

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

MÁSTER EN DIRECCIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS



# Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en el Estatuto de los Trabajadores

---

**Autor: Kevin Bobet Barroso**

**Año académico: 2019-2020**

**Directora:**

**Margarita Isabel Ramos Quintana**

**Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

## RESUMEN

En los últimos años, la crisis económica ha marcado un antes y un después en el mercado de trabajo español favoreciendo el incremento de expedientes de regulación temporal de empleo con suspensión de contratos y reducción de jornada. Con la entrada en vigor de la última reforma laboral de 2012 se ha modificado el marco jurídico de estas medidas, cobrando especial relevancia la supresión de la autorización administrativa que hasta la citada reforma se venía exigiendo de forma obligatoria para llevar adelante un expediente de regulación temporal de empleo. El objeto de dicha reforma ha sido flexibilizar las exigencias establecidas para su utilización, con la finalidad de que sean menos rigurosas que las establecidas para la tramitación de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o por fuerza mayor. Se pretende, en suma, evitar el despido, agilizando su procedimiento y promoviendo su utilización, estableciendo medidas de reposición de la prestación por desempleo y de bonificaciones empresariales a la Seguridad Social, circunstancias que han tenido una gran repercusión política, social y económica, lo que exige la necesidad de evaluar los resultados de la nueva ordenación de la suspensión y la reducción de jornada, y poder actuar eficazmente a circunstancias extraordinarias en el futuro, como ha ocurrido con la crisis sanitaria por COVID-19.

**Palabras clave:** expedientes de regulación temporal de empleo, suspensión de contratos, reducción de jornada, reforma laboral, COVID-19

## ABSTRACT

Since a few years ago, the economic crisis has influenced in the Spanish market increasing temporaries employment regulation file on cease of contracts and reduction of working hours. The last Legal Reform of 2012 has modified in depth the judicial framework about measures, especially in the supression of the administrative authorization which was required in the past. The objective of this reform has been flexibilizing requirements and they were less rigorous than requirements of dismissals by economic, technical, organizational or production causes, even force majeure in order to avoid dismissal, hurrying procedures and promoting the measures of replacement of unemployment benefit and bonuses to Social Security, causing a high politic, social and economic repercussion that brings the need of evaluation on cease of contracts and reduction of the working hours, and be able to act against extraordinary circumstances in the future, such as happened with the COVID-19 health crisis.

**Key words:** temporaries employment regulation file, suspension of employment contracts, reduction of working hours, Legal Reform, COVID-19

# ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. DIFERENCIAS ENTRE EXPEDIENTES TEMPORALES Y DEFINITIVOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO</b>	<b>6</b>
<b>3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ETOP</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Suspensión del contrato de trabajo por causas ETOP</b>	<b>8</b>
<i>a) Causas económicas</i>	<i>9</i>
<i>b) Causas técnicas, organizativas y productivas</i>	<i>11</i>
<b>3.2 Reducción de la jornada de trabajo</b>	<b>13</b>
<b>3.3 Procedimiento para la suspensión y reducción de jornada de trabajo</b>	<b>14</b>
<i>a) Comunicación empresarial del inicio del procedimiento</i>	<i>15</i>
<i>b) Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral</i>	<i>17</i>
<i>c) Periodo de consulta</i>	<i>17</i>
<b>4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR</b>	<b>19</b>
<b>4.1 Procedimiento por causa de fuerza mayor</b>	<b>20</b>
<b>5. LA EXCEPCIONALIDAD DE LOS ERTES POR LA CIRCUNSTANCIA DEL COVID-19</b>	<b>23</b>
<b>5.1 Procedimiento particular en ERTE por fuerza mayor derivada de la crisis del COVID-19</b>	<b>25</b>
<b>6. SEGURIDAD SOCIAL, PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y COTIZACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>6.1 Prestación por desempleo</b>	<b>27</b>
<b>6.2 Cotización</b>	<b>29</b>
<b>7. CONCLUSIONES</b>	<b>31</b>
<b>8. BILIOGRAFÍA</b>	<b>34</b>

## **ABREVIATURAS**

AN = Audiencia Nacional

ITSS = Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones

ERE = Expediente de Regulación de Empleo

ERTE = Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET = Estatuto de los Trabajos

ITSS = Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LGSS = Ley General Seguridad Social

LPAC = Ley de Procedimiento de Administración Común

RD = Real Decreto

RDL= Real Decreto Ley

RDCSR = Real Decreto de Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

STS = Sentencia del Tribunal Supremo

TS= Tribunal Supremo

## 1. INTRODUCCIÓN

Las medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada son sin duda, una buena alternativa al despido colectivo, de forma que permiten a las empresas afrontar las situaciones de crisis coyunturales y transitorias sin destruir empleo. Esto explica que, desde los primeros momentos en que la crisis económica comenzó a incidir sobre la actividad de nuestras empresas, se introdujeron medidas de apoyo e incentivo a los expedientes temporales de empleo como alternativa al despido colectivo<sup>1</sup>.

Con la entrada del RD 3/2012, 10 de febrero, el art.47 ET ha sido modificado por segunda vez desde su primera redacción en 1980. El cambio operado en el art. 47 por la reforma de 2010 no varió sustancialmente la morfología de la suspensión de contratos, pero sí que significó la novedosa entrada en él de las reducciones de jornada por causas empresariales. Por el contrario, la reforma provocada por el RDL 3/2012 en este precepto sí que ha afectado a la morfología de la suspensión por causas empresariales ordenada en el apartado 1 del art. 47, para dejar intacto lo redactado sobre la reducción de jornada (art. 47.2) y la suspensión por fuerza mayor (art 47.3).

La reforma ha supuesto la modificación del procedimiento que el empresario ha de seguir para llevar a cabo estas medidas, y ha redefinido las causas que las motivan. En concreto, y por lo que se refiere a las causas, la justificación de la suspensión del contrato de trabajo o de la reducción de jornada se encuentra en la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>2</sup>. La definición de estas causas se aproxima a la que el legislador establece en el art. 51 ET para el despido colectivo. El nivel de exigencia en cuanto a las causas siempre ha sido mayor cuando la decisión del empresario es extintiva o suspensiva, y es lógico que así sea pues las consecuencias son más severas desde el punto de vista del trabajador y del interés público.

---

<sup>1</sup>GARRIDO PÉREZ, E. *La suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas empresariales*. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. (2012). pp. 249-274.

<sup>2</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Flexibilidad interna y reforma laboral: (Ley 3/2012)*. Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid. (Madrid, 2011). pp. 195-208.

## 2. DIFERENCIAS ENTRE EXPEDIENTES TEMPORALES Y DEFINITIVOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Los Expedientes de Regulación de Empleo son procesos administrativos que las empresas y los representantes de los trabajadores utilizan, en circunstancias especiales, con el propósito de que se lleve a cabo un despido colectivo (suprimir la reducción de jornada o una reducción de la jornada laboral). Cuando el procedimiento supone la extinción de las relaciones laborales, estamos ante un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). En cambio, si el procedimiento representa una suspensión temporal de los contratos o una reducción de la jornada recibe el nombre de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). En el primer caso, las relaciones de trabajo se extinguen, mientras que en el segundo, los contrato de trabajo se mantienen. La definición coincide casi literalmente con la recogida en el artículo 51 ET para el despido colectivo con la única diferencia de que, a efectos de la suspensión de los contratos, basta con que la disminución de los ingresos ordinarios o ventas se produzca durante dos trimestres consecutivos, y no tres, como exige el artículo 51 ET<sup>3</sup>.

Las normas por las que se rige cualquier tipo de Expediente de Regulación de Empleo (ERE, ERTE) se encuentran en El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se amplía el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 47 y 51 respectivamente. El Estatuto se ha ido renovando, al tiempo que han aparecido asimismo diferentes leyes modificadoras que también contienen normativa al respecto<sup>4</sup>. Cabe destacar la Ley 35/10, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Ley 36/11, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; Ley 3/12, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 2/12, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012; R.D. 1483/12, 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.

