



## TRABAJO FIN DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA

Curso 2021/2022

---

*Los expedientes de regulación  
temporal de empleo por fuerza mayor  
basados en la pandemia del  
Coronavirus*

*Os expedientes de regulación  
temporal de emprego por forza maior  
basados na pandemia do Coronavirus*

*Temporary employment regulation  
due to force majeure based in  
Coronavirus pandemic*

Autora  
*Nuria Bello Barral*

Tutores  
*Jesús Federico Martínez Girón*  
*Alberto Arufe Varela*

Trabajo de Fin de Máster presentado en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña para la obtención del Máster Universitario de Abogacía (UDC-ICACOR)

## ÍNDICE

I.	PLANTEAMIENTO .....	5
II.	FUERZA MAYOR POR COVID-19: CONCEPTO Y FUENTES NORMATIVAS	6
II.1.	La fuerza mayor por COVID-19: concepto, requisitos y efectos .....	6
II.2.	Las fuentes normativas reguladoras de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor basados en la COVID-19 .....	11
III.	EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR CON CAUSA EN LA COVID-19 .....	18
III.1.	Tipología de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor basados en la COVID-19.....	18
III.2.	Figuras afines.....	21
III.3.	Deslinde jurisprudencial de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor o por causas objetivas por COVID-19 .....	23
IV.	TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR POR COVID-19 .....	25
V.	EFFECTOS DE SU TRAMITACIÓN .....	28
V.1.	Efectos sobre la relación jurídica de Seguridad Social.....	28
V.2.	Efectos limitativos para la protección del empleo: la mal llamada “prohibición de despedir por motivos COVID-19” y la CSE .....	30
V.2.1.	<i>Las repercusiones del incumplimiento de las limitaciones sobre la relación laboral.</i>	35
V.2.2.	<i>Las repercusiones del incumplimiento de las limitaciones sobre la relación jurídica de Seguridad Social.....</i>	38
V.3.	Efectos a nivel fiscal.....	39
VI.	CONCLUSIONES .....	41
	BIBLIOGRAFÍA.....	43
	APÉNDICE JURISPRUDENCIAL .....	46
	APÉNDICE LEGISLATIVO .....	50

## ABREVIATURAS

**Art.** Artículo

**ASDE** Acuerdo Social en Defensa del Empleo

**BOE** Boletín Oficial del Estado

**COVID-19** Enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2

**CC** Código Civil

**CNAE** Clasificación Nacional de Actividades Económicas

**CSE** Cláusula de salvaguarda del empleo

**DA** Disposición Adicional

**DGT** Dirección General de Trabajo

**Ed.** Editorial

**Ej.** Ejemplo

**ERTE(s)** Expediente(s) de regulación temporal de empleo

**ET** Estatuto de los Trabajadores

**ETOP** Económicas, técnicas, organizativas y productivas

**IRPF** Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

**ISM** Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (relativo a Orden)

**LIRPF** Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

**LSS** Ley General de la Seguridad Social

**Núm.** Número

**OMS** Organización Mundial de la Salud

**P. (pp.)** Página(s)

**RD** Real Decreto

**RDL** Real Decreto-ley

**RPDC** 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

**SAN** Sentencia Audiencia Nacional

**SJS** Sentencia Juzgado de lo Social

**STSJ** Sentencia Tribunal Superior de Justicia

**STS** Sentencia Tribunal Supremo

**TES** Trabajo y Economía Social (relativo a Orden)

**TS** Tribunal Supremo

**Vid.** Véase

## **RESUMEN**

La pandemia provocada por la COVID-19 ha traspasado fronteras, poniendo en jaque a todos los sectores de la economía mundial. En aras de proteger el empleo y mitigar sus efectos negativos en el tejido empresarial español, se habilitó la posibilidad de recurrir a la figura de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor basados en el Coronavirus. La necesidad de legislar y modificar dichos instrumentos sobre la marcha ha generado que sea confuso distinguir su tipología, cómo debe efectuarse su tramitación administrativa e incluso las consecuencias de su adopción. A través del presente estudio se pretende concretar su régimen jurídico, poniendo el foco especialmente sobre el análisis de los incipientes pronunciamientos judiciales sobre las extinciones de los contratos de trabajo y el incumplimiento de las limitaciones derivadas de su tramitación.

## **RESUMO**

A pandemia provocada pola COVID-19 traspasou fronteiras, poñendo en xaque a todos os sectores da economía mundial. En aras de protexer e mitigar os seus efectos negativos no tecido empresarial español, habilitouse a posibilidade de recorrer á figura dos expedientes de regulación temporal de emprego por forza maior basados no Coronavirus. A necesidade de legislar e modificar ditos instrumentos sobre a marcha xerou que sexa confuso distinguir a súa tipoloxía, cómo debe efectuarse a súa tramitación administrativa e incluso as consecuencias da súa adopción. A través do presente estudo preténdese concretar o seu réxime xurídico, poñendo o foco especialmente sobre a análise dos incipientes pronunciamentos xudiciais sobre as extincións dos contratos de traballo e o incumprimento das limitacións derivadas da súa tramitación.

## **ABSTRACT**

The pandemic caused by COVID-19 has crossed borders, putting all sectors of the world economy in check. In order to protect employment and mitigate its negative effects on the Spanish economy, there is the possibility of resort to the figure of temporary employment regulation due to force majeure based on the Coronavirus. The need to legislate and modify these instruments very quickly has made it confusing to discern between their typology, how their administrative processing should be carried out, and even the consequences of their adoption. Through this study, it is intended to specify its legal framework, focusing especially on the analysis of the incipient judicial pronouncements about the termination of employment contracts and the unfulfillment of their limitations.

## **I. PLANTEAMIENTO**

La elevación de la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19 a pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el pasado 11 de marzo de 2020, provocó la adopción de medidas inmediatas por parte de los Gobiernos para prevenir y contener el virus y mitigar su impacto sanitario, social y económico. La economía pasó a depender de la evolución temporal y geográfica del brote originado en China, afectando a todas las cadenas de valor y suministros mundiales, e impregnando de incertidumbre las decisiones de todos los agentes sociales y empresariales.

Ante esta situación grave y excepcional, en nuestro país se declaró el estado de alarma mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y se establecieron medidas de flexibilización para las empresas y organizaciones con el ánimo de que el problema conyuntural no se convirtiese en estructural. En este contexto, entraron en escena los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor motivados por la COVID-19, que constituyen el objeto del presente trabajo, y cuya normativa ha ido variando a la par que la pandemia sanitaria. La vertiginosa rapidez con la que sucesivamente se fueron produciendo cambios respecto a estas figuras, hace necesario recopilar en un único documento el régimen jurídico de las mismas, comenzando por la propia esencia de la fuerza mayor -que en este caso, parece alejada de las clásicas tesis doctrinales al amparar medidas bajo unas causas que en algunos casos duran ya casi dos años-, sus fuentes normativas y su tipología, para rematar con los principales efectos y consecuencias derivados de su tramitación.

La adopción de este tipo de expedientes de regulación temporal de empleo ha traído consigo medidas de protección del empleo que afectan directamente a empleadores y personas trabajadoras: limitaciones a la hora de efectuar extinciones de los contratos de trabajo, así como la posibilidad de aplicar bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para las organizaciones, y prestaciones por desempleo y protección del empleo temporal para los individuos afectados. Todo ello invita inevitablemente a reflexionar sobre la efectividad de estas medidas y sobre la causa que ha motivado su tramitación masiva, permitiendo abrir el debate sobre la introducción de mejoras o modificación de la regulación de este tipo de figuras para evitar que la incertidumbre que ha impregnado y caracterizado a estas medidas de flexibilización del empleo se repita en el futuro.

## II. FUERZA MAYOR POR COVID-19: CONCEPTO Y FUENTES NORMATIVAS

### *II.1. La fuerza mayor por COVID-19: concepto, requisitos y efectos*

La fuerza mayor se recoge en los artículos 45.1 i) y 49.1 h) 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 (en adelante ET), como causa de suspensión o extinción de los contratos de trabajo, pero en ningún caso se ofrece una delimitación de su ámbito y alcance concretos. Nos hallamos pues, ante un concepto abierto, para cuya adecuada comprensión es necesario acudir a la doctrina jurisprudencial y a las diversas disposiciones que enumeran sus características o los acontecimientos que pueden llegar a tener tal consideración.

En ese sentido, debemos remitirnos al artículo 1105 del Código Civil (en adelante, CC), en el que se definen los rasgos que un evento debe reunir para ser considerado de fuerza mayor: *“nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”*. Partiendo de esa premisa general, resulta meridiano para doctrina y jurisprudencia que la fuerza mayor se refiere a aquellas situaciones externas y ajenas a la actividad empresarial, que resultan totalmente inevitables e imprevisibles<sup>1</sup>, y que imposibilitan la prestación de servicios por parte de las personas trabajadoras de manera definitiva o temporal. En el contexto de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor en los que se basa nuestro estudio, nos centraremos en la fuerza mayor temporal que el mencionado artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge como causa de suspensión del contrato de trabajo, y que necesariamente debe reunir las siguientes características: en primer lugar, el hecho que origina la fuerza mayor debe ser totalmente ajeno al área de actuación empresarial, de manera que exista una completa desconexión entre el evento dañoso y el ámbito de actuación de la organización (así se clarifica en la STS (Sala de lo Contencioso) de 28 de septiembre de 1990 (ECLI:ES:TS:1990:11762)); en segundo término, debe ser totalmente inevitable e imprevisible para la empresa, puesto que se considera una fuerza superior a toda previsión y control, debiendo ponderarse para su concurrencia la normal y razonable previsión de las circunstancias que se exijan adoptar en cada supuesto concreto (tal y como expone la STS (Sala de lo Social) de 8 de julio de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:4815))<sup>2</sup>; y por último, la fuerza mayor

---

<sup>1</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2017). *El despido por fuerza mayor*. Tirant lo Blanch, p. 1.

<sup>2</sup> La previsibilidad y evitabilidad se configuran como elementos básicos de la fuerza mayor, especificando la

debe tener carácter temporal y no definitivo, puesto que, en caso contrario, habilitaría para la extinción de los contratos, pero no para su suspensión o la reducción de las jornadas de trabajo (STS (Sala de lo Contencioso) de 25 de julio de 1989 (ECLI:ES:TS:1989:4517)).

Generalmente, se vincula la fuerza mayor a desastres naturales como inundaciones, plagas o terremotos, o a catástrofes como explosiones, incendios, guerras... tal y como ocurre reiteradamente en la jurisprudencia (ej. STS (Sala de lo Social) de 8 de julio de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:4815)). No obstante, también ocurre así en la normativa legal, y ejemplo de ello es el Real Decreto-ley 11/2019, de 20 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas -que consideraba justificadas las suspensiones, reducciones o despidos colectivos consecuencia de estos fenómenos naturales extraordinarios-, el programa de activación del empleo<sup>3</sup> -que relaciona la fuerza mayor con acontecimientos catastróficos naturales, imprevisibles o que habiendo sido previstos no fuera posible evitarlos, como maremotos, terremotos, inundaciones, incendios, explosiones, tormentas de viento y mar...-, la regulación sobre contratos del sector público en la que se califican ciertos supuestos como fuerza mayor<sup>4</sup> y las medidas adoptadas en el ámbito de seguridad social, laboral y de protección del empleo por las pérdidas de actividad y daños sufridos como consecuencia de la borrasca "Filomena"<sup>5</sup> o de la erupción del volcán de

---

jurisprudencia que aquellos hechos que, aun siendo previsibles, sean inevitables, insuperables o irresistibles, siempre que se cumpla el requisito de ajenidad, serán considerados de fuerza mayor (en tal sentido se manifiesta la STS (Sala de lo Social), de 22 de diciembre de 1997 (ECLI:ES:TS:1997:7939)). Son innumerables las sentencias que han seguido esta línea; ej. STS (Sala de lo Social) de 23 de mayo de 2006 (ECLI:ES:TS:2006:3479), STS (Sala de lo Social) de 16 de julio de 2001 (ECLI:ES:TS:2001:6195), siendo destacable que ciertos tribunales consideran fuerza mayor aquellas decisiones administrativas o judiciales que afectan a la continuidad empresarial si en su fundamento no se encuentra una actividad ilegal de la empresa, puesto que en ese sentido sí sería previsible (STSJ Cataluña, de 11 de marzo de 2016 (ECLI:ES:TSJCAT:2016:2286), STSJ Andalucía, de 1 de marzo de 2002 (ECLI:ES:TSJAND:2002:3472)).

<sup>3</sup> La DA 4ª del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo hace referencia a la exoneración del pago de cuotas en supuestos de fuerza mayor para favorecer el mantenimiento del empleo.

<sup>4</sup> En el artículo 239 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, se califican como fuerza mayor: a) *Los incendios causados por la electricidad atmosférica.* b) *Los fenómenos naturales de efectos catastróficos, como maremotos, terremotos, erupciones volcánicas, movimientos del terreno, temporales marítimos, inundaciones u otros semejantes* y c) *Los destrozos ocasionados violentamente en tiempo de guerra, robos tumultuosos o alteraciones graves del orden público.*

<sup>5</sup> *Vid.* Real Decreto-ley 10/2021, de 18 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por la borrasca "Filomena"; la Orden ISM/707/2021, de 24 de junio, por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas de Seguridad Social previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil como consecuencia de la borrasca «Filomena» y la Orden TES/1223/2021, de 4 de noviembre, por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas laborales y de protección por desempleo previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil como consecuencia de la borrasca "Filomena".

