual que el ERTE, la empresa podrá aplicar un ERE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El primero será con carácter temporal, mientras que el segundo es con carácter definitivo.

Asimismo, el ERTE es considerado como un procedimiento mucho más rápido que el ERE. Aunque, sí es cierto que uno y otro tienen como objetivo principal mantener la viabilidad de la empresa

## **7. PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION DE UN ERTE**

A la hora de llevar a cabo la presentación de la solicitud de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, teniendo en cuenta tanto los tipos de ERTE, como las formas de afectación a los trabajadores, podemos diferenciar dos tipos de tramitación:

➤ ERTE por causas ETOP:

Para solicitar un ERTE de este tipo, es necesario que el empresario inicie la apertura del periodo de consultas con los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT). Si no hay RLT, se debe crear una comisión para negociar el ERTE en el plazo improrrogable de cinco días. En cuanto al plazo de la duración del periodo de consultas, éste no debe ser superior a siete días.

A la vez que se inicia el periodo de consultas, la empresa debe facilitar a la comisión negociadora y a la autoridad laboral los siguientes documentos:

- Informe explicativo.
- Detalle de los empleados afectados por el ERTE y de la plantilla en el último año.
- Calendario de días que afectará el ERTE a los trabajadores.
- Criterios tenidos en cuenta para la elección de los trabajadores afectados.
- Prueba de la previa comunicación a la plantilla o a los RLT del inicio del ERTE.
- Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora.

Una vez completado el plazo del periodo de consultas, éste se da por finalizado, y puede haberse llegado a un acuerdo o no. Si existe un acuerdo, éste podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. De no existir acuerdo, la empresa decide qué medidas laborales aplicará.

Posteriormente, la empresa comunicará la decisión final tanto a la plantilla afectada, como a la autoridad laboral. Se deberá contemplar los días concretos afectados por dichas medidas, y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

La Autoridad Laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la decisión adoptada, la cual deberá emitir un informe en el plazo de siete días.

A continuación, se realiza la comunicación a la entidad gestora del desempleo.

No obstante, existe la posibilidad de que los empleados, de forma individual o colectiva, inicien acciones ante los Juzgados de lo Social para impugnar las medidas aplicadas por la empresa.

En cuanto a los efectos del ERTE ETOP, se aplicarán a partir de la fecha en que la empresa haya comunicado su decisión final a la autoridad laboral, una vez finalizado el periodo de consultas, salvo que se haya negociado establecer una fecha diferente y posterior.

➤ ERTE por causas de fuerza mayor:

Cuando una empresa opta por la vía de un ERTE por fuerza mayor, a diferencia del ETOP, no existe una apertura del periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Se inicia directamente con una solicitud por parte de la empresa a la autoridad laboral competente, acompañándola con la siguiente documentación:

- Informe explicativo donde se justifique la repercusión de la situación del estado de alarma en la empresa.
- Documento que acredite la actividad de la empresa.
- Copia de la comunicación a los trabajadores.
- Relación nominal de los trabajadores afectados, con DNI, afiliación, alta en seguridad social.

Una vez comunicada de la decisión empresarial a la autoridad laboral, el empresario procederá a la notificación individual de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.

Consecutivamente, una vez recibida la comunicación del empresario en la autoridad

laboral, ésta comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

El informe de la ITSS deberá ser emitido en el plazo improrrogable de cinco días desde la notificación a la autoridad laboral. Dicho informe tratará sobre las causas expuestas del ERTE, sobre si concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo en el periodo de consultas, constatando o no la causa alegada por la empresa.

Asimismo, la Autoridad Laboral competente dictará una resolución en el plazo de 5 días hábiles a contar desde el día hábil siguiente al que se envió la solicitud. Sin embargo, en este punto, el procedimiento de ERTE también puede ser resuelto por silencio administrativo positivo si han pasado los días establecidos y no se ha obtenido una respuesta por parte de la Autoridad Laboral, pues en aquellos procedimientos iniciados a solicitud del interesado, se entiende en sentido positivo, salvo que se establezca lo contrario. No obstante, pese a lo expuesto anteriormente, la posibilidad de que se den comportamientos fraudulentos, como consecuencia de la imposibilidad de la Autoridad Laboral de dar curso en plazo a la avalancha de solicitudes, el RDL 9/2020 prevé dos formas de actuar: por un lado establece la adopción de sanciones para aquellos casos en los que las *“medidas solicitadas no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas”*<sup>7</sup>, dando lugar a la revisión de oficio del reconocimiento de las prestaciones que han sido abonadas, debiendo la empresa ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por los trabajadores, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que correspondan; por otro lado, se revisará de oficio las causas alegadas en las solicitudes para constatarlas, y si no se ajusta al derecho, podría anularse.<sup>8</sup>

Finalmente, una vez emitida la resolución de la Autoridad Laboral donde se constata la veracidad de la causa alegada, el siguiente paso es el traslado de la comunicación a la

---

<sup>7</sup> DA 2ª del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

<sup>8</sup> Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. «COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RD Ley 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/20, 12/20 y 13/20)». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2020, n.º 1, p. 14

entidad gestora de desempleo, en el plazo máximo de cinco días desde que se ha presentado la solicitud del ERTE a la Autoridad Laboral, a través de una solicitud colectiva para todos los trabajadores afectados.

