5. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)



5.1. INTRODUCCIÓN

Por segundo año consecutivo, dedicaremos este apartado de nuestro informe a analizar cómo ha evolucionado el número de trabajadores en situación de ERTE desde el inicio de la crisis sanitaria hasta el cierre del pasado 2021, destacando, asimismo, los datos y las últimas novedades correspondientes al presente año.

Tradicionalmente, en este capítulo realizábamos un estudio del comportamiento de los Expedientes de Regulación de Empleo comunicados en las Islas en el ejercicio de referencia, no obstante, la irrupción de la pandemia y la declaración del Estado de alarma en nuestro país (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), trajo consigo la paralización prácticamente total de la actividad económica del país.

Así, las herramientas de regulación temporal de empleo comenzaron a desempeñar un papel central en la contención, al menos en parte, del impacto del COVID-19 y de las medidas de restricción a la actividad, sobre el empleo. En este sentido, a partir del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las sucesivas prórrogas de la vigencia de estos mecanismos, se posibilitó la gestión de estos expedientes de regulación como ERTE por causa de fuerza mayor, lo que brindó al tejido productivo la flexibilidad interna necesaria para adaptarse en cada momento, al comportamiento irregular que han descrito la pandemia y el proceso de reactivación y recuperación de la economía.

Para llevar a cabo nuestro análisis, atenderemos de forma detallada y cronológica las principales disposiciones normativas que han regulado este instrumento de regulación de empleo, partiendo del mencionado Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, pasando por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo; el Real Decreto-ley 30/2020, de 30 de septiembre; el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre; o el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre; entre otras.

Para terminar el capítulo, nos detendremos a observar los resultados de los Expediente de Regulación de Empleo de naturaleza extintiva, si bien, debemos tener presente que las cifras publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social no son comparables de forma inmediata con los del año anterior, dado que solo se incluyen los trabajadores afectados por procedimientos de ámbito estatal, debido a que la información sobre los procedimientos de ámbito provincial o de la Comunidad Autónoma no han sido comunicados aún por las respectivas autoridades laborales, dadas las circunstancias de los últimos dos años.

La estructura del capítulo es la siguiente:

5.2. Principales disposiciones normativas en materia de ERTE:

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo
- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo
- Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio
- Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre
- Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero
- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo
- Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre
- Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero
- Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo
- 5.3. Otros datos relevantes
- 5.4. Principales Resultados



5.2. Principales disposiciones normativas en materia de ERTE

Tras más de dos años transcurridos desde la declaración de la pandemia del virus SARS-CoV-2 por parte de la Organización Mundial de la Salud, SUS efectos continúan condicionando la salud y la evolución de la economía internacional.

No en vano, la rapidez con la que la crisis sanitaria se expandió a través de la sociedad y la actividad económica supuso un shock instantáneo sobre muchos frentes, empeorando significativamente los problemas que ya venían acusando las cadenas de suministros, aunque tuvo una fuerte incidencia sobre la demanda de exportaciones, sobre todo en el ámbito turístico y en la inversión debido a la fuerte incertidumbre en que se vio inmersa la sociedad a nivel global.

En este escenario, el Gobierno del Estado declaró el Estado de Alarma en nuestro país, a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con el objeto de evitar la propagación masiva del COVID-19 y gestionar la situación de crisis sanitaria.

La incidencia del virus implicó numerosas restricciones, destacando limitaciones a la libre circulación, en el ámbito educativo, laboral, comercial, recreativo, o incluso en lugares de culto, además de una notable caída de la demanda y oferta del factor trabajo, en un contexto en el que las medidas de cuarentena y confinamiento implicaron una fortísima perturbación sobre el conjunto de la economía española, especialmente, en el caso del tejido productivo, generando problemas, tanto de solvencia y liquidez, como de destrucción de empleo.

Además, como ya hemos podido observar, la pandemia del coronavirus ha tenido un impacto mucho más erosivo en el caso de Canarias, dada la mayor vulnerabilidad de la que adolece el Archipiélago ante este tipo de disrupciones, debido al mayor peso que suponen las actividades encuadradas en los servicios dentro de la estructura productiva de las Islas.

En cualquier caso, el objetivo primordial en los momentos de mayor incertidumbre al inicio de la crisis sanitaria era impulsar en lo posible la continuidad de la actividad productiva y garantizar en todo momento el mantenimiento del empleo y la protección de los trabajadores, estableciendo medidas de flexibilidad interna que permitieran la adaptación de las empresas a la realidad del momento y favorecer el mantenimiento del empleo.

En este sentido, las normas del ámbito laboral y de la Seguridad Social adoptadas en el transcurso de la pandemia estaban, en principio, destinadas a tener vigencia a lo largo de la situación creada por el COVID-19 y, en algunos casos, coexistirían con la regulación anterior.