La Palma<sup>6</sup>. Sin embargo, pueden existir otras causas que imposibilitan la continuación de la actividad empresarial, como el denominado *factum principis*, relativo a las decisiones de los poderes públicos, tal y como se refleja en la nueva redacción del artículo 47.6 del ET operada por la reforma laboral<sup>7</sup> -introducida precisamente para englobar en el concepto de fuerza mayor las limitaciones a la actividad para mitigar situaciones similares a la COVID-19 en el futuro- y por reiterada jurisprudencia (por ejemplo, STS (Sala de lo Contencioso), de 25 de noviembre de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:6745) sobre concesiones en el mercado de abastos, o STSJ Madrid, de 15 de septiembre de 2006 (ECLI:ES:TSJM:2006:9630) sobre expropiación de los bienes necesarios para la actividad empresarial). En base a lo anterior, se puede efectuar una primera clasificación de la fuerza mayor distinguiendo, como lo hace *Fernández Orrico*<sup>8</sup>, entre fuerza mayor propia, referida a los sucesos y catástrofes naturales, y fuerza mayor impropia o derivada de decisiones de agentes externos. No obstante, en ambos tipos de fuerza mayor, se debe tener en cuenta que no es necesario que la eventualidad afecte directamente a la empresa, sino que la afectación del hecho en cuestión a su entorno, puede derivar en consecuencias como la falta de suministros, problemas de movilidad... que acaban generando la imposibilidad de continuar temporalmente con la actividad, siendo ello también considerado fuerza mayor (STS (Sala de lo Social) de 23 de mayo de 2006 (ECLI:ES:TS:2006:3479), STSJ Extremadura, de 22 de enero de 2013 (ECLI:ES:TSJEXT:2013:94)).

Una vez hemos delimitado el concepto de fuerza mayor, debemos precisar que sus efectos en el seno de los expedientes de regulación temporal de empleo (en adelante, ERTes) se circunscriben a la posibilidad de suspensión de los contratos y/o reducción de las jornadas de trabajo, previa tramitación del procedimiento específico recogido en los artículos 47 apartados 5 y 6, y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Título II del Capítulo IV del 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 (en adelante, RPDC). La particularidad de este tipo de medidas de flexibilización radica en que será la autoridad laboral competente la que constate o no la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa,

---

<sup>6</sup> Vid. Disposición adicional 5ª y 7ª del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo y arts. 9, 10 y 11 y Disposición adicional 1ª del Real Decreto-ley 20/2021.

<sup>7</sup> Vid. Art. 47.6 ET: “La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública”.

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (2010). *La reforma laboral de 2010*. Ed. Aranzadi, pp. 15-25. ISBN 978-84-9903-657-1.



correspondiéndole a esta última la decisión de proceder a suspender los contratos o reducir las jornadas de trabajo. Para dicha constatación de fuerza mayor, no se exige la concurrencia de otras causas adicionales, como que la empresa se encuentre en crisis, siendo totalmente irrelevante la situación próspera o adversa de la organización, tal y como especifica la STS (Sala de lo Contencioso) de 12 de noviembre de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:9946).

Precisamente sobre la base de este tipo de medida de flexibilización del empleo, ha aparecido la figura de los expedientes de regulación temporal de empleo con causa en la COVID-19, cuya tramitación ha sido masiva a consecuencia de la pandemia sanitaria y las medidas de contención del virus que de una u otra forma han afectado gravemente al tejido empresarial de nuestro país<sup>9</sup>. En este sentido, es interesante analizar hasta qué punto esta fuerza mayor temporal por COVID-19 cumple los requisitos expuestos anteriormente y, por lo tanto, puede amparar las medidas adoptadas por las organizaciones en todo el territorio nacional. Para ello, en primer lugar, es necesario mencionar qué se considera fuerza mayor por COVID-19 según el artículo 22 del texto consolidado del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante, RDL 8/2020)<sup>10</sup>, en el que se especifica que se engloban en dicho concepto las pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma y las medidas adoptadas por las diversas autoridades competentes cuando estas implican la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales de afluencia pública, las restricciones en el transporte público y de movilidad de las personas o las mercancías, la falta de suministros que impida continuar con el desarrollo normal de la actividad empresarial, y las situaciones urgentes y extraordinarias consecuencia del contagio de la plantilla o de la adopción de medidas de aislamiento preventivo por la autoridad sanitaria. Además, se permite la existencia de una fuerza mayor temporal parcial, pudiendo afectar tan sólo a la parte de la plantilla o de la actividad no considerada esencial<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Los ERTE por COVID-19 llegaron a proteger a más de 3,6 millones de personas trabajadoras en su punto más alto en 2020. Actualmente, dicho colectivo se ha reducido en un 94,7%, siendo la cifra de personas trabajadoras afectadas por estas medidas de 190.718 en octubre de 2021 (MONCLOA. GOBIERNO DE ESPAÑA. *Octubre finaliza con un nuevo mínimo de 190.718 trabajadores en ERTE*. [Consultado el 20 de noviembre de 2021]. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/031121-erteoctubre.aspx>.

<sup>10</sup> Vid. Art. 22 Real Decreto-ley 8/2020.

<sup>11</sup> ROQUETA BUJ, R. (2021). *Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. Incluye las medidas excepcionales en relación a los ERTEs por causas relacionadas con la COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch. 2ª Edición, pp. 160-161.

Como se puede observar, la propia norma ha identificado como fuerza mayor no solo la propia declaración del estado de alarma, sino otras consecuencias derivadas de dicho evento y medidas posteriores al mismo, como las restricciones sanitarias que imposibilitaron temporalmente la continuación de la actividad empresarial, la falta de suministros o la movilidad de las personas. No obstante, si analizamos los tres requisitos básicos que deben concurrir para estar ante el clásico concepto de fuerza mayor temporal, podemos observar que alguno de ellos puede quedar en entredicho: si bien resulta meridiano que las pérdidas de actividad y demás sucesos consecuencia de la COVID-19 han sido totalmente ajenos y externos al área de actuación empresarial, así como que no era previsible que la pandemia sanitaria se agravase hasta tal punto que interfiriese de este modo en la economía -puesto que la evitabilidad y previsibilidad de la pandemia sanitaria correspondería en todo caso, a los poderes públicos, y de ninguna manera a las empresas-, pueden surgir dudas en relación con la temporalidad de la fuerza mayor que ampara a los ERTes que están vigentes desde marzo de 2020 hasta, por el momento, el 28 de febrero de 2022. Nos hallamos, por lo tanto, ante medidas de flexibilización temporal que duran ya casi dos años, y que, en muchos de los casos, han interferido en la propia estructura empresarial, dejando atrás su carácter coyuntural<sup>12</sup> y pasando a establecerse como un problema permanente en el presente y que compromete gravemente el futuro de la organización. Asimismo, la parcialidad de la fuerza mayor, a priori, parece que puede ser contraria al propio concepto, el que, debido a su carácter extraordinario e inevitable, debería concurrir de forma total y completa, sin poderse realizar excepciones parciales.

Por último, no resulta menos interesante tratar de encuadrar a la fuerza mayor por COVID-19 dentro de alguno de los dos tipos de fuerza mayor en función de su naturaleza: propia o impropia. Al tratarse de una pandemia sanitaria originada por el virus SARS-CoV-2, podemos entender que se trata de una fuerza mayor propia, identificable con plagas, terremotos y otras catástrofes naturales. Sin embargo, debido a que realmente las restricciones a la actividad han sido impuestas por los poderes públicos en aras de contener y mitigar los efectos del virus, podríamos plantearnos si es posible que nos hallemos ante una fuerza mayor impropia.

Así las cosas, podemos afirmar que la fuerza mayor por COVID-19 es un concepto de creación legal y concreción administrativa, alejado del clásico concepto doctrinal, que forma parte de lo

---

<sup>12</sup> Siguiendo a GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. en *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 7/2021 parte Legislación. Doctrina. “La transición de los ERTes a los despidos por necesidades empresariales en las circunstancias extraordinarias de la COVID-19. Causas coyunturales versus estructurales y la incidencia de la libertad de empresa en la limitación del despido”, pp. 15-25, la apreciación del carácter coyuntural o estructural de la causa incumbe exclusivamente al empresario/a.

que podemos denominar un régimen jurídico *ex novo* para mitigar los efectos de la pandemia sanitaria sin precedentes<sup>13</sup>, hecho a medida, con carácter provisional para la ocasión de emergencia, y amparado en la gran amplitud del concepto de fuerza mayor temporal que hemos definido con anterioridad. Se trata de un supuesto de fuerza mayor temporal atípico, que por sus extraordinarias características pone contra las cuerdas su necesario carácter temporal e incluso su verdadera esencia, pero que ha sido constatada en innumerables ocasiones por las diversas autoridades laborales, autorizando expedientes de regulación temporal de empleo que han sido y siguen siendo necesarios para la contención de las consecuencias negativas que la pandemia provoca en la economía y en el mercado laboral.

## ***II.2. Las fuentes normativas reguladoras de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor basados en la COVID-19***

La excepcionalidad de la realidad ocasionada por la pandemia COVID-19 ha provocado que durante estos casi dos años se haya producido la publicación sucesiva de diversas normas reguladoras de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la pandemia para extender, modificar o concretar sus requisitos, efectos y consecuencias. Nos encontramos así ante un compendio normativo extenso y complejo, que debe ser analizado de forma cronológica y detallada para comprender adecuadamente la evolución que estas figuras de flexibilidad para las empresas y organizaciones e incluso el propio concepto de fuerza mayor temporal por COVID-19 han ido experimentado.

En primer lugar, no debemos olvidar que los ERTes por fuerza mayor encuentran su esencia como forma de suspensión del contrato en los artículos 45.1, 47.5 y 6 y 51.7 ET y el en Título II del Capítulo IV del RPDC. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa citada, es necesario examinar la regulación creada *ex novo* para dotar de flexibilidad interna a las relaciones laborales como consecuencia de la COVID-19 para poder recopilar en las sucesivas líneas todas las fuentes normativas reguladoras de los ERTes que son objeto de nuestro estudio.

El concepto de ERTE por fuerza mayor por COVID-19 se introdujo por primera vez mediante

---

<sup>13</sup> CORDERO GONZÁLEZ, J. (2020). “Derechodemia laboral y COVID-19: diques de contención ¿provisionales? frente a un desbordamiento oceánico” en *La Ley* 882/2020. Trabajo y Derecho. Nº 66, Sección Estudios. Ed. Wolters Kluwer.

el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que ya en su exposición de motivos señalaba como principal objetivo la protección del tejido productivo y social para minimizar el impacto de una pandemia sanitaria que estaba transmitiendo sus efectos a la economía y sociedad globales, afectando de lleno a la actividad productiva, demanda y bienestar de los ciudadanos de todo el mundo. Su artículo 22 calificaba como provenientes de fuerza mayor a las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tuviesen su causa directa en pérdidas de actividad a consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma<sup>14</sup> y las pertinentes suspensiones o cancelación de actividades, cierres temporales, restricciones a la movilidad, falta de suministros o situaciones urgentes por el contagio de plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo. Para las empresas que acudiesen a este tipo de medidas de flexibilidad, se establecieron exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social siempre que se comprometiesen a mantener el empleo<sup>15</sup>, y para las personas trabajadoras afectadas por este tipo de medidas, se facilitó el acceso a la prestación contributiva por desempleo aunque careciesen del período de cotización mínimo, no computando el período de suspensión o reducción de la jornada a efectos de consumo de los períodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Poco después, se publicó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados de la COVID-19 (en adelante, RDL 9/2020), a través del cual se establecieron ciertas limitaciones para proteger el empleo en el seno de las organizaciones que hubiesen recurrido a las medidas de flexibilización comentadas: se decretó la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido, que como consecuencia de la pandemia no podían alcanzar el objeto para el que fueron suscritos<sup>16</sup>, así como la prohibición de justificar la extinción del contrato de trabajo y el despido por la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante,

---

<sup>14</sup> El primer estado de alarma por COVID-19 se declaró mediante el RD 463/2020 el 14 de marzo de 2020, siendo prorrogado hasta el 21 de junio del mismo año. Sin embargo, hay que destacar que se declaró la inconstitucionalidad de los apartados 1, 3 y 5 del artículo 7, relativo a la limitación de la libertad de circulación de las personas a través de la STC de 14 de julio de 2021 (ECLI:ES:TC:2021:148), y que en ningún caso tuvo esto efectos algunos en la vigencia de los ERTes tramitados bajo la causa de limitación de dicha movilidad.

<sup>15</sup> A través de la disposición adicional sexta del RDL 8/2020, se introdujo la primera cláusula de salvaguarda del empleo, en virtud de la cual las empresas que aplicaban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social por la tramitación de un ERTE de fuerza mayor por COVID-19, asumirían el compromiso de mantener el empleo durante seis meses desde la reanudación de la actividad.

