

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE**

**FAC. CC. SOCIALES Y JURIDICAS ELCHE**

**GRADO EN DERECHO**



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

**ANALISIS DE LA EVOLUCION  
NORMATIVO-LABORAL EN TIEMPO COVID:  
EJEMPLO PRÁCTICO DE LA COMPLEJIDAD DE SU  
APLICACIÓN**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**CURSO 2022-2023**

**AUTORA: Jennifer Parreño Castro**

**TUTORA: Rosario Carmona Paredes**

## INDICE

ABREVIATURAS .....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCION .....	6
<b>CAPITULO I ESTADO ALARMA PROVOCADO POR LA CRISIS DEL COVID ...</b>	<b>8</b>
<b>1. ESTADO DE ALARMA .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Definición estado alarma .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Procedimiento de declaración estado alarma. ....</b>	<b>10</b>
<b>2. DECLARACION ESTADO ALARMA OCASIONADO POR LA CRISIS DEL COVID .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 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 Covid19.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO II. REGIMEN JURIDICO Y MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>1. EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Definición.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. ERTE ETOP y ERTE por fuerza mayor .....</b>	<b>14</b>
<b>2. PROCEDIMIENTO DE EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Procedimiento ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Procedimiento tramitación ERTE fuerza mayor .....</b>	<b>19</b>
<b>3. LA PROTECCION POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO III. MEDIDAS DE URGENCIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID. NORMATIVA APLICABLE Y PROBLEMÁTICA EN MATERIA DE EMPLEO.....</b>	<b>24</b>
<b>1. Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid19.....</b>	<b>24</b>
<b>2. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.....</b>	<b>26</b>
<b>3. Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.....</b>	<b>28</b>
<b>4. Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo .....</b>	<b>29</b>
<b>5. 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.....</b>	<b>32</b>

**6.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..... 34**

<b>CAPITULO IV: ANALISIS PRACTICO DE EMPRESA AFECTADA POR LA CRSIS DEL COVID19 .....</b>	<b>36</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>45</b>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Memoria explicativa expediente de regulación temporal de empleo**

**Anexo 2: Resolución ERTE fuerza mayor**

**Anexo 3: Solicitud colectiva prestación por desempleo Covid19**

**Anexo 4: Comunicación baja prestaciones por desempleo**

**Anexo 5: CNAE empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad**

**Anexo 6: Memoria explicativa empresa dependiente de la cadena de valor**

**Anexo 7: Resolución desestimatoria declaración empresa dependiente**

**Anexo 8: Memoria ERTE por impedimento y limitación de la actividad**

**Anexo 9: Resolución ERTE fuerza mayor por impedimento y limitación de la actividad**

**Anexo 10: Resolución estimación prorroga**

## ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
ERTE	Expediente Regulación Temporal Empleo
ET	Estatuto de los trabajadores
ETOP	Económicas, técnicas, organizativas o producción
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LOAES	Ley Orgánica de los estados de Alarma, Excepción y Sitio
NIF	Número de Identificación Fiscal
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD	Real Decreto
RDP	Reglamento de protección por desempleo
RPDC	Reglamento de procedimiento de despido colectivo
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social

## **ABSTRACT**

La crisis sanitaria provocada por el Covid19 tuvo un gran impacto negativo a nivel nacional, sobre todo en materia de empleo. El Gobierno declaró el Estado de alarma con fecha 14 de marzo de 2020 lo que supuso el cierre de toda la actividad comercial, a excepción de las actividades esenciales. El principal objetivo de este trabajo ha sido el análisis de la normativa laboral, así como de la problemática que supuso la gestión de los expedientes de regulación temporal de empleo durante toda la crisis sanitaria. Esta figura jurídica regulada en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores relativa a la suspensión de los contratos, así como la reducción de jornada, ha sido utilizada como medida de flexibilización interna de las empresas debido a la falta de actividad provocada por la declaración del Estado de Alarma con la finalidad de evitar despidos. Otro de los aspectos importantes de este trabajo ha sido el análisis práctico de un caso real de una empresa que tuvo a sus trabajadores afectados por ERTE desde el inicio de la crisis sanitaria hasta la publicación de la última prórroga. A través de este análisis se ha podido comprobar la gran complejidad de aplicación de la normativa por el gran desconocimiento de su uso que había antes de la situación pandémica, ya que era una figura poco utilizada por las empresas. Finalmente, se ha podido comprobar la importancia que han tenido los expedientes de regulación temporal de empleo como medida de mantenimiento del empleo durante la crisis pandémica causada por el Covid19.

**PALABRAS CLAVE:** Estado de Alarma, COVID crisis sanitaria, expediente de regulación temporal de empleo

## **INTRODUCCION**

La epidemia de Covid19 fue detectada en la ciudad china de Wuhan en diciembre del 2019 donde se informa casos de una enfermedad que provocaba neumonía de origen desconocido. Con fecha 31 de diciembre de 2019 debido al aumento de los casos de esta atípica enfermedad, la autoridad sanitaria china advirtió a la Organización Mundial de la Salud de esta extraña enfermedad. Por el momento tenían desconocimiento de ella, aunque sospechaban que esta enfermedad rara venia de un animal. Debido a la rápida propagación del Covid19 por todas las regiones y partes del mundo la OMS declaró con fecha 11 de marzo el Covid19 como pandemia mundial.

Por su parte, el Gobierno de España declaró el 14 de marzo de 2020 el estado de alarma mediante la publicación del Real Decreto 463/2020 que fue prorrogándose hasta el 21 de junio de 2020. La finalidad de este decreto era hacer frente a la crisis pandémica ocasionada por el Covid19, por ello se regulaban medidas restrictivas para evitar que el Covid19 fuera propagándose. La restricción más importante fue la limitación de la circulación de las personas por las vías de uso público lo que ocasionó por derivación el cierre de la actividad comercial salvo actividades esenciales en todo el territorio español.

A consecuencia de la suspensión de la actividad comercial debido a la declaración del estado de alarma, ocasionó la necesidad de que las empresas aplicaran el artículo 47ET, esto es, la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas de fuerza mayor o por causas empresariales. El procedimiento administrativo de tramitación de esta figura es el que se conoce como expediente de regulación temporal de empleo.

A causa de ello, el Gobierno aprobó el RD 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid19, donde principalmente se detallaba el procedimiento a seguir para la aplicación de la figura jurídica regulada en el art. 47ET, además también se regulaba unos beneficios en materia de seguridad social.

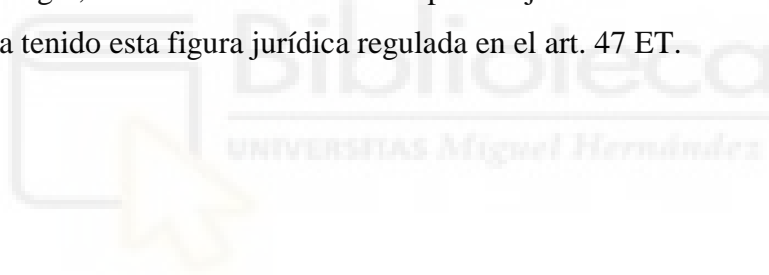
Enmarcado en esta situación, el objetivo del presente trabajo es analizar la evolución normativa, así como problemática que ha tenido la aplicación del art. 47 ET relativo a la suspensión de contratos o reducción de jornada, también se ha realizado un análisis práctico de un caso real de una empresa que utilizó esta figura durante toda la crisis sanitaria. Partiendo de la regulación prepandémica, había sido una herramienta

escasamente utilizada por la mayoría de las empresas. Sin embargo, cuando se declaró el Estado de Alarma fue un método de flexibilización interna para evitar en la medida de lo posible que finalmente las empresas tuvieran que optar por los despidos ante la falta de actividad.

A través de una regulación bibliográfica y normativa vamos a tratar en primer lugar el concepto y la forma de declaración del Estado de Alarma, además, se procederá a detallar este procedimiento regulado durante la crisis pandémica, así como, sus medidas limitativas más importantes.

Por otro lado, se ha analizado la figura jurídica regulada en el artículo 47 ET, esto, la suspensión de contratos o reducción de jornada, por un lado, derivado de fuerza mayor y, por otro lado, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así como también, se ha procedido a analizar su procedimiento administrativo, el expediente de regulación temporal de empleo.

En último lugar, trataremos un caso real para dejar constancia de la repercusión práctica que ha tenido esta figura jurídica regulada en el art. 47 ET.



## CAPITULO I ESTADO ALARMA PROVOCADO POR LA CRISIS DEL COVID

### 1. ESTADO DE ALARMA

#### 1.1 Definición estado alarma

El concepto de estado de alarma lo encontramos regulado en el artículo 116 CE donde se contempla el llamado *derecho constitucional de excepción*<sup>1</sup>. La característica de este artículo consiste en la facultad de poder declarar los tres estados de emergencia con el objetivo de hacer frente a situaciones extraordinarias en los supuestos en los que no sea posible el mantenimiento de la normalidad a través de los poderes ordinarios de las autoridades competentes. Estos estados de emergencia son los de alarma, excepción y sitio.

Por otro lado, añadimos que, el derecho de excepción constituye una restricción del sistema constitucional, que afecta principalmente a derechos y libertades, cuyo objetivo es solventar y superar una grave crisis para el sistema constitucional.<sup>2</sup>

Finalmente, la Constitución recoge en el artículo 116.1 que una ley orgánica regulara los estados de alarma, excepción y sitio, y las competencias y limitaciones correspondientes<sup>3</sup>, dicha ley orgánica es la ley 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

La Constitución establece una serie de requisitos que son comunes a los tres estados excepcionales que van dirigidos a proteger en todo lo posible la normal actuación de los poderes públicos. Por un lado, mientras este declarado alguno de los tres estados no podrá disolverse el Congreso; y, por otro lado, la declaración de cualquier estado de emergencia no modifica *el principio de responsabilidad del Gobierno y de sus agentes reconocidos en el Constitución*. (art. 116.6 CE)

Para que el Gobierno pueda declarar el Estado de alarma tiene que darse algunos de los siguientes supuestos (artículo 4 LOAES)<sup>4</sup>:

---

<sup>1</sup> LOPEZ ULLA, Juan Manuel, *Manual de Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2018, pág.94

<sup>2</sup> SANCHEZ BARRILAO, Juan Francisco, “Crisis sanitaria y Estado de Alarma en España”, *Revista de estudios institucionales*, 2020, v.6, n. 3, pag. 865.

<sup>3</sup> Constitución Española BOE n 311, de 29 de diciembre de 1978, art. 116.

<sup>4</sup> Ley Orgánica 4/1981 de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, art. 4



- a) *Catástrofes, calamidades o desgracias públicas, tales como terremotos, inundaciones, incendios urbanos y forestales o accidentes de gran magnitud.*
- b) *Crisis sanitarias, tales como epidemias o situaciones de contaminación graves.*
- c) *Paralización de servicios públicos esenciales para la continuidad, cuando no se garantice lo dispuesto en los artículos, veintiocho, dos y treinta y siete, dos de la Constitución, y concurra alguna de las demás circunstancias o situaciones contenidas en este artículo.*
- d) *Situaciones de desabastecimiento de productos de primera necesidad.*

Por otra parte, las medidas que el Gobierno puede ordenar durante el Estado de alarma son las que a continuación se detallan<sup>5</sup> (artículo 11 LOAES):

- a) *Limitar la circulación o permanencia de personas o vehículos en horas y lugares determinados, o condicionarlas al cumplimiento de ciertos requisitos.*
- b) *Practicar requisas temporales de todo tipo de bienes e imponer prestaciones personales obligatorias.*
- c) *Intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fabricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza, con excepción de domicilios privados, dando cuenta a ello a los Ministerios interesados.*
- d) *Limitar o racionar el uso de servicios o el consumo de artículos de primera necesidad.*
- e) *Impartir las ordenes necesarias para asegurar el abastecimiento de los mercados y funcionamiento de los servicios y de los centros de producción afectados por el apartado d) del artículo cuarto.*

La primera vez que se declaró el Estado de Alarma en España fue el 4 de diciembre de 2010 mediante el Real Decreto 1673/2010 para la normalización del servicio públicos de transporte aéreo, fue prorrogado mediante el Real Decreto 1717/2010, de 17 de diciembre, y finalizó mediante el Real Decreto 28/2011, de 14 de enero.<sup>6</sup> El motivo de esta declaración fue la circunstancia extraordinaria que suponía el cierre del espacio aéreo, a consecuencia del abandono de las obligaciones por parte de los controladores aéreos que impedía el ejercicio del derecho fundamental de libre circulación por todo el

---

<sup>5</sup> Ley Orgánica 4/1981 de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, art 11.

<sup>6</sup> FERNANDEZ DE GATTA SANCHEZ, Dionisio, “El Estado de alarma por la epidemia del coronavirus y sus problemas constitucionales legales, ARS Iuris Salmanticensis, 2020, vol. 8, pag 29.

territorio nacional, y suponía la paralización del servicio público esencial para la sociedad.<sup>7</sup>

## **1.2 Procedimiento de declaración estado alarma.**

*El Estado de alarma será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros por un plazo máximo de quince días, dando cuenta al Congreso de los diputados, reunido inmediatamente al efecto y sin cuya autorización no podrá ser prorrogado. (art.116.2 CE)*

Una vez declarado el estado de alarma, durante cuya vigencia la autoridad competente es el Gobierno, y por delegación de este, el presidente de la Comunidad Autónoma, cuando la declaración afecte exclusivamente a todo o parte de su territorio, las autoridades civiles de la administración pública, los cuerpos de policía de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, y los demás funcionarios y trabajadores al servicio de estas, se encuentran bajo las ordenes directas de la autoridad competente cuando resulte necesario para la protección de las personas, bienes y lugares.

En el decreto que se lleva a cabo se deberá determinar el ámbito territorial, la duración que no podrá ser superior a 15 días y los efectos de dicho estado de alarma<sup>8</sup>. En el supuesto en el que se quisiera prorrogar el Estado de alarma se necesitará la autorización expresa del Congreso de los Diputados y deberá ser solicitada antes del transcurso de los quince días.

Una vez que se ha declarado el Estado de alarma el Gobierno dará cuenta al Congreso de los Diputados de la declaración del mismo, así como le facilitará toda la información que le sea requerida por parte del Congreso de los Diputados. A su vez, también el Gobierno le transmitirá al Congreso de los Diputados de todos los decretos que se dicten durante la vigencia del Estado de Alarma<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> ALVAREZ CONDE, Enrique, Derecho Constitucional, Tecnos, Madrid, 2021, pág. 579.

<sup>8</sup> Ley Organiza 4/1981, de 1 de junio, de los Estados de alarma, excepción y sitio. Artículo 7 .