El ERE se utiliza para reducir notablemente el número de trabajadores en las medianas y grandes empresas, siempre y cuando consideren que el coste económico de sus plantillas puede poner en riesgo la viabilidad de las mismas, ya sea en el presente o en un futuro inmediato, asimismo está sujeto a la realización de un número determinado de extinciones

---

<sup>3</sup> FERNANDEZ-MOTA MARTOS, F. M<sup>a</sup>.T. *Los expedientes de regulación de empleo. En particular los despidos colectivos en la Administración Local*. Revista CEMCI, Núm. 18. (2013), pp. 8-16.

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ COPÉ, M<sup>a</sup>.L. *La suspensión del contrato de trabajo*. Colección Estudios. (2004). pp. 71.

contractuales, en un espacio temporal concreto<sup>5</sup>. En cambio, el ERTE es aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores afectados por la suspensión o reducción.

En cuanto al procedimiento, común en todos los casos, al margen del número de suspensiones o reducciones de jornada que se produzcan, requiere un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. La principal novedad introducida tras la reforma del Estatuto en el año 2012 ha sido la eliminación de la autorización administrativa, salvo para las suspensiones de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, donde se mantiene, que anteriormente constituía requisito para proceder a la medida suspensiva o de reducción<sup>6</sup>. Ahora solo se precisa comunicación a la autoridad laboral que, con la finalidad de controlar la legalidad de la medida y el legítimo acceso de los trabajadores afectados a la protección por desempleo, dará traslado a la Inspección de Trabajo y a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo.

En el supuesto de que sea un despido colectivo por ERE, el empresario, al mismo tiempo que adopta la decisión extintiva, deberá abonar a los trabajadores que hayan resultado afectados una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con prorrata de meses en períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades, tal y como establece el art. 51 ET, salvo que se pacte individual y colectivamente una cuantía superior. En el caso del ERTE, no se origina indemnización, ya que no se produce la extinción de la relación laboral, por lo que, en principio el trabajador no tiene derecho a que se liquiden, por ejemplo, las cantidades adeudadas como pudieran ser las vacaciones devengadas y no disfrutadas y la parte proporcional de las pagas extras<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> RUGE-UGT. *Guía práctica para afrontar la crisis del COVID-19*. (2020). pp. 19.

### **3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ETOP**

La suspensión del contrato de trabajo y la reducción de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas han sido y son medidas centrales de debate sobre la intensificación interna en nuestro mercado de trabajo, al ser claras alternativas a la disminución de la plantilla y a los ajustes de empleo en situaciones empresariales difíciles. La suspensión del contrato de trabajo permite interrumpir temporalmente las obligaciones contractuales del trabajador y de la empresa, con la consecuente exoneración del pago y salarios, mientras que la reducción de jornada disminuye proporcionalmente la cuantía salarial, quedando, en ambos casos, salvado el puesto de trabajo del trabajador afectado con la consiguiente protección social por desempleo. Frente a la extinción del contrato temporal o el despido, que sacrifican empleo, la suspensión de contrato y la reducción de jornada ofrecen su mantenimiento, bien que, con disminución salarial y adaptado transitoriamente a las circunstancias empresariales, lo que implica, en clave de flexiseguridad, la ayuda complementaria de la protección social por desempleo.

Por ello, no resulta extraño el protagonismo adquirido de estas alternativas en las reformas laborales durante la crisis económica (2010 y 2012) y en causas de fuerza mayor como ha ocurrido con el COVID-19, en un mercado de trabajo, como el español, marcado por altas tasas de desempleo. La flexibilidad interna, en forma, aunque no solo, de suspensiones contractuales y reducciones de jornada, es la salida que ejerce de contrapeso a la excesiva flexibilidad externa reflejada en un alto desempleo, siendo, por ello, incentivada desde la norma con la finalidad última de combatir la masiva destrucción de empleo.

#### **3.1 Suspensión del contrato de trabajo por causas ETOP**

La propia regulación legal de esta materia permite afirmar que la suspensión contractual a la que se refería el art. 47.1 ET tiene como objetivo superar una situación de crisis coyuntural de la actividad de la empresa, que atraviesa dificultades económicas, técnicas y organizativas o de producción, y que razonablemente puede ser abordada con una medida menos drástica de suspender los contratos de trabajo.

Las causas que motivan la suspensión de los contratos, al menos en su configuración inicial, son las mismas que las tomadas en consideración para la extinción colectiva (art. 51 ET). Lo cierto es que la diferencia esencial entre las causas del art. 47 y las del art. 51 del mismo texto legal, que sigue su mismo régimen e interpretación, y de las que únicamente les diferencia la naturaleza individual y no colectiva, es la naturaleza temporal de la causa, de manera que una vez superada la situación negativa de la empresa se pueda reanudar la prestación laboral<sup>8</sup>.

*a) Causas económicas*

La reforma de 2012 mantiene los fundamentos de la reforma anterior, pero avanza de sobremanera en la automatización y facilitación de la consideración de la causa al obviar cualquier referencia a la viabilidad de la empresa, la influencia de la crisis sobre el volumen de empleo y juicio acerca de la razonabilidad de la medida, calificados por el legislador como «*elementos incertidumbre*»<sup>9</sup>.

En primer lugar, se trata de una causa ligada a la empresa o de ámbitos más amplios en el caso de grupos de empresas no al centro de trabajo o a una unidad de este. Las posibles disfunciones planteadas por un centro de trabajo o una unidad del mismo deben abordarse a través de otro tipo de causas, seguramente productivas<sup>10</sup>. Las reformas del año 2010 y 2012 han definido con mayor amplitud y precisión el concepto de causa económica como justificativa de la medida regulatoria.

En el primer párrafo del art. 47 ET se describe como se interpreta las causas económicas, al concretar que “*se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es*

---

<sup>8</sup> SEMPERE NAVARRO, A., MARTÍN JIMÉNEZ, R., ALZAGA RUIZ, I. *La reforma laboral de 2010: Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Thomson Reuters-Aranzadi. (Navarra, 2010). pp. 354.

<sup>9</sup> PÉREZ CAPITÁN, L. (2013). El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada. Thomson Reuters-Aranzadi. (2013). pp. 99.

<sup>10</sup> *Ibidem*, pp. 100.

*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”.*

Si analizamos el texto del ET, y añadimos matices introducidos por el RD 1438/2012, la causa económica se encuentra inmersa en una situación económicamente negativa, la cual, siguiendo la tradición legislativa española, se manifestaría ante la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa que hiciera inviable el proyecto empresarial o la capacidad de mantener el volumen de empleo.

Desde un punto de vista práctico, la empresa no tiene por qué tener pérdidas, no tiene por qué estar en riesgo su continuidad, ni tan siquiera se ha de comprometer sus disponibilidades financieras para hacer inviable el mantenimiento de los puestos de trabajo para que concurra causa económica, por lo que, se ha identificado la situación económica negativa con situación «*adversa*», por cuanto no se requiere necesariamente para la aplicación de esta medida que la empresa tenga pérdidas<sup>11</sup>.

Cabe destacar una SAN, en la que la empresa demandada invoca causa económica, en concreto la existencia de pérdidas, y en la que, la AN fundamenta “...*invocándose como causa económica, encontrándose la empresa en un proceso de reestructuración por el que había obtenido ayudas de las autoridades monetarias europeas, y habiendo emitido el mismo día de inicio del periodo de consultas la propia mercantil una nota de prensa en la que anunciaba un resultado trimestral positivo*”<sup>12</sup>, con esto quiero decir que para entenderse como situación negativa más allá del estado de pérdidas y las ampliaciones que efectúa la norma, nos reconduce a conceptos extremadamente genéricos que amplían de forma exorbitante el abanico de posibilidades que pretende la norma, y que se requiere como justificación de la causa toda documentación e información determinante para afirmar dicho motivo, y el cual en este caso no genere controversia sobre la real situación de la empresa.