<sup>16</sup> *Vid.* Art. 5 RDL 9/2020. Con esta medida se pretendía garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, pudiesen alcanzar su duración máxima efectiva, y, por lo tanto, desplegasen sus plenos efectos en un mercado laboral con alto índice de contratación temporal como el español.

ETOP) previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020<sup>17</sup>. Si bien la vigencia de estas dos limitaciones se estableció para un primer momento hasta el 30 de junio de 2020, se ha ido prorrogando hasta la actualidad, siendo su fecha tope, por el momento, el 28 de febrero de 2022. Es también destacable el establecimiento de la extensión de las medidas en materia de cotización y protección por desempleo a los ERTes comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad al RDL 8/2020, siempre y cuando derivasen del COVID-19, así como la solicitud colectiva por parte de la empresa de las prestaciones por desempleo de las personas trabajadoras afectadas para agilizar su tramitación.

En nuestro recorrido por la normativa COVID-19, la siguiente parada debe ser el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (en adelante, RDL 15/2020), que reconoció en su exposición de motivos que la fuerza mayor temporal por COVID-19 se alejaba del clásico concepto doctrinal, siendo un concepto de creación legal y concreción administrativa vinculado en exclusividad a la excepcional y cambiante situación derivada de la pandemia sanitaria. Por este motivo, introdujo la posibilidad de existencia de parcialidad de la fuerza mayor del art. 22 del RDL 8/2020, pudiendo estar al mismo tiempo en una misma organización personas en activo que desarrollaban actividades esenciales, y otras con sus contratos suspendidos o reducciones de jornada por no realizar funciones con tal carácter. Además, amplió la protección por desempleo para los fijos-discontinuos que no hubiesen podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas como consecuencia de la COVID-19.

El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (en adelante, RDL 18/2020), recogió el I Acuerdo Social en Defensa del Empleo (en adelante, ASDE), que extendió el concepto de fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020<sup>18</sup> y delimitó expresamente dos tipos: la fuerza mayor total, para aquellos casos en los que las causas de los ERTes impidiesen el reinicio de la actividad empresarial, y fuerza mayor parcial, referida a cuando las causas permitiesen la recuperación parcial de la actividad, fijando que en la reincorporación de la plantilla debían priorizarse las reducciones de jornada, que se verían premiadas en las bonificaciones en Seguridad Social. Además, introdujo dos nuevos límites para las organizaciones que se acogiesen a este tipo de medidas: la prohibición del reparto de

---

<sup>17</sup> *Vid.* Art 2 RDL 9/2020.

<sup>18</sup> También posibilitó que los nuevos ERTes ETOP por COVID-19 retrotrajesen sus efectos a la fecha de finalización de los ERTes de fuerza mayor por COVID-19.

dividendos a aquellas empresas que disfrutasen de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, y la imposibilidad de acogerse a estos recursos de flexibilidad en caso de tener el domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales. En relación con la cláusula de salvaguarda del empleo, se concretó su cómputo -fijando que comenzarían a contar los seis meses desde que se reanuda la actividad, pudiendo hacerse de forma parcial o total-, el alcance de su incumplimiento -disponiendo que se consideraría que existe incumplimiento cuando se despidiesen o se extinguiesen los contratos de las personas trabajadoras afectadas<sup>19</sup>- y las consecuencias del mismo, concretadas en la reintegración de la totalidad de las exoneraciones en las cotizaciones con recargo y con los intereses de demora correspondientes. En definitiva, con todas estas medidas se pretendió dotar del dinamismo del que carecía el RDL 8/2020 para que la actividad empresarial pudiese irse ajustando al avance en la desescalada en cada territorio.

Debido a que a finales de mayo de 2020 todavía no habían cesado los efectos de la pandemia, mediante el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial (en adelante, RLD 24/2020) se publicó el II Acuerdo Social en Defensa del Empleo para prorrogar los efectos de los ERTes por fuerza mayor tramitados conforme al artículo 22 del RDL 8/2020 hasta el 30 de septiembre de 2020, y puntualizar que no se podrían tramitar más expedientes de regulación temporal de empleo de ese tipo, sino que se podría acudir a los denominados “ERTes por rebrote” a partir del 1 de julio para aquellas empresas que viesen impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención. Además, prorrogó la posibilidad de percepción de la prestación por desempleo y todas las limitaciones para las empresas hasta el 30 de septiembre de 2020, e introdujo la prohibición de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad y concertar nuevas contrataciones, directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo, salvo que las personas trabajadoras no pudiesen realizar dichas funciones por motivos relacionados con formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas.

---

<sup>19</sup> *Vid. DA 1ª RDL 18/2020: “No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.”*

El III Acuerdo Social en Defensa del Empleo se cristalizó en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (en adelante, RDL 30/2020), que supuso la adecuación de los mecanismos establecidos en la anterior normativa a los diferentes escenarios y graduación de la crisis sanitaria. En particular, se prorrogaron los ERTes y sus limitaciones para las organizaciones hasta el 31 de enero de 2021<sup>20</sup>, y se estableció la posibilidad de tramitar un nuevo tipo de expedientes de regulación temporal de empleo: los ERTes por impedimento o limitación de la actividad como consecuencia de nuevas restricciones impuestas a partir del 1 de octubre de 2020. Como novedad, se decretó que a partir del 1 de octubre de 2020 las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo comenzaban a consumir paro, exceptuando los casos en los que se produjesen finalizaciones antes del 1 de enero de 2023; y se publicó un listado de CNAES<sup>21</sup> relativo a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad o aquellas cuyo negocio dependiese, indirectamente y en su mayoría, de las incluidas en los CNAEs o formasen parte de su cadena de valor -previa solicitud de dicha condición a la autoridad laboral para disfrutar de mayores exoneraciones<sup>22</sup>-. El siguiente IV ASDE se publicó mediante el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (en adelante, RDL 2/2021) para prorrogar todos los ERTes basados en la COVID-19 hasta el 31 de mayo de 2021, con la finalidad de cubrir todo el periodo temporal comprendido por la duración del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2<sup>23</sup>. Adicionalmente, se podían continuar tramitando nuevos ERTes por impedimento o limitación,

---

<sup>20</sup> Tanto los de fuerza mayor como los ETOP, debiendo estos últimos acordar la prórroga la comisión negociadora.

<sup>21</sup> El Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria, efectuó, a través de su artículo 7, una revisión de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– considerados en el III ASDE.

<sup>22</sup> Vid. DA 1ª. 2: “Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refiere el apartado 1, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.”

<sup>23</sup> El tercer estado de alarma por COVID-19 fue decretado por el RD 926/2020, estando vigente desde el 25 de octubre de 2020 hasta el 9 de mayo de 2021 (puesto que el segundo estado de alarma se declaró mediante el Real Decreto 900/2020, de 9 de octubre, por el que se declaró el estado de alarma para responder ante situaciones de especial riesgo por transmisión no controlada de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, pero sólo resultó de aplicación a nueve municipios de la comunidad autónoma de Madrid). De nuevo, tenemos que destacar que fue declarada la inconstitucionalidad de los apartados 2 y 3 del artículo 2 relativo a la delegación en los presidentes autonómicos de las competencias para dictar órdenes, resoluciones y disposiciones sobre limitaciones de los derechos de los ciudadanos, así como los arts. 5.2, 6.2 y 7.2 respecto al poder autonómico para establecer los “toques de queda”, la entrada y salida de los territorios y limitaciones sobre permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados, además de los arts. 9.2, 10 y 11 (STC de 25 de noviembre de 2021 (ECLI:ES:TC:2021:183)), sin tener repercusiones para los ERTes basados en dichas limitaciones.

y como novedad, se introdujo la posibilidad de transitar de uno a otro tipo, previa comunicación a la autoridad laboral y aplicando las exoneraciones en cada caso, para adaptarse a la evolución de las medidas de contención. Todas las limitaciones para las organizaciones que utilizaron estas medidas de flexibilización, incluido un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo, se prorrogaron también hasta el 31 de mayo de 2021.

En el medio de esta proliferación continua de normas, se publicó la Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, que sustituyó tácitamente al Real Decreto-ley 9/2020.

Debemos citar también al Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, que contiene el V ASDE en virtud del cual se prorrogó el contenido del anterior Acuerdo Social sobre las materias que estamos resaltando hasta el 30 de septiembre de 2021.

Para terminar este repaso por la normativa COVID-19 que regula los ERTes por fuerza mayor, es imprescindible hacer referencia al último VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo, publicado mediante el Real Decreto-ley 18/2021 (en adelante, RDL 18/2021), y que actualmente se encuentra en vigor. Con él se prorrogó el contenido básico del anterior ASDE hasta el 28 de febrero de 2022, con la salvedad de que la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021 no podría ser automática, como sí ocurrió en el resto de las ocasiones, sino que estaba condicionada a la previa solicitud y presentación de cierta documentación administrativa. Además, se han establecido mayores exoneraciones para las empresas con expedientes de regulación de empleo que puedan percibirlos y que realicen formación para las personas trabajadoras afectadas.

Como vemos, la vertiginosa velocidad e imprevisibilidad en la que el legislador tuvo que adoptar las medidas expuestas para tratar de mitigar los efectos de la pandemia COVID-19 en términos laborales, ha tenido su consecuencia directa en la multiplicidad de fuentes normativas existentes, que se han ido sucediendo una tras otra, para prorrogar su contenido o bien concretar aspectos que no se habían previsto o no habían quedado bien delimitados en la primera redacción, y adaptar los mecanismos existentes a la volatilidad de las contingencias provocadas por la pandemia. Por ello, las correcciones de errores de estas normas legales han sido también múltiples, y resulta casi imposible comprender el contenido de un texto legal posterior sin



acudir a la norma previa. Así, observando desde una perspectiva global desde el comienzo de la pandemia a estas fuentes normativas, resulta clara la evolución del concepto de fuerza mayor temporal por COVID-19, que pasó de estar exclusivamente vinculado al estado de alarma, para desvincularse totalmente y pasar a depender de la concreción de su vigencia por la Ley mientras sus causas continuasen activas. No obstante, con respecto a lo anterior, es destacable mencionar que la declaración de la inconstitucionalidad de varios de los preceptos de los Reales Decretos que declararon los estados de alarma por COVID-19 en España no implicaron la anulación de los efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo que se habían basado en dichas limitaciones, algo que, cuanto menos, puede resultar extraño. Sin embargo, es posible que dichas declaraciones de inconstitucionalidad no hayan tenido sus efectos revocadores de los ERTEs por COVID-19 como consecuencia de la evolución de estas figuras mencionada con anterioridad, puesto parece que el propio legislador quería dejar claros sus efectos más allá de una posible vigencia o no de los diversos estados de alarma, debido a que precisamente porque la tramitación de estos instrumentos de flexibilidad del empleo fue masiva, su revocación podría provocar un colapso mayor si cabe.

Resulta, pues, casi inevitable pensar, a la vista de la evolución de la pandemia a comienzos del 2022, que este epígrafe no se terminará aquí, sino que habrá que adicionar, al menos, una nueva fuente normativa reguladora de la fuerza mayor por COVID-19. Precisamente para evitar lo ocurrido, y de cara al futuro, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, RLD 32/2021), ha modificado el ET introduciendo como causa de fuerza mayor los impedimentos o limitaciones en la actividad normal de la empresa que son impuestas por los poderes públicos, especialmente por motivos de salud pública, además de referenciar expresamente la posibilidad de afectar y desafectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa de los expedientes de regulación temporal de empleo. Asimismo, se ha creado un nuevo tipo de ERTE denominado “Mecanismo RED”, que debe ser previamente activado por el Consejo de Ministros y que permite a las empresas adoptar medidas de suspensión de contratos o reducción de jornadas ante causas cíclicas o sectoriales concretas. En definitiva, la reforma laboral ha intentado englobar en el Estatuto de los Trabajadores las previsiones necesarias para no tener que legislar sobre la marcha de forma precipitada e imprevista, como sí ha ocurrido con la pandemia COVID-19, y poder activar y adoptar las medidas de flexibilización necesarias con mayor orden y seguridad jurídica siempre que sea necesario.

### **III. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR CON CAUSA EN LA COVID-19**

#### ***III.1. Tipología de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor basados en la COVID-19***

A pesar de la existencia de múltiples y complejas normas reguladoras, es posible efectuar una clasificación de los tres principales tipos de ERTes por fuerza mayor basados en la pandemia, diferenciando en cada uno de ellos las causas que los motivan, la posibilidad de nueva tramitación en la actualidad y las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social que pueden percibir las empresas que los hayan adoptado.

#### **Expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor por COVID-19**

Se trata del primer tipo de ERTes de fuerza mayor basados en la pandemia COVID-19 que introdujo el RDL 8/2020 en su artículo 22. Con su tramitación, se podían suspender los contratos y reducir las jornadas de trabajo que tuviesen causa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluyendo dentro del concepto de fuerza mayor, tal y como se expuso anteriormente, la propia declaración del estado de alarma, la correlativa suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales de afluencia pública, las restricciones en el transporte público y de la movilidad de las personas y/o de las mercancías, o incluso la falta de suministros, que impidiesen continuar con el normal desarrollo de la actividad, así como situaciones urgentes y extraordinarias por el contagio de la plantilla o el aislamiento preventivo de toda o parte de ella.

