

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, especialmente por causa del COVID-19.

The Record of Temporary Employment Regulation,
especially because of COVID-19.

Máster en Dirección de Recursos Humanos.

Facultad de Derecho.

Universidad de La Laguna.

Curso: 2019/20

Convocatoria: Julio.

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, especialmente por causa del COVID-19.

Record of Temporary Employment Regulation, especially because of COVID-19.

Realizado por el alumno: Víctor Yanes Marcelino.

Tutorizado por la Profesora: Gloria Pilar Rojas Rivero.

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

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

RESUMEN

El expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), que se encuentra regulado en el artículo 47 de la Ley de los Estatuto de los Trabajadores, a día de hoy se ha convertido en un término jurídico conocido popularmente a consecuencia del COVID-19. Este concepto surge a partir de unas determinadas causas y afecta tanto a empresarios como a trabajadores con sus diferentes consecuencias. Por ello, el objetivo principal de este Trabajo de Fin de Máster (TFM), es investigar y analizar dicha figura de manera exhaustiva, para poder conocer el propio expediente de regulación, los procedimientos adecuados para llevar a cabo este tipo de acción, las consecuencias que esto provoca, a quien y de qué manera puede llegar a afectar esta situación y las ayudas que se ponen a disposición tanto del empresario como del empleado. Además observaremos las circunstancias que ha provocado este término en época de COVID-19, cómo se ha gestionado por parte del Gobierno y qué tipo de soluciones se les ha ofrecido a los afectados por este procedimiento de suspensión temporal colectiva de los contratos de trabajo.

Palabras Clave: Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), Suspensión temporal colectiva, Contratos de trabajo, procedimientos, COVID-19

ABSTRACT.

The Record of Temporary Employment Regulation (ERTE), which is generally regulated in article 47, of the Workers' Statute Law, has nowadays become a legal term popularly known as a consequence of COVID-19. This concept arises from certain causes and affects both employers and workers with its different consequences. For this reason, the main objective of this Final Master's Project (TFM) is to investigate and analyze this term exhaustively, in order to be able to know the regulatory file itself, the appropriate procedures to carry out this type of action, the consequences this causes, to whom and in what way this situation may affect and the aid that is made available to both the employer and the employee. In addition, we will observe the circumstances that this term has caused at the time of COVID-19, as it has been managed by the Government and what kind of solutions have been offered to those affected by this procedure of collective temporary suspension of employment contracts.

Keywords: Record of Temporary Employment Regulation (ERTE), Collective Temporary Suspension, Employment contracts, procedures, COVID-19.

ÍNDICE:

1.	INTRODUCCIÓN.....	8
2.	MARCO TEÓRICO.....	10
2.1	Concepto jurídico del expediente de regulación temporal de empleo.....	10
2.2	Intervención del sistema de la seguridad social.	12
2.3	Causas de la suspensión colectiva de contratos de trabajo, ERTE. Causas etop y fuerza mayor. 13	
2.4	Procedimiento general a seguir por causas etop.....	15
2.5	Procedimiento general a seguir por causas de fuerza mayor.....	17
2.6	Procedimiento especial ERTE fuerza mayor por causa del covid-19.	18
2.7	Efectos del ERTE por fuerza mayor por causa del covid-19.	20
2.8	Procedimiento especial ERTE etop por causa del covid-19.....	20
2.9	Efectos del ERTE por etop por causa del covid-19.	21
3.	DESARROLLO DE LOS ERTE EN ESPAÑA A CAUSA DEL COVID-19.....	22
3.1	Los sectores más afectados por los ERTE.	25
4.	EFFECTOS DEL ERTE EN CANARIAS.....	27
4.1	ERTE vinculados al turismo en canarias.....	28
4.2	Solicitud de prórroga de los ERTE en canarias.....	31
5.	RECUPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ERTE.....	32
5.1	Incentivos de la seguridad social para recuperar a los empleados del ERTE por causa del covid-19.....	34
6.	CONCLUSIONES.	36
7.	REFERENCIAS.....	39
7.1	Bibliografía.	39
7.2	Webgrafía.....	40

ABREVIATURAS.

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

ETT: Empresas de Trabajo Temporal.

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LGSS: Ley General de Seguridad Social.

SS: Seguridad Social.

CT: Contrato de Trabajo.

ETOP: Económicas, Técnicas, Organizativas y Productivas.

FM: Fuerza Mayor.

PDC: Procedimiento despido colectivo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

ERE: Expediente de Regulación de Empleo.

TABLA DE CONTENIDOS.

Gráfico 1 Trabajadores afectados por ERTE o esquemas similares.	24
Gráfico 2. Sectores más afectados en España.	25
Ilustración 1. Comunidades Autónomas más afectadas por los ERTES.	27
Ilustración 2. Sectores más afectados por los ERTE en Canarias.	29
Ilustración 3. Principales sectores afectados por los ERTE.	30

1. INTRODUCCIÓN.

La normativa laboral regula una serie de medidas de carácter temporal que las empresas pueden adoptar cuando existan causas debidamente justificadas.

Así, entre otros motivos, debido a la existencia de causas de fuerza mayor temporal, el empresario puede decidir suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral mediante el mecanismo del Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE).

La suspensión del contrato de trabajo se encuentra regulada en el art. 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece, entre otras causas de suspensión del contrato de trabajo, las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal¹.

Por otro lado, hay que destacar que la suspensión del contrato de trabajo, es una de las variaciones que pueden producirse durante el desarrollo de dicho contrato. Responde a la pervivencia del vínculo contractual y a la garantía de estabilidad en el empleo.

Consiste en la paralización temporal de las prestaciones básicas del contrato de trabajo reanudándose su efectividad al finalizar la causa que lo motivó, de acuerdo con la ley o el convenio colectivo².

Es por ello que, en el artículo 45.2 “*Causas y efectos de la suspensión*”, se dice que “2. *La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo*”³.

¹ Legaltitas.com ¿Qué es un ERTE? Disponible en: <https://www.legalitas.com/pymes-autonomos/actualidad/consultas-frecuentes/contenidos/Que-es-un-ERTE>

² ROJAS RIVERO, G.P. Apuntes de la asignatura Relaciones Laborales en la empresa. (2020).

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Un ERTE es un Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Es decir, consiste en una suspensión colectiva del contrato de trabajo, en el que la empresa suspende temporalmente los contratos de trabajo, por motivos de paralización provisional de la actividad o insuficiencia de ingresos. La salida del trabajador de la empresa es limitada en el tiempo, ya que tras un periodo, vuelve a su puesto de trabajo.

Los trabajadores consumen su prestación por desempleo mientras se aplica el ERTE. El salario en los primeros 180 días pasa a ser el 70%, en el caso de perder su trabajo, los días consumidos por el ERTE se descuentan del periodo con derecho a cobro, y por último, es habitual que las empresas negocien un complemento salarial, aunque no suele cubrir el 100% de los ingresos⁴.

Un ERTE y un ERE poseen claras similitudes entre sí. Ambos son mecanismos que disponen las empresas y que se integran dentro de los mecanismos colectivos de regulación de empleo. Estos sirven para hacer frente a situaciones de extrema necesidad, en los que la compañía debe reducir plantilla de forma masiva, permitiéndole reajustar sus costes. Sin embargo, pese a las similitudes, entre ambos conceptos existen claras diferencias mediante las que se distinguen.