---

<sup>11</sup> MIÑARRO YANINI, M. *La flexibilización del despido colectivo por la Ley 3/2012 y su incidencia en la formulación de las causas justificantes*. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. (2012). pp. 12-24.

<sup>12</sup> SAN, 23 de septiembre de 2016. (146/2016).

Desde mi punto de vista, y basándome en lo que dicta la norma, una situación económicamente negativa puede ser sinónimo de situación de pérdidas, y si bien en jurisprudencia se ha observado la ampliación de tal concepto a otros supuestos que pueden no derivar de la misma, pero que hay que entenderlos como excepciones de la regla.

*b) Causas técnicas, organizativas y productivas*

Los supuestos que derivan de dichas causas técnicas se relacionan con la actividad de la empresa, sus medios, su funcionamiento o la organización, entre otros, de los cuales se desprende un nexo esencial con la gestión empresarial, teniendo en cuenta el dinamismo actual del entorno empresarial, y viéndose las empresas, en muchos casos, obligadas a tomar medidas de reestructuración que garanticen su buen funcionamiento, así como su capacidad competitiva en el mercado.

Pues bien, el art. 47.1 ET hace mención a tres causas aplicadas en la suspensión y reducción de jornada, indicando que *“se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

La palabra clave que se reitera en las tres causas como eje de la regulación causal en este apartado es el término *«cambio»*. El término se entiende como transformación, nuevas tecnologías, existencia de influencias externas, variaciones en las tendencias del mercado o clientes, que se ofrezcan productos obsoletos, o incluso, que surjan en el ámbito interno, como las decisiones de mejora de la organización.

Respecto a la causa técnica, ni el texto estatutario, ni el reglamentario, definen claramente lo que es una causa técnica, limitándose a enunciar un supuesto con ánimo generalista, es decir, estamos ante una causa técnica *“cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”*. Esa referencia a los cambios como requisito característico de la causa técnica parece que nos lleva a la antigua causa

tecnológica<sup>13</sup>. La empresa necesita la adaptación, de su maquinaria e instalaciones, a la nueva situación del mercado, a las nuevas condiciones en las que se encuentran sus competidores, siendo ello un motivo para la existencia de esta medida.

Por otro lado, cuando se hace referencia a la causa organizativa, la norma estatutaria expone “*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*”. Casos comunes son la instauración de una organización del personal distinta a la que ya tenían, o las fusiones de empresas. También, por ejemplo, se puede recurrir a esta causa, cuando haya reestructuración dentro de la empresa que suponga unificar o separar los departamentos, o la desaparición de algunas de las áreas. Pero, lo más razonable es que la justificación de dichas medidas proceda de su carácter provisional o temporal, pues de lo contrario se trataría de modificaciones permanentes en la estructura organizativa de la empresa.

Por último, las causas productivas, que es uno de los supuestos a los que más se recurre en la práctica, el art. 47.1 apartado 3 ET, indica que estas surtirán efecto “*cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*”. Generalmente esto se puede justificar con la clara disminución de pedidos o pérdida de clientes.

Cabe destacar que, existe una distinción entre causas organizativas y productivas, aunque en muchos casos tengan en común una misma realidad empresarial, ya que recurren a una medida suspensiva o de reducción de jornada. Por ello, como ejemplo, cito un párrafo de una sentencia STSJ de Barcelona referente a una empresa de servicios «*a este respecto, es doctrina jurisprudencial reiterada que, en las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores*»<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> PÉREZ CAPITÁN, L. *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*. Thomson Reuters-Aranzadi. (2013), pp. 115.

<sup>14</sup> STSJ Barcelona, 2 de febrero de 2015. (7184/2014).

### 3.2 Reducción de la Jornada de Trabajo

Las mismas causas que permiten la suspensión del contrato de trabajo justifican la reducción de jornada. Esta medida se delimita en el art. 47.2 ET como “*la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual*”. De este modo, la reducción de la jornada puede consistir, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo señalados, en algunas horas al día, algunos días a la semana, algunas semanas al mes o, finalmente, algunos meses al año<sup>15</sup>. La distinción entre la suspensión y la reducción de la jornada ocurre cuando la reducción de jornada opera sobre el módulo diario porque en estos casos no hay suspensión posible de la relación laboral sino únicamente una disminución del tiempo diario de la prestación de servicios.

Conforme al art. 47.2 ET, la temporalidad es un elemento esencial en la definición de la reducción de la jornada. El precepto se refiere expresamente a la «*disminución temporal*» del tiempo de trabajo<sup>16</sup>. Esto se confirma en la regulación de la protección de desempleo, al señalar expresamente que se entiende por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo (art. 262. 3 LGSS).

La jornada de trabajo podrá reducirse según lo establecido en el art 47.2 ET, basándonos en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por tanto, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. De acuerdo con el concepto de reducción de jornada, ésta se ejecuta sobre la jornada ordinaria del trabajador. Por este motivo, la reducción de jornada puede afectar a los trabajadores que están contratados a tiempo parcial siempre y cuando cumplan el resto de los requisitos, que supone, que la reducción tenga carácter temporal, y que tales reducciones

---

<sup>15</sup> ROQUETA BUJ, R. *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Ley 3/2012, de 6 de julio. Tirant Lo Blanch. (2012), pp. 67-68.

<sup>16</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de Derecho del Trabajo*. 7ª ed. Tirant Lo Blanch, (Valencia, 2017), pp. 479.

afecten a la jornada diaria dentro de los límites previstos, es decir, el mínimo y máximo, y todo ello con la debida autorización de la administración competente.<sup>17</sup>.

Cabe concluir que, se excluyen las reducciones que sean inferiores al 10%, y las que superen el 70%. Esto no supone que la exclusión impida que puedan pactarse, individual o colectivamente, tales reducciones de jornada. Mientras una reducción de menos del 10% de la jornada es poco significativa, una reducción de más del 70% es casi una suspensión del contrato<sup>18</sup>. Sin embargo, la consecuencia en ambos casos es la misma, es decir, quedan excluidas de la protección por desempleo, ya que tales reducciones no podrán ser consideradas ni desempleo parcial ni desempleo total.

Debe tenerse en cuenta, no obstante, que la falta de protección por desempleo se produce únicamente cuando la reducción de jornada está por encima o por debajo de estos límites que se aplican sobre la jornada diaria, pues si el módulo de referencia, que es la jornada semanal, mensual o anual se reduce hasta el punto de que implique el cese de la actividad durante días completos, se podría tramitar como suspensión y obtener la protección por desempleo total.

### **3.3 Procedimiento para la suspensión del contrato y reducción de jornada de trabajo**

En el procedimiento para la suspensión y reducción de jornada de trabajo su elemento más significativo del procedimiento, con la entrada en vigor del RD 3/2012 y la Ley 3/2012, es la eliminación de la autorización administrativa en la decisión final, cualquiera que sea el número de trabajadores en la empresa y los afectados por la medida. La única excepción, se produce en los casos en que se haya solicitado la declaración de concurso, y que conforme al art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sea el Juez el encargado de autorizar la suspensión o la reducción de jornada, quien dicte un auto tras haberse agotado el periodo de consultas entre los representantes de los trabajadores y la

---

<sup>17</sup> SEMPERE NAVARRO, A., MARTÍN JIMÉNEZ, R., ALZAGA RUIZ, I. *La reforma laboral de 2010: Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. (Navarra, 2010), pp. 370-371.

<sup>18</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., *La reforma laboral 2010. Aspectos Prácticos*. Lex Nova, (2010), pp. 192.

administración concursal, y que debe durar más de treinta días naturales o quince en caso que la empresa tenga contratados a menos de cincuenta trabajadores<sup>19</sup>.