<sup>9</sup> Resolución de 24 de febrero de 1982 por la que se ordena la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del nuevo Reglamento del Congreso de los Diputados. Art. 162

## **2. DECLARACION ESTADO ALARMA OCASIONADO POR LA CRISIS DEL COVID**

En este apartado, se procederá a analizar el Estado de Alarma decretado por el Gobierno Español para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid19.

### **2.1 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 Covid19**

A causa de la rápida propagación e incremento de los casos de Covid19 en todo el mundo, así como el aumento de personas fallecidas, el día 11 de marzo de 2020 la OMS elevó el Covid19 a pandemia mundial. Debido a ello el Gobierno tuvo que adoptar medidas extraordinarias e inmediatas para hacer frente a esta situación, es por ello que amparándose en el artículo 4 b) de la Ley Orgánica 4/1981, se decretó el Estado de alarma, mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, para poder hacer frente a esta crisis sanitaria. A partir de ese día España se vio paralizada en un confinamiento domiciliario que implicaba que las personas solo podían circular por las vías públicas para realizar determinadas actividades esenciales. Además de la limitación de la libertad de circulación también hubo otras medidas extraordinarias. El objetivo del Gobierno era evitar los contactos estrechos entre las personas para intentar disminuir los casos de Covid19.

El Estado de alarma afectaba a todo el territorio nacional, y tenía una duración de 15 días naturales, que fueron prorrogándose en periodos de 15 días, hasta el 21 de junio de 2020. La autoridad competente era el Gobierno, pero también había autoridades competentes delegadas como el Ministerio de Defensa, Ministro de Interior, Ministro de Transportes, Movilidad, y Agenda Urbana, o el Ministro de salud. (art.4 RD 463/2020)

#### **2.1.1 Medidas limitadoras del Estado de alarma.**

La medida más relevante era la limitación de las personas por las vías de uso público, sólo se podía circular para la realización de las siguientes actividades (art.7.1 RD 463/2020):

- a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.*
- b) Asistencias a centros, servicios y establecimientos sanitarios.*
- c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral.*
- d) Retorno al lugar de trabajo.*

e) *Asistencias y cuidado de mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.*

f) *Desplazamientos a entidades financieras y de seguros.*

g) *Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.*

h) *Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa.*

A su vez, también se permitía *la circulación de los vehículos para la realización de las actividades descritas en el apartado anterior, así como el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.* (art.7.2 RD 463/2020)

En relación al ámbito comercial se suspendía *la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.* (art.10.1 RD 463/2020 )

En último lugar, quedaban suspendidas actividades como museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como también los locales y establecimientos en los que se desarrollan espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio. Las actividades de hostelería y restauración también quedaron suspendidas, solo podían prestar el servicio a domicilio. Y en último lugar, todas las verbenas, desfiles y fiestas populares.

## CAPITULO II. REGIMEN JURIDICO Y MARCO TEÓRICO

### 1. EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO

A continuación, pasamos a explicar la figura de la reducción de jornada y suspensión de contratos, por un lado, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y por otro lado, la fuerza mayor. El procedimiento para llevarlo a cabo se denomina expediente de regulación temporal de empleo.

#### 1.1 Definición

El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup> (en adelante ET) hace referencia a la reducción de jornada y suspensión de contratos, por un lado, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por otro lado, derivadas de fuerza mayor. Por lo tanto, esta figura queda regulada de la siguiente manera, *la empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con carácter temporal.* (art. 47.1 ET). Se añade lo siguiente, *las empresas podrán aplicar la reducción de jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor temporal.* (art. 47.5 ET)

Dado que vamos a centrar nuestro estudio en estas dos figuras que comprende el art. 47 ET, tanto la reducción como la suspensión de contratos, procedemos en primer lugar a su definición siguiendo a ROQUETA BUJ<sup>11</sup>.

En primer lugar, en relación con la reducción de jornada se establecen los siguientes requisitos:

- a) “Para determinar cuándo nos encontramos ante una reducción de jornada, el parámetro de comparación es la jornada efectivamente desempeñada por el trabajador con anterioridad a las medidas de ajuste temporal.
- b) La reducción de jornada debe ser temporal.
- c) La reducción de jornada puede computarse por días, semanas, meses o años.
- d) La reducción de jornada debe oscilar entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo ordinaria”.

---

<sup>10</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo.

<sup>11</sup> ROQUETA BUJ, Remedios, *Los expedientes de regulación temporal de empleo*, Tirant Lo Blanch, 2022, pág. 16 y ss.

En segundo lugar, se entiende por suspensión de contrato “aquella situación en la que el trabajador no está obligado a trabajar ni el empresario a abonar los salarios, el contrato se mantiene vigente y el trabajador tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, pasando a la situación de desempleo”.<sup>12</sup>

## **1.2.ERTE ETOP y ERTE por fuerza mayor**

En este apartado se procederá a definir las dos modalidades reguladas en el art.47 ET, de una parte, las diferentes causas, económicas, técnicas, organizativas, y de producción; y de otra parte la fuerza mayor.

### **1.2.1 Causas económicas, técnica, organizativas, y de producción**

El artículo 47.1 ET relativo a la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas técnicas, organizativas o de producción define cada una de las diferentes causas.

#### **- Causas económicas**

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

#### **- Causas técnicas**

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.*

#### **- Causas organizativas**

*Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción.*

---

<sup>12</sup> ROQUETA BUJ, Remedios, *Los expedientes de regulación temporal de empleo*, Tirant Lo Blanch, 2022, pág. 18

## - Causas productivas

*Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

### 1.2.2 Fuerza mayor

Antes de la avalancha normativa que trajo la crisis sanitaria y la reforma laboral con el RD Ley 32/2021, la fuerza mayor se definía como “un acontecimiento extraordinario que no haya podido preverse o que, previsto, no haya podido evitarse y, además, será preciso que el acaecimiento en que consiste sea externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario afectado”<sup>13</sup>.

Con posterioridad a estos acontecimientos este concepto se ha ido ampliando, entendiendo ahora la fuerza mayor en el contexto de las relaciones de trabajo como “el hecho o acontecimiento involuntario, imprevisible o inevitable, externo al círculo del empresario que imposibilita la actividad laboral. Hay que distinguir entre fuerza mayor propia, como ocurre en el caso de eventos catastróficos, e impropia, esto es, simples hechos imposibilitantes no catastróficos, en la que se encuadra el denominado *factum principis* o decisión de los poderes públicos, imprevisibles e inevitable, que recae sobre una empresa e impide la continuación de la prestación laboral”<sup>14</sup>.

Finalmente, el art. 47.6 ET establece que se entiende por fuerza mayor: *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 laboral competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.*

Podemos encontrar diversos acontecimientos en los que podemos considerar que existe fuerza mayor: terremotos, nevadas que impidan a los trabajadores acudir a su puesto de trabajo, inundaciones, incendios de locales de una empresa, pandemias, etc.

---

<sup>13</sup> MERCADER UGUIMA, Jesús R, DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 226.

<sup>14</sup> CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Los expedientes de regulación temporal de empleo por Covid19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, *Revista de estudios jurídico laborales y de seguridad social*, 2020, núm. 1, pág.109.

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

Una vez conceptualizadas cada una de las dos figuras, procederemos a analizar el procedimiento llevado a cabo para la aplicación del expediente de regulación temporal de empleo.

### **2.1 Procedimiento ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

En este apartado se analizará de forma detallada el procedimiento a seguir en el caso del expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción.

#### **- Comunicación del inicio del procedimiento a la representación legal de los trabajadores**

El procedimiento se inicia por escrito donde el empresario comunicará la apertura del periodo de consulta a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral competente.

En el escrito de inicio del periodo de consultas, según la causa alegada, deberá acompañarse la documentación establecida en el artículo 17.2 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivos y de suspensión de contrato y deducción de jornada (en adelante RPDC) esto es, las causas que motivan la suspensión de contratos y reducción de jornada; una clasificación profesional de los trabajadores afectados desglosada por centro de trabajo; y por último, un detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada aplicables.

#### **- Documentación que debe acompañar a la comunicación de inicio**

En la comunicación de inicio del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores debe ir acompañada de una memoria donde se explican las causas de la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

En el caso en el que la causa expuesta por la empresa sea de carácter económico, deberá acompañar la documentación específica como, una memoria explicativa donde se acrediten los resultados negativos de la empresa; cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos, *cuentas* de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el



patrimonio neto, etc (art. 4 RDCP) y todo ello con las siguientes particularidades (art. 18.2 RDCP):

- a) *Se limitará a la del último ejercicio completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento*
- b) *En caso que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contables acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.*

En último lugar, cuando se aleguen causas técnicas, organizativas o de producción, se deberá acompañar una memoria explicativa que acredite dichas causas, así como también deberán aportarse los documentos justificativas de la concurrencia de las mismas.

- **Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.**

El procedimiento establecido comprende una comunicación no una solicitud, en el caso de fuerza mayor si que estaremos ante una solicitud, por este motivo el papel de la autoridad laboral ha quedado reducido a que “el periodo de consultas se siga correctamente, cumpliendo con las exigencias legales y reglamentarias, y no se defraude al sistema de protección por desempleo”<sup>15</sup>

Los aspectos a tener en cuenta a la hora de la comunicación del procedimiento a la autoridad laboral son los siguientes; se le obliga al empresario a comunicar a la autoridad laboral competente el inicio del procedimiento, así como de forma simultánea realizará la apertura del periodo de consultas. La autoridad laboral competente obtendrá un informe de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social sobre la comunicación, así como el desarrollo del periodo de consultas. En último lugar, la ITSS emitirá informe en un plazo

---

<sup>15</sup> ROQUETA BUJ, Remedios, “Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la reforma ERTEs ETOP, FM, COVID 19 y RED”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 50.

improrrogable de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas.

La empresa enviará a la autoridad laboral de manera telemática la comunicación del inicio del procedimiento con toda la documentación justificativa; a su vez también enviará a la representación legal de los trabajadores, una copia de iniciación del procedimiento, la documentación correspondiente y la respectiva información sobre la composición de los representantes legales de los trabajadores, además de la composición de la comisión negociadora.

- **El periodo de consultas**

Uno de los elementos más importantes del procedimiento es el periodo de consultas, se trata más bien de un periodo de negociación que *tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.* (art.20.1 RDGP)

Al inicio del periodo de consultas se tiene que fijar un calendario de reuniones, en cada reunión realizada se levantará acta que tiene que ser firmada por todos los asistentes. Para la celebración de la primera reunión tiene que pasar mínimo un día desde la entrega de la comunicación. La duración del periodo de consultas no podrá ser superior a 15 días, y se deben celebrar al menos dos reuniones separadas, en un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán *la conformidad de la mayoría de los representantes o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.* (art.47.3 ET). Por otro lado, el reglamento establece que, *los acuerdos requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerara el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.* (28.1 RDGP).

Por lo tanto, se establecen dos requisitos que tiene que darse para que el acuerdo sea válido:<sup>16</sup> “1º) que concite el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora; y 2º) que los integrantes de dicha comisión que hayan votado a su favor, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, debiéndose estar a tales efectos al porcentaje de representación que tengan cada uno de ellos”.

En el caso en el que periodo de consultas acabe con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas, si por el contrario, acaba sin acuerdo será el empresario el que decide si se lleva a cabo o no la suspensión de contratos o las reducciones de jornada.

#### **- Finalización del procedimiento de suspensión de contrato o de reducción de jornada**

Una vez finalizado el periodo de consultas el empresario notificara a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral competente la decisión sobre si se aplica la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.

Una vez que el empresario ha notificado su decisión, posteriormente, procederá a notificar individualmente a los trabajadores afectados por la medida. La comunicación debe contener un calendario con los días de suspensión de contratos o reducción de jornada de forma individualizada por cada trabajador afectado. En último lugar, se debe informar el tipo de medida que se va a aplicar, en el caso de que se aplique la reducción de jornada se comunicara el porcentaje de reducción; y en el caso de suspensión de contratos el número de días en los que se va a aplicar.

### **2.2 Procedimiento tramitación ERTE fuerza mayor**

En este apartado se analiza de forma detallada el procedimiento a seguir en el caso de expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor.

#### **- Autoridad laboral competente**

En primer lugar, a la hora de iniciar un procedimiento de expediente de regulación temporal de empleo, tenemos que plantearnos cual es la autoridad laboral competente. Para saber a quién le corresponde resolver el procedimiento, hay que distinguir una serie

---

<sup>16</sup> ROQUETA BUJ, Remedios, “Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la reformas ERTes ETOP, FM, COVID19 y RED”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág.53

de reglas que son comunes a todos los expedientes de regulación temporal de empleo (art. 25 RDCP):

- 1) *Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.*
- 2) *Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85%, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento.*

*En el ámbito de la Administración General del Estado tendrá la consideración de autoridad laboral competente*

a) *La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:*

*Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.*

### **-Iniciación**

El procedimiento se inicia por parte de la empresa, la cual se dirigirá a la autoridad laboral competente con los medios de prueba necesarios para que la autoridad competente constate la existencia de la fuerza mayor, y con la comunicación a la representación legal de la empresa, siempre y cuando haya. Los medios probatorios aportados en el procedimiento de iniciación son los siguientes<sup>17</sup>:

- 1) “El periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión de contrato o reducción de jornada.

---

<sup>17</sup> ROQUETA BUJ, Remedios, “Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la reformas ERTes ETOP, FM, COVID19 y RED”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 72

- 2) La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo
- 3) El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar”.

- **Instrucción**

El procedimiento se ajusta a las siguientes reglas (art. 33.1 y 2 RDCP):

- 1) *La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes que considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.*
- 2) *En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará esta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.*

- **Resolución**

La autoridad laboral competente es la que dictará resolución declarando o no la existencia de fuerza mayor.

- a) En el supuesto en el que se constate la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa, le corresponderá a la misma la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, que tiene efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- b) En el supuesto en el que no se constate la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá iniciar un expediente de regulación de empleo o un ERTE ETOP.

La autoridad laboral resolverá en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente de presentación de la solicitud en el órgano correspondiente. Transcurrido el plazo previsto sin que la autoridad laboral haya dictado resolución expresa, el procedimiento se entiende aprobado por la vía del silencio administrativo positivo.

En ultimo lugar, la empresa notificara a los trabajadores sobre la medida de reducción de jornada o suspensión de contrato a aplicar. Estas medidas se iniciarán desde la fecha en que la autoridad laboral constate la existencia de la fuerza mayor y la finalización también estará determinada en dicha resolución.

### **3. LA PROTECCION POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS**

Las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo pasan a una situación de desempleo “temporal”, ya sea, total o parcial, según nos encontremos ante suspensión de contrato o reducción de la jornada.