Para dotar a este instrumento de la flexibilidad necesaria, se dispuso la posibilidad de que la fuerza mayor pudiese concurrir parcialmente, pudiendo estar afectada sólo parte de la plantilla. En ese sentido, se debe destacar que a pesar de ser los primeros expedientes de regulación temporal de empleo que se pudieron tramitar por la pandemia, tras las sucesivas prórrogas, están vigentes todavía gran parte de ellos<sup>24</sup>, estando precisamente, en términos parciales y no totales, tras desvincularse su duración a la vigencia del estado de alarma. Sin perjuicio de lo anterior, ya no es posible tramitar nuevos expedientes de regulación temporal de empleo de este tipo

---

<sup>24</sup>Vid. Art. 1 RDL 18/2021. Se ha otorgado la posibilidad de prorrogar la vigencia de este tipo de ERTes hasta el 28 de febrero de 2022.

desde el 30 de septiembre de 2020, estando únicamente vigentes aquellos que se han prorrogado correctamente.

Por último, se debe puntualizar que las empresas que tramitaron ERTes de fuerza mayor por COVID-19, si bien en un primer momento tuvieron todas acceso a exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social, actualmente tan sólo se pueden exonerar aquellas empresas que los hayan tramitado y cuyo CNAE esté en el listado de sectores especialmente afectados por la pandemia o hayan sido declaradas dependientes de la cadena de valor de alguna organización que sí está incluida en dicho listado<sup>25</sup>.

### **Expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor por rebrote de COVID-19**

La Disposición adicional primera del RDL 24/2020, recogía la posibilidad de realizar la nueva tramitación de ERTes de fuerza mayor por rebrote de la pandemia COVID-19 para aquellas empresas que viesen impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas medidas de contención o restricciones a partir del 1 de julio de 2020. No obstante, como ocurre en el caso anterior, ya no es posible desde hace tiempo tramitar este tipo de ERTes, estando vigentes tan sólo aquellos que se han prorrogado, como máximo, y por el momento, hasta el 28 de febrero de 2022. Con respecto a las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, debemos señalar que este tipo de ERTes, al encuadrarse dentro de un “impedimento” de la actividad, otorgaron la posibilidad de bonificarse a las empresas que los habían tramitado sólo durante el período de cierre.

### **Expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por impedimento o limitaciones**

El RDL 30/2020 introdujo por primera vez la posibilidad de tramitar un nuevo tipo de ERTes por fuerza mayor vinculados con la COVID-19: los ERTes por fuerza mayor por impedimento o limitaciones. Esta nueva figura pretendía dar cobertura a la volátil situación de las empresas

---

<sup>25</sup> Del conjunto de personas afectadas por ERTes en octubre de 2021, un total de 76.495 personas están incluidas en ERTes de sectores ultraprottegidos y su cadena de valor; y aproximadamente dos tercios (116.584) están en alguna de las modalidades de ERTE que conllevan exoneraciones a la Seguridad Social. (MONCLOA. GOBIERNO DE ESPAÑA. *Octubre finaliza con un nuevo mínimo de 190.718 trabajadores en ERTE*. [Consultado el 20 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/031121-erteoctubre.aspx>).

como consecuencia de la diferente evolución de la pandemia en los diversos lugares y momentos temporales, algo de lo que quizá los ERTes de fuerza mayor por COVID-19 adolecían. Así, las empresas y entidades, de cualquier sector y actividad, que viesen o vean – puesto que todavía se pueden tramitar nuevos ERTes de este tipo- impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de las nuevas restricciones o medidas de contención, pueden tramitar este tipo de expedientes, recurriendo a su versión de impedimento para el caso de que sus actividades estuviesen totalmente suspendidas o cerradas, o a la versión de limitaciones, para el caso de que su actividad contase con restricciones que no le permitiesen su plena y habitual ejecución<sup>26</sup>.

Con la misma intención con la que parece que el legislador creó esta concreta medida de flexibilidad, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de transitar de un estado a otro (de impedimento a limitaciones, o de limitaciones a impedimento) en función de la modulación de las restricciones sanitarias mediante el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 2/2021. De esta forma, se evitaba que las empresas que tenían un ERTE de fuerza mayor autorizado por impedimento por el cierre de su local tuviesen que tramitar un nuevo expediente de regulación temporal de empleo a causa de la reapertura parcial del mismo, puesto que ello aumentaría la carga administrativa ya existente y los consecuentes retrasos tanto para la percepción de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras como de las exoneraciones y otras cuestiones para las empresas.

Las entidades que tienen tramitados ERTes de este tipo, pueden acceder a exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social desde el primer momento, porcentajes que han ido variando a lo largo del tiempo con las sucesivas prórrogas, y que de cara al próximo 2022 se ven aumentados para aquellas empresas que ofrezcan formación a las personas trabajadoras afectadas.

En definitiva, de los tres tipos de ERTes de fuerza mayor basados en la COVID-19, actualmente tan sólo se pueden tramitar *ex novo* los de impedimento o limitación, pudiendo estar vigentes los expedientes de fuerza mayor por COVID-19 o fuerza mayor por rebrote si se han prorrogado

---

<sup>26</sup> Del conjunto de personas trabajadoras afectadas por ERTes a causa de la pandemia, en octubre de 2021, 36.798 personas en ERTE por limitación y 3.291 en ERTE por impedimento. (MONCLOA. GOBIERNO DE ESPAÑA. *Octubre finaliza con un nuevo mínimo de 190.718 trabajadores en ERTE*. [Consultado el 20 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/031121-erteoctubre.aspx>).

correctamente, y como máximo, por el momento, hasta el 28 de febrero de 2022. Una vez más, se observa perfectamente a través de estas figuras que la evolución normativa ha tenido lugar a la par que la evolución pandémica, adaptando los mecanismos existentes a la cambiante realidad en tiempo récord, algo que se visualiza en cada uno de los instrumentos comentados y en su progresiva aparición temporal.

### ***III.2. Figuras afines***

No podemos hacer un examen sobre la normativa COVID-19 en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo sin hacer referencia a la principal figura afín a los ERTes de fuerza mayor basados en la pandemia: los ERTes ETOP por COVID-19. El artículo 23 del RDL 8/2020 recoge los supuestos en los que la empresa decide la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas objetivas; es decir, económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, en los que se aplican ciertas especialidades respecto del procedimiento ordinario recogido en la normativa de los expedientes de regulación temporal de empleo ETOP.

Las principales particularidades se refieren a la composición y plazos de la comisión negociadora para el período de consultas: en caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, la parte social estará integrada por los sindicatos más representativos y más representativos del sector<sup>27</sup> al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, por tres personas trabajadoras elegidas conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 ET. En todo caso, dicha comisión representativa debe estar constituida en el plazo de cinco días. Por otra parte, el período de consultas entre empresa y parte social no puede exceder de siete días, independientemente de si se alcanza acuerdo o no.

A la vista de lo anterior, se puede afirmar que las principales diferencias entre los ERTes ETOP por COVID-19 y los ERTes de fuerza mayor por COVID-19 radican en la causa justificativa

---

<sup>27</sup> Algunos autores consideran que el hecho de que los sindicatos tengan que intervenir en las negociaciones, amparándose en su experiencia y la posibilidad de agilizar los trámites, provoca dificultades o situaciones carentes de sentido en algunas empresas, sobre todo pequeñas, en las que son los propios trabajadores los que conocen mejor que nadie los entresijos de la compañía, a pesar de no ser representantes legales de las personas trabajadoras. *Op. Cit.* SAN MARTÍN, A. (2020). *Diario La Ley 4948/2020, N° 9625, Sección Tribuna*, 5 de Mayo de 2020. “Negociaciones en los ERTes con el COVID-19: ¿Sindicatos o trabajadores?”. Ed. Wolters Kluwer, p. 3.

de cada uno de ellos y en la necesidad o no de negociación de las medidas a adoptar: mientras que los expedientes de fuerza mayor están justificados por los impedimentos o limitaciones a la actividad impuestas por las autoridades públicas para mitigar los efectos de la pandemia, entre otras causas, los ERTEs ETOP necesariamente tienen que tener causa objetiva: económica<sup>28</sup>, técnica<sup>29</sup>, organizativa<sup>30</sup> y/o productiva<sup>31</sup>. Asimismo, siempre que se posibilitó efectuar la prórroga de los expedientes basados en causas ETOP, esta no era automática, sino que es necesario acuerdo de la comisión negociadora a tal efecto. Por último, conviene señalar que, antes de la reforma laboral, por su propia naturaleza, los ERTE ETOP también presentaban mayor rigidez a la hora de afectar y desafectar al personal ante la variación de las circunstancias que los motivaron.

Precisamente para atajar estas limitaciones y diferencias entre ambos tipos de medidas, la reciente reforma laboral ha intentado dotar de la flexibilidad necesaria a los ERTEs de fuerza mayor, tal y como se comentó en el apartado anterior, así como a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción, para que en el futuro no sea necesario legislar sobre la marcha y se pueda acudir a las figuras tipo recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, se han establecido normas comunes para ambos tipos de ERTEs, fijándose una reducción de jornada que debe estar entre el diez y el setenta por ciento, estableciéndose la posibilidad de afectar y desafectar si las causas que motivaron la adopción del expediente varían, y prohibiendo expresamente la realización de horas extraordinarias, así como el establecimiento de nuevas externalizaciones o nuevas contrataciones laborales mientras el personal de la organización se encuentra afectado<sup>32</sup>. Asimismo, se establecen beneficios en la cotización a la Seguridad Social de carácter voluntario para las organizaciones que tramiten cualquier tipo de ERTE, condicionados al mantenimiento del empleo y pudiendo aumentar su crédito formativo si realizan formación a su plantilla

---

<sup>28</sup> *Vid.* art. 47.2 ET: Se entiende que existe situación económica negativa cuando existen pérdidas actuales o previstas, o cuando hay una disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas; es decir, cuando 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.

<sup>29</sup> Concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

<sup>30</sup> Existe causa organizativa cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

<sup>31</sup> Se denomina causa productiva si existen cambios, entre otros, en la demanda de los servicios o productos que la empresa pretende colocar en el mercado.

<sup>32</sup> Todo ello, siempre y cuando las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que trabajen en el centro de trabajo afectado no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones que se externalizan, o por las que se realizan nuevas contrataciones.

afectada. Además de todo ello, debemos recordar que se ha creado un nuevo instrumento: los Mecanismos RED de flexibilidad y estabilización del empleo, que una vez activados por el Consejo de Ministros, permiten adoptar reducciones de jornada y suspensión de contratos de las personas trabajadoras de las organizaciones ante causas cíclicas o sectoriales. Se trata de una figura híbrida entre los tradicionales ERTes de fuerza mayor y ERTes ETOP, puesto que es necesario llevar a cabo negociaciones en un período de consultas, pero también realizar una solicitud a la autoridad laboral sobre la aplicación del expediente.

Se puede concluir, por lo tanto, que a pesar de que ambos tipos de ERTE permiten desplegar los mismos efectos -reducción de jornadas y suspensión de contratos-, su procedimiento y causas justificativas son diferentes. No obstante, las dificultades y limitaciones observadas durante su tramitación masiva han servido para introducir modificaciones en sus figuras tradicionales y crear un nuevo mecanismo para poder adaptarse a contingencias como una pandemia sin necesidad de tener que legislar a contrarreloj en el futuro.

### ***III.3. Deslinde jurisprudencial de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor o por causas objetivas por COVID-19***

Una vez se ha efectuado la diferenciación teórica entre los dos tipos de ERTE por COVID-19, resulta interesante abordar la interpretación jurisprudencial sobre la calificación de las causas alegadas para conocer cuáles pueden ser consideradas de fuerza mayor y cuáles objetivas o ETOP.

Centrándonos en primer lugar en los pronunciamientos judiciales que consideran que las causas alegadas no pueden tener la consideración de fuerza mayor, siguiendo a *Vicente Andrés*<sup>33</sup>, destacamos las siguientes: la STSJ Castilla y León de 9 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJCL:2020:3671) descartó la concurrencia de fuerza mayor en el descenso de la actividad productiva de una clínica de odontología al no estar sujeta a las medidas restrictivas del RD 463/2020; la STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:13872) siguiendo el mismo razonamiento, argumentaba que las compañías de seguridad no habían visto suspendida su actividad y por lo tanto, el descenso de su actividad no podía encuadrarse en

---

<sup>33</sup> VICENTE ANDRÉS, R. (2021) *Revista La Ley 4775/2021 Trabajo y Derecho*, N° 77, Sección Jurisprudencia / Observatorio temático de jurisprudencia. “La problemática de los ERTE (fuerza mayor/ETOP) vinculados a la COVID-19”. Ed. Wolters Kluwer, p. 5.

ERTE de fuerza mayor; y la STSJ de Madrid, de 12 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:12671), apreció lo mismo en relación con un despacho de abogados especializado en materia mercantil.