El procedimiento gravita sobre la negociación con los representantes de los trabajadores, con vistas a un acuerdo, pero se cierra con una posible decisión final de la empresa. El procedimiento de las suspensiones y reducciones de jornada queda configurado con las siguientes fases, tal como regulan los arts. 47.1 y 47.2 ET, sin distinción entre medidas individuales y colectivas, que tendrán un inminente desarrollo reglamentario, que además de la norma estatutaria, deberemos tener presente el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (RDCSR), que lo regula el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

#### *a) Comunicación empresarial del inicio del procedimiento*

El procedimiento se inicia por escrito, a través de la comunicación de apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, acompañada de la respectiva documentación a la que igualmente se hará referencia a continuación. Se tendrá también que entregar una copia de este escrito y hacerlo llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación del periodo de consulta inicia el plazo para constituir la comisión negociadora, por lo que, la consulta se ha de llevar a cabo en una única comisión negociadora, que conforme al art. 41.4 ET, al que se remite el art. 47.1 y 2 ET, cabe la posibilidad de que sea una comisión sindicalizada o directa elegida por los propios empleados para esta finalidad, por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes, tanto laboral como empresarial. En estos casos, como precisa el art. 27.3 del RDCSR, abriendo una tercera alternativa, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa pueden asumir esta labor si esa es la voluntad de los trabajadores en centros que no cuenta con ellos<sup>20</sup>. Tal como confirma el art. 21 del RDCSR, las consultas son una negociación de buena fe entre partes dirigida

---

<sup>19</sup> SOLÀ MONELLS, X. *Suspensión del contrato o reducción de jornada... Dentro AA.VV. Comentario al Estatuto de los Trabajadores*. Ed. La Ley. (Madrid, 2013), pp. 5.

<sup>20</sup> THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A. *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. La Ley. (Madrid, 2012), pp. 325.

a alcanzar un acuerdo sobre las condiciones, requisitos, plazos y afectados de las suspensiones contractuales o reducciones de jornada presentadas por la empresa en la comunicación inicial. Como expresamente incorpora la ley, la empresa y los representantes de los trabajadores pueden acordar la sustitución de las consultas por una mediación o arbitraje en un plazo máximo de quince días.

El plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora es de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo es de quince días<sup>21</sup>. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora, la dirección de la empresa puede comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión negociadora no impide el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Y como he comentado anteriormente, el empresario debe acompañar la solicitud de toda la documentación justificativa necesaria para acreditar la concurrencia de la causa alegada y que se trata de una situación coyuntural en la situación de la empresa.

Por otro lado, la comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos mencionados. En caso de que se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, el empresario deberá incluir en la documentación una memoria explicativa de exponga las causas y acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2 del RDCSR<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch. (Valencia, 2017), pp. 483.

<sup>22</sup> MERCADER UGUINA, J.R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de Despido Colectivo, Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada*. Tirant Lo Blanch. (Valencia, 2013) pp. 202-203.

*b) Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral*

De manera inmediata y simultánea, la autoridad laboral da traslado de la comunicación empresarial de las suspensiones o reducciones de jornada a la entidad gestora de desempleo y recaba informe preceptivo de la Inspección de trabajo sobre la misma y sobre el desarrollo de las consultas con los representantes de los trabajadores. El informe de la inspección de trabajo debe realizarse en quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y queda así incorporado al procedimiento.

Si la autoridad laboral advirtiese que la comunicación de la iniciación del procedimiento no reúne los requisitos exigidos, lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito correspondiente a los representantes de los trabajadores y a la ITSS. Dicha apreciación de defectos en el escrito de iniciación puede ser advertida por la propia ITSS durante el desarrollo del periodo de consultas en cuyo caso la Inspección dará traslado de sus observaciones no directamente al empresario sino a la autoridad laboral para que ésta proceda según acaba de indicarse comunicándoselo al empresario y a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, las advertencias que la autoridad laboral pueda remitir a la empresa en el sentido indicado no paralizan ni suspenden el procedimiento.

El papel de la autoridad laboral en estos expedientes temporales, pese a no tener la decisión final, continúa siendo importante. Así lo confirma y destaca el art. 22 del RDCSR que, en analogía con los expedientes extintivos, encomienda también en suspensiones y reducciones de jornada a la autoridad laboral velar por la efectividad de las consultas y remitir advertencias y recomendaciones.

*c) Periodo de consultas*

Hay que tener en cuenta que si el periodo de consultas termina con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas de la suspensión, y el acuerdo únicamente podrá impugnarse ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Asimismo, en el caso de que no hayan llegado a un acuerdo en el periodo de consultas, el empresario debe comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la medida, adoptando, en su caso, los extremos de la

comunicación que se indican en el artículo 17 RDCSR<sup>23</sup>, teniendo un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, disponiendo de las actas de las reuniones celebradas durante el mismo. La comunicación deberá tener en cuenta el calendario con los días concretos de suspensión de contratos por cada uno de los trabajadores afectados.

Por tanto, la autoridad laboral procederá a dar traslado de la comunicación de la empresa a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en la que tiene que constar la fecha en la que el empresario ha remitido dicha comunicación.

Una vez comunicada la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, el empresario puede notificar a cada uno de los trabajadores la adopción de las medidas correspondientes, que tendrá efecto en la fecha que el empresario comunique la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior<sup>24</sup>.

Una vez agotado el tiempo previsto de la suspensión o reducción de jornada, los afectados retornan a su situación laboral anterior, si bien la empresa puede abrir otro procedimiento de las mismas medidas, si las causas permanecen o se repiten, o plantear un expediente de regulación de empleo extintivo o despidos individuales por causas empresariales de los arts. 51 y 52 ET si no existe recuperación de la empresa.

El procedimiento del art. 47.1 y 2 ET de las suspensiones contractuales y reducciones de jornada, y el RDCSR como complemento, tiene las fases expuestas que deben ser cumplimentadas en cada caso por la empresa y la autoridad laboral, con un gran protagonismo de la negociación con la parte sindical para alcanzar acuerdos<sup>25</sup>. Por tanto, pese a que la decisión final corresponde a la empresa, sí puede afirmarse que, tras la reforma 2012, estas medidas se someten a lo que puede continuar denominándose «*expediente temporal de regulación de empleo*».

---

<sup>23</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, (Valencia, 2017), pp. 484.

<sup>24</sup> MERCADER UGUINA, J.R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de Despido Colectivo, Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada*. Tirant Lo Blanch, (Valencia, 2013), pp. 208.

<sup>25</sup> THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A. *La Reforma Laboral De 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. Madrid: La Ley. (2012), pp. 328.

#### **4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR**

Los artículos 47.2, y 49.1 h) ET, señalan como causa suspensiva las relaciones laborales de fuerza mayor, definidas como “*los sucesos que no hubieran podido preverse o que previstos fueran inevitables*”<sup>26</sup>. La fuerza mayor se contempla desde el punto de vista legislativo como una «*situación excepcional*» de carácter extraordinario e impredecible e inevitable, que lleva a la empresa a la toma de decisiones urgentes para afrontar las consecuencias de dicha causa.

La fuerza mayor que puede afectar a las relaciones laborales constituye una causa justificativa de suspensión de los contratos o reducción de la jornada de trabajo, dependiendo siempre de la magnitud de la causa y de la voluntad empresarial.

En cambio, y en comparación con las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la fuerza mayor ha de ser tenida en cuenta por la autoridad laboral de manera que resulta decisiva en ella la intervención de la autoridad administrativa. Cabe destacar también, que la fuerza mayor se caracteriza frente a las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, porque es un acontecimiento extraordinario, el cual no se ha podido preverse o que, siendo previsto, no haya podido evitarse y, por tanto, será preciso que el acontecimiento en que consiste sea externo a la empresa, es decir, que exista una desconexión entre el evento dañoso y en el ámbito de actuación de la empresa.