En cuanto a la fecha de efectos del ERTE por fuerza mayor, a diferencia del ERTE por causas ETOP, éste surtirá efectos desde la fecha que se haya indicado como hecho causante de la fuerza mayor, es decir, con carácter retroactivo.

Las empresas preferiblemente han utilizado los ERTes por fuerza mayor frente al de causas ETOP, no solo por la causa u origen de la situación que parece encajar fácilmente en las exigencias típicas de la fuerza mayor, sino también por las facilidades que este procedimiento ofrece.<sup>9</sup>

### **MODO DE COTIZACION DEL ERTE POR FUERZA MAYOR**

En cuanto a la Seguridad Social, se han implantado medidas extraordinarias en materia de cotización en relación los ERTES por fuerza mayor, estableciendo la exoneración a la empresa de las cuotas de la aportación empresarial, así como de lo relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure esta situación, siempre y cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

Esta exoneración no tendrá efecto negativo para el trabajador, pues durante este tiempo se considerará como período efectivamente cotizado a todos los efectos.

Una vez que las empresas comenzaron a reincorporar progresivamente a los trabajadores afectados por el expediente de regulación, tras el proceso de desescalada implantado en todo el país y tras el RDL 18/2020 publicado, las exoneraciones de las cuotas se vieron afectadas, pues ahora tendrían una reducción de la cuota del 85% en mayo, y del 70% en junio, en las cotizaciones sociales de los trabajadores que se reincorporen a aquellas empresas de hasta 50 empleados. La exoneración será del 60% en mayo y del 45% en

---

<sup>9</sup> Disponible en; <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/covid-19-ertes-y-fuerza-mayor.html>

junio, en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores.

No obstante, los ERTE por causas ETOP no disfrutaban de estas exoneraciones, pues están establecidas exclusivamente para aquellos de fuerza mayor. Será a partir del 1 de Julio cuando empiecen a disfrutar de exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, tras la prórroga de los ERTE y la publicación del RDL 24/2020.

## **8. COMPROMISO MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**

El RDL 8/2020 de 17 de marzo, establece unas medidas para salvaguardar el empleo que afecta a aquellas empresas que utilizan ERTE de fuerza mayor y que han aplicado la exoneración de cuotas de la Seguridad Social, estando sujetas a mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla. Se trata de una medida algo injusta para las empresas, pues están sujetas a un compromiso sin indicar claramente las consecuencias derivadas de su incumplimiento,

Además, para complementar la anterior medida, también se establece que ningún contrato se puede extinguir alegando causas relacionadas con el Covid-19, por tanto, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción no se podrán entender como justificante de la extinción del contrato de trabajo ni despido, siempre que estén originadas por el coronavirus.

Con esta última medida se pretende que las empresas hagan usos de los expedientes temporales, ya sea aplicando suspensión de los contratos o reducción de las jornadas, evitando así los despidos colectivos y masivos en las empresas.

Sin embargo, se han generado conflictos sobre la aplicación de la medida de salvaguardar el empleo, pues no especifica si afecta solo a aquellas empresas que se hayan acogido a un ERTE, o, por el contrario, afecta a todas las empresas.

Posteriormente a la publicación de esta medida, la Dirección General de Trabajo emite un comunicado donde aclara esta cláusula de salvaguardar el empleo, con un mero carácter informativo y no vinculante, del cual se extrae que la prohibición de no despedir

durante seis meses impuesta a las empresas que se hayan acogido a un ERTE no será general, sino que solo se aplicará a aquellos expedientes por causa de fuerza mayor, y no, tal y como da a entender la Ley, a los de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del coronavirus. Igualmente, se podrá despedir a aquellos trabajadores que no estén incluidos en el ERTE.

No obstante, aunque no se prevé ningún ámbito temporal de aplicación de las medidas, se considera que no se solaparían, pues las causas de despido descritas solo pueden alegarse mientras dure el estado de alarma, y en cambio, la medida de mantener el empleo seis meses, se inicia cuando finaliza la misma.<sup>10</sup>

Por otro lado, tampoco queda establecida la calificación jurídica a la que se le atribuye a estos despidos en el caso de realizarse, es decir, si resultarían nulos o improcedentes. Pero, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de mayo de 2015, ha establecido que “*Cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra tipificada como determinantes de la nulidad del despido, la calificación aplicable es la de improcedencia del despido, y no la de nulidad de este*”, por tanto, se entiende que los despidos anteriores serían calificados como improcedentes.<sup>11</sup>

Asimismo, el compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por motivos como el despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

Igualmente, tampoco se entenderá incumplida cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio para el que fue contratada la persona trabajadora. Por tanto, tampoco les será de aplicación a estos tipos de contrato el mantenimiento del empleo durante los siguientes 6 meses a su reincorporación.