Por el contrario, existen sentencias que sí entienden que concurre la causa de fuerza mayor para autorizar la suspensión o reducción de la actividad derivada de la pandemia, como la STSJ Madrid, de 27 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:13943), que argumenta que el descenso en la actividad de una empresa que presta servicios logísticos para los establecimientos comerciales que habían cerrado obligatoriamente tras la declaración del estado de alarma; o la SJ Social de Palencia, de 18 de mayo de 2020 (ECLI:ES:JSO:2020:2218), que apreció fuerza mayor la reducción y suspensión de la actividad de un despacho de abogados del área civil al indicarse que sus personas trabajadoras se habían visto imposibilitadas para continuar desempeñando su trabajo habitual y normal.

Como vemos, existe disparidad en los criterios jurisprudenciales con respecto a la diferenciación de la causa objetiva o de fuerza mayor para suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas de las personas trabajadoras afectadas, aumentando la inseguridad jurídica que las sucesivas normativas por COVID-19 provocan en las empresas y organizaciones.



#### **IV. TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR POR COVID-19**

En la tramitación administrativa de ERTes de fuerza mayor basados en la COVID-19 se siguen ciertas especialidades con respecto a la normativa del ET y RPDC para los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Ello ya se preveía en el apartado 2 del artículo 22 del RDL 8/2020, primera norma que habilitaba a tramitar ERTes basados en la fuerza mayor por COVID-19. Teniendo en cuenta dichas especialidades, se pueden distinguir tres pasos principales en la tramitación administrativa de este tipo de expedientes, tal y como señalamos a continuación.

En primer lugar, el procedimiento se debe iniciar mediante solicitud de la empresa, acompañada de un informe y la correspondiente documentación acreditativa de la vinculación de la pérdida de su actividad como consecuencia de la COVID-19. Asimismo, la organización debe comunicar su solicitud a las personas trabajadoras, y trasladar dicho informe a la representación de éstas.

En segundo término, la autoridad laboral debe constatar o no la existencia de la fuerza mayor alegada para la suspensión de contratos o reducción de jornada, mediante resolución a dictar en el plazo de cinco días de la solicitud<sup>34</sup>, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>35</sup>.

Por último, la empresa debe tomar la decisión de suspender los contratos y reducir las jornadas en caso de que la resolución de la autoridad laboral haya constatado la fuerza mayor. En todo caso, los efectos se retrotraen a la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo anterior, debemos hacer referencia a que la nueva reforma laboral ha introducido cambios en el trámite habitual y normal de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor, para incorporar las especialidades que había recogido la normativa COVID-19. Además, se ha concretado una nueva causa de fuerza mayor temporal: los

---

<sup>34</sup> Amparadas por el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, algunas comunidades autónomas ampliaron el plazo de resolución de 5 a 10 días, como, por ejemplo, Galicia, Aragón o Asturias, para poder atender todas las solicitudes recibidas (ALBIOL ORTUÑO, M. (2020)).

<sup>35</sup> Dicho informe se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones de las autoridades públicas, en las que se establecen dos particularidades en su tramitación: la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de la autoridad laboral no es obligatoria y la empresa debe justificar la existencia de las limitaciones o impedimento concretos, los cuales se limitará a constatar o no la autoridad laboral.

Adicionalmente a lo anterior, hay que tener en cuenta que además de la tramitación inicial del ERTE, estos han podido ser prorrogados en varias ocasiones. Es importante distinguir los tipos de prórrogas que se han ido sucediendo para extender la vigencia y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo en función de su automaticidad o no.

Han sido prórrogas automáticas, sin necesidad de realizar ningún trámite adicional ante la autoridad laboral competente<sup>36</sup> las siguientes: la establecida mediante el artículo 1 del RDL 18/2020, que prorrogó automáticamente por primera vez los expedientes de este tipo hasta el 30 de junio de 2020; la segunda prórroga efectuada en virtud del art. 1 del RDL 24/2020, que hizo lo mismo hasta el 30 de septiembre de 2020; la contemplada en el art. 1 del RDL 30/2020, que permitió lo mismo hasta el 31 de enero de 2021; la prórroga reconocida por el art. 1 del RDL 2/2021, que extendió los efectos de los ERTes por COVID-19 hasta el 31 de mayo de 2021 y la efectuada en virtud del art. 1 RDL 11/2021, que extendía los efectos hasta el 30 de septiembre de 2021.

Sin embargo, el RDL 18/2021, en su artículo 1, estableció la última posibilidad de prorrogar, hasta la fecha, los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la pandemia, teniendo un sistema híbrido: esta prórroga operaba de forma automática hasta el 31 de octubre de 2021, pero su continuidad hasta el 28 de febrero de 2022 estaba condicionada a su solicitud por parte de la empresa, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021, a la autoridad laboral que autorizó o ante la cual tramitó el expediente correspondiente. Dicha solicitud de prórroga debía acompañarse de la relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras en cada uno de los centros de trabajo. De no presentarse dicha solicitud y documentación dentro del plazo conferido, el expediente de regulación temporal de empleo se daría por finalizado al

---

<sup>36</sup> Sin perjuicio de que a nivel Seguridad Social o SEPE en algunos de los casos hubiese que realizar algún trámite.

terminar el mes de octubre, sin poder continuar vigente a partir del 1 de noviembre de 2021 y hasta el 28 de febrero de 2022. La estimación de dicha solicitud podría obtenerse bien por resolución expresa de la autoridad laboral en el plazo de diez días hábiles desde su presentación (en general, si se cumplían los requisitos legales impuestos siempre iba a tener dicho sentido), bien por silencio positivo<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Existen algunos nombres como *Rodríguez Hernández*, que consideran que la Disposición Adicional segunda del RLD 9/2020 sobre la posibilidad de que la Administración pueda revertir los efectos del silencio positivo para el reintegro de prestaciones indebidas, merma la seguridad jurídica del silencio positivo favorable a la empresa. [RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J. (2021). *Diario La Ley (LA LEY 3659/2021)*, N° 9823, *Sección Tribuna*, 6 de Abril de 2021. “El silencio administrativo en los ERTes Covid”. Ed. Wolters Kluwer, p. 8.]

## V. EFECTOS DE SU TRAMITACIÓN

### *V.1. Efectos sobre la relación jurídica de Seguridad Social*

El artículo 24 del RDL 8/2020 introdujo por primera vez las medidas extraordinarias en materia de cotización para su aplicación a aquellas empresas que hubiesen tramitado expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor relacionados con la COVID-19. Dichas medidas se concretaban en la exoneración, total o parcial, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social del abono de la aportación empresarial contenida en el artículo 273.2<sup>38</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020. El porcentaje a exonerar en dichas cuotas variaba en función de si se tratase de empresas que contasen con menos de cincuenta personas trabajadoras, o si sobrepasaban dicho umbral.

Desde el primer momento se estableció que estas exoneraciones no tendrían efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en el que se aplicasen las mismas y estuviesen afectadas como efectivamente cotizado a todos los efectos. De este modo, no resultaba de aplicación para estos casos lo previsto en el artículo 20.1 de la LSS<sup>39</sup>. Asimismo, se estableció la obligación para las empresas de la previa comunicación, identificando a los trabajadores, así como el período de suspensión o reducción de jornada, para poder disfrutar de dichas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. A su vez, el Servicio Público de Empleo, reconocería las correspondientes prestaciones por desempleo para las personas trabajadoras afectadas en función del período que se comunicase por las organizaciones.

Con la publicación de las sucesivas normas reguladoras de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor basados en la pandemia, se fueron prorrogando también estas exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, variando los porcentajes de exoneración en función de la casuística y objetivos de cada momento. Así, por ejemplo, el RDL 18/2020

---

<sup>38</sup> Art. 273.2 LSS: “En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior”.

<sup>39</sup> Art. 20.1 LSS: “Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se entienda que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión”.

premiaba con mayores exoneraciones a las empresas que reincorporasen a las personas trabajadoras, aunque fuese de forma parcial a través de reducciones de jornada, para fomentar así la recuperación de la actividad empresarial<sup>40</sup>. En este sentido, el RDL 30/2020 publicó un listado de CNAES relativo a las organizaciones pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad, las cuales podrían beneficiarse de exoneraciones más beneficiosas que el resto de las empresas. Lo mismo ocurría para aquellas organizaciones cuyo negocio dependiese, indirectamente y en su mayoría, de las incluidas en los CNAEs o formasen parte de su cadena de valor, que también podrían acceder a dichas exoneraciones privilegiadas previa solicitud de dicha condición a la autoridad laboral. Por lo tanto, como vemos, se pasó de que en un primer momento todas las empresas que hubiesen tramitado ERTes de fuerza mayor por COVID-19 pudiesen acceder a exoneraciones, a limitar dicho acceso a aquellas encuadradas en sectores especialmente afectados por la pandemia sanitaria.

Para complementar lo anterior, hay que tener en cuenta que el establecimiento de la posibilidad de nueva tramitación de ERTes de fuerza mayor por rebrote dio lugar a exoneraciones de casi el 100% para las empresas que acudiesen a ellos, dado que se utilizaban para aquellos casos en los que la actividad debía estar cerrada en su totalidad. Asimismo, la posibilidad del nuevo tipo de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor de impedimento o limitación introducido por el RDL 30/2020, dio lugar a nuevas exoneraciones específicas para dichas empresas, diferenciando la situación de impedimento de la de limitación.

En todo momento, se debe tener en cuenta que es voluntario acogerse a este tipo de medidas extraordinarias en la cotización a la Seguridad Social, pudiendo una empresa no bonificarse si así lo decide. Esto es de especial relevancia en relación con las limitaciones impuestas para aquellas organizaciones que hubiesen disfrutado o disfruten, todavía, a día de hoy, de este tipo de exoneraciones. Nos estamos refiriendo al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo -excepto si se abona previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social-, así como al incumplimiento de la cláusula de salvaguarda del empleo, cuyas

---

<sup>40</sup> La decisión de reapertura no depende nunca de las empresas, sino del hecho objetivo de poder reabrir en condiciones de seguridad y salud laboral. DEL MAR LÓPEZ INSUA, M. (2020). *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 235/2020 parte Estudios. “La cotización a la seguridad social como instrumento de recuperación empresarial ante el impacto económico y social ocasionado por la pandemia del COVID-19.” Aranzadi, Cizur Menor. p. 18.

consecuencias directas son la reintegración de la totalidad de las exoneraciones en las cotizaciones con recargo y con los intereses de demora correspondientes.

## ***V.2. Efectos limitativos para la protección del empleo: la mal llamada “prohibición de despedir por motivos COVID-19” y la CSE***

En el contexto del traspaso de los efectos negativos de la pandemia a la economía, se introdujeron dos medidas limitativas con un único propósito: la protección del empleo<sup>41</sup>. Nos estamos refiriendo a la mal denominada “prohibición de despedir por motivos COVID-19” del art. 2 RDL 9/2020 y posteriormente de la Ley 3/2021, y a la cláusula de salvaguarda del empleo (en adelante CSE) recogida por primera vez en la disposición adicional sexta del RLD 8/2020, limitaciones que a continuación procedemos a desgranar.

El artículo 2 de la Ley 3/2021, recogió la mal denominada “**prohibición de despedir por motivos COVID-19**”. A pesar de que en la exposición de motivos de ambas normas se recogía esta limitación como excepcional por encontrarnos ante un enfriamiento de la actividad productiva acotado y con fecha fin próxima, hoy día todavía continúa vigente hasta el 28 de febrero de 2022, tras haber sido prorrogada en varias ocasiones.

Esta limitación supone que no estarán justificadas las extinciones de contratos de trabajo y/o los despidos fundados en las mismas causas que los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la pandemia, tanto de fuerza mayor como por causas ETOP. Partiendo de esta definición, resulta casi impensable poder desvincular de la pandemia cualquier extinción de una empresa en la que se haya tenido que recurrir a alguna medida de flexibilización del empleo especial por COVID-19. Para ver si es posible, en primer lugar, se debe determinar cuándo una extinción se encuentra afectada por dicha limitación, puesto que, en caso contrario, se aplicaría la legislación ordinaria. En relación con ello, podemos distinguir tres hechos en base a los cuales se aplicaría dicha limitación, basándonos en los principales los pronunciamientos judiciales existentes hasta la fecha:

---

<sup>41</sup> En palabras de *Menéndez Sebastián*, el hecho de que el art. 2 RDL 9/2020 se publicase de forma posterior a la cláusula de mantenimiento del empleo, no fue sino con el objetivo de reforzar el tránsito hacia los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19, en lugar de realizar extinciones de los contratos de trabajo. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2021). *Facultades Extintivas del Empresario en la era COVID*. Tirant lo Blanch, pp. 81-85.