- a) “El desempleo será total cuando se produzca el cese del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada
- b) El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de reducción y sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta la vigencia del contrato de trabajo”.<sup>18</sup>

Con carácter general, para que las personas trabajadoras afectadas por la suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada puedan acceder a la prestación por desempleo deben reunir unos requisitos, estos son: estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en seguridad social, y tener un periodo mínimo de 360 días cotizados dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.

Por otro lado, los trabajadores afectados son los deben solicitar la prestación por desempleo en un plazo máximo de quince días hábiles, contados desde que se notificó la resolución de la autoridad laboral.

Por último, la empresa tiene que comunicar al SEPE con carácter previo y de manera telemática, la medida adoptada, ya sea, de suspensión de contratos o de reducción de jornada, y debe contener la siguiente información: el ámbito territorial de la suspensión de contratos o reducción de jornada; los datos de la empresa (razón social, número de

---

<sup>18</sup> ROQUETA BUJ, Rosario, “Los expedientes de regulación de empleo tras la reforma ERTE ETOP, FM, COVID 19 y RED”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág., 93

identificación fiscal, código de cuenta de cotización y domicilio); una relación nominal de los trabajadores afectados; y la comunicación donde se especificará, por un lado, los días concretos en los que cada trabajador quedará afectado, y en el supuesto en el que la medida sea reducción de jornada se debe especificar el horario.

En el caso de que las medidas aplicadas no sean continuadas, la empresa debe comunicar al SEPE los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados, estos periodos deben comunicarse al mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de actividad.

Durante la crisis sanitaria las medidas de protección por desempleo son las siguientes:

- a) Todos los trabajadores afectados por expediente de regulación temporal de empleo por causas relacionadas al Covid19 tienen derecho a la prestación por desempleo, aunque no tuvieran el periodo mínimo cotizado.
- b) Tienen que estar afiliados a la seguridad social y en alta o situación asimilada al alta.
- c) La fecha de efectos de la prestación es, en el caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tiene que coincidir con la fecha en la que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada; y en el supuesto de ERTE por fuerza la mayor será la fecha del inicio del hecho causante.
- d) El procedimiento de reconocimiento de la prestación será mediante el envío por parte de la empresa de una solicitud colectiva, actuando en representación de las personas afectadas por el ERTE.
- e) Durante el tiempo en el que se perciba la prestación por desempleo por estar afectado a ERTE por causa directa del Covid19 no computa “a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos”. Es decir, los trabajadores afectados por ERTE no consumen las prestaciones por desempleo anteriores que tuvieran.

### **CAPITULO III. MEDIDAS DE URGENCIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID. NORMATIVA APLICABLE Y PROBLEMÁTICA EN MATERIA DE EMPLEO**

En este apartado se analizarán las diversas normas publicadas durante la crisis sanitaria dirigidas a proteger la economía, así como la protección del empleo.

#### **1. Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid19**

En primer lugar, en este RD se establece que situaciones provienen de una situación de fuerza mayor a consecuencia del Covid19, estas situaciones son las siguientes: *las suspensiones de contratos y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid19, incluida la declaración del estado de alarma, que implique suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivos decretados por la autoridad sanitaria.* (art. 22 RD 8/2020)

El procedimiento a seguir en el supuesto en el que la empresa decida de forma temporal suspender los contratos o reducir la jornada de trabajo es el siguiente (art. 22.2 RD 8/2020):

- a) El procedimiento lo tiene que solicitar la empresa a la autoridad laboral competente, que irá acompañado de un informe donde se explica la pérdida de actividad de la empresa a consecuencia del Covid19, y también se añadirá toda la documentación correspondiente.  
A su vez, la empresa deberá comunicar a todas las personas trabajadoras afectadas por la solicitud.
- b) La autoridad laboral competente es la encargada de constatar la existencia de la causa motivadora de la solicitud que en este caso es la fuerza mayor.
- c) La autoridad laboral dictará resolución en un plazo límite de cinco días contados desde el inicio de la solicitud, previo informe de la ITSS. Luego la empresa será la que decida las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada a aplicar, que tendrá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.



Por otra parte, el procedimiento en el caso en el que el empresario decida realizar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionado con el Covid19 es el regulado en el apartado anterior, pero con las siguientes especificaciones <sup>19</sup>: (art. 23 RD 8/2020)

- a) *En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, y deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.*
- b) *El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.*
- c) *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se realizará en el plazo improrrogable de siete días.*

Por otro lado, aquellas empresas autorizadas por un ERTE de fuerza mayor vinculados al Covid19, la Tesorería General de la Seguridad Social exoneraba a la empresa en los seguros sociales el abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión de contratos o la reducción de jornada. Los porcentajes de exoneración era el 100% si la empresa tenía menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020; y el 75% en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores.<sup>20</sup>

Si nos vamos a la disposición adicional sexta de este RD, podemos observar que el legislador establece una cláusula de salvaguarda de empleo en el supuesto en el que la empresa se acoja a dichas exoneraciones. La empresa estaría obligada a mantener el

---

<sup>19</sup> Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económica y social del COVID19, art. 23

<sup>20</sup> Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económica y social del COVID19., art. 24.

empleo durante un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose como reanudación de la actividad la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE aunque este fuera parcial.

Este mantenimiento de empleo sería incumplido si durante ese periodo se efectuaran despidos o extinciones contractuales a personas afectadas por el ERTE. Por el contrario no se entenderá incumplido el mantenimiento de empleo en los siguientes casos: despido disciplinario procedente, dimisión; muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador, fin del llamamiento de los fijos discontinuos que no supongan un despido sino una interrupción del contrato, extinción del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación<sup>21</sup>.

## **2. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**

Partimos de la base de que en el caso de España la rápida expansión de la enfermedad obligó al Gobierno a declarar el Estado de alarma mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, es por ello, que con fecha 28 de abril de 2020 se aprobó ante el Consejo de Ministros un plan de desescalada para recuperar de forma progresiva la vida cotidiana y la actividad económica, a raíz de ese plan de desescalada fue regulado este Real Decreto.

En primer lugar, se establece que aquellos expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto -ley 8/2020, de 17 de marzo, serán prorrogados hasta el 30 de junio de 2020. Por otro lado, se también hace referencia a la fuerza mayor total y fuerza mayor parcial, donde establece lo siguiente<sup>22</sup> (art. 1 RD 18/2020):

- a) *Continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del Covid19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, y*

---

<sup>21</sup>IURISLAB CONSULTING .Disponile en:

[https://iurislab.es/la-dgtr-aclara-de-nuevo-la-obligacion-de-mantenimiento-del-  
empleo#:~:text=Luego%2C%20con%20la%20pr%C3%B3rroga%20de,el%20empleo%20seis%20meses%20m%C3%A1s.](https://iurislab.es/la-dgtr-aclara-de-nuevo-la-obligacion-de-mantenimiento-del-empleo#:~:text=Luego%2C%20con%20la%20pr%C3%B3rroga%20de,el%20empleo%20seis%20meses%20m%C3%A1s.) Consultada el 10/10/2020

. Consultada el 10/10/2022

<sup>22</sup> Real Decreto -ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo,art.1

*estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto y que impidan el reinicio de la actividad.*

- b) Se encuentran en situación de fuerza mayor parcial derivada del Covid19 aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas de este decreto permitan la recuperación parcial de su actividad. Estas empresas o entidades deberán proceder a reincorporar a las personas afectadas por el expediente en la medida en que vea necesario el desarrollo de su actividad.*

En cuanto a las exoneraciones, la TGSS exoneraba en las cotizaciones en el abono de la aportación empresarial, así como en cuotas de recaudación conjunta durante los meses de mayo y junio de 2020, cuyos porcentajes son los siguientes<sup>23</sup>:

- 1) En el supuesto de empresas afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor total, en el caso en el que la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020 el porcentaje de exoneración era del 100%, y en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores el porcentaje de exoneración era del 75%.
- 2) En el supuesto de empresa afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor parcial los porcentajes de exoneración se diferencian entre las personas trabajadoras que tenían su actividad suspendida y las personas trabajadoras que reiniciaban su actividad.
  - a) En el caso de los trabajadores que tenían reiniciada la actividad el porcentaje de exoneración era el 85% en el mes de mayo y el 70% en el mes de junio siempre y cuando la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero; en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores la exoneración era de un 60% en mayo y un 45% en junio.
  - b) En el caso de los trabajadores que tenían suspendida su actividad el porcentaje de exoneración era un 60% en el mes de mayo y un 45% en el mes de junio cuando la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a fecha 29 de junio de 2020; en el caso de empresa con más de 50 trabajadores los porcentajes de exoneración eran del 45% en el mes de mayo y el 30% en el mes de junio.

---

<sup>23</sup> Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, art. 4

### **3. Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.**

Este Real Decreto se establecía que a partir de su entrada en vigor solo eran aplicables los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, y que habían sido solicitados antes de la entrada en vigor de este decreto y podían ser prorrogados como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020<sup>24</sup>.(art. 1 RD 24/2020). El objetivo principal era que las empresas reincorporaran a sus trabajadores afectados en la medida de lo posible, estableciendo el mecanismo de la reducción de jornada.

Por otro lado, los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas técnicas organizativas y de producción derivados del Covid19 podían solicitarse tras la entrada en vigor de este Real Decreto y podían ser prorrogados hasta el 30 de septiembre, la tramitación de estos expedientes podía iniciarse, aunque estuviera vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.

En primer lugar, los porcentajes de exoneración en relación a las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, así como los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción eran los siguientes<sup>25</sup>: (art. 4 RD 24/2020)

- a) Aquellas personas trabajadoras que reiniciaban su actividad a partir del 1 de julio de 2020, respecto del periodo y porcentaje de jornada trabajado la exención era un 60% en los meses de julio, agosto y septiembre si la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020, en el supuesto de que la empresa tuviera más de 50 trabajadores dados de alta el porcentaje de exoneración era un 40%

---

<sup>24</sup> Real Decreto 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, art. 1

<sup>25</sup> Real Decreto ley 24/2020, de 26 de junio, Art 4

- b) Aquellas personas trabajadoras que continuaban con su actividad suspendida a partir del 1 de julio de 2020, respecto del periodo y porcentaje de jornada suspendido la exención era de un 35% en los meses de julio, agosto y septiembre si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores, y en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores el porcentaje de exoneración sería de un 25%.

Por otro lado, la disposición adicional primera, hace referencia por un lado a las empresas que se encontraban en situación de fuerza mayor total en los términos previsto en el Real Decreto 18/2020, de 18 de mayo a fecha 30 de junio; y por otro lado, a aquellas empresas que a fecha 1 de julio de 2020 veían impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas medidas de restricción, cada supuesto establece lo siguiente<sup>26</sup>:

En el caso de las empresas que se encontraban en situación de fuerza mayor total conforme a lo previsto en el Real Decreto 18/202, de 12 de mayo los porcentajes de exoneración eran los siguientes:

- a) Aquellas empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores los porcentajes de exoneración eran, 70% en el mes de julio, 60% en el mes de agosto y 35% en el mes de septiembre.
- b) Aquellas empresas que tuvieran más de 50 trabajadores los porcentajes eran, 50% en el mes de julio, 40% en el mes de agosto y 25% en el mes de septiembre.

Por otro lado, en el supuesto en el que las empresas se veían obligadas a suspender su actividad a partir del 1 de julio por la implantación de nuevas medidas restrictivas, los porcentajes de exoneración en el abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta, eran los siguientes:

- a) Aquellas empresas con menos de 50 trabajadores el 80% durante el periodo del cierre y hasta el 30 de septiembre de 2020.
- b) Aquellas empresas con más de 50 el 60% durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.

---

<sup>26</sup> Real Decreto 24/2020, de 26 de junio. Disposición Adicional Primera.

#### **4. Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo**

El objetivo de este Real Decreto era defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas, por este mismo motivo se prorrogaba automáticamente y hasta el 31 de enero de 2021 los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo.

En este decreto se regulaban dos nuevos tipos de expedientes de regulación temporal de empleo, por un lado, el expediente de regulación temporal de empleo por impedimento de la actividad, y por otro lado, el expediente de regulación de empleo por limitación de actividad (artículo 2 RD 30/2020). Pasamos a analizar cada uno de ellos<sup>27</sup>:

- Expediente regulación temporal de empleo por impedimento de la actividad: *las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras.*
- Expediente de regulación temporal de empleo por limitación de la actividad: *las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.*

En los ERTE por impedimento durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021 la empresa se exoneraba en los seguros sociales el 100% del abono de la aportación empresarial, así como las cuotas de recaudación conjunta si tuviera menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020; y en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores, el porcentaje de exoneración era de un 90%.

En los ERTE por limitación de la actividad, respecto de las personas trabajadoras que tenían sus actividades suspendidas y respecto al porcentaje afectado por la suspensión, la exoneración era el 100% en octubre de 2020, el 90% en noviembre de 2020, el 85% en diciembre de 2020, y el 80% en enero de 2021 si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020; en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores los porcentajes de exoneración de aquellas personas que tenían

---

<sup>27</sup> Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, art2

las actividades suspendidas y respecto del porcentaje afectado eran el 90% en octubre de 2020, el 80% en noviembre de 2020, el 85% en diciembre de 2020, y el 70% en enero de 2021.

La disposición adicional primera hace referencia a los ERTE derivados de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad. Los define de la siguiente manera<sup>28</sup>:

*Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tuvieran expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de Clasificación Nacional de Actividades Económicas previsto en el anexo de esta norma.*

*Se entiende que son integrantes de la cadena de valor o dependiente indirectamente de las empresas a las que se refiere el apartado 1, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con el incluidas en alguno de los códigos del CNAE09 incluidos en el anexo, así como aquella cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos.*

El procedimiento para declarar la empresa como dependiente o integrante de la cadena de valor se tenía que solicitar entre el 5 y 19 de octubre, y su tramitación se realizaba de la siguiente forma:

- a) La empresa tenía que solicitarlo ante la autoridad laboral que dicto la resolución del expediente de regulación temporal de empleo prorrogado, y debía incluir una memoria explicativa de las circunstancias que llevaban a incluirlo en uno de estos dos supuestos.
- b) La autoridad laboral resolvía en el plazo de cinco días a contar desde el momento en el que se presentaba la solicitud, y debía limitarse a constatar la condición de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente. Si hubiera transcurrido el plazo sin que hubiera resolución expresa, la empresa entendía que había sido aprobado por silencio administrativo positivo.

---

<sup>28</sup> Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas en defensa del empleo. Disposición adicional primera

Los porcentajes de exoneración entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 de las personas trabajadoras afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo que hubieran reiniciado su actividad, así como aquellas que tengan sus actividades suspendidas era, en el caso de aquellas que hubieran tenido menos de 50 trabajadores el 85%, y en el supuesto en el que la empresa tuviera más de 50 trabajadores el 75%.