---

<sup>10</sup> Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. «COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RD Ley 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/20, 12/20 y 13/20)». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2020, n.º 1, p. 15

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Supremo 2469/2015 (Sección 1ª, de lo Social), de 5 de mayo de 2015 (recurso 2659/2013)

A pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, el fallo del Juzgado de lo Social nº3 de Sabadell, declaró nulo el despido de una trabajadora con contrato por obra y servicio realizado el día 27 de marzo, dos días antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley donde establece la medida de la salvaguarda del empleo. Esta sentencia se fundamenta en el mismo RDL que establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 no se podrán entender justificativas de la extinción del contrato de trabajo, ni del despido. Sin embargo, el despido no se declara improcedente, sino que se considera en fraude de ley, y, por tanto, nulo, obligando a readmitir a la trabajadora y abonándole los salarios de tramitación correspondientes.<sup>12</sup>

Sin embargo, es contradictorio que el Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona haya declarado improcedente, y no nulo, un despido que se produce en situación de estado de alarma, disciplinario, y sin tener pruebas de las causas que alega. Este juzgado considera que los despidos que contradigan los establecido en el RDL 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos. Asimismo, también considera que, para declarar la nulidad de un despido, se debe tratar de un caso más grave que esté relacionado con los derechos fundamentales, y, además, debe estar expresamente prevista en la Ley.<sup>13</sup>

No obstante, sigue existiendo incertidumbre respecto a la devolución de las cuotas, pues ya se podría haber aprovechado este nuevo RDL para aclarar dudas sobre este tema, tales como si el incumplimiento del mismo obliga a la devolución de la totalidad de las cuotas exoneradas de la empresa o, si por el contrario, solo tendría que devolverse las correspondientes por el trabajador despido.

En cuanto a los contratos temporales, quedan suspendidos durante los días en que la empresa no tenga actividad por estar afectada por un ERTE. Por tanto, el vencimiento del contrato se alargará tantos días como haya estado suspendido, o como le faltaran para terminar el contrato antes de la afectación del expediente. Es decir, si el contrato temporal tenía fecha de finalización el 30 de abril, pero ha estado suspendido desde el 1 de abril a

---

<sup>12</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social 93/2020 (Sección 3ª, de lo Social), de 6 de julio de 2020 (recurso 316/2020)

<sup>13</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social (Sección 26, de lo Social), de 10 de julio de 2020 (recurso 348/2020)

30 de junio, dicho contrato vencerá el 30 de julio. En otro caso, si el contrato finaliza el 2 de julio, pero ha estado suspendido desde el 1 de abril al 30 de junio, su nueva fecha de finalización será el 30 de septiembre.

Esta última medida puede plantear algunos desajustes en aquellas circunstancias en las que el objeto del contrato ya no pueda cumplirse, porque una vez finalizado el ERTE, puede suponer que estos trabajadores no tengan que hacer alguno, y el hecho de que la empresa esté sujeta al compromiso de mantener al empleado podría delimitar un escenario de gestión compleja.<sup>14</sup>

Asimismo, también hacer un inciso en que esta medida se refiere en todo momento a aquellos contratos que hayan sido suspendidos, de modo que si el trabajador es afectado por un ERTE con reducción de jornada, el contrato no se interrumpiría en ningún momento, por lo que la medida no sería aplicable y los contratos eventuales podrían extinguirse de forma ordinaria.

Por otra parte, en cuanto a la prolongación de los días para aquellos contratos temporales afectados, se hace hincapié a la suspensión del mismo, por lo que entendemos que si el ERTE implica una reducción de jornada dicha medida no sería aplicable, y podrían extinguirse los contratos de forma ordinaria.

Ahora bien, a la hora de realizar el cálculo de cualquier indemnización en los supuestos en los que previamente existía una reducción de jornada, el Tribunal Supremo ha determinado que, en unificación de doctrina, el salario que la empresa debe tener en cuenta es el correspondiente a la jornada completa. El Supremo ha revocado la sentencia dictada por el TSJ de Madrid, pues este último entendía que “el salario que ha de regular las indemnizaciones por despido es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales”. El Tribunal Supremo entiende, tras haber consultado sentencias de contraste, que debe aplicarse al caso de los trabajadores afectados por un ERTE lo mismo que se aplica a los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal, es decir, calcular la indemnización como si