Así, desde la irrupción del coronavirus se adoptó una gran cantidad de disposiciones normativas con el fin de regular los aspectos más sensibles de la crisis sanitaria, un marco legal que en todo momento ha estado caracterizado por tres aspectos fundamentales, la excepcionalidad, la temporalidad y la especialidad, si bien, a partir de la aprobación de la última Reforma Laboral el pasado mes de diciembre de 2021, se dispuso la transición hacia unas medidas para la protección del empleo de una naturaleza más estructural.

En cualquier caso, se trata de medidas que deben tener como finalidad salvaguardar el empleo y la supervivencia del tejido productivo, sin perder de vista la dificultad que entraña imponer a las empresas cargas desproporcionadas que en ningún caso pueden asumir en un escenario de incertidumbre y falta de actividad.

En esta tesitura, la pérdida de actividad generalizada supuso quebrar la posibilidad de las empresas de cumplir con el pago de los salarios y de las cotizaciones sociales, debido a la coyuntura especialmente compleja y de carácter externo en la que se encontraban inmersas, definida por la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales de afluencia pública, las restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, la falta de suministros que impedían absolutamente continuar con el desarrollo normalizado de la actividad, entre otros factores.

En síntesis, la súbita paralización de la actividad, implica tanto la evidente cancelación de actividades, como la adopción de medidas de confinamiento por parte de las autoridades sanitarias, hasta, incluso, el desabastecimiento o las restricciones a la movilidad de las personas.

Con el fin de dotar al entramado productivo de la flexibilidad interna necesaria para hacer frente a esta situación sin precedentes, se creó una herramienta, enmarcado en la figura del Expediente de Regulación Temporal de Empleo de fuerza mayor, limitando la duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada a la concurrencia de la fuerza mayor temporal que las origina.

A continuación, comenzamos un repaso en orden cronológico de las principales disposiciones normativas que han dispuesto el funcionamiento de este mecanismo desde el comienzo de la pandemia.

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

Este RD-L supuso estableció que los expedientes causados por la pandemia del COVID-19 fueran gestionados como de fuerza mayor, con lo que los trabajadores pasaron a tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, con independencia de que cumpliesen el requisito de cotización previa exigido. Asimismo, la empresa resultaba exonerada al 100% de la aportación a las cuotas de la Seguridad Social en los casos de entidades con menos de 50 trabajadores, al tiempo las que contaban con 50 trabajadores o más gozaban de un porcentaje de exoneración del 75 por ciento.



TABLA 5.2.

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE DE FUERZA MAYOR, RD-L 8/2020

	MAR. 20	ABR. 20
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	100%
Empresas con 50 o más trabajadores	75%	75%

Fuente: Boletín Oficial del Estado;

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

El concepto de fuerza mayor se define como un suceso de naturaleza exógena a la empresa y de carácter objetivo e independiente de su voluntad en lo relativo a los efectos que implica sobre el desarrollo del trabajo, lo que conlleva la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del contenido del contrato de trabajo, debido a que el evento catastrófico, extraordinario o imprevisible afecta de forma tal a la actividad empresarial, que imposibilita el mantenimiento de las prestaciones básicas que lo constituyen.

El artículo 22.1 de este RD-L establece que las suspensiones y reducciones de jornada con causa directa en pérdidas de actividad debidas al COVID-19 son consideradas provenientes de fuerza mayor temporal, con los efectos que prevé el Estatuto de los Trabajadores.

En concreto se definen las situaciones derivadas de la declaración del Estado de Alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo; las decisiones vinculadas con el COVID-19, adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas; las situaciones surgidas como consecuencia del contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas; además de la 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 mercancías, o falta

TRABAJADORES EN ERTE POR CC.AA., TRAS EL REAL DECRETO-LEY 8/2020

	ABR. 20
ANDALUCÍA	477.392
ARAGÓN	86.986
ASTURIAS	59.221
BALEARES	141.614
CANARIAS	231.537
CANTABRIA	35.547
CASTILLA Y LEÓN	145.505
CASTILLA-LA MANCHA	99.342
CATALUÑA	678.684
COMUNIDAD VALENCIANA	349.634
EXTREMADURA	39.889
GALICIA	165.038
MADRID	566.307
MURCIA	79.686
NAVARRA	49.757
PAÍS VASCO	152.872
LA RIOJA	21.618
CEUTA	2.787
MELILLA	3.369
NACIONAL	3.386.785

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios de suministros, que imposibiliten de forma flagrante el desarrollo de la actividad como consecuencia directa del virus.

Por otro lado, este Real Decreto-ley indicó que las empresas tenían la posibilidad de adoptar medidas de suspensión o reducción de la jornada laboral bajo causas económicas o productivas, debido a la interrupción o a la disminución de la carga de trabajo, relacionadas de forma directa con los efectos del COVID-19.