En primer lugar, un ERTE, como definíamos anteriormente, hace referencia a un Expediente de Regulación de Empleo, cuya finalidad es la suspensión del contrato de trabajo de manera temporal. Es decir, el ERTE se utiliza como una herramienta para hacer frente a una situación coyuntural y durante un tiempo determinado.

En segundo lugar, el ERE, a diferencia del ERTE, es un Expediente de Regulación de Empleo, pero su finalidad es la extinción del contrato de trabajo con carácter permanente. De esta forma, el ERE es un mecanismo de despido colectivo que se utiliza para enfrentar situaciones de carácter estructural.

En conclusión, estamos hablando de un mismo mecanismo de regulación de empleo, pero que encuentra su diferencia principal en la duración de las consecuencias. En el ERE se trata de un despido con un carácter permanente, mientras que en el ERTE, la suspensión del contrato de trabajo es de carácter temporal o puntual. En caso de

⁴ Wikipedia.com Expediente de Regulación Temporal de Empleo. (ERTE). Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Expediente_de_Regulaci%C3%B3n_Temporal_de_Empleo

ERTE, el empresario sigue pagando las cotizaciones a la Seguridad Social pero no el salario al empleado.

Dependiendo de la situación, y de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente, existen tres tipos de modalidad de ERTE o ERE a los que puede acogerse una empresa que cumpla con los requisitos establecidos. Los tres tipos de ERE o ERTE son:

- Despido colectivo: Se despide a la plantilla o parte de ella.
- Suspensión de contrato: Se suspenden los contratos de forma temporal.
- Reducción de jornada: Se reduce la jornada laboral, ante la insuficiente demanda de trabajo⁵.

La suspensión contractual y la reducción temporal de la jornada constituyen un instrumento de flexibilidad que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, ya que favorece la flexibilidad interna de la relación laboral, al facilitar el ajuste de la plantilla a las necesidades cambiantes del mercado sin que las empresas tengan que desprenderse de trabajadores cualificados o experimentados en la actividad empresarial, y, al mismo tiempo, proporciona a los trabajadores un alto grado de seguridad, al conservar el puesto de trabajo y mantener su nivel de ingresos económicos por la protección dispensada por el sistema de protección por desempleo y su cotización a la Seguridad Social. Además, los trabajadores pueden seguir formándose, al tiempo que se evitan tanto la búsqueda de trabajo como la angustia relacionada con ésta⁶.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 Concepto jurídico del expediente de regulación temporal de empleo.

⁵ Economipedia.com Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/expediente-de-regulacion-temporal-de-empleo-erte.html>

⁶ REMEDIOS ROQUETA BUJ. *Los expedientes de regulación temporal de empleo*. Incluye las medidas excepcionales en relación a los ERTes por causas relacionadas con el COVID-19. (2020). Tirant Lo Blanch. Pág. 15. Disponible en: <https://biblioteca-tirantcom.accedys2.bbt.ull.es/cloudLibrary/ebook/show/9788413552453>

El concepto jurídico correspondiente al expediente de regulación temporal de empleo, abreviado y conocido popularmente como ERTE, se encuentra regulado como se establece en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Más concretamente en el Art. 47: “Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.” Cuyos apartados exponen lo siguiente:

“1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente. 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor. 3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo. 4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad”⁷.

En la legislación española el ERTE, es un procedimiento mediante el cual una empresa o empresario que se encuentra en una situación excepcional pretende obtener una autorización para suspender contratos de los trabajadores o reducir las jornadas de trabajo de sus empleados de forma temporal, cuando se atraviesan momentos de dificultades técnicas o productivas que supongan un riesgo o dificulten la continuidad de la actividad empresarial.

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Es necesario saber distinguir entre:

ERTES que suponen la suspensión colectiva de contratos de trabajo de toda o parte de la plantilla de la empresa. Esto conlleva la paralización temporal de la actividad laboral. La prestación de trabajo y salario se interrumpen durante un tiempo.

ERTES que consisten en mantener los contratos, pero aplicando una reducción de jornada a toda o parte de la plantilla de la empresa. El contrato de trabajo continúa desarrollándose, pero disminuye el tiempo de la prestación de trabajo y disminuye proporcionalmente el salario.

Estas series de medidas se consideran de carácter temporal, pues se prevé que con el paso del tiempo la situación de crisis en la empresa se supere⁸.

La suspensión hace referencia a supuestos de imposibilidad sobrevenida de la prestación de trabajo que funcionan bajo un régimen jurídico peculiar; se interrumpen o suspenden los efectos del contrato, sus obligaciones básicas de prestar trabajo y pagar salario. Son causas que impiden el cumplimiento de la obligación de trabajar y que nada tienen que ver con aquellas otras interrupciones de la prestación laboral relacionadas con la determinación de la jornada de trabajo, en la certeza del trabajo exigible⁹.

2.2 Intervención del sistema de la seguridad social.

A las personas afectadas por los ERTES la Seguridad Social les ofrece prestaciones por desempleo. En su totalidad a aquellas suspensiones de contrato de trabajo y de forma parcial a las reducciones de jornada. Según el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 267: Situación legal de desempleo, se dice que; *“Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:*

⁸ RAMOS QUINTANA, M.I. Apuntes de la asignatura de Crisis de la empresa (2020).

⁹ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ- MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA. *Derecho del Trabajo*. EDITORIAL UNIVERSITARIA RAMON ARECES. Pág. 680. (2019)

b) *Cuando se suspenda el contrato:*

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley”¹⁰.

Durante el tiempo de dicha suspensión de contratos, los trabajadores se mantendrán en situación de alta a efectos de cotización, percibirán prestación por desempleo sin tener que cumplir requisitos mínimos de cotización previa y la prestación que perciban no se les descontará de su bolsa de cotización.

2.3 Causas de la suspensión colectiva de contratos de trabajo, ERTE. Causas etop y fuerza mayor.

Son dos causas de suspensión diferenciada que requieren la existencia de un hecho optativo: la excesiva onerosidad que nace de motivos económicos o las consecuencias que derivan de la fuerza mayor. Tienen, sin embargo, un procedimiento diferente. La suspensión o reducción de jornada por causas económicas precisas de la apertura de un periodo de consultas con la representación de los trabajadores y, al final,

¹⁰ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

el acuerdo o la decisión unilateral del empresario. La suspensión derivada de fuerza mayor necesita la constatación de esta por la autoridad laboral que deberá instruir el correspondiente expediente¹¹.

Según el artículo 47.1 LET; “El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción...”¹².

Se entienden que ocurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa reflejada en pérdidas actuales o previstas o por la disminución persistente de ingresos ordinarios o de ventas. En este último, 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.

Por otro lado, nos encontramos ante causas técnicas cuando en la empresa se precisa efectuar cambios en cuanto a los medios o instrumentos de producción. Normalmente se relaciona con supuestos de innovación técnica o tecnológica empresarial. Puestos de trabajo que ya no precisan ejecución manual por instrucción de TICs o dispositivos electrónicos.