---

<sup>14</sup> Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. «COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RD Ley 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/20, 12/20 y 13/20)». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2020, n.º 1, p. 16

estuvieran trabajando a jornada completa, pues la reducción de jornada se trata de una exclusiva decisión empresarial que conlleva también la minoración del salario un mes antes del despido, entendiéndose al respecto que “sería contrato al principio de buena fe aceptar la actuación de la empresa que reduce unilateralmente el salario para perjudicar al trabajador no sólo en sus retribuciones, sino incluso en el importe de la indemnización por extinción de la relación laboral” (STS 30/06/11 -rcud 3756/20-).<sup>15</sup>

### **7.1.DERECHO DE PERMANENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Generalmente, los representantes legales de los trabajadores poseen prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión de contratos de trabajo o extinción de éste por causas tecnológicas o económicas. Sin embargo, no se ha establecido con claridad si este derecho de permanencia se debe emplear cuando se van a aplicar ERTES por causas de fuerza mayor o por causas ETOP. No obstante, ya se han pronunciado las primeras sentencias sobre este tema.

Por un lado, el Juzgado de lo Social nº 7 de Valencia, ha desestimado una demanda interpuesta por los representantes de los trabajadores, que denunciaban que la empresa no había respetado la garantía de prioridad de permanencia al incluirlos en un ERTE por causas de fuerza mayor, al entender que no se ha acreditado ningún indicio sobre la supuesta vulneración ni de la prioridad de permanencia ni tampoco sobre los derechos de información de los RLT, puesto que sí existen causas justificadas.<sup>16</sup>

Por otro lado, el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos, también entiende que se considera justificada la decisión empresarial de la adopción de ERTE por causas ETOP, habiéndose visto agravada la situación existente en la empresa con el paro de la actividad generado por la pandemia, estableciendo que no existe ninguna circunstancia que permita declarar

---

<sup>15</sup> Sentencia del Tribunal Supremo 678/2018 (Sala Cuarta, de lo Social), de 27 junio de 2018 (recurso 2655/2016)

<sup>16</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social 21/2020 (Sección 11ª, de lo Social), de 2 de junio de 2020 (recurso 328/2020)

la nulidad de la medida adoptada.<sup>17</sup>

En conclusión, teniendo en cuenta las sentencias nombradas anteriormente y lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores, en algunos casos, no sería de aplicación como en estos supuestos, siempre y cuando las causas que se empleen para la toma de decisión de la medida a aplicar estén debidamente justificadas.

## **8. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL ERTE PARA EL TRABAJADOR**

La principal característica de este procedimiento es que la empresa será la encargada de gestionar toda la documentación y trámites pertinentes, por lo que el trabajador no necesita hacer ninguna gestión para cobrar la prestación, pues de ello se encargan la empresa y el SEPE, simplemente el trabajador deberá facilitar todos los datos necesarios para ello.

Por otro lado, una de las consecuencias para el trabajador tras la aplicación del ERTE durante la actual crisis sanitaria, y la más preocupante para el trabajador, es que pasa a cobrar el 70% de la base de cotización (salario base, más prorrateo de pagas extras y complementos salariales), aunque, existen algunas excepciones para aquellas personas que tienen hijos menores a cargo, las cuales recibirán un incentivo por este motivo, siendo el tope máximo y mínimo.

Sin embargo, cabe destacar que todo el tiempo que se encuentren en el estado de suspensión o reducción de jornada, se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos. Además, el tiempo en que se perciba dicha prestación por ERTE no computará a los efectos de consumir los periodos máximos de prestación legalmente establecidos, pues esta situación es independiente del resto, y tendrán derecho a recibir la prestación por desempleo del ERTE, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizado que se establece con carácter general debido a la situación de crisis sanitaria que atraviesa todo el país.

---

<sup>17</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social 95/2020 (Sección 2ª, de lo Social), de 1 de junio de 2020 (recurso 316/2020)

Aun así, los trabajadores se han sentido desconcertados y confundidos por la fecha del cobro de la prestación, ya que, ha sido una gran incógnita que ha generado confusión, debido a que, los ERTES tramitados en el mes de marzo, no fueron abonados hasta el mes de mayo. Esto empezó a generar nerviosismo y estrés en las personas afectadas, debido a la inestabilidad que estaban sintiendo, pues pasarían más de un mes sin recibir dinero alguno, y, además, viendo su última nómina reducida por el ERTE aplicado.

No obstante, en junio aún seguía parte de la población española sin cobrar la prestación, denunciando el retraso de ésta y la falta de respuesta por parte del SEPE, pues nadie respondía al teléfono ni al correo electrónico, debido a la avalancha de peticiones que habían recibido, cuando estas personas solo buscaban una simple respuesta donde al menos les digan que no dan abasto con todas las llamadas, o que están en trámite, sintiendo así una indefensión absoluta.

Desde mi punto de vista, se debería haber aumentado la plantilla del SEPE para poder atender la gran demanda que ha habido en estos meses, así como facilitar medios necesarios para ello, y para poder responder todas aquellas dudas y preguntas generadas en los trabajadores afectados y en las personas que ya estaban desempleadas antes de toda esta situación.