#### **5. 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.**

Este Real Decreto-ley surge a raíz del IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo cuyos objetivos eran los siguientes:

- a) Prorrogar la aplicación de las medidas de flexibilidad adoptadas desde el principio de la crisis pandémica hasta el Real Decreto -ley 2/2021, de 26 de enero, en los cuales se incluye también las medidas en materia de exoneraciones en seguridad social.
- b) Prorrogar las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras anotadas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica se prorrogaban hasta el 30 de septiembre de 2021, en concreto los siguiente<sup>29</sup>:

- “Los expedientes de regulación temporal de empleo que continuaban vigentes a la fecha en que entraba en vigor este decreto que estaban basados en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo.
- Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento y por limitación en el desarrollo de la actividad basados en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.”

Las exoneraciones aplicables a estos expedientes de regulación temporal de empleo en los seguros sociales en el abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta eran las siguientes:

---

<sup>29</sup> Real Decreto Ley 11/2021, de 27 de mayo, art. 1



- a) Aquellas personas que tuvieran sus actividades suspendidas y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, el porcentaje alcanzado era el 85% en junio, el 85% julio, el 75% en agosto, y el 75% en septiembre en aquellas empresas con menos de 50 personas.
- b) Aquellas personas trabajadoras que tuvieran sus actividades suspendidas y respecto de los periodo y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, el porcentaje alcanzado era el 75% en junio, el 75% en julio, el 65% en agosto y el 65% en septiembre en aquellas empresas con más de 50 trabajadores.

El aspecto más destacado de este Real Decreto-ley era que aquellas empresas que se veían afectadas por restricciones o limitaciones en el desarrollo de su actividad, podían transitar de una situación de impedimento a una situación de limitación de su actividad y viceversa sin necesidad de tramitar un nuevo expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad laboral competente. El cambio de situación sí que tenía que ser comunicado, así como informar los centros de trabajo y trabajadores afectados por la medida.

Por último, las exoneraciones aplicadas a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad quedaban recogidas de la siguiente forma<sup>30</sup>:

- a) Aquellas personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reiniciaban su actividad a partir del 1 de junio de 2021, el porcentaje de exoneración era del 95% en los meses de junio a septiembre cuando hubieran tenido menos de 50 trabajadores. En el supuesto en el que la empresa hubiera tenido más de 50 trabajadores el porcentaje de exoneración era del 85% en los meses de junio a septiembre.
- b) Aquellas personas que tuvieran sus actividades suspendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el porcentaje de exoneración era del 85% en los meses de junio, julio y agosto y el 70% en el mes de septiembre en el supuesto en el que la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores. Y en el supuesto en el que la empresa hubiera tenido más de 50 trabajadores el porcentaje de exoneración era

---

<sup>30</sup> Real Decreto 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo y la protección de los trabajadores autónomos. Disposición adicional primera.

el 75% en los meses de junio, julio y agosto, y el 60% en el mes de septiembre de 2021.

#### **6. 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**

La característica principal de este Real Decreto era que para poder prorrogar los expedientes de regulación temporal de empleo que estuvieran vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021, en base a los dispuesto en los artículos 1 y 2 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo; y de aquellos de los que resulte de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo debían ser autorizados por la autoridad laboral competente<sup>31</sup>.

La empresa debía solicitar la prórroga del expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad laboral competente entre el 1 y el 15 de octubre, la cual debía ir acompañada de una relación de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada uno de los trabajadores, correctamente identificados en relación con cada centro de trabajo. La autoridad laboral tenía que dictar resolución expresa en un plazo de 10 diez días hábiles y en el supuesto de que la resolución fuera estimatoria la expediente era prorrogado hasta el 28 de febrero de 2022.

Otra cuestión que caracteriza a este Real Decreto es lo relevante a la realización de acciones formativas, ya que aquella empresa que realizaba estas acciones tenía más exoneraciones en seguridad social. El objetivo era la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo (artículo 3 RD 18/2021).

Se establecía un mínimo de horas de formación que debía realizar cada persona que iba en función del tamaño de la empresa. Las empresas tenían que tener mínimo 10 trabajadores en plantilla para poder realizar las acciones formativas. Para las empresas que tuvieran entre 10 y 49 personas trabajadores se establecía un mínimo de 30 horas de formación por trabajador; y para las empresas de más de 50 personas trabajadoras el

---

<sup>31</sup> Real Decreto Ley 18/2021, de 29 de septiembre, art.1

mínimo de horas de formación era un total de 40 por trabajador. Las acciones formativas debían realizarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato.

En cuanto al supuesto de las exoneraciones en materia de seguridad social, tenemos que diferenciar entre aquellas que habían realizado acciones formativas y aquellas en las que no. Estas exoneraciones se aplicarán solamente sobre los trabajadores que tenían sus contratos suspendidos, o respecto del porcentaje de jornada suspendido.

El porcentaje de las exoneraciones en el caso de los ERTE de limitación de la actividad o de aquellas empresas que sean consideradas como pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad era el siguiente<sup>32</sup>:

- El 80% en el supuesto en el que la empresa desarrolle acciones formativas, y se aplicara respecto a los trabajadores que se suspendía su contrato de trabajo o se reducía su jornada laboral en el periodo indicado.
- El 40% en el supuesto en el que la empresa hubiera tenido más de 10 trabajadores y no hubiera desarrollado acciones formativas, y se aplicaba respecto a las personas que se suspendía el contrato de trabajo o se reducía su jornada.
- El 50% en el supuesto en el que la empresa hubiera tenido menos de 10 trabajadores y no hubiera desarrollado acciones formativas, y se aplicara respecto a los trabajadores que se suspendía el contrato de trabajo o se reducía su jornada.

En el caso de aquellas empresas que estaban afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento de la actividad, tendían una exoneración del 100% de la aportación empresarial en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022.

---

<sup>32</sup> Boletín noticias red de 15 de octubre de 2021, pág 2

## **CAPITULO IV: ANALISIS PRACTICO DE EMPRESA AFECTADA POR LA CRSIS DEL COVID19**

En este capítulo se pondrá en práctica todo lo explicado en el presente trabajo a través de un análisis real de una empresa que durante la crisis sanitaria solicitó el procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

La empresa XXXX se dedica a la venta de artículos de viaje, mochilas, bolsos, etc. Su actividad principal es comercio al por menor de calzado y artículos de cuero (CNAE 4772), su sede principal se encuentra en la provincia de Alicante. A parte de su sede principal también tiene diversas tiendas ubicadas en diferentes provincias de España, como Madrid, Barcelona, Murcia, Málaga, Albacete, etc. Todas estas tiendas de encuentran localizadas en centros comerciales. Nos encontramos ante una empresa que tiene alrededor de 100 trabajadores.

El 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España declaró el Estado de alarma en todo el territorio nacional, mediante el RD 463/2020, esto suponía el cierre de toda la actividad comercial, a excepción de determinadas actividades esenciales. Por lo tanto, la empresa al no tratarse de una actividad esencial tuvo que cerrar durante el tiempo que durase el Estado de alarma todos sus establecimientos minoristas.

La empresa con la finalidad de no llevar a cabo la realización de despidos se acogió a la figura jurídica regulada en el art. 47ET, consistente en la suspensión de contratos o de reducción de jornada, cuyo procedimiento administrativo se denomina expediente de regulación temporal de empleo.

Para poder iniciar el procedimiento, se debía conocer cuál era la autoridad laboral competente. En este caso, se acude a la regla del art. 25 RDCP, donde se regula que, *aquellas empresas que desarrollan su actividad en centros de trabajo situados en dos o más Comunidades Autónomas, su autoridad laboral competente es la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

En primer lugar, debíamos tener en cuenta el RD 8/2020, de 17 de marzo, donde se detallaba el procedimiento que la empresa debía seguir para iniciar la de suspensión de los contratos o de reducción de jornada. El procedimiento fue iniciado mediante la solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente que en este caso era la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social donde se comunicaba la suspensión de los contratos de los trabajadores de la empresa debido a la pérdida de

actividad ocasionada por la crisis del Covid19. La solicitud iba acompañada de una memoria explicativa, así como una relación de todos los trabajadores afectados por la medida.

Por un lado, la memoria (Anexo 1) incluye los datos identificativos de la empresa (nombre, CIF y domicilio de la empresa), así como una explicación de los motivos que conllevó al inicio del procedimiento de suspensión de contratos, el cual fue la suspensión de la actividad comercial regulada en el art. 10.1 debido a la declaración del Estado de Alarma, así como la fecha de inicio del hecho causante. Por otro lado, la relación de los trabajadores afectados por la medida tenía que estar desglosada por centros de trabajo y debía identificar a los trabajadores correctamente (nombre y apellidos, número de identificación fiscal, y el número de la seguridad social).

La autoridad laboral competente tenía un plazo máximo de cinco días desde la solicitud para notificar a la empresa. La resolución de la misma resultó ser estimatoria, en ella se declaraba la existencia de la fuerza mayor constatada desde la fecha del hecho causante, que fue la fecha de la declaración del Estado de Alarma (Anexo 2). El problema que surgió es que, al haber un elevado número de solicitudes por parte de las empresas de iniciar un expediente de regulación temporal de empleo, la autoridad laboral competente no resolvía el procedimiento en el tiempo indicado, por eso, al no obtener respuesta por parte de la misma donde se estimaba o desestimaba el procedimiento, se entendía que el expediente era aprobado por la vía del silencio administrativo positivo.

Otra de las tramitaciones de las que debía hacerse cargo la empresa es que las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, aunque carecieran del periodo mínimo cotizado pasaban a una situación de desempleo y tenían derecho a percibir la prestación correspondiente. La empresa era que la tenía que comunicar al SEPE dicha situación mediante el envío de una solicitud colectiva. La solicitud colectiva comprendía la siguiente información (Anexo 3), los datos de la empresa (razón social, NIF, Código de Cuenta de Cotización, causa del ERTE, número de trabajadores y el ámbito geográfico) y los datos de los trabajadores (nombre y apellidos, nombre y apellidos, teléfono, código postal, número de cuenta bancaria, tipo de medida, fecha de inicio, porcentaje del contrato y base reguladora diaria). El principal problema que apareció a la hora de que los trabajadores recibieran la prestación por desempleo era el caso de que algún dato de la solicitud colectiva estuviera mal informada que o no se presentara conforme a las instrucciones del SEPE. En estos casos, el trabajador no

recibiría su prestación. También circunstancias ajenas a la propia tramitación y a la empresa como que hubiera cambiado la clave de la entidad bancaria en la que la empresa abonaba los salarios, no siendo válida ahora para la tramitación de la prestación por desempleo

Por consiguiente, la empresa al ser autorizada por un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por causa del Covid, obtenía beneficios en los seguros sociales de su empresa por cada trabajador afectado. El beneficio era la exoneración del abono de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta durante el tiempo que durase la suspensión del contrato. Este Real Decreto establecía una exoneración del 75%, ya la empresa contaba con mas de 50 personas dadas de alta a fecha 29 de febrero de 2020.

La empresa al exonerarse las cuotas de la seguridad social se comprometía al cumplimiento de un mantenimiento de empleo de seis meses, durante este tiempo no podía realizar despidos, sino tendría que devolver toda la cantidad exonerada mas los intereses de demora. El mantenimiento de empleo no se consideraría cumplido si se daban alguna de las siguientes causas: despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador, fin de la actividad de los fijos discontinuos que no supusieran un despido sino una interrupción de los mismos, extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

En segundo lugar, con la publicación del RD 18/2020 de 12 de mayo, el procedimiento fue prorrogado automáticamente hasta el 30 de junio de 2020. A raíz del Plan de Desescalada aprobado por el Gobierno la empresa empezó poco a poco a reactivar su actividad, y por lo tanto, a reincorporar a sus trabajadores conforme se iban aprobando diferentes medidas limitativas en las diferentes Comunidades Autónomas. Por tanto, la empresa pasó a una situación de fuerza mayor tota en aquellos centros de trabajo donde tenía su actividad suspendida y fuerza mayor parcial en aquellos centros de trabajo donde se había reiniciado la actividad.

Respecto a la prestación por desempleo la empresa tenia que comunicar mediante la solicitud colectiva correspondiente todas las variaciones efectuadas. Es decir, cada vez que la empresa decía reiniciar su actividad en un porcentaje u otro , debía enviar una

solicitud colectiva por cada trabajador afectado. Por otro lado, la empresa en el momento en el que algún trabajo reiniciaba totalmente su actividad tenía que enviar al SEPE una comunicación de baja en la prestación (Anexo 4). El problema que hubo al tramitar estas comunicaciones fue que muchas de ellas no les constaban al SEPE y los trabajadores estuvieron percibiendo la prestación por desempleo mientras tenían reiniciada su actividad hasta el mes de junio. Esto llevó a que muchos trabajadores tuvieran ingresos indebidos de la prestación por desempleo. El SEPE lo que hizo para solucionar este problema fue por un lado, enviar a los trabajadores una carta a su domicilio donde se les comunicaba el ingreso indebido y la forma de realizar el pago. En otros casos estos ingresos indebidos eran compensados con posteriores prestaciones que seguían percibiendo en otros meses por estar afectados al expediente de regulación temporal de empleo por reducción de jornada.

En relación con los beneficios en materia de seguridad social durante los meses de mayo y junio de 2020, en aquellos centros de trabajo en los que se encontraban en una situación de fuerza mayor total, el porcentaje de exoneración en los seguros sociales en el abono de la aportación empresarial, así como las cuotas de recaudación conjunta era el 75% respecto de los trabajadores afectados. En el supuesto de aquellos centros de trabajo en los que se encontraban en una situación de fuerza mayor parcial el porcentaje se diferencia en función de si las personas afectadas tenían su actividad suspendida o reiniciada, por un lado, aquellas personas que tenían su actividad reiniciada el porcentaje era el 60% en mayo y el 45% en junio y, por otro lado, aquellas personas que tenían suspendida su actividad el porcentaje de exoneración en los seguros sociales respecto del abono de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta era el 45% en mayo y el 30% en junio.

En tercer lugar, a raíz de la publicación del RD 24/2020 de 26 de junio, el procedimiento fue prorrogado automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2020. La empresa tenía como objetivo reincorporar a todos los trabajadores, en la medida de lo posible, con el ajuste de la reducción de jornada. La empresa mantenía a sus trabajadores con una parte de su jornada suspendida y la otra parte de la jornada donde se había reiniciado su actividad. Por esta razón, las exoneraciones eran más elevadas en aquellos trabajadores que tenían su actividad reiniciada respecto de los que la tenían suspendida. Los porcentajes de exoneración en los seguros sociales en el abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta respecto de aquellos centros

afectados por fuerza mayor parcial eran, por un lado, aquellas personas afectadas que tenían reiniciada su actividad respecto del porcentaje de jornada trabajado, durante los meses de julio, agosto y septiembre de era un 40%; por otro lado, respecto aquellos trabajadores que tenían su actividad suspendida, el porcentaje durante los meses de julio, agosto y septiembre era un 25%. En último, aquellos centros de trabajo que se encuentren en situación de fuerza mayor total los porcentajes de exoneración en los seguros sociales en el abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta eran el 50% en julio, 40% en agosto y 25% en septiembre de 2020.