- *Haber tramitado un ERTE por COVID-19 en cualquiera de sus modalidades.* El requisito de haber tramitado un ERTE con causa en la pandemia para que resulte de aplicación la limitación del art. 2 RDL 9/2020 y de la Ley 3/2021 resulta claro para muchos tribunales. No obstante, dentro de esta línea interpretativa, se distinguen dos variantes: existen tribunales que entienden que las medidas adoptadas por el expediente de regulación temporal de empleo deben estar en vigor en el momento en el que se produce la extinción contractual (STSJ Aragón (Sala de lo Social), de 15 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TSJAR:2021:7), STSJ (Sala de lo Social) Galicia, de 22 de marzo de 2021 (ECLI: ES:TSJGAL:2021:1602) o STSJ (Sala de lo Social) Andalucía, de 5 de mayo de 2021 (ECLI:ES:TSJAND:2021:8804)), mientras que otros no especifican si el ERTE debía estar vigente o no cuando se produce el despido o extinción (SJS de Salamanca, de 21 de octubre de 2020 (ECLI: ES:JSO:2020:4620) o SJS de León, de 9 de octubre de 2020 (ECLI:ES:JSO:2020:4922)). Además de lo anterior, cabe destacar que algunas interpretaciones jurisprudenciales exigen que las causas extintivas sean las mismas que las del ERTE tramitado para encontrarnos dentro del ámbito del art. 2 Ley 3/2021, como la mencionada STSJ (Sala de lo Social) Galicia, de 22 de marzo de 2021 (ECLI: ES:TSJGAL:2021:1602) o STSJ Aragón (Sala de lo Social), de 15 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TSJAR:2021:7).

En contraposición a lo anterior, existen algunos pronunciamientos judiciales que en los que se apuesta por la aplicación del art. 2 a pesar de que no se hubiese tramitado ningún expediente de regulación temporal de empleo en la organización, amparándose en su naturaleza imperativa/prohibitiva con la finalidad es evitar la destrucción del empleo. Tal es el caso de la STSJ País Vasco de 6 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJPV:2021:1027) o la STSJ Castilla y León de 26 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:1183). Esta misma interpretación es seguida por algunos autores como *Cavas Martínez*<sup>42</sup>, entre otros.

- *Existencia de relación de causalidad directa con los efectos de la COVID-19.* En relación con esta cuestión, tenemos que diferenciar, de nuevo, dos posturas en función de dónde fijar el límite de la relación directa con la pandemia: una línea interpretativa entiende que solo las extinciones que tuviesen su causa directa e inmediata en pérdidas de actividad como

---

<sup>42</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. (2021). *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 240/2021 parte Estudios. “Las limitaciones a la extinción de contratos de trabajo y la cláusula de salvaguarda del empleo en la legislación social anti-covid, o, el canon que han de soportar las empresas por las medidas laborales y económicas para mitigar el impacto de la pandemia por COVID-19”. Ed. Aranzadi, Cizur Menor. p. 7.

consecuencia de la pandemia estarían bajo la aplicación de dicho precepto (ej. la STSJ Cataluña de 11 de diciembre de 2020 (ECLI: ES:TSJCAT:2020:8687) declaró la inaplicación del art. 2 de la Ley 3/2021 al considerar que la causa directa e inmediata era la resolución del contrato mercantil de prestación de servicios, y, por lo tanto, no el COVID-19); mientras que otras sentencias entienden que la pérdida de la contrata deriva directamente del COVID-19 (ej. la STSJ Madrid de 25 de noviembre de 2020 (ECLI: ES:TSJM:2020:13714)).

- *Existencia de carácter temporal y coyuntural de la causa del despido.* El hecho de que las causas alegadas no sean consideradas temporales, puede poner contra las cuerdas la aplicabilidad o no del art. 2 de la Ley 3/2021. En este sentido, existen múltiples sentencias en las que se entiende que el despido acometido por causas empresariales estructurales queda al margen de esta prohibición. A favor de esta postura encontramos sentencias como la STSJ Cataluña de 24 de noviembre de 2020 (ECLI: ES:TSJCAT:2020:10284), que declara ajustado a derecho el despido colectivo realizado por la contratista tras la decisión de la empresa principal de reducir de manera definitiva la contrata como consecuencia de la pandemia, amparándose en ese carácter definitivo y no coyuntural que hace necesario efectuar las extinciones. Otros ejemplos de pronunciamientos en los que se defiende que el carácter estructural de las extinciones queda fuera del ámbito del art. 2 de la Ley 3/2021 son SAN (Sala de lo Social) de 14 de julio de 2021 (ECLI:ES:AN:2021:3441), SAN (Sala de lo Social) de 15 de mayo de 2021 (ECLI:ES:AN:2021:1891) o STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 7 de mayo de 2021 (ECLI:ES:TSJCV:2021:4098).

Sin perjuicio de lo anterior, puede surgir la duda de cómo determinar cuándo la causa tiene carácter coyuntural o estructural, o si toda circunstancia derivada del COVID-19 debe ser considerada coyuntural *per se*. En este sentido, es relevante el Voto particular de la STSJ País Vasco de 23 de febrero de 2021 (ECLI: ES:TSJPV:2021:4) en el que se reconoce que a pesar de que la normativa COVID-19 nació con una vocación de atender a una situación coyuntural y por lo tanto, de duración limitada, ya no puede calificarse como tal porque había transcurrido un año desde su promulgación, existiendo una gran incertidumbre a nivel global sobre la verdadera duración de la pandemia. Se pone entredicho, por lo tanto, el carácter temporal de esa fuerza mayor como bien expusimos al comienzo de este estudio.



En resumen, dejando al margen el dudoso requisito de haber tramitado previamente un ERTE por COVID-19, si nos hallamos ante extinciones cuya causa sea independiente de la COVID-19 o cuya aparición fuese previa a la pandemia (aunque se agravase con la misma), y que puede tildarse de estructural en lugar de temporal, el art. 2 de la Ley 3/2021 no puede aplicarse, así como tampoco resulta de aplicación para los despidos disciplinarios<sup>43</sup>.

Además de la anterior limitación, las empresas que han tramitado ERTes por COVID-19 deben tener muy presente las **cláusulas de mantenimiento o salvaguarda del empleo**. A día de hoy, podemos distinguir cinco CSE:

- La primera de ellas se introdujo mediante la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 sólo para sólo aquellas empresas que hubiesen tramitado ERTes basados en el artículo 22 del mismo texto normativo<sup>44</sup>. Como en un primer momento existía poca concreción sobre el ámbito y efectos del incumplimiento de la misma, se fue concretando y completando su concepto por las sucesivas disposiciones normativas, tal y como se ha expuesto anteriormente<sup>45</sup>.
- La segunda cláusula de mantenimiento del empleo se recogió en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020. Afectaba a aquellas empresas que aplicasen las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social recogidas en el nuevo texto normativo, quedando comprometidas a un nuevo período de mantenimiento del empleo de seis meses, que comenzaría a computar, en caso de que ya tuviesen otro previamente adquirido, cuando el primero hubiese terminado y se hubiese desafectado algún trabajador desde que se aplican las nuevas exoneraciones. Se extendía, por lo tanto, para organizaciones con ERTes de fuerza mayor, como ERTES ETOP, siempre que estuviesen basados en la pandemia.
- El artículo 3 del Real Decreto-ley 2/2021 estableció una nueva cláusula de salvaguarda del empleo, en los mismos términos que el RDL 30/2020.
- La cuarta cláusula de mantenimiento del empleo se recogió en el artículo 3.4 del Real Decreto-ley 11/2021, teniendo el mismo contenido, efectos y modo de cómputo que las

---

<sup>43</sup> Así se expone en la STSJ Asturias (Sala de lo Social) de 26 de enero de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:163).

<sup>44</sup> Esto fue así puesto sólo las empresas que hubiesen tramitado ERTes de fuerza mayor por COVID-19 podían acceder a exoneraciones.

<sup>45</sup> Se concretó su alcance y los efectos de su incumplimiento, principalmente, por el Real Decreto-ley 18/2020.

dos anteriores.

- Por último, la quinta cláusula de salvaguarda del empleo fue introducida por el art. 5.4 del Real Decreto-ley 18/2021, manteniendo lo establecido para las tres anteriores.

Dichas cláusulas se refieren al mantenimiento del empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad por parte de la empresa, entendiendo que ese momento era aquel en el que se producía la primera reincorporación al trabajo efectivo de personas trabajadoras afectadas por el expediente, aunque dicha reincorporación fuese parcial y no total, o afectase tan sólo a parte de la plantilla. Por lo tanto, los seis meses de cada cláusula empiezan a computar desde que se desafecta, total o parcialmente, al primer trabajador, por lo que puede darse la situación de que una persona que todavía esté afectada por ERTE sea despedida sin conllevar el incumplimiento del mantenimiento del empleo si ya ha transcurrido el plazo que resulta de aplicación en función de las cláusulas de mantenimiento del empleo que sean aplicables a la organización. Además, hay que tener en cuenta que en virtud de las instrucciones dadas en el Oficio de DGT-SGON-850CRA de la Dirección General de Trabajo (DGT), el cómputo de los seis meses se debe realizar respecto de cada centro de trabajo.

Se debe matizar que esta “prohibición de despedir a personas trabajadoras afectadas” solo resulta de aplicación a empresas que hayan tramitado un ERTE basado en la pandemia, y que se hayan beneficiado de las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social; por lo tanto, no todas las empresas por el mero hecho de haber tramitado un ERTE por COVID-19 tienen la obligación de mantener el empleo durante seis meses. Además, dicha cláusula es nominativa, es decir; no se trata de mantener el número de empleados, sino a las concretas personas trabajadoras que se incluyeron en la lista de afectados por el ERTE y por las cuales se percibieron exoneraciones.

Por último, es importante destacar que la propia norma establecía que el compromiso de mantenimiento del empleo se debía valorar teniendo en cuenta las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, es decir, pudiendo tener en cuenta la estacionalidad y alta variabilidad de ciertas áreas empresariales. Además, no se aplica a aquellas empresas en las que concurre riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

A continuación, se analizará el alcance y consecuencias del incumplimiento de ambas prohibiciones y sus efectos sobre la relación laboral y la relación jurídica con la Seguridad Social.

#### *V.2.1. Las repercusiones del incumplimiento de las limitaciones sobre la relación laboral*

Una vez expuestas los principales criterios a tener en cuenta para saber si nos encontramos en el ámbito de aplicación de la mal denominada “prohibición de despedir por COVID-19” y la concreción de las diversas CSE, debemos adentrarnos a conocer qué calificación jurídica merecen los despidos efectuados en los casos en los que sí son aplicables dichas limitaciones.

Comenzando por **las repercusiones en el ámbito laboral del incumplimiento del art 2 de la Ley 3/2021**, debemos puntualizar que continuamos careciendo de una doctrina unificada al respecto. Sin embargo, se pueden obtener las siguientes calificaciones jurídicas de los despidos por la aplicación de dicho precepto:

- *Declaración de la improcedencia de la extinción por COVID-19.* La STSJ Andalucía (Sala de lo Social) de 16 de junio 2021(ECLI:ES:TSJAND:2021:8867) argumentó que la decisión extintiva solo podría ser declarada improcedente, pero nunca nula; y en la misma línea la STSJ Asturias (Sala de lo Social) de 26 de mayo de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:1637) señaló que el art. 2 de la Ley 3/2021 no suponía una verdadera prohibición de despedir, sino más bien, “una limitación en relación con las causas que pueden justificar la procedencia de un despido”.<sup>46</sup>
- *Declaración de la improcedencia de la extinción por COVID-19 con indemnización complementaria.* Existen algunas sentencias en las que se abre la posibilidad de reconocer una indemnización complementaria al despido improcedente por COVID-19, como la STSJ Cataluña 23 de abril 2021(ECLI:ES:TSJCAT:2021:1586) o la STSJ Castilla y León (Sala de lo Social) de 1 de marzo 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:721). Sin embargo, nos encontramos con pronunciamientos totalmente opuestos al anterior, como es el caso de la STSJ Asturias (Sala de lo Social) de 19 de octubre de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:2989), que niega la posibilidad de establecer una indemnización complementaria si no se aprecia vulneración de

---

<sup>46</sup> Otras sentencias en la misma línea son STSJ Aragón (Sala de lo Social) de 13 de abril 2021(ECLI:ES:TSJAR:2021:321), STSJ Castilla y León de 26 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:1183).

derechos fundamentales.

- *Declaración de la nulidad de la extinción por COVID-19.* A pesar de que son muchas menos, existen sentencias que declaran la nulidad de las extinciones por COVID-19, como la STSJ Asturias de 30 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:1043) en la que se especifica que la improcedencia del despido frustraría la finalidad del art. 2 RDL 9/2020 y de la Ley 3/2021, además de en general, todo el marco normativo excepcional y extraordinario, destinado a proteger el empleo. Otros pronunciamientos similares se contienen en la STSJ País Vasco de 26 de enero 2021 (ECLI:ES:TSJPV:2021:2) o SJS Barcelona de 28 de julio de 2020 (ECLI:ES:JSO:2020:3611).
- *Declaración de la procedencia de la extinción por COVID-19.* En este último caso, son muy pocas las sentencias que podemos encontrar declarando la procedencia de las extinciones por COVID-19: SJS Barcelona de 5 de febrero de 2021 en la que declara procedente la extinción por haber acudido anteriormente la empresa a todos los mecanismos existentes para paliar la situación; o STSJ Madrid de 12 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:8094), en la que se califica procedente el despido objetivo en julio de 2020 de una educadora infantil por el cierre del centro de trabajo y la falta de niñas y niños matriculados, quince días después de ser reincorporada del ERTE, una causa diferente a aquella por la que se había adoptado el instrumento de flexibilización.