A pesar de lo expuesto anteriormente, y más que considerarse como ventaja es un derecho del trabajador, es que podrá recuperar su puesto de trabajo cuando la situación excepcional finalice. Aunque, esto no quita que el trabajador se sienta inseguro y con incertidumbre, ya que desconoce lo que le deparará en los próximos meses en la empresa, pues ésta también podría quebrar y los empleados no volverían a reincorporarse a su puesto, o pueden ver afectada su jornada de trabajo y hasta, quizás, pueden llegar a ser despedidos, aunque el Estado no lo ha puesto nada fácil para ello. Sin embargo, es posible que exista más inseguridad en aquellos trabajadores que tienen un contrato temporal, puesto que tienen menos probabilidades de que sean prorrogados, o, incluso, de hacerse indefinido en la empresa.

## **9. ERTES FINALIZADO EL ESTADO DE ALARMA**

Con la publicación del RDL 24/2020, de 26 de junio, tras el acuerdo alcanzado entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos, entra en vigor, entre otras medidas, la prórroga de la duración de los ERTES de fuerza mayor que se hayan solicitado con anterioridad, hasta el 30 de septiembre. Asimismo, tampoco podrán solicitarse nuevos ERTES por fuerza mayor amparados en el RDL 8/2020.

Esta medida ha sido muy deseada por las empresas y autónomos, sobre todo por aquellos que se encuentran en el sector de la hostelería, pues bien se puede decir que ha sido uno de los sectores más afectados.

Algunos analistas señalan que las industrias del turismo, alimentación, entretenimiento y venta minorista no retomarán realmente su actividad hasta finales de 2021, lo que podría suponer que un porcentaje de los trabajadores de estos sectores quedará en situación de desempleo a lo largo de los próximos meses, consiguiendo de esta forma, y junto con las restricciones sanitarias que impactan directamente en la actividad, que se trate de un ámbito económico especialmente vulnerable.

No obstante, se ha hecho un inciso con las empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención derivadas de nuevos brotes, pues éstas, solo en dichos casos, podrán solicitar nuevo expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.

Otra de las medidas a destacar aprobada con este nuevo Real Decreto-Ley es las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social.

Por un lado, ahora existe la posibilidad de que los ERTES por causas ETOP comiencen a disfrutar de exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social a partir del 1 de julio. Estas exoneraciones implican que las empresas con menos de 50 trabajadores podrán acogerse a un 60% de exención de cuotas a la Seguridad Social, para los meses de julio, agosto y septiembre, para aquellos trabajadores que se hayan reincorporado a su puesto. Para las que tengan más de 50 trabajadores, será del 40%. En el caso de los trabajadores que sigan suspendidos, las bonificaciones serán del 35% para las empresas de menos de 50 trabajadores, y 25% para las que tengan más de 50.

No obstante, para los ERTES de fuerza mayor que se encuentren en transición y que hayan reiniciado su actividad de forma parcial, las exenciones que resultarán de aplicación serán las nombradas anteriormente.

Por otro lado, para aquellas empresas que continúen con su actividad totalmente suspendida, haciendo uso del ERTE por fuerza mayor, tendrán unas exoneraciones diferentes a las ya expuestas. Será del 70% respecto de las cotizaciones en el mes de julio, el 60% en el mes de agosto y el 35% en el mes de septiembre, siempre que las empresas hubieran tenido menos de cincuenta personas trabajadoras. Cuando las empresas hubieran tenido más de 50 trabajadores, será del 50% en el mes de julio, el 40 % en el mes de agosto y el 25% en el mes de septiembre.

Y, para aquellos que hayan solicitado un nuevo ERTE por fuerza mayor en los términos ya explicados, también disfrutarán de otras exoneraciones totalmente distintas, tratándose del 80% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta empleados. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas la exención alcanzará el 60%.

Sin embargo, una vez reincorporados todos los trabajadores en su jornada habitual de trabajo, se debe presentar la renuncia expresa al expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral, que determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Asimismo, las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

Otra de las novedades establecidas, es sobre la salvaguarda del empleo durante los seis meses posteriores al reinicio de la actividad, pues esta cláusula se extiende también a los ERTES ETOP que se beneficien de las exoneraciones, cuando antes solo afectaban a aquellos de fuerza mayor. A pesar de esto, para estos últimos beneficiarios el plazo de los 6 meses empezará a computarse desde la entrada en vigor del RDL, es decir, desde el 27 de junio. Esta última cláusula ha generado también muchos conflictos y descontentos, pues es injusto que las empresas que inicien ahora la exoneración, el plazo de los seis

meses se inicie el 27 de Junio, siendo lo más lógico que dicho plazo empiece a computarse desde la incorporación de la plantilla a su puesto.