Desde otro punto de vista, con respecto al hecho desencadenante de la fuerza mayor, suele distinguirse entre fuerza mayor propia, la asignada a catástrofes naturales u otras circunstancias de índole similar ajenas a la voluntad de la empresa, e impropia, la cual está caracterizada por un hecho que tiene su origen en el ejercicio por cualquier Administración Pública de las potestades exorbitantes y competencias que como tal Administración le otorgan las leyes para el cumplimiento de los fines públicos que tiene encomendados<sup>27</sup>, comprendiéndose en los supuestos mencionados, supuestos como en el rescate de una concesión administrativa, la requisita y la expropiación forzosa de un centro de trabajo o de una actividad, el cierre o la clausura de establecimientos y locales, o del

---

<sup>26</sup> El art. 1105 CC, fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables.

<sup>27</sup> PÉREZ CAPITÁN, L. *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*. Thomson-Aranzadi. (2013), pp. 99.

suelo en el que se asientan. En todos estos supuestos, existe una causa de fuerza mayor, porque se produce un acontecimiento ajeno a la voluntad y a la actividad del empresario, o bien deriva de la actuación imperativa de la Administración.

Además, el ET habla de fuerza mayor temporal, que, como el resto de las causas de suspensión del art. 47, implica que *“la de esa medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación coyuntural de la actividad de la empresa”*.

Definitivamente la fuerza mayor ha de ser, por tanto, coyuntural, circunstancial, algo meramente temporal, para que se suspenda y no se extinga el contrato<sup>28</sup>.

#### **4.1 Procedimiento por causa de fuerza mayor**

Conforme al art. 51.7 ET aplicable tanto a los despidos por fuerza mayor como a las suspensiones o reducciones de jornada, en virtud de la remisión efectuada por el art. 47.3 ET, el procedimiento para decidir la suspensión de contratos o la reducción de jornada de trabajo por fuerza mayor es el mismo al margen del número de trabajadores afectados.

El procedimiento se inicia mediante la solicitud de la empresa, que deberá acompañarse de todos los medios de prueba que se estimen necesarios para acreditar la concurrencia de la fuerza mayor, en la que no se exige ninguna formalidad específica, aunque la solicitud deberá presentarse por escrito.

Simultáneamente a la solicitud dirigida a la autoridad laboral, la empresa debe proceder a la comunicación de la misma a los representantes de los trabajadores. Ciertamente, al ser la fuerza mayor un hecho objetivo, sobre el que no caben juicios de valor o consideraciones subjetivas, ni, por tanto, negociaciones o acuerdos, es razonable que no se prevea un periodo de consultas cuyo objeto sea la apreciación o no de su concurrencia.

La resolución se dicta en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente. El RDCSR concreta esta previsión imponiendo, con carácter preceptivo, solicitud de informe a la ITSS, y reiterando la

---

<sup>28</sup> SOMOZA, F., SOMOZA, M<sup>a</sup> V. *Suspensiones del Contrato de Trabajo: Problemática Legal*. (2001), pp.80-81.

posibilidad de que la autoridad laboral realice o solicite cuantos otros informes consideren necesario. En el caso de que figuren en el procedimiento otros hechos, alegaciones o pruebas distintos a los aportados por la empresa en su solicitud, que pudieran tenerse en cuenta para la resolución, la autoridad dará audiencia a la empresa y a los representantes de los trabajadores. La audiencia deberá realizarse en el término de un día.

Asimismo, la resolución de la autoridad laboral se limitará únicamente a constatar la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa. La decisión de extinción, suspensión o reducción corresponderá al empresario. En caso de fuerza mayor la autoridad laboral se limitará a comprobar la concurrencia de un hecho o circunstancia que merezca tal calificación y el empresario decidirá las medidas a aplicar.

En todo caso, conforme a lo que dispone expresamente el art. 49.1 h) ET, la fuerza mayor opera como causa de extinción del contrato cuando imposibilita definitivamente la prestación de trabajo, circunstancia que ha de ser debidamente constatada. Ello ha de ser así puesto que la existencia o no de fuerza mayor como causa justificativa del incumplimiento total o parcial de una relación contractual requiere, necesariamente, una relación de causalidad entre la circunstancia constitutiva de la fuerza mayor y el contrato sobre el que proyecta sus efectos<sup>29</sup>.

Una vez constatada la fuerza mayor, le corresponde al empresario la decisión sobre las medidas concretas a adoptar al amparo de la resolución administrativa, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa dará traslado de su decisión a los representantes de los trabajadores y la autoridad laboral. Esta última comunicación es la que permite el adecuado cumplimiento de la exigencia prevista en el nuevo art. 22.2 c) RD 625/1985, que dispone que, en caso de suspensión o reducción de jornada por causa de fuerza mayor, en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los datos referidos a causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria<sup>30</sup>. Además, el empresario deberá notificar

---

<sup>29</sup> BLASCO PELLICER, A. *Los expedientes de regulación de empleo*, Tirant lo Blanch. (Valencia, 2009), pp. 431-432.

<sup>30</sup> Artículo 22, Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, desarrolla la Ley 31/1984, de Protección por Desempleo.

la decisión suspensiva o de reducción de jornada, a los trabajadores afectados indicando la causa justificativa y la resolución administrativa en que se ampara, poniendo a disposición, en su caso, la indemnización correspondiente.

El RDCSR prevé la posibilidad de que, en caso de que no se constate la existencia de fuerza mayor, se inicie el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I del propio Reglamento, esto es, alegando causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción.

Finalmente, aunque el RDCSR no contiene ninguna referencia expresa, debe tenerse en cuenta que la resolución administrativa puede acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por el despido sea abonada por el FOGASA<sup>31</sup>, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse.

Por último, la empresa puede impugnar la resolución de la auditoría laboral denegando la constatación de la fuerza mayor, cuando se estime que sí tiene pruebas suficientes para ello.

Por un lado, los trabajadores pueden impugnar de forma individual la decisión de la empresa de despedirles. Los trabajadores individualmente pueden impugnar la extinción de sus contratos temporales con ocasión de la fuerza mayor<sup>32</sup>. Tras la finalización del procedimiento de fuerza mayor, los trabajadores y trabajadoras pasan a situación legal de desempleo, pudiendo cobrar prestaciones si tienen cotización suficiente para ello, o pueden pasar a cobrar el subsidio por desempleo.

Cabe destacar la sentencia de la AN, Sala de lo Social: *“si la impugnación de la decisión empresarial puede hacerse por el cauce de los artículos 153 y siguientes LRJS, sin perjuicio de la posibilidad de impugnar también la previa resolución administrativa de constatación de la fuerza mayor por el cauce del art. 151 LRJS, lo cierto es que cabe distinguir entre una resolución administrativa que constata la causa de fuerza mayor, y una decisión empresarial posterior, con dos distintos regímenes de impugnación la primera por el cauce del art. 151 LRJS, y la segunda por el de la impugnación*

---

<sup>31</sup> MERCADER UGUINA, JESÚS R., PUEBLA PINILLA, ANA DE LA. *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Tirant Lo Blanch, 2013. (Valencia, 2013), pp. 232.

<sup>32</sup> *Ibidem*, pp. 232-233.

*individual, del artículo 138 o colectiva por el cauce del artículo 153 dando lugar a un sistema impugnatorio por diferentes vías*”<sup>33</sup>.

## **5. LA EXCEPCIONALIDAD DE LOS ERTES POR LA CIRCUNSTANCIA DEL COVID-19**

Frente a la situación de emergencia de salud pública y pandemia internacional, el gobierno publica el RD 463/2020, de 14 de marzo, fue declarado el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Con el fin de contener la progresión de la enfermedad se han establecidos limitaciones temporales a la reducción de la oferta de trabajo y libre circulación debido a las medidas de cuarentena y confinamiento. En este contexto, el RDL 8/2020, de 18 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, expone una serie de medidas en materia de ERTE que persiguen evitar que una situación tan circunstancial como la actual tenga un impacto negativo sobre el empleo. Son medidas que están integradas igualmente en el RD 9/2020, de 27 de marzo y se han ido rediseñando con los sucesivos Reales Decretos Leyes que se han publicado durante la crisis, por los que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Este tipo de medidas tienen como propósito la delimitación de la fuerza mayor relacionada con el COVID-19, la flexibilización y agilización del ERTE en relación con el mismo, una disminución de las cargas empresariales y la mejora de la cobertura de prestación por desempleo respecto de los trabajadores afectados por el ERTE por causas relacionadas con el COVID-19, y por último, minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dando prioridad al mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos<sup>34</sup>.