Las causas organizativas surgen cuando la empresa necesita realizar cambios en cuanto a los métodos o sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Puestos de trabajo que ya no se precisan, debido a situaciones como las siguientes; recurrir a personal contratado por ETTs, externalizar, con una subcontrata con una empresa normal o una multiservicios, parte de la actividad de la empresa principal. Concentrar la realización del trabajo por turnos.

Por último, nos encontramos antes causas productivas cuando se han producido cambios en la demanda de los productos o de los servicios que la empresa pone en el mercado. Puestos de trabajo que ya no se precisan, por ejemplo; porque aumenta la demanda de ventas online y disminuye la necesidad de puestos de trabajo, porque ha

¹¹ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ - MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA. *Derecho del Trabajo*. EDITORIAL UNIVERSITARIA RAMON ARECES. Pág. 686. (2019)

¹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

quedado obsoleto un producto que la empresa vendía en el mercado o por dejar de realizar una actividad que ya no resulta rentable¹³.

Por otro lado, además de suspender un contrato de trabajo por las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, también puede surgir un ERTE de suspensión colectiva de contratos de trabajo por causas de fuerza mayor.

Existe un régimen jurídico general para regular las suspensiones colectivas por FM, el artículo 47.3 de LET y 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. Artículos 31, 32 y 33. En el artículo 31 se explica la causa de fuerza mayor como “causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título”¹⁴.

Las causas por fuerza mayor son circunstancias extraordinarias que afectan a la continuidad de la actividad de la empresa ante hechos imprevisibles e inevitables.

2.4 Procedimiento general a seguir por causas etop.

En primer lugar, se debe iniciar un proceso de comunicación, el cual según el artículo 17: Iniciación del procedimiento, perteneciente al 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, “*El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el*

¹³ RAMOS QUINTANA, M.I. Apuntes de la asignatura de Crisis de la empresa (2020).

¹⁴ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente... ”¹⁵.

“La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado”.

Se debe constituir una comisión negociadora, integrada por los representantes de los centros de trabajo de la empresa. Dicha comisión se debe formar en 7 días una vez recibida la comunicación y está formada por un máximo de 13 personas por cada parte.

A continuación, se le debe a comunicar a la Autoridad Laboral, según el artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral: *“El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.”¹⁶* Se notifica la composición de la Comisión Negociadora, la medida a adoptar y la causa que la justifica (ETOP).

En tercer lugar, se debe abrir un periodo de consultas simultáneamente con la Comisión Negociadora y según el artículo 20. Periodo de consultas: *“El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe”¹⁷.*

Dicho periodo de consultas puede durar como máximo 15 días, como se nombra en el artículo se debe negociar de buena fe para alcanzar un acuerdo por

¹⁵ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

¹⁶ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

¹⁷ RAMOS QUINTANA, M.I. Apuntes de la asignatura de Crisis de la empresa (2020).

mayoría de cada parte y también se puede sustituir el acuerdo entre las partes por solicitar ayuda a un tercero que se encargue de mediador o un arbitraje. Dicho periodo de consultas puede terminar con o sin acuerdo entre las partes.

En este proceso la Autoridad Laboral cumple una serie de funciones. Velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Dará traslado de la comunicación empresarial al SEPE y solicitará un informe que habrá de emitir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación a la suspensión solicitada por la empresa y a la celebración del periodo de consultas. Dicho informe será emitido en un plazo no superior a 15 días.

Al terminar el Periodo de Consultas este puede acabar de diferentes formas:

- Con acuerdo: cuando realmente las causas por las que la empresa ha solicitado ir al ERTE ocurren de verdad. Este acuerdo, se puede impugnar si hubo fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en las negociaciones.
- Sin acuerdo: en este caso la empresa puede seguir adelante con el ERTE de suspensión, pero se arriesga a que los trabajadores afectados o los sindicatos se lo impugnen por falta de causa, en cuyo caso, el órgano judicial podría declarar la medida de suspensión injustificada obligando a la inmediata reanudación del o los contratos.
- La empresa tiene un plazo de 15 días tras acabar el Periodo de Consultas para comunicar a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión de suspender los contratos. De no hacerlo, caduca el procedimiento y tendría que desistir o comenzar de nuevo.

2.5 Procedimiento general a seguir por causas de fuerza mayor.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Posteriormente el trabajador solicitará la prestación por desempleo ante el SEPE¹⁸.

2.6 Procedimiento especial ERTE fuerza mayor por causa del covid-19.

Debido al COVID-19 surgen una serie de medidas excepcionales las cuales se encuentran reguladas en el Real Decreto Ley 8/2020 del 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

En este RD, más concretamente en el artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de

¹⁸ Guía Laboral – La regulación de empleo. 18.4. Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_4.htm

jornada por causa de fuerza mayor. Se hace referencia a lo siguiente: *“Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”*¹⁹.

En este caso la empresa tiene que llevar a cabo un procedimiento especial para solicitar el ERTE. Dicha empresa, debe solicitar el ERTE de suspensión colectiva de contratos acompañando con un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, y su correspondiente documentación.

El ERTE por causa de Fuerza Mayor se solicitará a la Autoridad Laboral. En Canarias la Autoridad Laboral competente es la Dirección General de Trabajo, órgano dependiente de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo. Solicitado el ERTE, la empresa deberá comunicarlo por escrito a los trabajadores y dar copia del informe de solicitud a la representación legal de los trabajadores.

El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es ahora potestativo. En caso de que la Autoridad Laboral lo solicite, se deberá evacuar en plazo de 5 días improrrogables.

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

La Autoridad Laboral tiene plazo de 5 días para dar respuesta, o de un máximo de 10 días si solicitase informe de la ITSS. Si pasado el plazo no ha realizado comunicación alguna la solicitud produce los efectos de silencio administrativo estimatorio.

2.7 Efectos del ERTE por fuerza mayor por causa del covid-19.

Desde que la Autoridad Laboral autorice o estime por silencio administrativo el ERTE por Fuerza Mayor causa COVID-19, se genera una ficción jurídica por la cual los contratos trabajo se suspenden a día 14 de marzo de 2020, fecha del decreto por el que se declaró el Estado de Alarma en España.

Durante el tiempo de la suspensión de contratos los trabajadores se mantendrán en situación de alta a efectos de cotización, percibirán prestación por desempleo sin tener que cumplir requisitos mínimos de cotización previa y la prestación que perciban no se les descontará de su bolsa de cotización.

Este ERTE causado por fuerza mayor provocado por el COVID-19, se extinguirá a la finalización de la declaración del Estado de Alarma²⁰.

2.8 Procedimiento especial ERTE etop por causa del covid-19.

El procedimiento especial que se debe llevar a cabo por causas ETOP en situación del COVID-19, será la siguiente, la empresa deberá comunicar a la plantilla su voluntad de iniciar una suspensión colectiva de contratos de trabajo para la iniciación del periodo de consultas.

La comisión negociadora de la parte laboral estará constituida por:

²⁰ RAMOS QUINTANA, M.I. Apuntes de la asignatura de Crisis de la empresa (2020).

- La representación legal de los trabajadores.
- En su defecto, por los sindicatos más representativos o representativos del sector al que pertenezca la actividad productiva de la empresa.
- En su defecto, por una comisión de un máximo de tres trabajadores que será elegida por toda la plantilla.