A la vista de lo anterior, y ante la falta de doctrina unificada, si nos ceñimos a la interpretación mayoritaria, podemos decantarnos por considerar que el incumplimiento de la mal llamada “prohibición de despedir por motivos COVID-19” daría lugar a la calificación del despido como improcedente, no habiendo lugar, por lo general, a la consideración del mismo como nulo, salvo que se pruebe que se han vulnerado derechos fundamentales.

Una vez aclaradas las consecuencias del incumplimiento de lo dispuesto en el art. 2 de la Ley 3/2021, debemos estudiar **qué calificación jurídica merecen los despidos acometidos en el seno del incumplimiento de una CSE.**

En este sentido, se debe señalar, en primer lugar, que se entiende incumplido este compromiso si se produce el despido o extinción de los contratos de personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la COVID-19. No entra dentro del concepto de

incumplimiento del mantenimiento del empleo la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario declarado procedente (STSJ Castilla y León, de 1 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:715)), por la dimisión, muerte o jubilación de la persona trabajadora, o por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez; así como tampoco por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En el caso de los contratos temporales, no se entendería incumplida dicha cláusula cuando estos se extinguiesen por la expiración del tiempo convenido o la realización y finalización de la obra o servicio que constituyese el objeto<sup>47</sup>. Siguen existiendo, sin embargo, dudas sobre otras extinciones como la producida durante el período de prueba<sup>48</sup>. Por lo tanto, esta limitación no impide, de forma generalizada, despedir a personas trabajadoras afectadas por ERTE basado en la pandemia, puesto que, puede ocurrir que ya hubiesen transcurrido los seis meses que hay que computar, así como que también no resultase de aplicación el mantenimiento del empleo por no haberse exonerado la empresa.

Así como que la tramitación de un expediente de regulación de empleo por COVID-19 no implica directamente el incumplimiento de la salvaguarda del empleo, tampoco su incumplimiento determina la calificación de improcedente o nulo del despido efectuado<sup>49</sup>, según lo dispuesto en diversas sentencias como STSJ Madrid, de 8 de octubre de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:10289), STSJ Castilla y León, de 4 de octubre de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:3462). La única consecuencia legal que la norma vincula al incumplimiento de la cláusula de mantenimiento del empleo es la reintegración de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, por lo que el despido podría incluso llegar a ser considerado procedente. En este sentido, la STSJ Madrid, de 10 de septiembre de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:9113) establece que si las causas del despido no son las mismas que las del ERTE previo, no resulta de aplicación el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante 6 meses, y consecuentemente, el despido es procedente.

En definitiva, a pesar de que la regulación excepcional para paliar la pandemia establece

---

<sup>47</sup> Existen autores que consideran que realmente el ajuste en el mercado de trabajo se está efectuando por la finalización de los contratos temporales, ante la imposibilidad en la mayoría de ocasiones de extinguir o despedir por motivos relacionados con el COVID-19 (MALO, M.A. (2021)).

<sup>48</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2020). *Revista La Ley. Trabajo y Derecho*, N° 12. Sección Estudios. “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes de regulación temporal de empleo de la emergencia sanitaria COVID-19”. Ed. Wolters Kluwer. p. 14.

<sup>49</sup> El ordenamiento jurídico no consagra la categorización de nulo para el despido con falta de causa, o cuya causa esté mal definida (GARCÍA VIÑA, J. (2021)).

limitaciones a las extinciones y despidos relacionados con ERTes y con la COVID-19, podemos afirmar que existe cierto margen empresarial, amparado en el derecho de libertad de empresa del artículo 38 de la Constitución, para que, siempre que concurren las causas necesarias, se puedan extinguir los contratos de trabajo.

### *V.2.2. Las repercusiones del incumplimiento de las limitaciones sobre la relación jurídica de Seguridad Social*

Finalmente, procede analizar las repercusiones sobre Seguridad Social derivadas del incumplimiento de la “prohibición de despedir por motivos COVID-19” y de las cláusulas de mantenimiento del empleo.

Comenzando por la primera de las **limitaciones referida al art. 2 de la Ley 3/2021**, debemos señalar que el incumplimiento de la misma no supone ningún tipo de consecuencia sobre la relación de la empresa con la Seguridad Social, puesto que, como hemos visto, tan sólo afecta a la posible calificación del despido.

Sin embargo, ocurre lo contrario con la **limitación referida a las cláusulas de mantenimiento del empleo**, puesto que tal y como hemos visto, su incumplimiento no produce efectos en la relación laboral entre organización y persona trabajadora, pero sí tiene consecuencias directas en la relación de la empresa con la Seguridad Social. Ello es así debido a que la propia norma establece que el incumplimiento de esta cláusula, es decir, el despido o extinción del contrato de trabajo de alguna de las personas trabajadoras afectadas, fuera de los casos legalmente exceptuados, acarrearía para las empresas la consecuente reintegración de la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago hayan resultado exoneradas, con el correspondiente recargo y los intereses de demora correspondientes.

Para que se deban reintegrar dichas bonificaciones percibidas, debe actuar previamente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será la que tenga que acreditar el efectivo incumplimiento y la que fijará las cantidades a devolver. En este sentido, existen algunos autores como *Fernández Maestre*<sup>50</sup>, que cuestionan que este deber de reintegro no entre en

---

<sup>50</sup> FERNÁNDEZ MAESTRE, R. (2020). *Aranzadi digital núm. 1/2020*, parte Estudios y comentarios. “Sobre el alcance del compromiso de mantenimiento del empleo a que se refiere la disp. adic. 6ª del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19”. Aranzadi, Cizur Menor. p. 48.

conflicto con el principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras, ya que, cuando menos, no es una norma que otorgue derechos. Asimismo, se debe tener en cuenta el anteriormente nombrado oficio DGT-SGON-850CRA de la DGT, en el que se establecían directrices para que el cómputo de los seis meses se efectuase respecto de cada centro de trabajo. Consecuentemente con lo anterior, se puede entender que la devolución de las exoneraciones recibidas se realizará respetando dicho criterio, es decir, por centro de trabajo y no por la totalidad de la empresa.

### ***V.3. Efectos a nivel fiscal***

La tramitación de ERTes por COVID-19 no está exenta de repercusiones fiscales tanto para empresas como para personas trabajadoras. A continuación, realizaremos un breve examen sobre las principales consecuencias tributarias para ambos colectivos.

Desde la perspectiva de la **persona trabajadora afectada por ERTE**, la percepción de prestación por desempleo tiene consecuencias directas en la obligación de realizar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), ya que cuanto menos, tendrá dos pagadores<sup>51</sup> durante el período impositivo, y ello, baja la cuantía mínima por la cual existe obligación de realizar la declaración de IRPF. Se tiene en cuenta, por lo tanto, lo regulado en los apartados 2 y 3 del artículo 96 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF<sup>52</sup>: el límite genérico de 22.000 euros, baja a 14.000 euros en caso de existir dos o más pagadores, salvo que las cuantías percibidas por el segundo pagador y siguientes no superen los 1.500 euros. Por lo tanto, las personas trabajadoras afectadas por ERTE que, en una situación normal, no tendrían obligación de hacer la declaración de la renta por tener un salario inferior a 22.000 euros, es posible que tuviesen que presentarla si sus percepciones durante el año natural en el que estuvieron afectadas superaron los 14.000 euros.

En relación con lo anterior se debe tener en cuenta que cada pagador retiene en función de la cantidad que él mismo abona, con total independencia de lo que la persona trabajadora perciba del resto de pagadores. Esto puede dar lugar a que algún pagador retenga menos de lo que debería, y muchas declaraciones de la renta han tenido como resultado la obligación de ingresar.

---

<sup>51</sup> La Dirección General de Tributos (DGT) ya ha reconocido en alguna resolución, que el SEPE se considera distinto pagador a estos efectos (por ejemplo, en la resolución V908/2010 de 6 de mayo).

<sup>52</sup> CARBAJO VASCO, D. (2020). *Comentarios urgentes a las medidas fiscales aprobadas para hacer frente al impacto económico del COVID-19*. Tirant lo Blanch, pp. 56-60.

Por ello, lo ideal es comunicar al empleador las percepciones que se han recibido del SEPE para que pueda el mismo regularizar el porcentaje de retención y aplicarlo correctamente para que no resulte cuota a ingresar.

Otro aspecto relevante es que la persona afectada por ERTE pierde el derecho a aplicar la deducción por maternidad (de hasta 1.200 euros por cada hijo menor a tres años, ampliable a otros 1.000 euros cuando el contribuyente hubiera satisfecho gastos de custodia del hijo en guarderías o centros de educación infantil autorizados) durante el período de suspensión de su contrato de trabajo. Según lo dispuesto en el art. 81 LIRPF una vez finalice dicho período, se podrá volver a solicitar presentando el modelo 140.

Por último, aunque no menos relevante, cabe señalar que en caso de que un ERTE sea considerado nulo, las personas trabajadoras deberán devolver las prestaciones percibidas por parte del SEPE, al ser consideradas como indebidas. A nivel tributario, se deberá presentar una solicitud de rectificación por el año o los años en los que se hubieran imputado dichas cantidades.

Con respecto a las **implicaciones fiscales para las empresas que hayan tramitado ERTes**, podemos destacar la regularización de las retenciones de las personas trabajadoras en función de las percepciones que estas hayan percibido del SEPE, así como la complicación en cuanto a la justificación de los gastos deducibles en el Impuesto de Sociedades (IS), ya que por ejemplo, aquellas organizaciones que hayan optado por completar las prestaciones a percibir por las personas trabajadoras tendrán que justificar un gasto de personal, cuando realmente no han tenido personas trabajadoras en activo. Para poder justificarlos perfectamente y poder deducir dichos gastos, se debe tener documentado a través de acuerdos, etc. todas estas cuestiones.

Como podemos observar, la tramitación de ERTes no sólo afecta a las empresas en las que se hayan adoptado, sino que también acarrea importantes consideraciones fiscales que hay que tener en cuenta por parte de la persona trabajadora.



## **VI. CONCLUSIONES**

Los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la COVID-19, y en concreto, los de fuerza mayor, han supuesto un antes y un después en las relaciones laborales en España, y todo ello debido a la gran repercusión que su tramitación, efectos y problemática ha tenido en la sociedad y empresas en general, y en la legislación laboral en particular.

Podemos afirmar que nunca antes se había recurrido de forma tan masiva, y por todos los sectores de actividad de la economía a una figura de flexibilización del empleo. Los ERTes han sido el instrumento estrella para gestionar los efectos laborales de la pandemia -sin desmerecer otras medidas adoptadas como el teletrabajo, medidas de flexibilidad o el Plan McCuide-, y su acelerada regulación creada a medida, ha puesto de relieve las carencias existentes en la legislación laboral, así como en las administraciones y las propias empresas y organizaciones de nuestro país. En este sentido, se puede observar que han servido para introducir como nueva causa de fuerza mayor a las limitaciones impuestas por las autoridades públicas, así como para concretar todavía más el procedimiento y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo en general. Asimismo, se debe destacar que, para evitar el colapso vivido por la pandemia, ha emergido una nueva figura, los “Mecanismos RED”, a los que se podrá acudir para amparar situaciones críticas o cíclicas sin necesidad de tener que regular masivamente sobre la marcha.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que tener presente que este “éxito” ha estado tremendamente influido por las acciones incentivadoras para su adopción, como las bonificaciones a la Seguridad Social, la flexibilización y simplificación de ciertos trámites, así como el establecimiento de limitaciones a los despidos y extinciones de los contratos para que no se recurriese a ellos como alternativa a las medidas temporales de flexibilización del empleo. Por lo tanto, la doble finalidad de los ERTes por COVID-19 -evitar la destrucción de empleo y asegurar la protección de las personas trabajadoras afectadas- se ha cumplido en la medida en la que las empresas han visto como una medida más ventajosa a estos instrumentos que a la mera extinción de los contratos de trabajo.

Por último, no debemos rematar este estudio sin preguntarnos hasta qué punto la existencia de los expedientes de regulación temporal de empleo nos está dejando ver los estragos reales de esta crisis. ¿Acaso no se han realizado despidos a las personas afectadas por ERTE? ¿No se han

producido finalizaciones por terminación de contratos temporales o por jubilaciones anticipadas? ¿Se corresponden los números de las personas en paro con la realidad laboral de nuestro país? A todas estas preguntas tenemos que responder, en primer lugar, con la aseveración de que los indicadores coyunturales habituales, como la tasa de paro, la tasa de empleo o la afiliación total, han dejado de servirnos como fiel reflejo de la situación económica y laboral. A priori, parece que el empleo se ha mantenido y que el paro no ha aumentado dramáticamente como se esperaba tras una situación crítica sin precedentes, puesto que las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo siguen computando como ocupados. Sin embargo, podemos afirmar que sí se han acometido ajustes de empleo, a pesar de las muchas limitaciones, a través de la finalización de miles de contratos temporales, entre otras cuestiones, ante la imposibilidad de acudir a los despidos tradicionales. Por lo tanto, la situación es posible que no sea tan buena como pueda parecer, puesto que casi dos años después, las limitaciones a las actividades continúan, la población ha restringido sus hábitos de consumo y la economía no circula tan rápido como lo hacía antes.