El gobierno de la nación utiliza la figura del ERTE adaptándola de forma específica a las particulares circunstancias del mercado de trabajo debido a la caída de actividad económica. Un ERTE por fuerza mayor debido al COVID-19 puede dar lugar a adoptar

---

<sup>33</sup>SAN Madrid, 29 de Julio de 2020, (147/2020).

<sup>34</sup> REMEDIOS ROQUETA BUJ, *Los expedientes de regulación temporal de empleo: Incluye las medidas excepcionales en relación con los ERTES por causas relacionadas con el COVID-19*. Tirant Lo Blanch. (2020), pp. 166.

dos tipos de medidas que son las que hemos señalado a largo de este trabajo: la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo, es decir, medidas temporales que tienden a desaparecer una vez terminado el estado de alarma.

En el marco de la crisis sanitaria y el impacto que la misma ha tenido en el cierre de empresas y paralización de la actividad económica, y el consiguiente impacto en las relaciones de trabajo y el mercado de trabajo, el Estado ha utilizado el ERTE como medida de reajustes de plantilla para evitar dichos despidos masivos privada por la crisis sanitaria.

A cambio el Estado ofrece prestaciones por desempleo de manera automática a los trabajadores afectados, siempre que la empresa demuestre que la caída económica se ha debido a causa mayor o productivas relacionadas con el coronavirus, al mismo tiempo estas prestaciones de desempleo no computan como cotizaciones utilizadas a efectos de cobrar prestaciones, es decir, si tuvieran que volver a solicitarlas en un futuro no se contabiliza este periodo de tiempo donde han estado percibiendo estas prestaciones extraordinarias, sólo las van a recibir como consecuencias de un ERTE, ya sea por suspensión del contrato (total) o ya sea la reducción de jornada (parcial). Se aplica durante el estado de alarma, y como actualmente está ocurriendo, durante el tiempo que perduren los efectos de la crisis del COVID-19, una vez desaparezca esta situación desaparezca repetido todos los contratos de trabajo vuelven a su situación anterior, que como indica el RDL 11/2020, de 31 de marzo<sup>35</sup>, advierte que los contratos temporales que no tienen duración indefinida rompen su computo de duración durante el tiempo de la crisis de COVID-19 y durante el tiempo que los trabajadores estén sometidos en ERTE, y reanudará el cómputo tan pronto termine el ERTE, entonces, la duración de un contrato temporal no se verá disminuida o alterada como consecuencia de este periodo de inactividad.

---

<sup>35</sup> BOE de 1 de abril

## **5.1 Procedimiento particular en ERTE por fuerza mayor derivada de la crisis del COVID-19**

El procedimiento por fuerza mayor por COVID-19 es el mismo que he comentado anteriormente por fuerza mayor, pero que sobre la base de la peculiaridad de la circunstancias acontecidas por el COVID-19, se iniciará mediante solicitud de la empresa, indicando los trabajadores afectados (entre los que podrá incluirse a los trabajadores que estén de baja por incapacidad temporal, si bien tal condición deberá reflejarse en la relación de trabajadores afectados por el ERTE), que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, de la debida documentación acreditativa. La fecha que debe figurar en el ERTE para reanudar la actividad será lógicamente la de finalización del estado de alarma, incluidas sus prórrogas<sup>36</sup>.

La empresa deberá trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, la representación de estos. Por tanto, se debe trasladar el informe justificativo junto a la solicitud y la documentación acreditativa. Sin embargo, no existe obligación de realizar un periodo de consultas ni tampoco obligación de solicitar informe a los representantes de los trabajadores sobre el cese temporal de la actividad ni sobre la reestructuración de plantilla consiguiente, lo que no impide, desde luego, que se hagan.

El documento se comunica a la autoridad laboral, y se notifica a los trabajadores y representantes, y la autoridad laboral en un procedimiento administrativo muy abreviado y de tramitación sumaria, en cinco días puede constatar la fuerza mayor cualquiera que sea el número de afectados, es potestativo que la autoridad laboral pueda pedir a la inspección que le realice un informe o indagación acerca de la fuerza mayor invocada por la empresa lo cual hace que el procedimiento tarde diez días, y si la autoridad no contesta con resolución administrativa expresa, el silencio se entiende positivo, en cambio si la causa no es por fuerza mayor si no por causa económica, técnica, organizativa o productiva la empresa tiene que acreditar dicha la causa<sup>37</sup>.

La superación del plazo máximo establecido para la resolución administrativa provocaría los efectos del silencio administrativo positivo, debiendo entenderse concedida la

---

<sup>36</sup> VELASCO PAÑOS, M., TOMÁS SALA F. *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*. (2020), pp. 26-32.

<sup>37</sup> RAMOS QUINTANA, M.I., *Derecho del Trabajo y estado de alarma* (2020) Recuperado de: [https://www.ivoox.com/derecho-del-trabajo-estado-alarma-audios mp3\\_rf\\_49971867\\_1.html](https://www.ivoox.com/derecho-del-trabajo-estado-alarma-audios mp3_rf_49971867_1.html)

autorización, con base en lo dispuesto en el Art. 24 LPAC. También cabrá la suspensión del plazo máximo para resolver cuando deba requerirse a la empresa la subsanación de las deficiencias o la aportación de documentos u otros elementos de juicio necesarios o cuando la autoridad laboral decida realizar alguna actividad complementaria (Art. 22 de la LPAC).

Si la resolución de la autoridad laboral no constatase la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá impugnar dicha decisión ante la jurisdicción social, sin perjuicio de iniciar un procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo y reducción de jornada ordinario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>38</sup>.

Cabe mencionar que las consecuencias de la causa de fuerza mayor por COVID-19 y las dependen exclusivamente de cuánto dure el estado de alarma, tan pronto finalice dicho estado, automáticamente la fuerza mayor desaparece. En cambio, cabe matizar que el ERTE por causa económica, técnica, organizativa o productiva puede durar más que el ERTE de fuerza mayor, ya que se activará una vez terminado el estado de alarma y dependerá de cuánto dure los efectos económicos derivados de la crisis del COVID-19.

## **6. SEGURIDAD SOCIAL, PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y COTIZACIÓN**

En los términos de la regulación de la seguridad social, las suspensiones y reducciones de jornada producen una serie de situaciones particulares, tanto para el trabajador, en relación con la situación legal de desempleo, como para el empresario, en relación con la cotización. Pues bien, a partir del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDL 1/1994, de 20 de junio, como norma básica en materia de Seguridad Social, analizaremos cuales pueden ser los efectos en este aspecto, para los trabajadores que estén afectados por suspensiones y reducciones de jornada por causas empresariales, y para las empresas con los que mantienen el vínculo jurídico laboral.

---

<sup>38</sup> FABREGAT MONFORT, G., ALFONSO MELLADO, C.L. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral 2ª Edición Doctrina, legislación y formularios.* (2020), pp.11-15.