Una vez formada la comisión negociadora laboral, se otorgará un plazo improrrogable de 7 días para negociar con la empresa las condiciones del ERTE, o su sustitución por una medida temporal menos lesiva²¹.

El periodo de consultas puede finalizar con o sin acuerdo, que se recogerá en acta firmada por las partes. En ambos casos la empresa podrá remitir el acta a la autoridad laboral para solicitar ERTE de suspensión colectiva de los contratos de trabajo.

La Autoridad Laboral tendrá un plazo improrrogable de 5 días para responder a la solicitud, que podrá prolongarse hasta un máximo de 12 días si recaba informe de la ITSS, que sigue sin ser obligatorio. En caso de que no resuelva en plazo, la solicitud produce los efectos de silencio administrativo estimatorio.

2.9 Efectos del ERTE por etop por causa del covid-19.

La autorización o silencio administrativo estimatorio de la Autoridad Laboral suspende los contratos de trabajo con efectos del día vigente. No se produce la retroactividad de la suspensión de los contratos.

²¹ RAMOS QUINTANA, M.I. Apuntes de la asignatura de Crisis de la empresa (2020).

Durante el tiempo de la suspensión de contratos los trabajadores se mantendrán en situación de alta a efectos de cotización, percibirán prestación por desempleo sin tener que cumplir requisitos mínimos de cotización previa y la prestación que perciban no se les descontará de su bolsa de cotización.

El ERTE ETOP causa COVID-19 se extinguirá a la finalización del plazo establecido por la empresa en la solicitud del ERTE, sin perjuicio de que esta pueda modificarse en fecha posterior a la solicitud.

3. DESARROLLO DE LOS ERTE EN ESPAÑA A CAUSA DEL COVID-19.

Desde el pasado 14 de marzo, cuando el Gobierno de España, decretó el Estado de Alarma el término ERTE ha estado en boca de casi todos. El Expediente Temporal de Regulación de Empleo, más conocido como ERTE, es una de las soluciones que algunas compañías han tenido que llevar a cabo para atajar la crisis económica que les está provocando la rápida expansión del COVID-19 por todo el mundo.

De hecho, desde el Gobierno se ha anunciado una flexibilización de los mismos como atajo para frenar la crisis económica que puede provocar la expansión del virus en España. Así, el Ejecutivo facilitará los ajustes temporales de empleo para empresas afectadas por el brote del coronavirus, por los cierres decretados con el Estado de Alarma y también a aquellas que estén viendo cómo su producción o su demanda se ven mermadas como consecuencia del frenazo económico derivado de la propagación del virus.

Aquellas empresas que se hayan visto afectadas por la crisis del COVID-19 podrán solicitar expedientes de regulación de empleo temporal (ERTE) para aliviar sus costes salariales y reducir el trabajo de sus plantillas, así como suspender de manera temporal los contratos de sus trabajadores.

Además, para hacer esta figura más atractiva para los empresarios, el Gobierno bonificará la cuota empresarial a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por el ERTE, de modo que limitará al máximo el coste de sus sueldos²².

En la actualidad España se sitúa a la cola de las principales potencias europeas en protegido por ERTE. Son cuatro millones de trabajadores afectados por el ERTE o esquemas similares, lo que supone un 24.1% sobre el total de la población activa.

²² El Confidencial. Empresas. ¿Qué es un ERTE y cuáles son los derechos de los trabajadores? Disponible en: https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-02/erte-coronavirus-que-es-derechos-trabajadores_2481679/

Trabajadores afectados por ERTE o esquemas similares

Desde finales de abril a principios de mayo de 2020



Gráfico 1 Trabajadores afectados por ERTE o esquemas similares.

Como podemos observar en el gráfico anterior en Italia ya son unos 8,3 millones de personas afectadas por este mecanismo; en Alemania llegan a los 10; y en Francia superan los 11 millones. El 47,8% de los trabajadores galos está protegido por este mecanismo; en Italia, la cifra llega al 46,6%; porcentaje que baja al 26,9% en Alemania. España tiene al 24,1% de sus trabajadores bajo el paraguas de los ERTE²³.

²³ Cinco días. El País Economía. España se sitúa a la cola de las potencias europeas en protegidos por ERTE. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/12/economia/1589300542_432926.html

Por último el Gobierno logró alcanzar un nuevo acuerdo con la patronal y los sindicatos en las que se desprenden los ERTEs del Estado de Alarma y estos se alargan hasta finales de Septiembre.

3.1 Los sectores más afectados por los ERTE.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones difundió los datos de personas incluidas en ERTE de fuerza mayor, según los sectores en los que trabajan y qué alcance han tenido estos expedientes en el conjunto del empleo de esos sectores. El más afectado, de manera general, es la hostelería, con casi un 60% de sus afiliados en un ERTE. En total, algo más de 932.000 personas.

SECTORES	ERTE por fuerza mayor	Afiliados en abril	% afectados ▾
Servicios de comidas y bebidas	559.570	860.863	65%
Actividades de juegos de azar y apuestas	19.055	30.323	63%
Servicios de alojamiento	149.219	244.686	61%
Otros servicios personales	81.234	156.458	52%
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	86.326	170.262	51%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	106.700	238.965	45%
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	18.147	43.596	42%
Fabricación de muebles	15.182	47.758	32%
Confección de prendas de vestir	8.989	30.994	29%
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	6.686	23.097	29%

Gráfico 2. Sectores más afectados en España.

Como se puede observar en el gráfico anterior, el Ministerio ha ofrecido un elevado nivel de desglose de los sectores, en los que se puede apreciar cuáles son las actividades más afectadas por los ERTE respecto a su número de trabajadores. En primer lugar, sobresalen los servicios de comidas y bebidas, con un 65% de sus trabajadores en un ERTE por fuerza mayor. Le siguen las actividades de juegos de azar y apuestas (63%) y los servicios de alojamiento (61%).

Si se atiende a la distribución territorial de estos expedientes, en la siguiente ilustración, se puede comprobar que aquellas provincias que más empleados tienen en un ERTE del total de sus trabajadores son zonas de importante actividad turística, como el 39% de Baleares y el 37% de Canarias. Es decir, más de uno de cada tres trabajadores estaba afectado por un ERTE en estas regiones el pasado 30 de abril²⁴.