En cuarto lugar, en una situación en el que los casos de Covid19 iban en aumento, fue publicado el RD 30/2020 de 29 de septiembre, por el que el procedimiento fue prorrogado automáticamente hasta el 31 de enero de 2021. En este RD se incluyeron dos nuevos tipos de procedimientos, por un lado, el expediente de regulación temporal de empleo por impedimento de la actividad. y, por otro lado, el expediente de regulación temporal de empleo por limitación de la actividad. También en este RD se hacía referencia a los ERTE derivados de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de la actividad.

La empresa, en primer lugar, solicitó que se considerara como empresa dependiente o integrante de la cadena de valor. La empresa se entendía que se consideraba que era integrante de la cadena de valor, ya que, dependía indirectamente de algunos CNAE, publicados en el anexo de este Real Decreto (Anexo 5), como por ejemplo, actividades de agencias de viajes, transporte aéreo de pasajeros, alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia, etc, todos ellos dedicados al turismo. Para ello la empresa solicitó a la autoridad laboral antes del 19 de octubre de 2020 (plazo límite de presentación) que fuera incluida. Para ello era necesario, una memoria explicativa donde se detallaba que se trataba de una empresa vinculada al sector de transporte de viajeros, agencias de viajes, hoteles, etc, como también una caída de las ventas en comparación con el año 2019 (Anexo 6). Esta solicitud fue desestimatoria (Anexo 7) ya que consideraban que la empresa no reunía ninguno de los requisitos para considerarse como empresa dependiente o integrante de la cadena de valor.

Al ser desestimada esta solicitud, la empresa optó por realizar expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento, en aquellos centros de trabajo donde se veía impedido el ejercicio de la actividad; y expedientes de regulación temporal de empleo por limitación de la actividad en aquellos centros de trabajo donde se veía



limitado el ejercicio de la actividad. La solicitud se realizó ante la autoridad laboral competente con la aportación de una memoria explicativa (Anexo 8) donde se detallaban los centros afectados por el impedimento y los centros afectados por la limitación, esta solicitud fue estimatoria (Anexo 9). En relación con los porcentajes de exoneración, en los ERTE por impedimento de la actividad era el 90% hasta el 31 de enero de 2021; y, en los ERTE por limitación de la actividad, respecto de las personas que tuvieran sus actividades suspendidas el 90% en octubre, el 80% en noviembre, el 85% en diciembre y el 70% en enero de 2021. Por lo tanto suponía una disminución de la cantidad de exoneración en los seguros sociales respecto del abono de la aportación empresarial así como a la cuotas de recaudación conjunta, ya que en el caso en el que la empresa hubiera sido considerada integrante de la caída de valor, los beneficios eran tanto para los trabajadores que tenían sus actividades suspendidas, así como para aquellos trabajadores que tenía sus actividades reiniciadas. Por el contrario, los ERTE por impedimento o limitación de la actividad los beneficios en seguridad social solo se aplicaban en aquellas trabajadoras que tenían su actividad suspendida.

En relación con la prestación por desempleo, con la entrada en vigor de este Real Decreto, la empresa tenía que comunicar al SEPE antes del 20 de octubre de 2020 una nueva solicitud colectiva para que los trabajadores continuaran recibiendo la prestación por desempleo. Por otro lado, había que informar sobre si la empresa iba alternando periodos de actividad e inactividad, así como diferentes reducciones de jornada a lo largo de los meses. Para regularizar esta situación y que los trabajadores percibieran correctamente su prestación por desempleo, la empresa tenía que comunicar a mes vencido al SEPE los periodos de actividad a través de la aplicación `certificad@s`, la información de los días que los trabajadores habían trabajado en el mes natural anterior.

En quinto lugar, con la publicación del RD 2/2021 de 26 de enero los expedientes de regulación temporal de empleo que continuaban vigentes fueron prorrogados hasta el 31 de mayo de 2021. Los porcentajes de exoneración respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación de la actividad quedaban detallados de la siguiente forma respecto de los trabajadores que tenían sus actividades suspendidas, en febrero el 90%, en marzo el 80%, en abril el 75% y en mayo el 70%. En el caso de expediente de regulación temporal de empleo por impedimento de la actividad el porcentaje de exoneración en los seguros sociales en el abono de la aportación

empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta era el 90% hasta el 31 de mayo de 2021.

En sexto lugar, fue publicado el RD 11/2021 de 27 de mayo, donde se regulaba que los expedientes de regulación temporal de empleo quedaban prorrogados hasta el 30 de septiembre de 2021. Conforme se iban decretando diversas medidas limitativas en la empresa, en los centros de trabajo se iban transitando de una situación de impedimento de la actividad a una situación de limitación de la actividad y viceversa. En ese tránsito de una situación a otra la empresa no tenía que realizar un nuevo ERTE, sino que solamente tenía que comunicar a la autoridad laboral competente esos cambios, así como informar los centros de trabajo y trabajadores afectados. En el caso del expediente de regulación temporal de empleo por impedimento de la actividad, el porcentaje de exoneración en los seguros sociales en el abono de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta hasta el 30 de septiembre de 2021 era el 90%. En el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación de la actividad las exoneraciones respecto de los trabajadores que la tenían suspendida eran el 75% en junio y julio, y el 65% en agosto y septiembre.

En último lugar, fue publicado el RD18/2021 de 28 de septiembre, en el no se establecía la prórroga autonómica del expediente de regulación temporal de empleo, sino que era la empresa la que lo tenía que solicitar entre el 1 y el 15 de octubre de 2021 ante la autoridad laboral competente. La solicitud tenía que ir acompañada de una relación de horas o días de trabajo suspendido de cada trabajador durante los meses de julio, agosto y septiembre. Esta prórroga fue aprobada (Anexo 10) y, por tanto, los ERTE que la empresa tenía vigentes fueron prorrogados hasta el 28 de febrero de 2022. Los porcentajes de exoneración en los seguros sociales en el abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta aplicables respecto de las personas que tenían suspendida o reducida la jornada pasó a ser el 40%.

Para finalizar se debe añadir que para que la empresa pudiera acogerse a todas estas exoneraciones debía comunicar al sistema red una declaración responsable por cada código de cuenta de cotización en los que la empresa tenía trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo, tanto si sus actividades estaban suspendidas como si su actividad estaba afectada por el ajuste de la reducción de jornada. También se debían anotar unos códigos por cada trabajador afectado. Cada vez que se publicaba un RD, la seguridad social comunicaba a través del boletín de noticias red las instrucciones a seguir

para que la empresa pudiera acogerse a estas bonificaciones, mediante la anotación de los códigos que ellos informaban, que, al igual que la declaración responsable, debían anotarse por cada trabajador afectado por el expediente de regulación temporal de empleo. La anotación de estos códigos resultó ser bastante compleja, ya que, conforme se iban publicando diferentes decretos y la seguridad social iban anunciando los diferentes boletines se mostraban cada vez más códigos diferentes, produciendo confusión a la hora tramitar esas anotaciones debido a la variedad que había. Cada vez que se publicaba un nuevo RD y la empresa se aplicaba estas exoneraciones se comprometía a un nuevo mantenimiento de empleo de seis meses. En la empresa el mantenimiento de empleo empezó a contar a partir del momento en el que se desafectó al primer trabajador, que fue en el mes de mayo, cuando en España nos encontrábamos en el proceso de desescalada.. La empresa estuvo acogiéndose a los beneficios en materia de seguridad social hasta la publicación del ultimo real decreto publicado el 28 de septiembre de 2021, lo cual conlleva a que su mantenimiento de empleo finalizara en el mes de Agosto de 2022.

Como se ha podido comprobar a lo largo de este capítulo, el expediente de regulación temporal de empleo fue un procedimiento bastante complejo en cuanto a su forma de tramitación, sobre todo al principio de la crisis sanitaria. La empresa tenían gran desconocimiento sobre la forma en aplicarlo, ya que había sido una figura jurídica que en la situación prepandemica había sido escasamente utilizada, pero que, posteriormente con el inicio de la situación sanitaria fue un mecanismo que evito la realización de despidos a sus trabajadores. Por otro lado, uno de los grandes beneficios que afectaba tanto a la empresa como a sus trabajadores, fueron las exoneraciones a nivel de seguridad social, lo que conllevaba a la empresa a mantener el empleo a sus trabajadores durante un periodo mínimo de seis meses.

## **CONCLUSIONES**

Para finalizar este trabajo y tras a ver realizado un análisis de todo lo explicado en los apartados anteriores, se va a proceder a realizar las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** El 11 de marzo de 2020 la OMS declaró el Covid19 como pandemia mundial debido al gran aumento de los casos y a su rápida propagación. A causa de ello, el

Gobierno de España con el fin de hacer frente a esta situación extraordinaria con fecha 14 de marzo declaró el Estado de Alarma mediante el RD 463/2020. Esto supuso el cierre de toda la actividad comercial, a excepción de la realización de determinadas actividades esenciales.

SEGUNDA: Las empresas para evitar la realización de despidos por la falta de actividad se acogieron a la figura jurídica regulada en el artículo 47 ET, esto es, la suspensión de contratos o reducción de jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; o derivadas de fuerza mayor, esta última fue la predominante durante la crisis sanitaria.

TERCERA: El procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada derivado a causa del COVID19 fue un procedimiento bastante complejo sobre todo al inicio de la crisis sanitaria donde había un gran desconocimiento, en el que también han surgido aspectos negativos. Al inicio de la crisis sanitaria debido al cierre de toda la actividad comercial hubo un gran número de solicitudes por parte de las empresas para la tramitación de este procedimiento, lo que conllevó a que la autoridad laboral competente no resolvía en plazo, esto conllevó a que muchos expedientes de regulación temporal de empleo se resolvieran por la vía del silencio administrativo.

CUARTA: Uno de los principales beneficios que tenía la empresa en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo era la exoneración en los seguros sociales por cada trabajador afectado. El beneficio, que iba variando con la publicación de los diferentes Reales Decretos, era la exoneración del abono de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta durante el tiempo que durase la suspensión del contrato o reducción de jornada. La aplicación de este beneficio obligaba a la empresa a mantener el empleo durante un periodo de seis meses, la empresa durante ese tiempo no podía realizar despidos a sus trabajadores, ya que en el supuesto en el que los realizara tenía que devolver todas esas exoneraciones más los intereses de demora. Conforme se iban publicando los diferentes Decretos y la empresa se iba beneficiando de las diferentes exoneraciones se iban “sumando” periodo de mantenimiento de empleo de seis meses. Para poder acogerse a estas exoneraciones la empresa tenía que comunicar al sistema red una declaración responsable por cada código de cuenta de cotización afectado por el expediente de regulación temporal de empleo, así como anotar un código a cada trabajador afectado por la suspensión o la reducción de jornada. Este trámite tuvo bastante dificultad, ya que con la publicación de cada real decreto, el sistema red comunica a través

del boletín de noticias red, las instrucciones y los códigos para aplicar dichas bonificaciones, los cuales, provocaban bastante confusión por la gran variedad que había.

QUINTA: Los trabajadores que se encontraban afectados por este procedimiento pasaban a una situación de desempleo. La empresa era la que tenía que solicitar al SEPE la prestación mediante él envió de una solicitud colectiva para que pudieran cobrar la prestación. Todo trabajador afectado por un expediente de regulación temporal de empleo por causa derivada del Covid19 tenía derecho a la prestación por desempleo, aunque no tuviera el tiempo mínimo cotizado. Uno de los principales problemas a la hora de la tramitación de la prestación por desempleo fue el caso en el que algún dato de la solicitud colectiva estuviera mal informada o no se presentara conforme a las instrucciones del SEPE, el trabajador no cobraba su prestación por desempleo. Otro problema que era ajeno a la empresa a lo hora de que los trabajadores no recibieran el subsidio, era el caso en el que se hubiera cambiado la clave de la entidad bancaria en la que la empresa abonaba los salarios, no siendo válida ahora para la tramitación de la prestación por desempleo.

SEXTA: A través de la realización del análisis práctico del caso real de una empresa que fue afectada por el procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada desde el inicio hasta el fin de la pandemia, y pasando por todos los problemas posibles, se ha podido comprobar la gran complejidad que supuso para las empresas la aplicación de estas medidas durante todo el tiempo de duración de la crisis pandemia.

## **BIBLIOGRAFIA**

ALVAREZ CONDE, Enrique, *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2021.

CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Los expedientes de regulación temporal de empleo por Covid19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, *Revista de estudios jurídico laborales y de seguridad social*, 2020, num 1.

FERNANDEZ DE GATTA SANCHEZ, Dionisio, “El Estado de alarma por la epidemia del coronavirus y sus problemas constitucionales legales”, *ARS Iuris Salmanticensis*, 2020.

LOPEZ ULLA, Juan MI, *Manual de Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2018.

MERCADER UGUIMA, Jesús R, DE LA PUEBLA PINILLA ,Ana, “Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013

ROQUETA BUJ, Remedios, “Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la reforma ERTEs ETOP, FM, COVID19 y RED”, Tirant Lo Blanch, 2022.

SANCHEZ BARRILAO, Juan F., Crisis sanitaria y Estado de Alarma en España, Revista de estudios institucionales, 2020.

### **WEBGRAFIA**

[https://iurislab.es/la-dgtr-aclara-de-nuevo-la-obligacion-de-mantenimiento-del-  
empleo#:~:text=Luego%2C%20con%20la%20pr%C3%B3rroga%20de,el%20e  
mpleo%20seis%20meses%20m%C3%A1s.](https://iurislab.es/la-dgtr-aclara-de-nuevo-la-obligacion-de-mantenimiento-del-empleo#:~:text=Luego%2C%20con%20la%20pr%C3%B3rroga%20de,el%20empleo%20seis%20meses%20m%C3%A1s.)

### **LEGISLACION**

Constitución Española BOE n 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 4/1981 de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

Real Decreto 625/1985, de 2 abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto de protección por desempleo.

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.

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.

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

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto- Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid19.

Real Decreto Ley, 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

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.

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

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.

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.

Real Decreto- Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo

Resolución de 24 de febrero de 1982 por la que se ordena la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del nuevo Reglamento del Congreso de los Diputados.



ANEXO 1: MEMORIA EXPLICATIVA EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR

XXXXXXXXXX.