## 6.1 La prestación por desempleo

Para que el trabajador que ve suspendido su contrato de trabajo o reducida su jornada tenga derecho a la prestación por desempleo en el nivel contributivo deberá cumplir los tres requisitos enumerados en el art. 266 LGSS, estar afiliado a la SS y en situación de alta o asimilada, encontrarse en situación legal de desempleo y tener cubierto un período de cotización mínimo de trescientos sesenta días dentro de los seis años anteriores a dicha situación<sup>39</sup>, que en todo caso, el no reunir dichos requisitos o el haber agotado anteriormente la prestación, no implicaría desprotección para el trabajador, pues siempre que concurren los supuestos previstos en el art. 267 LGSS, podrá percibir el subsidio por desempleo. Asimismo, para el trabajador, puesto que no vería reducidas completamente la cuantía a percibir durante los días u horas de suspensión, y por otro, para el empresario, puesto que en mayor medida evitaría o disminuirían las posibles repercusiones sociales o de conflicto colectivo que pudieran conllevar medidas de suspensión o reducción de jornada. Por tanto, las suspensiones por causas ETOP generarán una situación legal de desempleo, que según el art. 262.2 y 3. LGSS amparan, respectivamente, ante la suspensión de contratos y la reducción de jornada ordinaria diaria, y se distinguen dos tipos de prestación, el desempleo total y el parcial. Por un lado, se considerará desempleo total, según el art. 262.2 LGSS, *“el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores”*. Por lo que deberemos incluir, las suspensiones de contrato, y también las reducciones de jornada que afecten a días completos. Por otro lado, tal como especifica el art. 262.3 LGSS *“el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción”*, en cambio, en caso de desempleo total en suspensiones y reducciones de jornada donde no se trabaja en días completos, continuos o alternos, conforme al art. 262.3 LGSS, durante, al menos, una jornada de trabajo, se consideran situación de desempleo total. Se trata de supuestos en los que la reducción de jornada supone el cese en la actividad laboral durante, al menos, un día completo. Por tanto, el trabajador se encuentra en situación legal

de desempleo y puede acceder a la prestación por los días en los que se reduzca su jornada<sup>40</sup>.

A esto he de señalar que el mismo precepto especifica que no será aplicable a reducciones definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. Es en esta última exclusión donde se produce una evidente desprotección de las personas con contratos temporales afectadas por una reducción de la jornada diaria. Será en la situación de desempleo parcial (nunca el subsidio), en que el trabajador haya accedido a la prestación contributiva, y según lo que establecen los apartados 4º y 5º del art. 26. Del RD 625/1985, 2 de abril, de protección por desempleo, cuando el empresario se verá obligado a pagar la prestación al trabajador mediante pago delegado, pudiendo posteriormente descontar tal cuantía de las correspondientes liquidaciones mensuales de las cuotas de la Seguridad Social.

Por último, otro aspecto a destacar, que mejora notablemente la situación de los trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo, es la reposición del derecho a la prestación por desempleo, que inicialmente implantó el RD Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas, y que modificó la Reforma Laboral de 2010, y posteriormente mantuvo vigente en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Pues bien, en el supuesto de los trabajadores que hayan percibido una prestación contributiva (desempleo total o parcial), como consecuencia de una suspensión o reducción de jornada, y que posteriormente se les extinga su contrato por despido objetivo o colectivo (art. 52.c y 51.1 ET), o por concurso (art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio), según el art. 16 de la Ley 3/2012 *“tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido... con un límite máximo de 180 días”*. A ello se ha de remarcar que esta medida en la práctica, sumada a la bonificación de la cotización empresarial, ha estimulado notablemente la obtención de acuerdos durante el período de consultas y, por ende, el recurso a la suspensión y reducción de jornada por causas empresariales, al

---

<sup>40</sup> MERCADER UGUINA, JESÚS R., PUEBLA PINILLA, ANA DE LA. *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Tirant Lo Blanch, 2013. pp. 196-197.

disminuir y en algunos casos incluso eliminar las secuelas que genera en la protección por desempleo el paso por una situación suspensiva<sup>41</sup>.

En cambio, las prestaciones por desempleo derivadas del estado de alarma decretado a causa de la pandemia del COVID-19, tal como establece el artículo 25.1.b del RD-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, tanto en los ERTE de fuerza mayor, como en los de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas no computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

## **6.2 Cotización**

En materia de la cotización de las jornadas afectadas por suspensión o reducción por causas empresariales, se pueden apreciar dos tipos de supuestos, ya sea que la empresa se vea obligada a pagar las cantidades que le pertenecen (cuota empresarial) o que esté exenta de hacerlo. Atendiendo a lo estipulado por el art. 214.2 LGSS, en los casos en que el trabajador haya accedido a la prestación por desempleo *“la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador”*. En caso de que el trabajador no tuviera derecho a la prestación contributiva, y sin tener en cuenta si este recibe o no la ayuda de nivel asistencial, ni el LGSS ni el RD 625/1985, 6 de julio se pronuncian al respecto, por lo que se deduce que la empresa no estará obligada a ingresar cantidad alguna en concepto de cotización por las horas o días de inactividad derivado de regulación temporal de empleo.

Para finalizar, en situaciones normales no vinculadas al COVID-19, la Ley 3/2012, 6 de julio, en el art. 15 se regula el derecho de las empresas a una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, implementa una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes<sup>42</sup>, devengadas por los trabajadores en suspensión de contrato o

---

<sup>41</sup> SOLÀ MONELLS, X. *Suspensión del contrato o reducción de jornada, Dentro AA.VV. Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. La Ley. (Madrid, 2013), pp. 10.

<sup>42</sup> THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A. *La Reforma Laboral De 2012: Nuevas Perspectivas Para El Derecho Del Trabajo*. (Madrid, 2012), pp. 332.

reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción o fuerza mayor. Y así, expone que *“la duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador”*. Por tanto, el empresario está obligado a mantener el empleo del trabajador y que se le bonifiquen las cuotas de la Seguridad Social en un mínimo de un año desde que finalice la suspensión o reducción.

En cuanto a la situación de gravedad creada por el impacto del coronavirus COVID-19 sobre el empleo, el RDL 8/2020, de 17 de marzo<sup>43</sup>, ha ofrecido cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, con nuevas medidas vinculadas al estado de alarma y sus prórrogas fijado por el RD 463/2020, de 14 de marzo, en el que se determina la posibilidad de que los trabajadores tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, pese a que no tengan el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella.

Normalmente, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si tiene el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación, pero que debido a las circunstancias extraordinarias que se presentan<sup>44</sup> el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo prestación por desempleo vinculada a un ERTE derivado por el COVID-19 no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Podrán acogerse a ambas medidas, por un lado, las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 LGSS (beneficiarios de la prestación por desempleo). Los trabajadores afectados por la decisión empresarial tanto si en la adopción empresarial tengan suspendido un derecho anterior a la prestación o subsidio por desempleo como si careciesen de período mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo anteriormente.

En cuanto a la cuantía y duración del derecho a la prestación contributiva por desempleo extraordinario, a la base reguladora de la prestación será la resultante de computar el

---

<sup>43</sup> BOE de 18 de marzo

<sup>44</sup> BENAVIDES VICO, A. *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*. (2020), pp. 171-172.

promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados<sup>45</sup> o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, que se ha visto afectado por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo, por lo que, la duración de la prestación se extiende hasta que finalice el período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo.

## 7. CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo de investigación hasta aquí elaborado, se está en condiciones de finalizar presentando las ideas centrales, esenciales que han estado presentes en la realización del mismo y que se presentan ahora a modo de Conclusiones. Son las siguientes:

PRIMERA.- La reforma laboral del 2012 supuso un giro radical respecto a la regulación anterior en materia de Expedientes temporales de Regulación de Empleo, inspirada por la doctrina de la «*flexiseguridad*», facilitando adoptar medidas para evitar el despido como única vía de ajustes de plantilla, agilizando sus procedimientos y promoviendo su utilización, estableciendo medidas de reposición de la prestación por desempleo y de bonificaciones empresariales a la Seguridad Social.

SEGUNDO.- La gran novedad producida con la entrada en vigor de dicha reforma es que el ERTE no requerirá de autorización administrativa, no queriendo ello decir que la autoridad laboral no tenga cierta participación en el procedimiento, ya que se encargará del control de ciertos requisitos formales exigidos al empresario, tareas de mediación y de información, entre otras, pero viéndose afectada su facultad decisoria sobre la medida suspensiva.