²⁴ Eldiario.es. Hostelería, alojamientos y apuestas: los sectores más afectados por los ERTE. Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/millones-trabajadores-afectados-ERTE-pendientes_0_1023998304.html

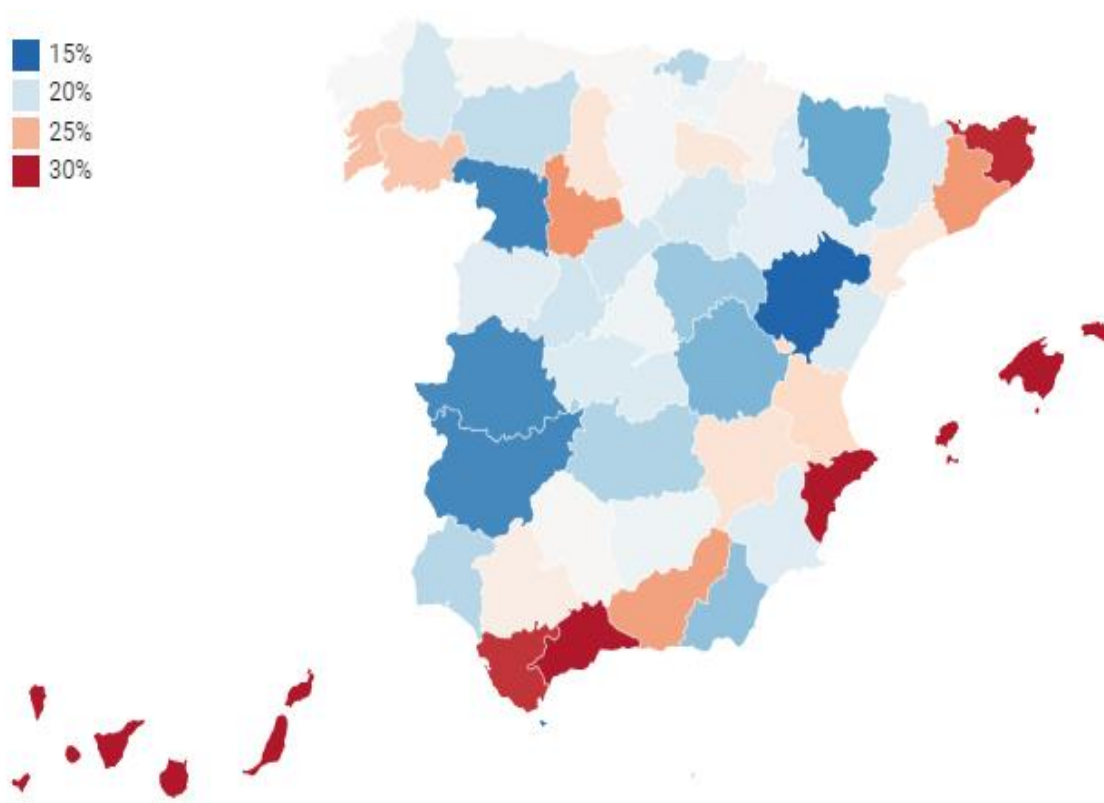


Ilustración 1. Comunidades Autónomas más afectadas por los ERTEs.

4. EFECTOS DEL ERTE EN CANARIAS.

El pasado 17 de abril la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias ha registrado 27.177 solicitudes de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor, con un total de 199.401 trabajadores y trabajadoras afectadas.

Es por ello que se ha insistido desde la Comunidad Autónoma de Canarias la prórroga de los ERTE por causa de fuerza mayor en el sector turístico más allá de la declaración del estado de alarma y consideró imprescindible la elaboración de un plan de choque específico para las Islas.

La consejera de Economía, Conocimiento y Empleo, Elena Máñez insistió en que “Hablamos de un sector que supone el 35% del PIB y el 40% del empleo en el Archipiélago”, y que consideró que el turismo “no se va a recuperar de un día para otro” y necesitará “medidas de acompañamiento específicas para su reactivación”.

Por otro lado, se subraya que los ingresos por el IGIC han caído en marzo un 66% respecto al mismo mes del año pasado, y para 2020 está prevista una disminución del 69,7% de la recaudación por toda la fiscalidad autonómica, con un descenso en 667 millones de euros.

En este contexto, Máñez consideró que el hecho diferencial del Archipiélago “debe ser atendido para garantizar nuestra suficiencia financiera, imposible si no se nos permite el endeudamiento”, por lo que reclamó “un compromiso claro, solidario y contundente de la Unión Europea a favor de la liquidez de los Estados que la integran”²⁵.

4.1 ERTE vinculados al turismo en Canarias.

En Canarias el 45,4% de los ERTE por causa de fuerza mayor registrados hasta el 17 de abril está vinculado de manera directa al sector turístico, con 12.359 expedientes presentados que afectan a un total de 113.795 personas trabajadoras, el 57% del total de las afectadas.

Por actividad económica, hostelería y comercio acogen el mayor número de expedientes, con el 31,65% y el 25,82% del total, respectivamente, seguidos por otros servicios (7,73%); transporte y almacenamiento (6,99%); actividades administrativas y servicios auxiliares (4,16%); actividades artísticas recreativas y de entretenimiento (3,98%); actividades sanitarias y de servicios sociales (3,95%); construcción (3,73%); industria manufacturera (3,3%) y educación (3,15%).

²⁵ Canarias Diario. Economía. Los ERTEs afectan a 199.401 trabajadores en Canarias, el 57% del sector turístico. Disponible en: <https://www.canariadiario.com/los-ertes-afectan-a-199.401-trabajadores-en-canarias-el-57-del-sector-turistico>

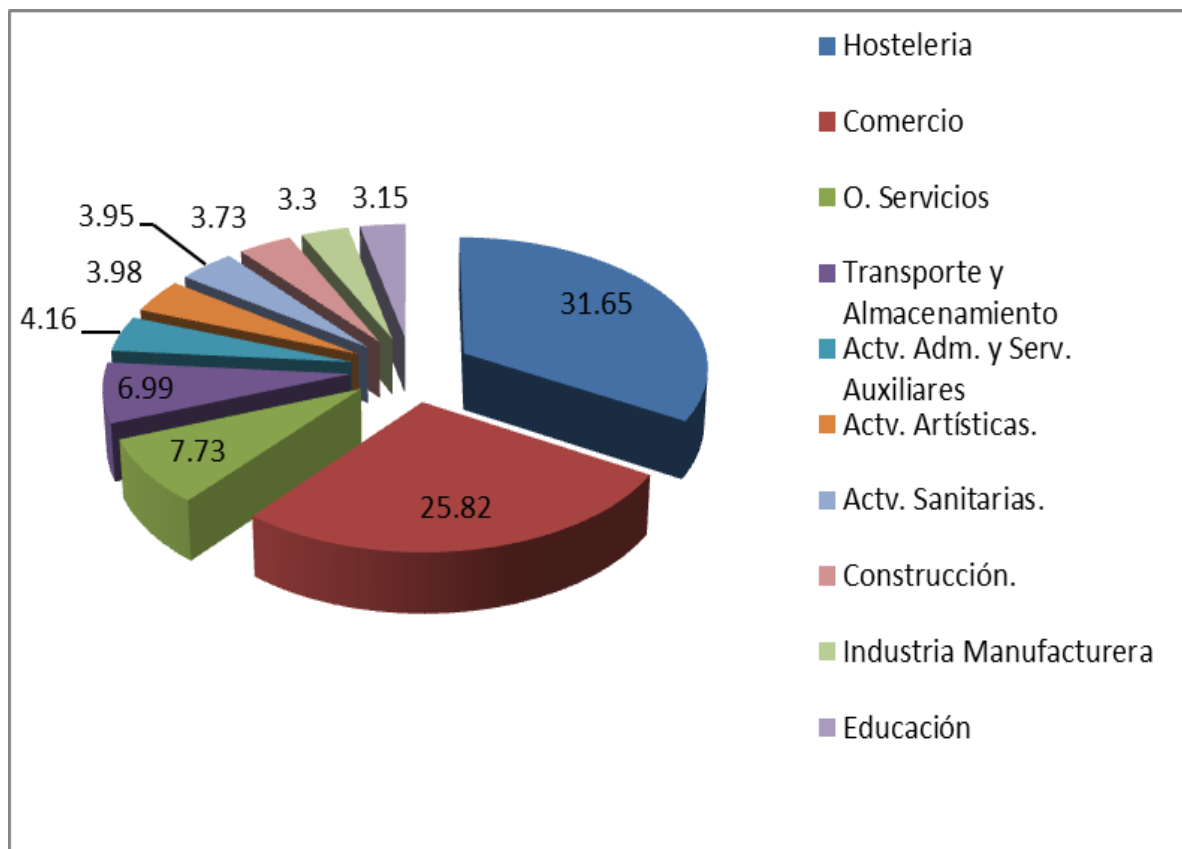


Ilustración 2. Sectores más afectados por los ERTE en Canarias.