N.I.F. XXXX

Domicilio: XXXX

Memoria explicativa a efectos de solicitar Expediente de regulación de empleo/suspensión de contratos empresa "XXXX"

XXXXX, con D.N.I. nº XXXX, en su condición de administrador único de la mercantil "XXXX" con N.I.F. nº BXXXX constituida en escritura pública ante Notario y ante la Autoridad Laboral Competente, que en este caso es la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, comparezco y **DIGO**:

**PRIMERO.-** Que, por medio del presente escrito y de conformidad con lo establecido en los artículos 31 y siguientes 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, solicito de la **AUTORIDAD LABORAL** dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de **SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DERIVADAS DE FUERZA MAYOR**.

**SEGUNDO.-** La Autoridad laboral competente en este caso concreto es Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ya que esta mercantil posee centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas al momento de presentación de esta solicitud, específicamente, en la Comunidad Valenciana, Comunidad autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Comunidad autónoma de Castilla La Mancha, etc.

Ninguna Comunidad Autónoma tiene el 85 % o más de la plantilla de esta empresa en centro de trabajo que se encuentre en una comunidad autónoma.

La actividad principal de esta mercantil es el comercio al por mayor y por menor de artículos de marroquinería, viaje, calzado, peletería y otras manufacturas de piel, cuero y sucedáneo.



Disponemos de tiendas (entiéndase centros de trabajo) situadas en Galerías de Centros Comerciales o de grandes superficies, dispersas en 12 comunidades autónomas por todo el territorio.

La imagen comercial que usamos es XXX tanto para nuestra mercantil como para diferentes mercantiles con las que mantenemos contratos de franquicia.

La actividad de venta minorista comprende, lógicamente, el contacto físico directo entre nuestros clientes y nuestros trabajadores, lo que conlleva o puede conllevar una transmisión del Virus COVID 19.

Además, la actividad minorista ha quedado bruscamente paralizada del todo, puesto que los centros comerciales y grandes superficies en las que se ubican nuestras tiendas, como consecuencia de las disposiciones adoptadas al decretar el estado de alarma, han cerrado todas las tiendas de las galerías comerciales, limitando la actividad a la alimentación y productos de farmacia.

**TERCERO.-** En fecha catorce de marzo, se decretó por medio del RD 463/2020 el estado de alarma por el gobierno de la nación y por una duración de 15 días naturales.

En dicho Real Decreto, con arreglo al artículo 10.1 y 2 quedan suspendidas una serie de actividades abiertas al público. Concretamente dispone:

**“Artículo 10.** *Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.*

*1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio. En cualquier caso, se suspenderá la actividad de cualquier establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en las que se esté desarrollando.*

*La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos.*”

En cuanto al comercio *online*, el tránsito por vía aérea ha quedado o bien restringidas por las autoridades o, en la práctica, limitada a mínimos absolutos, por las cancelaciones de vuelos de las compañías aérea o la desaparición de desplazamientos de viajeros debido a las restricciones de movilidad y cierre de fronteras a los viajeros en todo el ámbito europeo y

mundial.

**CUARTO.-** Por tanto, estando la actividad de mi empresa incluida en el Real Decreto mencionado por causa de fuerza mayor entendemos que queda acreditada la imposibilidad de seguir prestando servicios y por tanto desarrollar nuestra actividad por esa causa.

La actividad de la empresa debido a esta circunstancia se ha visto reducida sustancialmente desde el pasado quince de marzo a consecuencia de las medidas restrictivas.

**QUINTO.-** Se debe tener en cuenta que, esta mercantil nunca ha prestado sus servicios a domicilio y que la modalidad de compraventa de artículos de viaje en comercio minorista no puede desarrollarse a domicilio ni cabe la modalidad telemática de trabajo, puesto que dependemos de la presencia del cliente en la sede de la tienda para adquirir nuestros productos

**SEXTO.- La duración** por la que esta mercantil solicita la suspensión de los contratos es de **15 días naturales con efectos del día 14 de marzo de 2020**, fecha de entrada en vigor del ya citado Real decreto y finalizará en el momento que desaparezca el estado de alarma y las limitaciones a la libertad de circulación y contenciones en los ámbitos laborales, educativos, comerciales, recreativos y demás que la ha ocasionado.

Ya que razonablemente puede ampliarse en el tiempo, se solicitará la ampliación de dicha duración en caso de aprobación por parte de la autoridad laboral competente si las circunstancias así lo exigieran.

Por todo lo expuesto la gerencia de la mercantil "**XXXX**" solicita a la Autoridad Laboral competente que tenga por presentada esta Memoria explicativa relativa, así como cuanta más documentación se adjunta y emita resolución en conformidad.

# ANEXO 2: RESOLUCION ERTE FUERZA MAYOR

Código seguro de Verificación : PTF-a9af-c62c-f701-3f39-d9c7-70c4-0378-58c9 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.:0814/20  
Hoja nº 1

## R E S O L U C I Ó N

N/REF: REGULACIÓN DE EMPLEO

Expte.: 0814/20

Asunto: ERTE Fuerza mayor COVID-19 (RD-ley 8/2020)

Destinatario:

CCC:

Domicilio:

**VISTO:** El procedimiento de regulación de empleo presentado por D.

, en representación de la empresa

con domicilio en

y dedicada a la actividad de comercio menor de calzado y complementos de piel.

Y teniendo en cuenta los siguientes

### **ANTECEDENTES**

**PRIMERO:** El día 20-3-20 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el referido procedimiento. El representante de la empresa solicita autorización para la suspensión de las relaciones laborales de 99 trabajadores, de los 99 que conforman la plantilla de dicha empresa, durante un periodo de 15 días, a partir de 14-3-20.

Según el escrito presentado, los trabajadores para los que se solicita la suspensión de sus contratos de trabajo pertenecen a los centros de trabajo de la empresa sitos en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Comunidad Valenciana, Región de Murcia,

CORREO ELECTRÓNICO  
regulacionempleo@mitramis.es  
Código DIR3: E05040302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a9af-c62c-f701-3f39-d9c7-70c4-0378-58c9

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 09/04/2020 20:22 | Sin accion especifica | Sello de Tiempo: 09/04/2020 20:23



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.:0814/20  
Hoja nº 2

Castilla La Mancha, Madrid, Andalucía, País Vasco, Castilla y León, Navarra, Asturias, La Rioja y Cantabria.

La solicitud se fundamenta en causa de fuerza mayor, de conformidad con lo regulado en el artículo 47, en relación con el 51.7, ambos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24).

Resultan asimismo de aplicación las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE del 18).

**SEGUNDO:** La representación empresarial aporta la siguiente documentación:

- Escrito de solicitud en el que se basa la petición.
- Memoria explicativa o informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad con el COVID-19.
- Relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas desglosada por Provincia y Comunidad Autónoma.
- Copia de la comunicación por parte de la empresa a sus trabajadores del presente expediente.
- Escritura de Constitución de la sociedad  
por  
medio de la cual se acredita la representación del solicitante.
- Informe de trabajadores en alta y últimas nóminas de los mismos.

**TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, la iniciación del presente procedimiento de regulación de empleo ha sido puesta en conocimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos oportunos.

CORREO ELECTRÓNICO  
[regulacionempleo@mitramiss.es](mailto:regulacionempleo@mitramiss.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a9af-c62c-f701-3f39-d9c7-70c4-0378-58c9

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 09/04/2020 20:22 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 09/04/2020 20:23



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.:0814/20  
Hoja nº 3

En el presente caso no se ha solicitado el informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud es potestativa conforme a lo dispuesto en el artículo 22.2.d) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

**CUARTO:** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO:** Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver la presente solicitud, de conformidad con los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores; el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre; el artículo 8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y el Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

**SEGUNDO:** En el ámbito de las relaciones laborales, el concepto jurídico de fuerza mayor impropia o "*factum principis*" ha sido definido por la jurisprudencia como un suceso de carácter extraordinario que se produce fuera del contexto interno de la empresa, de carácter imprevisible o que, siendo previsible, es inevitable, y teniendo como consecuencia la imposibilidad de trabajar, ya sea de manera temporal o definitiva.

El artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de obligada referencia, determina que tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y las reducciones de jornada que tengan su causa directa en alguno de los siguientes supuestos:

CORREO ELECTRÓNICO  
[regulacionempleo@mitramtas.es](mailto:regulacionempleo@mitramtas.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a9af-c62c-f701-3f39-d9c7-70c4-0378-58c9

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 09/04/2020 20:22 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 09/04/2020 20:23



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.:0814/20  
Hoja nº 4

- a) La declaración del estado de alarma, decisión que fue adoptada por el Gobierno de la Nación mediante el 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 (BOE del 14).
- b) Las decisiones gubernativas vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.

La Disposición final primera del mencionado Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, establece que las medidas adoptadas hasta ese momento (antes de 14.3.20) por las autoridades de las comunidades autónomas y de las entidades locales con ocasión del coronavirus COVID-19 continúan vigentes y producen sus efectos siempre que resulten compatibles con el mismo.

- c) Las pérdidas de actividad que se produzcan como consecuencia del COVID-19 que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, o por falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- d) Las situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla de la empresa o la adopción de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria y que queden debidamente acreditados.

**TERCERO:** El presente procedimiento se fundamenta en una de las causas de fuerza mayor definidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según se han clasificado y enumerado en el fundamento jurídico anterior, y que es determinante de la suspensión temporal de la actividad.

CORREO ELECTRÓNICO  
[relacionempleo@mitramiss.es](mailto:relacionempleo@mitramiss.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a9af-c62c-f701-3f39-d9c7-70c4-0378-58c9

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 09/04/2020 20:22 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 09/04/2020 20:23



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.:0814/20  
Hoja nº 5

En razón de lo anterior, y de acuerdo con los apartados b) y c) del artículo 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020, así como en los artículos 47.3 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 33.3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, la labor de la autoridad laboral consiste en constatar la existencia de la fuerza mayor como causa de la suspensión de las relaciones laborales o de la reducción de jornada.

**CUARTO:** Pues bien, en el presente supuesto, y del análisis de la documentación aportada por la empresa y demás obrante en el expediente, se puede considerar constatada la existencia de la fuerza mayor como causa motivadora de la suspensión de relaciones laborales habiendo quedado acreditada la imposibilidad temporal de continuar con la actividad empresarial por concurrir una de las causas descritas anteriormente. En el presente caso se considera que concurre la causa prevista en la letra **a)** del fundamento de derecho segundo de esta Resolución.

Por todo lo expuesto,

**ESTA DIRECCIÓN GENERAL**

**ACUERDA:**

1. Declarar constatada la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa '...', al encontrarse en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, lo cual determina pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 y es causa justificativa de la suspensión de relaciones laborales de NOVENTA Y NUEVE (99) trabajadores de su plantilla, pertenecientes a los centros de trabajo sites en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Comunidad Valenciana, Región de Murcia, Castilla

CORREO ELECTRÓNICO  
regulacionempleo@mttram.es  
Código DIR3: E05040302

C/ Pío BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 36

CSV : PTF-a9af-c62c-f701-3f39-d9c7-70c4-0378-58c9

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 09/04/2020 20:22 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 09/04/2020 20:23





**COMUNICACIÓN DE LA BAJA EN PRESTACIONES POR DESEMPLEO  
DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO  
(MEDIDAS TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19)**

DATOS DEL COMUNICANTE DE LAS BAJAS DE LA PRESTACIÓN		
Identificación del comunicante (nombre de la empresa o asesoría)		
Teléfono de contacto		
Correo electrónico		

RELACIÓN DE TRABAJADORES Y FECHA DEL DÍA DE INCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD		
CCC DE LA EMPRESA	DNI/NIE DEL TRABAJADOR	DÍA DE INCORPORACIÓN AL TRABAJO (= DÍA DE LA BAJA EN LA PRESTACIÓN)

## ANEXO

**CNAE-09 a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas definidas en el apartado 2 de la disposición adicional primera**

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

ID CNAE-09	CNAE-09 4 DÍGITOS
2431	Estirado en frío.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
5590	Otros alojamientos.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
4932	Transporte por taxi.
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.



MEMORIA O INFORME JUSTIFICATIVO A ADJUNTAR A SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EMPRESA DEPENDIENTE O INTEGRANTE DE LA CADENA DE VALOR DE EMPRESAS EN ERTE PRORROGADO AUTOMÁTICAMENTE

---

**Datos de la empresa.**

nº B. \_\_\_\_\_ y con número de la Seguridad Social \_\_\_\_\_ con N.I.F. \_\_\_\_\_

**Representante en este procedimiento.**

\_\_\_\_\_, colaborador de la asesoría interviene como representante del interesado en este procedimiento.

**Datos ERTE prorrogado.**

La empresa tiene prorrogado hasta el 31 de enero de 2021 un ERTE por FUERZA MAYOR COVID-19 con nº 0814/2020

Fecha de la resolución: 09 de abril de 2020.

Autoridad Laboral: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

**CNAE.**

El Código de la actividad (CNAE 2009) de la empresa en general es el **4649** - Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico.

El código de los centros de trabajo individualmente considerados es el **4772** - Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados.

**Naturaleza de la actividad a efectos de la solicitud.**

La actividad principal de esta mercantil es el comercio al por mayor y por menor de artículos de marroquinería, viaje, calzado, peletería y otras manufacturas de piel,

cuero y sucedáneos, como consta en el certificado censal de actividades económicas que se adjunta el documento que se adjunta **ANEXO 1**.

LA EMPRESA dispone de 45 tiendas (entiéndase centros de trabajo) situadas en Galerías de Centros Comerciales o de grandes superficies, dispersas en 12 comunidades autónomas por todo el territorio. Aportamos documental en **ANEXO 2**.

La imagen comercial que usamos es " " tanto para nuestra mercantil como para diferentes mercantiles con las que mantenemos contratos de franquicia.

La empresa cuenta actualmente con 98 trabajadores, distribuidos en distintas situaciones (en activo a tiempo completo, activo a tiempo parcial, en ERTE en parte o en su totalidad, más bajas IT o maternidad).

La mercantil se engloba dentro de las **DEPENDIENTES INDIRECTAMENTE DE LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A SECTORES CON UNA ELEVADA TASA DE COBERTURA POR UN ERTE Y UNA REDUCIDA TASA DE RECUPERACIÓN DE ACTIVIDAD**: Empresa cuya actividad dependa, indirectamente, de la efectivamente desarrollada por empresas incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 del Anexo del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Concretamente citamos los siguientes sectores relacionados con  
DE M ÁNER

- 7912 Actividades de los operadores turísticos.
- 7911 Actividades de las agencias de viajes.
- 5110 Transporte aéreo de pasajeros.
- 4624 Comercio al por mayor de cueros y pieles.
- 7990 Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
- 5510 Hoteles y alojamientos similares.
- 5520 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
- 4939 tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
- 5030 Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
- 5590 Otros alojamientos.
- 5010 Transporte marítimo de pasajeros.