En cuanto a las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores afectados, que han sido concedidas sin necesidad de cumplir el periodo de carencia y que implican el llamado “contador a cero”, esto es, no computará a los efectos de consumir los periodos máximos de prestación legalmente establecidos, se mantendrán también hasta el 30 de septiembre, salvo las de los fijos discontinuos, que se prolongarán hasta el 31 de diciembre, cobrando aún el 70% de la base reguladora.

Otra medida destacable que se comunicó inicialmente es que, durante la vigencia de los ERTE, las empresas no podrán realizar nuevas contrataciones, ni si quiera a través de empresas de trabajo temporal (ETT), salvo que el personal que presta servicios en el centro de trabajo afectado no pueda, por formación, capacitación u otras razones justificadas, realizar las funciones encomendadas.

Igualmente, deberá tenerse en cuenta que las personas trabajadoras de las empresas que se acojan a los ERTES no podrán realizar horas extraordinarias.

Sin embargo, en la corrección de errores del RD-Ley 24/2020 rectifican y establecen que sí se podrán reanudar las externalizaciones de la actividad. Pero volvemos otra vez a la incertidumbre sobre su aplicación, puesto que no aclara desde cuándo, es decir, desde que se ha finalizado el ERTE, o, por el contrario, si cuando aun están los trabajadores suspendidos puede reanudarse la externalización.

Asimismo, en este nuevo RDL se informa de que deberán reincorporar a las personas trabajadoras en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando así los ajustes en términos de reducción de jornada, manteniendo también la obligación de comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos, y, también, la comunicación al SEPE de las variaciones que se refieran de las personas afectadas, ya sea por su desafectación total o parcial del expediente.

## 10. CONCLUSION

La situación que hemos vivido hace unos meses de estado de alarma, y que seguimos viviendo de crisis sanitaria ha generado una incertidumbre sobre lo que nos depararán los próximos meses en el ámbito político, social y económico.

Debido a esta situación, el Gobierno ha instado a las empresas a utilizar principalmente lo que ha sido considerado hasta ahora su medida estrella y más relevante: el Expediente de Regulación Temporal de Empleo; procedimiento que, aunque se encuentra regulado en la Ley desde hace años, y, que las empresas han podido acogerse a él desde su nacimiento, no ha sido hasta la actualidad, debido a la alarma sanitaria, cuando realmente ha recobrado su importancia, tratándose verdaderamente de un procedimiento complejo en lo que a la tramitación se refiere.

Tras haberse declarado el estado de alarma en todo el territorio nacional, y obligar a muchas empresas a cesar temporalmente sus actividades, así como a suspender el cierre al público de muchísimos establecimientos, el Gobierno ha intentado hacer todo lo posible para evitar los despidos masivos y colectivos en las empresas, solicitando así a los empresarios a que se opte por la suspensión del contrato, o por la reducción de la jornada en el caso de que se pudiese aplicar esta medida, para intentar paliar de alguna forma la situación tan dramática que aún seguimos viviendo, en especial para la economía, pues muchas empresas pensaron primeramente en optar por el despido por no poder hacer frente a los salarios de los trabajadores.

La importancia de este procedimiento radica en que pretende ayudar tanto a la empresa como al trabajador, conllevando así una serie de ventajas y desventajas, tanto para unos como para otros. Por un lado, en cuanto a las ventajas que supone para el trabajador, destaca, principalmente, el tener derecho al cobro la prestación por desempleo sin consumir su propio paro, ya que, debido a la pandemia, el Gobierno ha hecho unas excepciones en la Ley para que todos los trabajadores tengan acceso a la misma, puesto que, anteriormente, el trabajador debía reunir una serie de requisitos para poder percibir dicha prestación, y, por lo tanto, muchos trabajadores no hubiesen tenido derecho al cobro. Sin embargo, a pesar de que el trabajador percibirá una prestación, como

desventaja podemos mencionar que ésta será inferior al salario que percibía antes de verse afectado por el ERTE. Por otro lado, en cuanto a las ventajas para la empresa, resaltamos especialmente el ahorro económico que supone para la misma el hecho de acogerse a este procedimiento, puesto que supone una exoneración de las cuotas a pagar de la Seguridad Social de los trabajadores y, además, no está obligada al pago de sus salarios cuando el contrato sea suspendido. No obstante, como desventaja destacamos que no todos los tipos de ERTE tenían derecho a las exenciones de las cuotas durante el estado de alarma, pues este derecho era solo para aquellos que alegaran causas de fuerza mayor.