Por sectores económicos, los de hostelería (31,7%), comercio (25,8%) y resto de servicios (35%) aglutinan la mayor parte de los expedientes.

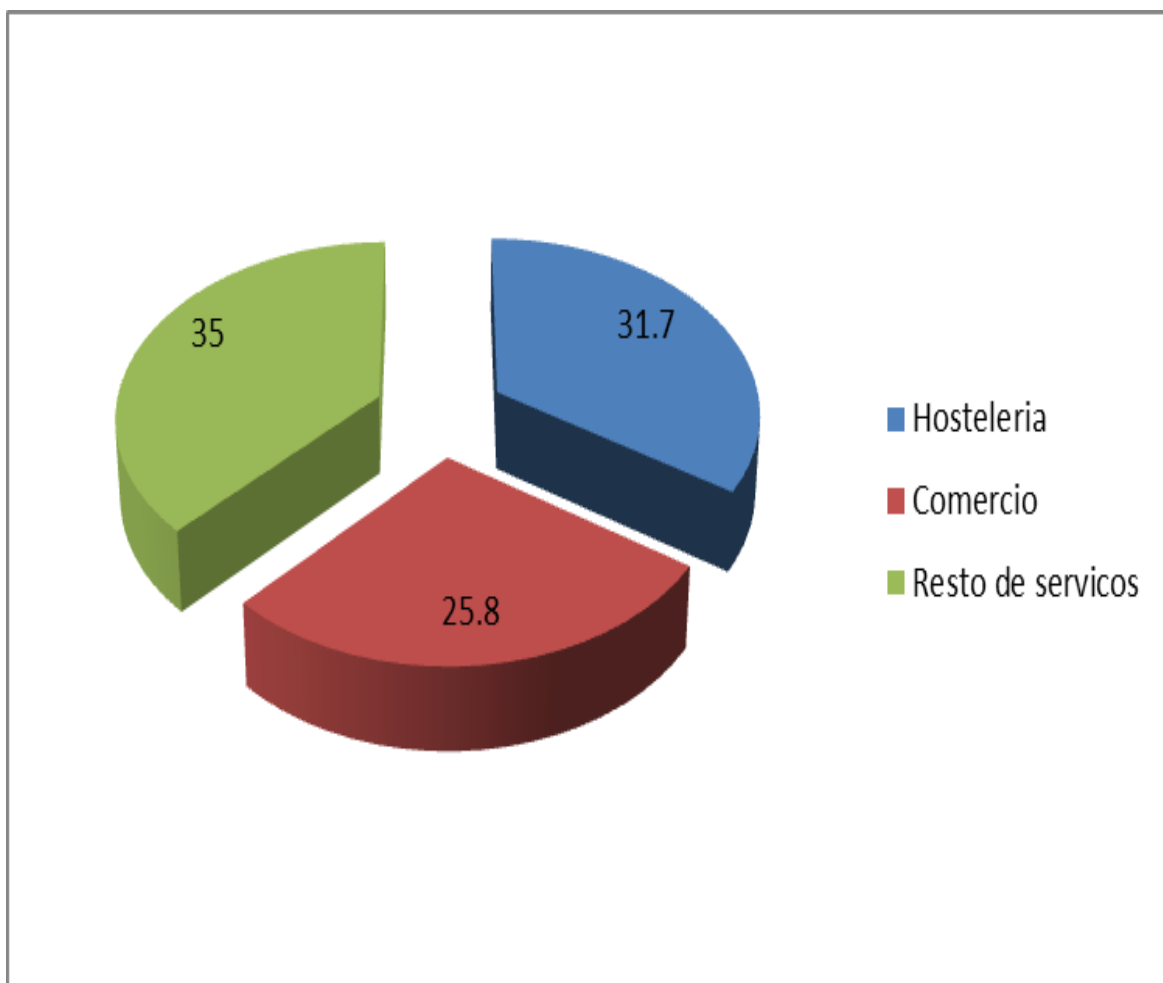


Ilustración 3. Principales sectores afectados por los ERTE.

La mayoría de solicitudes (98,2%) corresponde a empresas de entre 1 y 50 personas trabajadoras, con 26.346 expedientes. De esas empresas, solo las de entre 1 y 5 personas empleadas acumulan 20.201 solicitudes, el 75,28% del total.

La Dirección General de Trabajo se encarga de autorizar las solicitudes de ERTE presentadas, un trámite que dura un máximo de 5 días, ya que al término de ese plazo opera el silencio administrativo, aunque incluso cuando se da este caso la Dirección General sigue gestionando las autorizaciones a fin de dar todas las garantías jurídicas a las empresas.

Por su parte, de manera paralela, las empresas que presentan un ERTE deben gestionar directamente con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la solicitud colectiva de prestaciones para sus trabajadores y trabajadoras²⁶.

4.2 **Solicitud de prórroga de los ERTE en Canarias.**

Desde Canarias teniendo en cuenta la difícil situación por la que están pasando los diferentes sectores debido a la carencia de trabajo y turismo tanto empresarios como sindicatos y el propio Gobierno de Canarias se han puesto de acuerdo para solicitar una prórroga de los ERTE por causa de fuerza mayor provocados por el COVID-19.

En este estado lo que se pretende es que los ERTE no se vinculen a una fecha en concreto sino a una circunstancia, la recuperación de la actividad. Cuando el nivel de actividad sea suficiente para que las empresas puedan abrir y sean rentables.

El problema se encuentra en que si se aprueba la prórroga de los ERTE hasta final del año 2020 esto supondría un alto coste, concretamente alrededor de unos dos mil millones de euros, para mantener los ERTE de los trabajadores.

Por otro lado, se pretende que los ERTE no se mantengan únicamente para el sector hotelero, sino que debe llegar a todas las actividades vinculadas al turismo; comercio, restauración, rent a car, industria, etc.

El secretario general de CC OO, Inocencio González, comparte esta visión: *“No se puede cerrar una fecha concreta ante un escenario incierto. La prórroga de los ERTE se debe vincular a que haya actividad y debe extenderse a todos los sectores vinculados al turismo”*.

²⁶ Canarias Diario. Economía. Los ERTEs afectan a 199.401 trabajadores en Canarias, el 57% del sector turístico. Disponible en: <https://www.canariasdiario.com/los-ertes-afectan-a-199.401-trabajadores-en-canarias-el-57-del-sector-turistico>

En Canarias, tanto empresarios como sindicatos y Gobierno regional están alineados y entienden que los ERTE deben extenderse hasta que se recupere la actividad económica²⁷.

5. RECUPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ERTE.

Aquellos negocios que se encuentran ubicados en provincias que han entrado en la nueva fase de desescalada pueden necesitar reincorporar a algún trabajador para hacer frente al posible aumento de la demanda.

Hay que tener en cuenta que el procedimiento a llevar a cabo no es el mismo si se trata de recuperar a parte o a la totalidad de los empleados. A continuación explicaremos los modelos y pasos a seguir en cada uno de los casos.

- Desafectación de parte de la plantilla:

Si no se produce la finalización en su totalidad del ERTE, se da paso a un ERTE parcial y por lo tanto hay que comunicárselo al SEPE y a la Seguridad Social.

El SEPE ha habilitado un formulario al efecto. Se trata del modelo BAJAS ERTE, en el que la empresa o el autónomo empleador tendrá que comunicar el NIF o NIE del trabajador o trabajadores que finalizan el ERTE y que se van a reincorporar, además del CCC del centro de trabajo al que están asignados, así como la fecha de baja de la prestación que se les debe aplicar.

Se les debe hacer llegar un documento en formato Excel, con las casillas rellenas a la Dirección Provincial del SEPE en el momento que se conozca la incorporación de parte los trabajadores. A poder ser antes del 25 del mes en que proceda la baja de la prestación para no generar pagos indebidos. Los datos a incluir son los siguientes; El

²⁷ Canarias7. Ampliar los ERTE en Canarias hasta final de año costará 2.000 millones. Disponible en: <https://www.canarias7.es/economia/ampliar-los-erte-en-canarias-hasta-final-de-ano-costara-2000-millones-BF9326524>

código de cuenta de cotización de la empresa (CCC), el NIF/NIE del trabajador y la fecha de baja de la prestación.

- Finalización total del ERTE:

En este caso el formulario de fin de ERTE es un modelo de solicitud unificado, como la solicitud colectiva que originó la prestación. Dicho documento debe contener; El código de cuenta de cotización (CCC) de la empresa, el número de trabajadores que finalizan el ERTE y la fecha de baja en la prestación que será la del primer día de trabajo de jornada habitual para la plantilla, tras la suspensión o la reducción de jornada.

En este caso, además de enviar el formulario al SEPE, también hay que comunicar la finalización del ERTE a la autoridad laboral competente.

Si fuese necesario se podría sustituir la suspensión de la jornada laboral llevada a cabo por el ERTE, por una reducción de jornada, es decir, recuperar al empleado y reducir sus horas de trabajo mientras sea necesario.

El negocio pagará al trabajador por parte de la jornada que lo necesite en función de la situación de su negocio y del resto, hasta llegar a las horas previstas en su contrato, se encargará el servicio público, abonándolas a través de la prestación por desempleo.

En principio, para pasar de la suspensión a la reducción de jornada bastaría también con comunicárselo al SEPE aunque, en este cambio, además habría que tramitar la modificación a través del Sistema Red.

La clave está en que, desde el momento en que la autoridad laboral aprueba el ERTE por causa de fuerza mayor, el empleador tiene libertad para suspender o reducir la jornada sin ni siquiera necesitar de la aprobación de dicha autoridad.

Por otro lado, un autónomo puede recuperar a un trabajador del ERTE porque, al reabrir, considera que va tener un repunte en la actividad y, más

adelante, retractarse y devolverlo al ERTE. Mientras exista causa de fuerza mayor, puede ser reversible.

Siempre que exista la causa de fuerza mayor. Es lógico, el ERTE se mantiene y, por tanto, el autónomo puede aludir que, al haber vuelto los motivos que le llevaron a hacer ERTE por causa de fuerza mayor, necesita volver a afectar a su trabajador ya que la decisión no fue la acertada.

Una de las cláusulas más importantes que se establecieron a la hora de solicitar los ERTE por causa de fuerza mayor y que provocó un gran debate es la del mantenimiento del empleo durante seis meses al que se compromete el empleador cuando recurre al expediente. Todos los despidos que se realicen durante este tiempo serán improcedentes, con una salvedad.

La única situación en la que un negocio puede despedir es cuando el negocio esté en riesgo de quiebra. O, dicho de otra forma, "la reserva para el mantenimiento del empleo no se aplica si la empresa tiene se encuentra en la fase previa de un concurso de acreedores". Esta medida, que ha sido una reivindicación de todo el colectivo, atenderá justamente a los autónomos que se encuentren en una situación especialmente crítica²⁸.

5.1 Incentivos de la seguridad social para recuperar a los empleados del ERTE por causa del covid-19.

El Gobierno ha cerrado el Acuerdo Social que firmaron varios miembros del Ejecutivo y los agentes sociales por el que se adaptan las condiciones de los trabajadores incluidos en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) a la desescalada.

²⁸ Autónomos y Emprendedores. Guía de todas las ayudas y prestaciones para autónomos afectados por el COVID. Disponible en: <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/guias-de-emprendimiento/guia-todas-ayudas-prestaciones-autonomos-afectados-covid/20200514170650022247.html>

En dicho acuerdo, se incluyen nuevos incentivos de la Seguridad Social para la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores en estos expedientes a través de exoneraciones en las cotizaciones sociales.

En el acuerdo se crea una nueva categoría de ERTE para las empresas que puedan reiniciar su actividad, denominado “de fuerza mayor parcial”, que durará hasta el próximo 30 de junio. Durante este periodo, las empresas pueden combinar trabajadores en actividad y suspendidos y por todos ellos quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Para incentivar la reincorporación a los puestos de trabajo del máximo número posible de trabajadores en ERTE, las exenciones serán mayores para los empleados que regresen a la actividad que para quienes continúen suspendidos. En concreto, las empresas de menos de 50 empleados tendrán una exención de cotizaciones del 85% en las cotizaciones devengadas en el mes de mayo y del 70% en las devengadas en junio para los trabajadores que retomen la actividad. Para los que continúen suspendidos, también habrá exoneración, pero será menor: del 60% para las cotizaciones devengadas en mayo y del 45% para las de junio.

En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, la exención para los empleados que se reincorporen será del 60% y del 45% para las cotizaciones devengadas en mayo y junio, respectivamente. Para los trabajadores que no se reincorporen, la rebaja será del 45% en mayo y del 30% en junio.

Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para los trabajadores que mantendrán como cotizado a todos los efectos el periodo en que se apliquen. Además, no se tendrá en cuenta dicho periodo para el cálculo de las prestaciones futuras.

Para aquellas empresas que no puedan retomar la actividad y se encuentren en situación de ERTE de fuerza mayor total se mantienen las exenciones previstas hasta el 30 de junio. La exoneración de cuotas devengadas en los meses de mayo y junio, así como las cuotas por recaudación conjunta,

será del 100% para aquellas empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores y del 75% para aquellas cuya plantilla sea igual o superior a los 50.

Las medidas estarán vigentes hasta el 30 de junio, pero se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, previo acuerdo del Consejo de Ministros.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social, a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de los trabajadores afectados y el periodo de suspensión o reducción de la jornada²⁹.