Hay que hacer constar que en el caso concreto de nuestra empresa, la facturación de , en el ámbito relativo al sector de viajes, tiene un peso del 70% del total de facturación.

Acompañamos como **ANEXO 3** un archivo demostrativo de que la familia del grupo de ventas que denominamos VÍA (VIAJES) tiene un peso cercano al 70% de la facturación, y también que en comparativa anual, han caído las ventas desde 2019 a 2020 en prácticamente un 55%.

**Y en cualquier caso, al estar directamente vinculados al sector del transporte de viajeros, agencias de viajes, hoteles, aerolíneas, operadores turísticos, etc.**, cuya caída en este momento es pública y notoria, quedamos enmarcado en el ámbito de las empresas cuya actividad real *depende indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE.*

Dicho en lenguaje común, si no hay viajes ni ocio ni turismo ni hoteles, los consumidores no se compran maletas ni bolsos de viaje, lo cual constituye la base mayoritaria de nuestro negocio.

**DOCUMENTACIÓN ADJUNTA.**

Anexo 1. Certificado censal de actividades económicas.

Anexo 2. Conjunto de certificados de actividad de los centros de trabajo.

Anexo 3. Comparativa de informe ventas de 2019 y 2020.

Del mismo modo, con la presentación y firma de esta solicitud, la empresa declara expresamente:

- Su intención de cumplir con el compromiso de mantenimiento del empleo de 6 meses previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.
- La comunicación de su solicitud a los trabajadores de la empresa.

En Alicante, a 16 de octubre de 2020.

# ANEXO 7: RESOLUCION DESESTIMATORIA DECLARACION EMPRESA DEPENDIENTE

Código seguro de Verificación : GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

Código seguro de Verificación : PTF-a0ee-2324-57af-da0e-6618-d1bd-070f-58b4 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 814e/20  
Hoja nº 1

## R E S O L U C I Ó N

N/REF: REGULACIÓN DE EMPLEO  
Expte.: 814e/20 DEDEP

Asunto: Declaración empresa dependiente (DA 1ª RD-ley 30/2020)

Destinatario:

CCC:

Domicilio:

**VISTA:** La solicitud presentada por la representación legal de la empresa cuyos datos constan en el encabezamiento, dedicada a la actividad del comercio al por mayor y por menor de artículos de marroquinería, viaje, calzado, peletería y otras manufacturadas de piel, cueros y sucedáneos (CNAE 4772).

Y teniendo en cuenta los siguientes

### ANTECEDENTES

**PRIMERO:** El día 19-10-20 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo la referida solicitud. La representación de la empresa de referencia solicita que ésta sea declarada empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente de empresas a las que se refiere el apartado número 1 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE del 30; corrección de errores en BOE del 14 de octubre), y a los efectos previstos en los restantes apartados de la misma.

CORREO ELECTRONICO  
[regulacionmto@trmtrm.es](mailto:regulacionmto@trmtrm.es)  
Código DIR3: E05046302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL.: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a0ee-2324-57af-da0e-6618-d1bd-070f-58b4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/10/2020 18:48 | Sin accion especifica | Sello de Tiempo: 26/10/2020 18:48

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2000113615

CSV

GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2020 13:15:49 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 8146/20  
Hoja nº 2

Según el escrito presentado, los trabajadores a los que afecta la declaración pertenecen a centros de trabajo sitos en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, País Vasco, Principado de Asturias, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad de Madrid y Comunitat Valenciana.

La citada solicitud trae causa de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor (**ERTE 814/20**), tramitado de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE del 18), que dio lugar a la Resolución de fecha 09-04-20 de esta Dirección General de Trabajo, que en la actualidad se encuentra vigente.

**SEGUNDO:** La representación empresarial aporta la siguiente documentación:

- Escrito de solicitud de declaración en el que se basa la petición.
- Documento que acredita no encontrarse clasificada en alguno de los códigos de la CNAE-2009 recogidos en el Anexo del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.
- Certificado de situación en el censo de Actividades Económicas de la AEAT.
- Listado de trabajadores afectados por las exoneraciones.
- Informe sobre ventas realizadas en el periodo 2019/2020.

**TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente procedimiento de regulación de empleo ha sido puesto en conocimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Igualmente, la presente resolución será puesta en conocimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, a los efectos oportunos.

Se ha solicitado asimismo el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el cual se ha recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 23-10-2020 con

CORREO ELECTRONICO  
regulaciontemporal@mitramiss.es  
Código DIR3: E05040302

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a0ee-2324-57af-da0e-6618-d1bd-070f-58b4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/10/2020 18:48 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 26/10/2020 18:48

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2000113615

CSV

GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2020 13:15:49 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a





MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 814e/20  
Hoja nº 3

sentido desfavorable, ya que la empresa no reúne los requisitos exigidos por la Disposición Adicional 1ª del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, para ser declarada empresa dependiente o integrante de la cadena de valor, concluyéndose de esta manera: "A la vista de la solicitud efectuada, y tras la revisión documental efectuada, a juicio de quien suscribe el presente informe, y sin perjuicio del mejor criterio y decisión última de la Autoridad Laboral, se informa **desfavorablemente** la solicitud de la empresa, ya que no acredita la existencia de una dependencia económica significativa respecto a empresas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas-CNAE 09-, previstos en el Anexo del Real Decreto-ley 30/2020."

**CUARTO:** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver la presente solicitud, de conformidad con los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores; la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre; el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre; y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

**SEGUNDO:** El apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, establece que aquellas empresas cuya actividad no se encuentre clasificada en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) incluidos en el Anexo de dicho Real Decreto-ley (en lo sucesivo, simplemente el "Anexo"), podrán solicitar ante la autoridad laboral una declaración de ser empresas

CORREO ELECTRONICO  
trabajo@comp.es@trtrasmex.es  
Código DIR3: E05040302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 01 363 16 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a0ee-2324-57af-da0e-6618-d1bd-070f-58b4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/10/2020 18:48 | Sin accion especifica | Sello de Tiempo: 26/10/2020 18:48

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341s2000113615

CSV

GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2020 13:15:49 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 814e/20  
Hoja nº 4

integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, cuyos códigos de la CNAE-09 sí se encuentren incluidos en el citado Anexo.

A estos efectos, se considera que una empresa forma parte de la cadena de valor de las empresas a que se refiere el número 1 de la mencionada disposición adicional primera cuando se da alguna de las siguientes circunstancias:

- La cifra de negocios de la empresa solicitante depende de forma mayoritaria de empresas clasificadas en los códigos de la CNAE-09 del Anexo, por cuanto en el ejercicio 2019 su facturación se ha generado, al menos en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con empresas incluidas en alguno de los códigos CNAE-09 del Anexo.
- La empresa solicitante acredita que su actividad real depende indirectamente de la efectivamente desarrollada por empresas incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 del Anexo.

**TERCERO:** El presente procedimiento tiene su origen en un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y la declaración que se solicita se fundamenta en una de las circunstancias enumeradas en el fundamento jurídico precedente.

En razón de lo anterior, la labor de la autoridad laboral consiste en comprobar si ha quedado suficientemente acreditada la existencia de una relación de dependencia de la empresa solicitante respecto de empresas pertenecientes a sectores incluidos en alguno de los códigos de la CNAE-09 del Anexo, bien porque aquella forma parte de la cadena de valor de estas últimas o bien por existir una relación de dependencia indirecta respecto de las mismas debidamente acreditada.

CORREO ELECTRÓNICO  
[trajvacucomunic@trajvacucomunic.es](mailto:trajvacucomunic@trajvacucomunic.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PIO BARROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-a0ee-2324-57af-da0e-6618-d1bd-070f-58b4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/10/2020 18:48 | Sin accion especifica | Sello de Tiempo: 26/10/2020 18:48

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

O00000341s2000113615

CSV

GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2020 13:15:49 Horario peninsular

Validez del documento

Original



CEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 8140/20  
Hoja nº 5

**CUARTO:** Pues bien, en el presente supuesto, el análisis de la documentación aportada por la empresa solicitante y de la restante que obra en el expediente y del informe en sentido desfavorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recibido en fecha 24-10-2020, no permite concluir que la solicitante esté integrada en la cadena de valor o que sea indirectamente dependiente de empresas de sectores de especial afectación según lo referido anteriormente. A dicha conclusión se llega por cuanto que no ha quedado debidamente acreditado que, por su volumen de facturación en el año 2019, la actividad de la empresa solicitante dependa mayoritariamente o forme parte integrante de la cadena de valor de empresas cuya actividad esté clasificada en alguno de los códigos de la CNAE-2009 contenidos en el Anexo del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de setiembre, ni hay prueba evidente de la vinculación o dependencia indirecta de la actividad real de la solicitante respecto de la desarrollada efectivamente por dichas empresas con código CNAE del Anexo.

Por todo lo expuesto,

**ESTA DIRECCIÓN GENERAL**

**ACUERDA:**

**Desestimar** la solicitud de declaración de la empresa

l como empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente, al no encontrarse en ninguno de los supuestos de hecho descritos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de setiembre.

**NOTIFÍQUESE:** esta Resolución a la empresa solicitante, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que contra la misma podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes, a contar desde que tenga lugar su notificación, ante la

CORREO ELECTRÓNICO  
[relacionesemp@mtframiss.es](mailto:relacionesemp@mtframiss.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL. 91 363 16 00  
FAX. 91 363 20 38

CSV : PTF-a0ee-2324-57af-da0e-6618-d1bd-070f-58b4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/10/2020 18:48 | Sin accion especifica | Sello de Tiempo: 26/10/2020 18:48

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341s2000113615

CSV

GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2020 13:15:49 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-9d7a-c386-f972-4a23-92ca-b4d9-7fd5-296a

## MEMORIA DE LAS CAUSAS QUE MOTIVAN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (LIMITACIÓN / IMPEDIMENTO)

### **1. Introducción y datos de la empresa.**

“XXXXX.” con N.I.F. nº XXXX, constituida en escritura pública núm. XXX ante Notario

LA EMPRESA posee centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas al momento de presentación de esta solicitud, específicamente, en la Comunidad Valenciana, Comunidad autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Comunidad autónoma de Castilla La Mancha, Comunidad autónoma de Madrid, Comunidad autónoma de Andalucía, Comunidad autónoma del País Vasco, Comunidad autónoma de Castilla y León, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad autónoma del Principado de Asturias, Comunidad autónoma de La Rioja, Comunidad Autónoma de Cantabria.

Ninguna Comunidad Autónoma tiene el 85 % o más de la plantilla de esta empresa en centro de trabajo que se encuentre en una comunidad autónoma.

La actividad principal de esta mercantil es el comercio al por mayor y por menor de artículos de marroquinería, viaje, calzado, peletería y otras manufacturas de piel, cuero y sucedáneos.

El código de actividad CNAE de la empresa en general es el **4649** – Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico.

El código de los centros de trabajo individualmente considerados es el **4772** – Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados.

Número de afiliación a la seguridad es el XXXX.

### **2. Antecedentes y situación actual de la empresa y el sector.**

Disponemos de 35 tiendas (entiéndase centros de trabajo) situadas en Galerías de Centros Comerciales o de grandes superficies, dispersas en 12 comunidades autónomas por todo el territorio.

La imagen comercial que usamos es XXX tanto para nuestra mercantil como para diferentes mercantiles con las que mantenemos contratos de franquicia.

La actividad de venta minorista básica es la venta de bolsos y maletas de viaje y comprende, lógicamente, el contacto físico directo entre nuestros clientes y nuestros trabajadores, lo que conlleva o puede conllevar una transmisión del Virus COVID 19.

En este momento concreto, el de la segunda ola de la COVID-19, la actividad ha quedado bruscamente paralizada del todo o se ha visto restringida notablemente, puesto que, según los casos o incluso las provincias o localidades concretas:

---- Los centros comerciales y grandes superficies en las que se ubican nuestras tiendas, como consecuencia de las disposiciones adoptadas por las competentes

autoridades sanitarias y/o gubernativas, han cerrado al público, provocando un cierre *de facto* de nuestras tiendas ubicadas en dichos centros comerciales o galerías.

---- Las autoridades gubernativas han decretado restricciones al aforo permitido o a la movilidad territorial (confinamientos específicos o perimetrales, etc.) y con ello han causado la limitación de la afluencia de los clientes o incluso de los proveedores, por lo que se dificulta la prestación de los servicios en los comercios abiertos al público.

Por lo tanto, y debido a la actividad de nuestra empresa, cual es la venta minorista de maletas y bolsas de viaje en su mayoría, y teniendo en cuenta que esa actividad está relacionada de modo directo con el sector de viajes, alojamientos hoteleros, etc., cuya caída en este momento es pública y notoria, la segunda ola de la COVID-19 que se está sufriendo en este momento y las restricciones y medidas de contención que se están aplicando para su control, están afectando a la actividad de la empresa, generando una fuerte crisis coyuntural de duración indeterminada, puesto que, según la provincia e incluso de la localidad que estemos analizando, no permite tener los establecimientos abiertos al público o se ve fuertemente reducida y condicionada la afluencia a los mismos.

Ante esta situación, la empresa se ve abocada a la adopción de medidas de adaptación, encaminadas a la conservación, en lo posible, de los puestos de trabajo, y se insta la suspensión de los contratos o la reducción de jornada, con dos escenarios distintos:

**1. IMPEDIMENTO:** las suspensiones de contrato y reducciones de jornada tienen su causa directa en el impedimento del desarrollo de su actividad en algunos de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 01 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras, de conformidad con el Artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Esta medida es de aplicación, en este momento, a los establecimientos ubicados en las provincias de **VALLADOLID, GRANADA, ASTURIAS, BARCELONA, TARRAGONA Y GIRONA.**

**2. LIMITACIÓN:** esto se aplica a **TODAS LAS PROVINCIAS** en las que tenemos establecimientos abiertos al público **EXCEPTO** las mencionadas anteriormente para el supuesto de impedimento; y ello porque las decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas limitan el desarrollo normalizado de su actividad, al acordar confinamientos selectivos o perimetrales, restricciones de aforo o de horarios, etc., impidiendo el normal desarrollo de la actividad comercial.

### ***3. Adecuación de las medidas solicitadas y a adoptar.***

Por todo lo que se ha venido indicando, se considera plenamente justificado, como único medio razonable, en este momento, para garantizar la viabilidad de la empresa, la necesidad de acordar las suspensiones de puestos de trabajo o la reducción de las jornadas laborales, debido al cierre de las tiendas o al abajada de afluencia de clientes.

En principio, se optará por la reducción de jornada como medida a priorizar, ya que la atención de las tiendas requiere de un personal mínimo para garantizar el buen funcionamiento.