En definitiva, esta novedosa y exitosa medida ha causado muchos conflictos de interpretación de la norma, principalmente entre aquellas personas que están encargadas de aplicarla, todo ello por la forma de expresión en los Reales Decreto-Ley publicados, ya que siempre daban lugar a confusiones, dejando incluso algunos vacíos legales, viéndose este resultado en las correcciones de errores que se publicaban posteriormente aclarando la forma de aplicación de la medida, y, todo esto, desde mi punto de vista, ocasionado por la presión que tenía el Gobierno para dar una posible solución con la que se pueda paliar de alguna forma los efectos adversos que estaba acarreado la situación, pues, según mi manera de pensar, éstos actuaban según las situaciones que se iban dando, pues las cosas que iban a suceder eran algo poco predecible. Sin embargo, no se puede negar que se ha tratado de un mecanismo eficaz para retener el empleo de manera temporal, ralentizando así, de momento, la destrucción del mismo, pues, aunque las cifras de personas desempleadas aumentaron, podrían haber sido peor si no se hubiese aplicado esta medida. No obstante, estoy segura de que estas cifras aumentarán a medida que los trabajadores, sobre todo aquellos con contratos eventuales, se vayan incorporando a sus puestos de trabajo, pues lo que está claro es que nos espera una fuerte crisis económica y éstas serán de las primeras medidas a tomar.

## 11. BIBLIOGRAFIA

### NORMATIVA

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- RDL 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- RDL 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población.
- RDL 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- RDL 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias.
- RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
- RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.
- RDL 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.
- RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector - RDL 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el

empleo.

## **FUNDAMENTOS JURIDICOS Y DE DERECHO**

- Sentencia del Tribunal Supremo 2469/2015 (Sección 1ª, de lo Social), de 5 de mayo de 2015 (recurso 2659/2013)
- Sentencia del Tribunal Supremo 678/2018 (Sala Cuarta, de lo Social), de 27 junio de 2018 (recurso 2655/2016)
- Auto de la Audiencia Nacional 43/2020 (Sala de lo Social), de 29 de junio de 2020 (recurso 118/2020)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 286/2019 (Sección 3ª, de lo Social), de 25 de abril de 2019 (recurso 41/2019)
- Sentencia del Juzgado de lo Social 93/2020 (Sección 3ª, de lo Social), de 6 de julio de 2020 (recurso 316/2020)
- Sentencia del Juzgado de lo Social 95/2020 (Sección 2ª, de lo Social), de 1 de junio de 2020 (recurso 316/2020)
- Sentencia del Juzgado de lo Social 21/2020 (Sección 11ª, de lo Social), de 2 de junio de 2020 (recurso 328/2020)
- Sentencia del Juzgado de lo Social (Sección 26, de lo Social), de 10 de julio de 2020 (recurso 348/2020)

## **GUIAS CONSULTADAS**

- Boletines de noticias Red
- Manual de respuesta sindical ante el Covid-19 – Situaciones relacionadas con los ERTE y otras situaciones relacionadas con el Covid-19. (21/05/2020) Comisiones Obreras.
- Guía para la gestión de ERTES y reanudación de la actividad empresarial (06/07/2020). Cuatrecasas
- ERTE's y Prevención de riesgos laborales Covid-19 (20/03/2020. Confederación Nacional del Trabajo.



- Tramitación /de expedientes de regulación de empleo con carácter temporal, Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo – Guía práctica (S.f.). Gobierno de Canarias.

## DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. «COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RD Ley 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/20, 12/20 y 13/20)». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2020, n.º 1.
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (27/06/2020) COVID-19 y RD Ley 24/2020: comentario crítico de urgencia. Ignasi Beltrán. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/06/27/covid-19-y-rdley-24-2020-comentario-critico-de-urgencia/#24ertedesempleo>
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (18/03/2020) Síntesis de urgencia del RD Ley 8/2020 para hacer frente al impacto del Covid-19. Ignasi Beltrán. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/03/18/sintesis-de-urgencia-del-rdley-8-2020-para-hacer-frente-al-impacto-del-covid-19/>
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (18/03/2020) La constatación de la fuerza mayor por la autoridad laboral. Ignasi Beltrán. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/03/18/la-constatacion-de-la-fuerza-mayor-por-la-autoridad-laboral/>
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (27/03/2020). COVID-19 y ERTE por fuerza mayor: situaciones que lo justifican y acreditación. Ignasi Beltrán. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/03/27/covid-19-y-erte-por-fuerza-mayor-situaciones-que-lo-justifican-y-acreditacion/>
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (28/03/2020). COVID-19 y RD Ley 9/2020: comentario crítico de urgencia. Ignasi Beltrán. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/03/28/covid-19-y-rdley-9-2020-comentario-critico-de-urgencia/>
- Bizneo Advanced HR tools. Todo lo que debes saber sobre un ERTE. Recuperado de:



[https://www.bizneo.com/blog/erte/#Que es un ERTE y cuando esta permitid a su aplicacionnbsp](https://www.bizneo.com/blog/erte/#Que_es_un_ERTE_y_cuando_esta_permitid_a_su_aplicacionnbsp)