Nos hallamos así ante figuras cuya causa temporal se convierte en estructural, cuyos efectos coyunturales han pasado a ser definitivos y cuya tramitación masiva ha puesto de relieve la importante paralización y retroceso en la actividad de muchos sectores de nuestro país. De esta forma, es posible que su objetivo inicial de protección del empleo se vea finalmente desvirtuado por su prolongada duración, debiendo las empresas que habían tramitado expedientes de regulación temporal de empleo realizar ajustes estructurales que terminen teniendo los efectos totalmente contrarios a lo inicialmente perseguido. En definitiva, la COVID-19 nos ha mostrado que la realidad que conocemos puede cambiar en instantes, y que es necesario adaptarse a los cambios, sean estos temporales o no, acaban influyendo en la sociedad y debemos aprender de los mismos, ya que al final, *“todo fluye, y nada permanece”* (Heráclito, S. VI a.C.).

## BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL ORTUÑO, M. (2020). *Diario La Ley 3330/2020, N° 9604, Sección Tribuna*, 30 de Marzo de 2020. “Especialidades de los procedimientos de ERTE por el COVID-19”. Ed. Wolters Kluwer.

CARBAJO VASCO, D. (2020). *Comentarios urgentes a las medidas fiscales aprobadas para hacer frente al impacto económico del COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch. ISBN: E000020005183.

CAVAS MARTÍNEZ, F. (2021). *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 240/2021 parte Estudios. “Las limitaciones a la extinción de contratos de trabajo y la cláusula de salvaguarda del empleo en la legislación social anti-covid, o, el canon que han de soportar las empresas por las medidas laborales y económicas para mitigar el impacto de la pandemia por COVID-19”. Ed. Aranzadi, Cizur Menor.

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO (2020). Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Oficio DGT-SGON-850CRA* de 11 de abril de 2020, en respuesta a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales sobre el asunto “consultas sobre medidas laborales frente al COVID-19”.

DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS (2010). *Consulta vinculante V0908-10*, de 6 de mayo de 2010.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2020). *Revista La Ley. Trabajo y Derecho*, N° 12. Sección Estudios. “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes de regulación temporal de empleo de la emergencia sanitaria COVID-19”. Ed. Wolters Kluwer.

DEL MAR LÓPEZ INSUA, M. (2020). *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 235/2020 parte Estudios. “La cotización a la seguridad social como instrumento de recuperación empresarial ante el impacto económico y social ocasionado por la pandemia del COVID-19.” Ed. Aranzadi, Cizur Menor.

FABREGAT MONFORT, G. (2017). *El despido por fuerza mayor*. Tirant lo Blanch, 5ª Edición. ISBN: 9788491438007.

FERNÁNDEZ MAESTRE, R. (2020). *Aranzadi digital* núm. 1/2020, parte Estudios y comentarios. “Sobre el alcance del compromiso de mantenimiento del empleo a que se refiere la disp. adic. 6ª del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19”. Ed. Aranzadi, Cizur Menor.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (2010). La reforma laboral de 2010. Ed. Aranzadi. ISBN 978-84-9903-657-1.

GARCÍA VIÑA, J. (2021). *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 59. “Mecanismos laborales en España con motivo de la COVID-19. Aspectos pasados, presentes y futuros”. Ed. Iustel. ISSN: 1696-9626.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2021). *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 7/2021 parte Legislación. Doctrina. “La transición de los ERTES a los despidos por necesidades empresariales en las circunstancias extraordinarias de la COVID-19. Causas coyunturales versus estructurales y la incidencia de la libertad de empresa en la limitación del despido”.

MALO, M. Á. (2021). *Panorama social, N.º 33, 2021 (Ejemplar dedicado a: Los estragos sociales de la pandemia ante el horizonte post-COVID)*. “El empleo en España durante la pandemia de la COVID-19”, pp. 55-73. ISSN 1699-6852. Consultado el 10 de diciembre de 2021. [Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8014954>]

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2021). *Facultades Extintivas del Empresario en la era COVID*. Tirant lo Blanch.

MONCLOA. GOBIERNO DE ESPAÑA (2021). *Octubre finaliza con un nuevo mínimo de 190.718 trabajadores en ERTE*. Consultado el 20 de noviembre de 2021. [Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/031121-erteoctubre.aspx>]

RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J. (2021). *Diario La Ley (LA LEY 3659/2021), N.º 9823, Sección Tribuna*, 6 de abril de 2021. “El silencio administrativo en los ERTES Covid”. Ed. Wolters Kluwer.

ROQUETA BUJ, R. (2021). *Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. Incluye las medidas excepcionales en relación a los ERTES por causas relacionadas con la COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch. 2ª Edición, pp. 151-212. ISBN: 9788413970172

SAN MARTÍN, A. (2020). *Diario La Ley 4948/2020, N° 9625, Sección Tribuna*, 5 de Mayo de 2020. “Negociaciones en los ERTes con el COVID-19: ¿Sindicatos o trabajadores?”. Ed. Wolters Kluwer.

VICENTE ANDRÉS, R. (2021) *Revista La Ley 4775/2021 Trabajo y Derecho, N° 77, Sección Jurisprudencia / Observatorio temático de jurisprudencia*. “La problemática de los ERTE (fuerza mayor/ETOP) vinculados a la COVID-19”. Ed. Wolters Kluwer.

## **APÉNDICE JURISPRUDENCIAL**

España. Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 148/2021, de 14 de julio de 2021 (ECLI:ES:TC:2021:148).

España. Tribunal Constitucional. Sentencia núm.183/2021, de 25 de noviembre de 2021 (ECLI:ES:TC:2021:183).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia de 12 de noviembre de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:9946).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia de 25 de julio de 1989 (ECLI:ES:TS:1989:4517).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia de 28 de septiembre de 1990 (ECLI:ES:TS:1990:11762).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 22 de diciembre de 1997 (ECLI:ES:TS:1997:7939).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia 6195/2001, de 16 de julio de 2001 (ECLI:ES:TS:2001:6195).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 23 de mayo de 2006 (ECLI:ES:TS:2006:3479).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4815/2008, de 8 de julio de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:4815).

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia de 25 de noviembre de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:6745).

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 110/2021, de 15 de mayo de 2021 (ECLI:ES:AN:2021:1891).

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 170/2021, de 14 de julio de 2021 (ECLI:ES:AN:2021:3441).

España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 414/2002, de 1 de marzo de 2002 (ECLI:ES:TSJAND:2002:3472).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 644/2006, de 15 de septiembre de 2006 (ECLI:ES:TSJM:2006:9630).

España. Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social). Sentencia núm. 48/2013, de 22 de enero de 2013 (ECLI:ES:TSJEXT:2013:94).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1694/2016, de 11 de marzo de 2016 (ECLI:ES:TSJCAT:2016:2286).

España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia de 9 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJCL:2020:3671).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 820/2020, de 12 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:12671).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 60/2020, de 24 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJCAT:2020:10284).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1036/2020, de 25 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:13714).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1107/2020, de 27 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:13943).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1113/2020, de 27 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:13872).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 66/2020, de 11 de diciembre de 2020 (ECLI:ES:TSJCAT:2020:8687).

España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 119/2021, de 26 de enero 2021 (ECLI:ES:TSJPV:2021:2).

España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 106/2021, de 26 de enero de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:163).

España. Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social). Sentencia núm. 86/2021, de 15 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TSJAR:2021:7).

España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 331/2021, de 23 de febrero de 2021 (ECLI: ES:TSJPV:2021:4).

España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia de 1 de marzo 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:721).

España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia de 1 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:715).

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1195/2021, de 22 de marzo de 2021 (ECLI: ES:TSJGAL:2021:1602).

España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia de 26 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:1183).

España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 772/2021 de 30 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:1043).

España. Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social). Sentencia núm. 212/2021 de 13 de abril 2021(ECLI: ECLI:ES:TSJAR:2021:321).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2273/2021, de 23 de abril 2021 (ECLI:ES:TSJCAT:2021:1586).

España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 775/2021, de 5 de mayo de 2021 (ECLI:ES:TSJAND:2021:8804).

España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1486/2021, de 7 de mayo de 2021 (ECLI:ES:TSJCV:2021:4098).

España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1192/2021, de 26 de mayo de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:1637).

España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1069/2021, de 16 de junio 2021 (ECLI:ES:TSJAND:2021:8867).



España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1115/2021, de 6 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJPV:2021:1027).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 652/2021 de 12 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:8094).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 768/2021, de 10 de septiembre de 2021 (ECLI: ECLI:ES:TSJM:2021:9113).

España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia de 4 de octubre de 2021 (ECLI: ES:TSJCL:2021:3462).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 858/2021, de 8 de octubre de 2021 (ECLI: ECLI:ES:TSJM:2021:10289).

España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2094/2021 de 19 de octubre de 2021 (ECLI:ES:TSJAS:2021:2989).

España. Juzgado de lo Social de Barcelona. Sentencia núm. 180/2020, de 28 de julio de 2020 (ECLI:ES:JSO:2020:3611).

España. Juzgado de lo Social de León. Sentencia núm. 439/2020, de 9 de octubre de 2020 (ECLI:ES:JSO:2020:4922).

España. Juzgado de lo Social de Salamanca. Sentencia núm. 221/2020, de 21 de octubre de 2020 (ECLI: ES:JSO:2020:4620).

España. Juzgado de lo Social de Barcelona. Sentencia núm. 59/2021, de 5 de febrero de 2021.

## APÉNDICE LEGISLATIVO

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid* de 25 de julio de 1889, núm. 206 (ELI: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con)).

Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. *Boletín Oficial del Estado* de 1 de septiembre de 2004, núm. 164 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/07/09/22/con>).

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. *Boletín Oficial del Estado* de 29 de noviembre de 2006. (<https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35/con>).

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. *Boletín Oficial del Estado* de 30 de octubre de 2012, núm. 261 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/10/29/1483/con>).

Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. *Boletín Oficial del Estado* de 20 de diciembre de 2014, núm. 307, pp. 103569 a 103584 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2014/12/19/16/con>).

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. *Boletín Oficial del Estado* de 24 de octubre de 2015, núm. 255 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>).

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. *Boletín Oficial del Estado* de 2 de enero de 2016, núm. 261 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>).

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. *Boletín Oficial del Estado* de 9 de noviembre de 2017, núm. 272 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/11/08/9/con>).

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* de

14 de marzo de 2020, núm. 67, pp. 25390 a 25400 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463/con>).

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* de 18 de marzo de 2020, núm. 73 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>).

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* de 28 de marzo de 2020, núm. 86 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/27/9/con>).

Real Decreto-ley 10/2021, de 18 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por la borrasca "Filomena". *Boletín Oficial del Estado* de 19 de mayo de 2021, núm. 119, pp. 59521 a 59532 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/18/10>).

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. *Boletín Oficial del Estado* de 22 de abril de 2020, núm. 112 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/04/21/15/con>).

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. *Boletín Oficial del Estado* de 13 de mayo de 2020, núm. 134 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/05/12/18/con>).

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. *Boletín Oficial del Estado* de 27 de junio de 2020, núm. 178, pp. 45244 a 45273 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/26/24/con>).

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. *Boletín Oficial del Estado* de 30 de septiembre de 2020, núm. 259, pp. 82169 a 82211 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11416>).

Real Decreto 900/2020, de 9 de octubre, por el que se declaró el estado de alarma para responder ante situaciones de especial riesgo por transmisión no controlada de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. *Boletín Oficial del Estado* de 9 de octubre de 2021, núm. 268 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/09/900/con>).

Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. *Boletín Oficial del Estado* de 25 de octubre de 2020, núm. 282 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/25/926/con>).

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. *Boletín Oficial del Estado* de 27 de enero de 2021, núm. 23 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/01/26/2/con>).

Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* de 13 de abril de 2021, núm. 88 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/04/12/3/con>).

Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. *Boletín Oficial del Estado* de 28 de mayo de 2021, núm. 127, pp. 64489 a 64518 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/27/11/con>).

Orden ISM/707/2021, de 24 de junio, por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas de Seguridad Social previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil como consecuencia de la borrasca «Filomena». *Boletín Oficial del Estado* de 3 de julio de 2021, núm. 158, pp. 79347 a 79351 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/o/2021/06/24/ism707>).

Real Decreto-ley 11/2021, de 20 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas. *Boletín Oficial del Estado* de 21 de septiembre de 2021, núm. 227, pp. 103903 a 103916 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/09/20/11>).

Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado* de 29 de septiembre de 2021, núm. 233, pp. 119345 a 119382 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/09/28/18/con>).

Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma. *Boletín Oficial del Estado* de 6 de octubre de 2021, núm. 239 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/10/05/20/con>).

Orden TES/1223/2021, de 4 de noviembre, por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas laborales y de protección por desempleo previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil como consecuencia de la borrasca "Filomena". *Boletín Oficial del Estado* de 11 de noviembre de 2021, núm. 270, pp. 138808 a 138811 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/o/2021/11/04/tes1223>).

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado* de 30 de diciembre de 2021, núm. 313, pp. 166882 a 166935 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>).