TERCERO.- La diferencia entre un ERE y un ERTE es, sin duda, la temporalidad. El ERTE se recoge en el artículo 47 ET, y las consecuencias del mismo tienen una duración

---

<sup>45</sup> TALÉNS VISCONTI, E., RAMOS MORAGUES, F., LÓPEZ BALAGUER, M., BLASCO PELLICER, A. *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19* (2020), pp. 175

determinada, asimismo, no supone bajo ningún concepto la extinción del contrato de trabajo. Por lo que, no hablamos de despido, sino de una medida empresarial temporal que puede afectar a toda o a una parte de la plantilla de la empresa, y que puede adoptar la forma, tanto de una suspensión temporal del contrato como de una reducción temporal de la jornada de trabajo.

CUARTO.- Se presume que la suspensión del contrato de trabajo lleva a interrumpir temporalmente las obligaciones contractuales del trabajador y de la empresa, con la respectiva privación del salario, mientras que la reducción de jornada disminuye proporcionalmente el salario, quedando, en ambos casos, salvado el puesto de trabajo del trabajador afectado y con la consiguiente protección social por desempleo. El procedimiento de ambas medidas es el mismo, y es regulado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

QUINTO.- En relación al ERTE por causas ETOP, es de importancia saber que la vigente reforma laboral no ha supuesto ninguna modificación sobre las causas ETOP, pero sí en redefinir los requisitos exigidos para entender la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en la decisión suspensiva, rompiendo con las formuladas por los anteriores textos legales. La clave para entender las causas ETOP es saber por qué y cuándo concurren, basándonos en el art. 47.1 ET, y saber cuál es el procedimiento de tramitación a seguir, con ayuda del RDCSR.

SEXTO.- Se destaca a lo largo de este trabajo, la causa por fuerza mayor, que depende de que haya un acontecimiento extraordinario, el cual no ha podido preverse o evitarse, y que no tenga relación con factores internos de la empresa o con la voluntad del empresario. A diferencia de las causas ETOP, la causa por fuerza mayor sí requerirá la obtención de autorización administrativa, es decir, la autoridad laboral no debe exactamente autorizarla, pero sí acreditar la efectiva existencia de la fuerza mayor invocada por la empresa: Como dice el RD 1483/2012, de 29 de octubre: *“los procedimientos derivados de fuerza mayor tienen por finalidad el obtener un pronunciamiento de la autoridad laboral consistente en la constatación del hecho constitutivo de la misma”*.

SÉPTIMO.- La causa de fuerza mayor derivada por el COVID-19 también ha sido tratada en este TFM, y el papel que desempeña el ERTE es crucial para contrarrestar las consecuencias sobre la actividad económica, el mercado y relaciones de trabajo, evitando así una posible destrucción masiva de empleo. Asimismo, las continuadas prórrogas publicadas por el Estado para mantener el ERTE una vez finalizado el estado de alarma, pueden conducir a que la fuerza mayor desaparezca, y que se revierta en un ERTE por causas ETOP. Aunque no siempre ocurre así, puesto que hay sectores productivos que, por paralización de la actividad derivada del COVID, continúan acogidos a la figura del ERTE por fuerza mayor.

OCTAVO.- Estar en situación de suspensión o reducción de jornada da derecho a obtener la prestación por desempleo, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en LGSS y en los Reales Decretos Leyes que regulan los ERTES por causa del COVID-19. En materia de cotización, la empresa debe pagar las cantidades que le pertenecen por cuota empresarial, o por lo contrario, en los ERTES por COVID-19 pueden estar, en su caso, total o parcialmente exentas de hacerlo. Asimismo, se da derecho a la empresa a obtener una bonificación deducida de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, con el objetivo de que el empresario mantenga el empleo del trabajador.

NOVENO.- Para concluir este trabajo, la presencia de una figura como el ERTE en el mercado de trabajo español es esencial para poder realizar los reajustes de plantillas necesarios, sin tener que extinguir los contratos de trabajo. La reforma permite ser más flexibles ante situaciones que afectan al panorama empresarial y a la economía en general, permitiendo mantener el equilibrio de la situación de empresas y trabajadores. Es evidente que la situación actual originada por la crisis del COVID-19 es un desafío para las medidas expuestas a lo largo de este trabajo; de hecho, considero que dicha situación puede ayudar a reajustar y perfeccionar los posibles desajustes del mercado de trabajo y su impacto en la contratación en nuestro país que han podido surgir durante la crisis sanitaria. Al mismo tiempo, las medidas hasta ahora empleadas pueden servir para crear fórmulas más consolidadas para dar cabida a respuestas más eficaces ante circunstancias tan extraordinarias como esta en el futuro.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

BENAVIDES VICO, A. *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*. (2020), pp. 171-172.

BLASCO PELLICER, A. *Los expedientes de regulación de empleo*. Tirant lo Blanch. (Valencia, 2009), pp. 431-432.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Flexibilidad interna y reforma laboral: (Ley 3/2012)*. Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid. (Madrid, 2011), pp. 195-208.

FABREGAT MONFORT, G., ALFONSO MELLADO, C.L. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral 2ª Edición Doctrina, legislación y formularios*. (2020), pp. 11-15.

MOTA MARTOS, F.M.<sup>a</sup>. *Los expedientes de regulación de empleo. En particular los despidos colectivos en la Administración Local*. Revista CEMCI, Núm. 18. (2013), pp. 8-16.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., *La reforma laboral 2010. Aspectos Prácticos*. Lex Nova. (2010), pp. 192.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de Derecho del Trabajo*. 7ª ed. Tirant Lo Blanch. (Valencia, 2017), pp. 479,483-484.

GARRIDO PÉREZ, E. *La suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas empresariales*. Temas Laborales: Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social. (2012), pp. 195-208,249-274.

MERCADER UGUINA, J.R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Tirant Lo Blanch. (Valencia, 2013), pp. 196-192,202-203,208,232-233.

MIÑARRO YANINI, M. *La flexibilización del despido colectivo por la Ley 3/2012 y su incidencia en la formulación de las causas justificantes*. (2012), pp. 12-24.

PÉREZ CAPITÁN, L. *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*. Thomson Reuters-Aranzadi. (2013), pp. 99,115.

RAMOS QUINTANA, M.I. *Derecho del Trabajo y estado de alarma*. (2020). Recuperado de: [https://www.ivoox.com/derecho-del-trabajo-estado-alarma-audios-mp3\\_rf\\_49971867\\_1.html](https://www.ivoox.com/derecho-del-trabajo-estado-alarma-audios-mp3_rf_49971867_1.html)

ROQUETA BUJ, R., *La flexibilidad interna tras la reforma laboral, Ley 3/2012, de 6 de julio*, Tirant Blanch. (2012), pp. 67-68.

ROQUETA BUJ, R. *Los expedientes de regulación temporal de empleo: Incluye las medidas excepcionales en relación con los ERTEs por causas relacionadas con el COVID-19*. (2020), pp. 166.

RUGE-UGT. *Guía práctica para afrontar la crisis del COVID-19*. (2020), pp. 19.

SEMPERE NAVARRO, A., MARTÍN JIMÉNEZ, R., ALZAGA RUIZ, I. (2010). *La reforma laboral de 2010: Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Thomson Reuters-Aranzadi. (2010), pp. 115,354.

SOLÀ MONELLS, X. *Suspensión del contrato o reducción de jornada, Dentro AA.VV. Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. La Ley. (Madrid, 2013), pp. 5,10.

SOMOZA ALBARDONEDO, F., SOMOZA RAMIS, M<sup>a</sup>.V. *Suspensiones del Contrato de Trabajo: Problemática Legal*. (2001), pp. 80-81.

TALÉNS VISCONTI, E., RAMOS MORAGUES, F., LÓPEZ BALAGUER, M., BLASCO PELLICER, M. A. *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19* (2020), pp. 175.

THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A. *La Reforma Laboral De 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. (Madrid, 2012), pp. 325, 328, 332.

VELASCO PAÑOS, M., TOMÁS SALA F. *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*. (2020), pp. 26-32.