- Calvo Gallego, Francisco Javier (02/04/2020). El tratamiento de los ERTE durante la actual crisis sanitaria. Trabajo, persona, derecho y mercado. Recuperado de: <http://grupo.us.es/iwpr/2020/04/02/el-tratamiento-de-los-erte-durante-la-actual-crisis-sanitaria/>
- Cruz Villalón, Jesús (2009). Los Expedientes de Regulación de Empleo: Elementos de debate y propuestas de reforma. *Temas Laborales*, 98/2009. Pag. 21-54. Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/41498/Los%20expedientes%20de%20regulación%20de%20empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delvy Law & Finance (2020). ERTE: Qué es, tipos y requisitos. Delvy. Recuperado de: <https://delvy.es/erte-que-es/#:~:text=Como%20explicaremos%20m%C3%A1s%20adelante%2C%20se,d enominados%20ERTE's%20por%20causas%20ETOP>
- Galán, Carlos Javier (29/03/2020) ¿Existen de verdad la prohibición de despido y el permiso retribuido recuperable? Hay derecho. Recuperado de: <https://hayderecho.expansion.com/2020/03/29/existen-de-verdad-la-prohibicion-de-despido-y-el-permiso-retribuido-recuperable/>
- GD Legal (29/06/2020). 10 novedades en la prórroga de los ERTE y exoneración de cuotas. GD Legal. Recuperado de: <https://www.gdlegal.com/blog/posts/10-novedades-en-la-prorroga-de-los-erte-y-exoneracion-de-cuotas-coronavirus>
- Gestoría dbGest (06/07/2020). Prórroga ERTES hasta 30 de septiembre: condiciones. Asesoría dbGest. Recuperado de: <https://www.asesoriadbgest.com/blog/laboral/143-prorroga-ertes-hasta-30-septiembre-condiciones>
- Julbe, Laia (29/06/2020). La prohibición de despedir durante seis meses se reduce para los nuevos Erte. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10634594/06/20/La-prohibicion-de-despedir-durante-seis-meses-se-reduce-para-los-nuevos-Erte.html>



- Labrador, Ángela M. (24/07/2020). Primeras sentencias relacionadas con los ERTES y despidos por Covid19. Grupo 2000. Recuperado de: <https://www.grupo2000.es/primeras-sentencias-relacionadas-con-los-ertes-y-despidos-por-covid19/>
- Legálitas (14/03/2020). ¿Qué es un ERTE? Recuperado de: <https://www.legalitas.com/pymes-autonomos/actualidad/consultas-frecuentes/contenidos/Que-es-un-ERTE>
- Martín, Estela (07/05/2020). ERTE de suspensión: declarada nula la suspensión de un RLT por no respetar la prioridad de permanencia. Sincro. Recuperada de: <https://sincro.com.es/blog/tribunales/erte-de-suspension-declarada-nula-la-suspension-de-un-rlt-por-no-respetar-la-prioridad-de-permanencia/>
- Martín Estela (18/06/2020). ERTes FM por Covid: “tumbada” una demanda sobre la garantía de prioridad de permanencia de los RLT. Sincro. Recuperado de: <https://sincro.com.es/blog/tribunales/ertes-fm-por-covid-tumbada-una-demanda-sobre-la-garantia-de-prioridad-de-permanencia-de-los-rlt/>
- Martín, Estela (01/08/2020). Tribunal Supremo, en unificación de doctrina: en caso de un ERTE, la indemnización se calcula como si el trabajador estuviera a jornada completa. Sincro. Recuperado de: <https://sincro.com.es/blog/tribunales/tribunal-supremo-en-unificacion-de-doctrina-en-caso-de-un-erte-la-indemnizacion-se-calcula-como-si-el-trabajador-estuviera-a-jornada-completa/>
- Martín, Nicolás (2020). ERTE COVID-19: comparativa fuerza mayor y ETOP. Nicolás Martín. Recuperado de: <https://nicolasmartin.es/erte-covid-19-comparativa-fuerza-mayor-y-etop/>
- Rodríguez González, Kesiá (2014). *La acción fraudulenta de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporales*. (Trabajo de fin de grado). Universidad de La Laguna, Tenerife.
- Rubiño Mira, Juan (31/03/2020). Dudas coronavirus – La prórroga de los contratos temporales. Red Jurídica. Recuperado de: <https://red-juridica.com/coronavirus-contratos-temporales/>

- Suspensión temporal del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE ETOP). (04/09/2020) Iberley. Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/suspension-temporal-contrato-reduccion-jornada-causas-economicas-tecnicas-organizativas-produccion-erte-etop-13071>
- Planificación Jurídica (2020). Análisis del Real Decreto-Ley 24/2020 que establece nuevas medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo. Planificación Jurídica conocimiento asesor. Recuperado de: <https://www.planificacion-juridica.com/es/2020/06/analisis-real-decreto-ley-24-2020/>