6. CONCLUSIONES.

A lo largo de la investigación sobre este término, que a actualmente es un concepto con una importante repercusión social, se ha realizado un estudio profundo del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, más concretamente del artículo 47, donde se regula la suspensión del contrato de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Por motivos de la pandemia mundial producida por el COVID-19 los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han sido una de las soluciones más utilizadas que se han puesto a servicio de los empresarios para poder subsistir durante este estado de alarma. Aunque anteriormente ya existía este tipo de regulación de contratos de trabajo, es ahora cuando más se han dado lugar a suspensiones temporales colectivas en las empresas a causa de la paralización del país por el COVID-19.

²⁹ Revista Seguridad Social. La Seguridad Social incentivará el retorno de los empleados en ERTE a través de exenciones en las cotizaciones sociales. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2020/05/12/la-seguridad-social-incentivara-el-retorno-de-los-empleados-en-erte-a-traves-de-exenciones-en-las-cotizaciones-sociales/>

A raíz del estudio de esta figura y tras analizar los diferentes aspectos que abarca, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), como su mismo nombre indica, suponen una suspensión temporal colectiva de los contratos de trabajo. Lo que significa la paralización de la actividad laboral de los empleados por un periodo de tiempo determinado, pero nunca supondrá la finalización o extinción del contrato de trabajo del empleado.

SEGUNDA. Para llevar a cabo este proceso de suspensión temporal colectiva se tienen que cumplir una serie de condiciones. Estas condiciones pueden ser o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comúnmente se conocen como causas ETOP o también por causas de fuerza mayor, que son circunstancias extraordinarias que afectan a la continuidad de la actividad de la empresa ante hechos imprevisibles e inevitables.

TERCERA. Una vez expuestas las causas por parte de la empresa se debe llevar a cabo un procedimiento con una serie de normas que se deben seguir para que el ERTE siga adelante. La autoridad laboral y los representantes de los trabajadores tienen que estar al tanto de todo antes de realizar este proceso de suspensión temporal colectivo.

CUARTA. Los empleados que se vean afectados por el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), tienen derecho a recibir una prestación por desempleo mientras se encuentren en esta situación. Tienen derecho a esta prestación incluso si no han cotizado para la Seguridad Social el tiempo que se establece como mínimo y necesario para recibir dicha prestación.

QUINTA. Una vez el empresario lo crea oportuno, este puede recuperar del ERTE a los trabajadores que necesite para volver a poner en marcha su actividad laboral con total normalidad.

SEXTA. Un empresario puede recuperar a un trabajador del ERTE porque, al reabrir, considera que va tener un repunte en la actividad y, más adelante, retractarse y devolverlo al ERTE. Siempre y cuando aún exista la causa de fuerza mayor.

SEPTIMA. La Seguridad Social propone una serie de incentivos para los empresarios que saquen del ERTE a sus trabajadores. De esta forma se fomenta la vuelta a la actividad laboral y la finalización del proceso de suspensión colectiva de contrato de trabajo.

OCTAVA. Únicamente se puede despedir a un trabajador que se encuentre en vinculado a un ERTE cuando el negocio esté en riesgo de quiebra. O dicho de otra forma cuando la empresa se encuentre justamente en la fase previa al concurso de acreedores.

7. REFERENCIAS.

7.1 Bibliografía.

MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ - MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA. *Derecho del Trabajo*. EDITORIAL UNIVERSITARIA RAMON ARECES. (2019)

REMEDIOS ROQUETA BUJ. *Los expedientes de regulación temporal de empleo*. Incluye las medidas excepcionales en relación a los ERTes por causas relacionadas con el COVID-19. Tirant Lo Blanch. (2020).

RAMOS QUINTANA, M.I. Apuntes de la asignatura de Crisis de la empresa, 2020.

ROJAS RIVERO, G.P. Apuntes de la asignatura de Relaciones Laborales en la empresa, 2020.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE. Núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE, núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

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

7.2 Webgrafía.

Artículo sobre: ¿Qué es un ERTE?, Legálitas. Publicado el 17 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.legalitas.com/pymes-autonomos/actualidad/consultas-frecuentes/contenidos/Que-es-un-ERTE>.

Artículo sobre: Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), Economipedia. Autor: Francisco Coll Morales. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/expediente-de-regulacion-temporal-de-empleo-erte.html>.

Artículo sobre: Guía Laboral, La regulación de empleo. Gobierno de España. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_4.htm.

Artículo sobre: ¿Qué es un ERTE y cuáles son los derechos de los trabajadores?. Periódico digital, El Confidencial. Publicado el 02 de abril de 2020. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-02/erte-coronavirus-que-es-derechos-trabajadores_2481679/.

Artículo sobre: Hostelería, alojamientos y apuestas: los sectores más afectados por los ERTE. Periódico digital, El diario. Autores: Laura Olías y Raúl Sánchez. Publicado el 10 de mayo de 2020. Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/millones-trabajadores-afectados-ERTE-pendientes_0_1023998304.html.

Artículo sobre: Guía de ayudas y prestaciones para autónomos afectados por el COVID. Autónomos y Emprendedores. Autor: Daniel Ghamlouche. Publicado el 15 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/guias-de-emprendimiento/guia-todas-ayudas-prestaciones-autonomos-afectados-covid/20200514170650022247.html>

Artículo sobre: La Seguridad Social incentivará el retorno de los empleados en ERTE a través de exenciones en las cotizaciones sociales. Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Revista Seguridad Social. Publicado el 12 de mayo de 2020. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2020/05/12/la-seguridad-social-incentivara-el-retorno-de-los-empleados-en-erte-a-traves-de-exenciones-en-las-cotizaciones-sociales/>.

Artículo sobre: Los ERTEs afectan a 199.401 trabajadores en Canarias, el 57% del sector turístico. Periódico digital Canarias diario. Publicado el 20 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.canariasdiario.com/los-ertes-afectan-a-199.401-trabajadores-en-canarias-el-57-del-sector-turistico>.

Artículo sobre: Ampliar los ERTE en Canarias hasta final de año costará 2.000 millones. Canarias7. Autor: Silvia Fernández. Publicado el 12 de Junio de 2020. Disponible en: <https://www.canarias7.es/economia/ampliar-los-erte-en-canarias-hasta-final-de-ano-costara-2000-millones-BF9326524>

Artículo sobre: Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Wikipedia. Última vez modificada el 18 de junio de 2020. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Expediente_de_Regulaci%C3%B3n_Temporal_de_Empleo.

Artículo sobre: ERTE: Casi 3,9 millones de trabajadores afectados. Periódico digital, La Vanguardia. Publicado el 15 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200415/48540671696/erte-expediente-empleo-coronavirus-crisis.html>.

Artículo sobre: España se sitúa a la cola de las potencias europeas en protegidos por ERTE. Periódico digital, Cinco días, El País. Publicado el 13 de mayo de 2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/12/economia/1589300542_432926.html.

Artículo sobre: Cuáles son los sectores más y menos afectados laboralmente por la crisis del coronavirus. Expansión. Publicado el 8 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2020/05/08/5eb47395e5fdead6458b45d1.html>.

Artículo sobre: Despidos colectivos: diferencias entre ERE y ERTE. CECA MAGAN abogados. Publicado el 4 de diciembre de 2019. Disponible en: <https://www.cecamagan.com/despidos-colectivos-diferencias-ere-erte/>.