Solo cuando ello no sea posible por el cierre completo de establecimientos o cuando el volumen de negocio de la tienda sea mínimo, se optará por la suspensión del contrato de trabajo.

La aplicación del ERTE se solicitará por el tiempo necesario para superar la crisis coyuntural atendidas las normas legales que imponen las respectivas limitaciones o cierres, sin perjuicio de su prórroga en caso de que la situación se prolongue por decisión gubernativa.

La modalidad que se pretende adoptar (LIMITACIÓN / IMPEDIMENTO) y los centros de trabajo implicados, así como los trabajadores afectados en cada caso, y la medida (SUSPENSIÓN / REDUCCIÓN JORNADA) aplicable, se determinan específicamente en nuestra SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ERTE, de la que esta memoria es documento anexo.

En XXX, a diez de noviembre de dos mil veinte.



Anexo 9: RESOLUCION ERTE FUER MAYOR IMPEDIMENTO Y LIMITACION DE LA ACTIVIDAD

Código seguro de Verificación : GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

Código seguro de Verificación : PTF-b4b6-ea19-e541-c5d5-7a57-69e1-1166-35e2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES

Exp.: 10824/20  
Resolución complementaria  
Hoja nº 1

R E S O L U C I O N

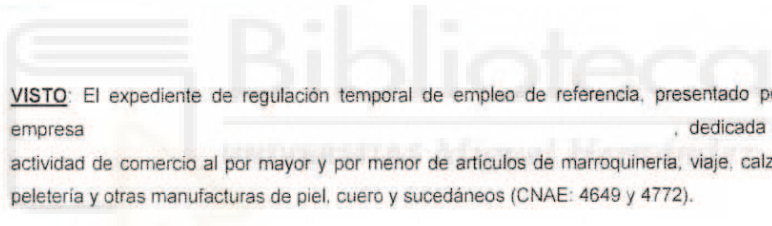
N/REF: REGULACIÓN DE EMPLEO  
Expte.: 10824/20 – RESOLUCIÓN COMPLEMENTARIA

Asunto: ERTE Fuerza mayor (RD-Ley 30/2020)

Destinatario:

CCC:

Domicilio:



VISTO: El expediente de regulación temporal de empleo de referencia, presentado por la empresa , dedicada a la actividad de comercio al por mayor y por menor de artículos de marroquinería, viaje, calzado, peletería y otras manufacturas de piel, cuero y sucedáneos (CNAE: 4649 y 4772).

ANTECEDENTES

PRIMERO: En un primer escrito recibido el 24-11-20, el representante de la empresa solicita la constatación de fuerza mayor por impedimento para la suspensión de los contratos de trabajo de 15 trabajadores de los centros de trabajo sitos en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía (provincia de Granada) relacionados en listado anexo, a partir de 29-10-20 (Cataluña) y 10-11-20 (Andalucía: Granada), para ser incluidos como afectados por el Expediente de Regulación Temporal de Empleo nº 10824/20, presentado por causa de fuerza mayor basada en el artículo 2.1 del R.D.-ley 30/2020, y que fue autorizado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 23 de noviembre de 2020.

CORREO ELECTRÓNICO  
valida@administracion.gob.es  
Código DRS: 10044002

C/ PÍO BARROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-b4b6-ea19-e541-c5d5-7a57-69e1-1166-35e2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/12/2020 13:46 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 01/12/2020 13:46

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2000140870

CSV

GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

01/12/2020 13:55:18 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Resolución complementaria  
Hoja nº 2

**SEGUNDO:** En un segundo escrito recibido el 24-11-20, el representante de la empresa solicita la constatación de fuerza mayor por limitación para la suspensión de contratos y la reducción de jornada de trabajo 21 trabajadores de centros de trabajos sitios en las Comunidades Autónomas de Andalucía (Córdoba y Huelva), Cantabria y Comunidad de Madrid, relacionados en listado anexo, a partir de 25-10-20 (Cantabria), 26-10-20 (Comunidad de Madrid) y 29-10-20 (Andalucía: Córdoba y Huelva), para ser incluidos como afectados por el Expediente de Regulación Temporal de Empleo nº 10824/20, presentado por causa de fuerza mayor basada en el artículo 2.1 del R.D.-ley 30/2020, y que fue autorizado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 23 de noviembre de 2020.

**TERCERO:** En un tercer escrito recibido el 24-11-20, el representante de la empresa solicita la constatación de fuerza mayor por limitación para la suspensión sus contratos de trabajo y la reducción de jornada de 13 trabajadores de los centros de trabajos sitios en las Comunidades Autónomas de Andalucía (Málaga), Región de Murcia y País Vasco (Vizcaya), relacionados en listado anexo, a partir de 27-10-20 (País Vasco: Vizcaya) y 29-10-20 (Región de Murcia y Andalucía: Málaga), para ser incluidos como afectados por el Expediente de Regulación Temporal de Empleo nº 10824/20, presentado por causa de fuerza mayor basada en el artículo 2.1 del R.D.-ley 30/2020, y que fue autorizado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 23 de noviembre de 2020.

**CUARTO:** La resolución de la Dirección General de Trabajo de 23-11-20 declaró constatada la situación de fuerza mayor por impedimento (ERTE nº 10824/20), autorizando en consecuencia a dicha empresa a aplicar medidas para proceder a la suspensión y reducción de jornada de las relaciones laborales de 38 trabajadores (plantilla total de 98 trabajadores) pertenecientes a centros de trabajo sitios en las Comunidades Autónomas del País Vasco (Vitoria), Comunitat Valenciana (Alicante y Castellón) y Castilla y León (Valladolid), en los términos que figuran en el "Acuerda" de dicha resolución.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

CORREO ELECTRÓNICO  
[info.consulta@mttamas.es](mailto:info.consulta@mttamas.es)  
Código DRR: E9564042

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL. 91 363 18 00  
FAX. 91 363 20 38

CSV : PTF-b4b6-ea19-e541-c5d5-7a57-69e1-1166-35e2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/12/2020 13:46 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 01/12/2020 13:46

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341s2000140870

CSV

GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

01/12/2020 13:55:18 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25





SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Resolución complementaria  
Hoja nº 3

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver sobre los procedimientos de regulación de empleo, de conformidad con los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre; el artículo 8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

**SEGUNDO:** El artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, establece que las empresas y entidades que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir de 1 de octubre de 2020 por autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse de determinados porcentajes de exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, establece que las empresas y entidades que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, podrán beneficiarse, desde la entrada en vigor de dicho real decreto-ley y en los centros afectados, de determinados porcentajes de exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CORREO ELECTRÓNICO  
[tf-2020-actcomunicacion@trabajo.gob.es](mailto:tf-2020-actcomunicacion@trabajo.gob.es)  
Código DHR: E95449102

C/ PGO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-b4b6-ea19-e541-c5d5-7a57-69e1-1166-35e2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/12/2020 13:46 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 01/12/2020 13:46

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2000140870

CSV

GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

01/12/2020 13:55:18 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Resolución complementaria  
Hoja nº 4

Consecuentemente, para que las suspensiones de contrato y/o las reducciones de jornada tengan la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, debe darse una doble condición:

- En el caso de alegarse el impedimento de la actividad:
  - a) La concurrencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas o extranjeras a partir de 1 de octubre de 2020.
  - b) Que las restricciones o medidas de contención sanitaria impidan a la empresa el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo.
- En el caso de alegarse la limitación de la actividad:
  - c) La concurrencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas.
  - d) Que las decisiones o medidas supongan para la empresa una limitación del desarrollo normalizado de su actividad.

**TERCERO:** Pues bien, a la vista de la documentación aportada por la empresa y demás obrante en el expediente, en el presente caso se puede considerar constatada la existencia de la fuerza mayor como causa motivadora de la suspensión de relaciones laborales y/o reducción de jornada, habiendo quedado acreditada la concurrencia de circunstancias que determinan por un lado el impedimento y por otro la limitación para el desarrollo normalizado de la actividad empresarial por concurrir los elementos definitorios de cada una de las causas descritos anteriormente.

Por todo lo expuesto,

CORREO ELECTRÓNICO  
[relacioneslaborales@mtz.mtas.es](mailto:relacioneslaborales@mtz.mtas.es)  
Código DR: 109040102

C/ PÍO BARROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL. 91 363 18 00  
FAX. 91 363 20 38

CSV : PTF-b4b6-ea19-e541-c5d5-7a57-69e1-1166-35e2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/12/2020 13:46 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 01/12/2020 13:46

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341s2000140870

CSV

GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

01/12/2020 13:55:18 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Resolución complementaria  
Hoja nº 5

### ESTA DIRECCIÓN GENERAL

#### ACUERDA:

1. **MODIFICAR** la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 23-11-20, declarando constatada la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa al encontrarse en el supuesto de hecho descrito en los apartados 1 y 2 del artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, lo cual le impide y limita el desarrollo de su actividad.

Las relaciones nominales de trabajadores afectados se adjuntan como Anexos a la presente resolución.

2. La anterior declaración de fuerza mayor surte efectos a partir del momento en que se haya producido el hecho causante, que en el presente caso son los días 29-10-20 (Cataluña) y 10-11-20 (Andalucía: Granada), que se corresponden con las fechas en que la empresa declara que el cumplimiento efectivo de las decisiones restrictivas o de las medidas de contención sanitarias adoptadas le impiden el desarrollo de su actividad en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía (provincia de Granada), cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas que impidan el desarrollo de la actividad empresarial; y, por otro lado, los días 25-10-20 (Cantabria), 26-10-20 (Comunidad de Madrid), 27-10-20 (País Vasco: Vizcaya) y 29-10-20 (Región de Murcia y Andalucía: Córdoba, Huelva y Málaga) que se corresponden, respectivamente, con las fechas en que la empresa declara que el cumplimiento efectivo de la decisión o de las medidas adoptadas limitan el desarrollo normalizado de su actividad en los centros de trabajo sitos en las Comunidades Autónomas de Cantabria, Comunidad de Madrid, País Vasco (Vizcaya), Región de Murcia y Andalucía (Córdoba, Huelva y Málaga).

CORREO ELECTRONICO  
[sede.admin@tramita.es](mailto:sede.admin@tramita.es)  
Codigo DRR: F4594e42

C/ PRO BAROJA 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-b4b6-ea19-e541-c5d5-7a57-69e1-1166-35e2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/12/2020 13:46 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 01/12/2020 13:46

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2000140870

CSV

GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

01/12/2020 13:55:18 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-73a9-3f83-6354-4717-bdcf-69e6-e290-bc25

# ANEXO 10: RESOLUCION ESTIMACION PRORROGA

Código seguro de Verificación : GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

Código seguro de Verificación : PTF-338b-fc01-3d5e-9043-51fe-d464-638c-1e7a | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Hoja nº 1

## R E S O L U C I Ó N

N/REF: REGULACIÓN DE EMPLEO

Expte.: 10824/20

Asunto: **Prórroga** ERTE (art. 1 RD-ley 18/2021)

Destinatario:

CCC:

Domicilio:

Correo electrónico: [jennifer@berenguervasociados.com](mailto:jennifer@berenguervasociados.com)

**VISTA:** La solicitud de prórroga de un ERTE presentada por la representación legal de la empresa cuyos datos constan en el encabezamiento de esta resolución.

Y teniendo en cuenta los siguientes

### ANTECEDENTES

**PRIMERO:** El día 13-10-21 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo la referida solicitud. La representación de la empresa de referencia solicita la prórroga del expediente de regulación temporal de empleo de referencia (ERTE 10824/20) vinculado a la crisis pandémica provocada por la COVID-19, y que se encontraba vigente a fecha 30 de septiembre de 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 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 (BOE del 29).

CORREO ELECTRÓNICO  
[regulacionempleo@mitramiss.es](mailto:regulacionempleo@mitramiss.es)

Código DIR3: E05040302

C/ PIO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-338b-fc01-3d5e-9043-51fe-d464-638c-1e7a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 21/10/2021 09:58 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 21/10/2021 09:59

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2100118048

CSV

GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/10/2021 08:34:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Hoja nº 2

Según la documentación presentada, los trabajadores a los que afecta la solicitud de prórroga del ERTE pertenecen a centros de trabajo situados en las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Cataluña y País Vasco.

La citada solicitud trae causa de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE 10824/20) tramitado por esta autoridad laboral por fuerza mayor de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE del 18), que dio lugar a la Resolución de fecha 23-11-20 de esta Dirección General de Trabajo, y que a fecha 30 de septiembre de 2021 se encuentra vigente.

**SEGUNDO:** La representación empresarial aporta la siguiente documentación:

- Escrito de solicitud de prórroga.
- Relación de las horas o días de trabajo suspendidas o reducidas durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.

**TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, la solicitud de prórroga del expediente de regulación temporal de empleo será puesta en conocimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Igualmente, la presente resolución será puesta en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, trasladándole asimismo la documentación que acompaña a la solicitud, a los efectos que eventualmente procedan.

**CUARTO:** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

CORREO ELECTRÓNICO  
[regulacionempleo@mitramiss.es](mailto:regulacionempleo@mitramiss.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-338b-fc01-3d5e-9043-51fe-d464-638c-1e7a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 21/10/2021 09:58 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 21/10/2021 09:59

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341s2100118048

CSV

GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/10/2021 08:34:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES  
LABORALES

Exp.: 10824/20  
Hoja nº 3

**PRIMERO:** Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver la presente solicitud, de conformidad con los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre; el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre; y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

**SEGUNDO:** El artículo 1.1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, establece que la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la crisis pandémica y que se encuentren vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021, se autorizará previa presentación, por parte de la empresa o entidad titular, de una solicitud acompañada de la documentación referida en el apartado 2 de dicho artículo, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el correspondiente ERTE.

**TERCERO:** En el presente caso, la solicitud de prórroga tiene su origen en un expediente de regulación temporal de empleo que se encuentra vigente a fecha 30 de septiembre de 2021, y viene acompañada de la documentación a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, por lo que procede la estimación de la solicitud y la prórroga del expediente.

Por todo lo expuesto,

**ESTA DIRECCIÓN GENERAL**

**ACUERDA:**

**ESTIMAR** la solicitud formulada por la empresa  
y en consecuencia **PRORROGAR** el ERTE 10824/20 hasta el día  
28 de febrero de 2022, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.4 del Real  
Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, y a los efectos previstos en dicha disposición.

CORREO ELECTRÓNICO  
[regulacionempiso@mitramiss.es](mailto:regulacionempiso@mitramiss.es)  
Código DIR3: E05040302

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-338b-fc01-3d5e-9043-51fe-d464-638c-1e7a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 21/10/2021 09:58 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 21/10/2021 09:59

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341s2100118048

CSV

GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/10/2021 08:34:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-21ce-8645-9b93-40fc-87f6-c2f4-5a7e-1417