En cuanto a los datos estadísticos sobre los trabajadores en situación de ERTE, publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la entrada en vigor del RD-L 8/2020 supuso una elevada cantidad de solicitudes de expedientes de regulación temporal, con lo que al término del mes de abril de 2020, el siguiente al inicio de la pandemia se encontraban en situación de ERTE un total de 3.386.785 trabajadores en el conjunto del territorio nacional, al tiempo que en Canarias, esta cifra se situó en 231.537 personas.

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

Con esta disposición normativa se estableció la prórroga de los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020, para aquellas empresas que siguieran imposibilitadas para reanudar su actividad, desvinculando, por tanto, la prolongación de estos expedientes del Estado de Alarma y del proceso de desescalada.

Como novedad, introdujeron los aspectos de fuerza mayor total y fuerza mayor parcial, ubicando en este último caso a las empresas que podían reiniciar de forma parcial su actividad, procediendo a la incorporación de trabajadores afectados por ERTE, primando los ajustes de reducción de jornada.

Además, se incluyó una modificación de la Disposición adicional sexta del RD-L 8/2020, que implicaba el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de seis meses a partir de la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo como tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aún cuando fuera parcialmente o solo afectase a parte de los trabajadores.

En lo que se refiere a los contratos de duración determinada, no se entendería incumplido el compromiso de mantenimiento en los casos en los que la relación laboral se extinguiese por la finalización del tiempo estipulado, o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, o cuando esta no pudiera llevarse a cabo de forma inmediata.

También se estableció que las empresas y entidades con domicilio fiscal en paraísos fiscales no pudieran acogerse a la prórroga suscrita.

Por lo que concierne a las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social, tal y como se recoge en la tabla 5.2.3., para los ERTE de fuerza mayor total se mantuvieron las previstas inicialmente en el RD-L 8/2020; al tiempo que para el caso de fuerza mayor parcial, se establecieron varios tramos, en función del mes, del número de personas en la plantillas de



EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE DE FUERZA MAYOR, RD-L 18/2020

	MAY. 20	JUN. 20
FUERZA MAYOR TOTAL		
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	100%
Empresas con 50 o más trabajadores	75%	75%
FUERZA MAYOR PARCIAL		
Empresas con menos de 50 trabajadores		
Trabajadores activos	85%	70%
Trabajadores en ERTE	60%	45%
Empresas con 50 o más trabajadores		
Trabajadores activos	60%	45%
Trabajadores en ERTE	45%	30%

Fuente: Boletín Oficial del Estado; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

la empresa y de su afectación o desafectación por el ERTE (si se había reanudado parcialmente la actividad o seguía en suspenso), incentivando el retorno a la actividad, en sintonía con las medidas sanitarias.

No obstante, resulta relevante recordar que los ERTE por fuerza mayor COVID nacieron con el propósito de impedir la pérdida de empleo, dotando de flexibilidad interna a las empresas, en un escenario de imposibilidad de desempeñar su actividad económica, por lo que carece de sentido establecer mayores exoneraciones a las cuotas a la Seguridad Social en los casos de trabajadores desafectados.

Así, las exoneraciones no deben suponer un incentivo para la reactivación de los trabajadores, ya que las empresas que mantienen a sus trabajadores en situación de ERTE, o a parte de sus plantillas, se encuentran en unas circunstancias en las que no son capaces de reabrir sus centros de trabajo, por razones externas, tal como prevé la suspensión de las actividades que dicta la norma.

Además, la reactivación solo podía realizarse en aquellas actividades laborales y sectores permitidos por las autoridades sanitarias en las medidas de contención. Este aspecto resulta esencial en el caso de las empresas que cuentan con más de un centro de trabajo, y que se encuentran situados localizaciones distintas, con diferente grado de restricción sanitaria, como pueden ser los centros comerciales o la vía pública.

A este respecto, la propuesta conjunta elaborada entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en las Islas, trasladada a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral, cobraba una especial importancia, dado que se solicitaba que la fuerza mayor total o la fuerza mayor parcial fuese determinada por centros de trabajo y no por empresas, pudiendo mantenerse la fuerza mayor total en aquellos centros de trabajo que no tuvieran la opción de reapertura por las restricciones sanitarias; además de otras propuestas remarcables como la recuperación de la fuerza mayor total, tras haber pasado a parcial; o que fuera la autoridad laboral competente la que determinase la fuerza mayor total o parcial en actividades que, sin ser propias del sector turístico, su producción tuviese un alto grado de vinculación con su recuperación.

Por otra parte, en el caso de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP), seguiría siendo de aplicación el

procedimiento abreviado, previsto en el artículo 23 del RD-L 8/2020. Asimismo, se estableció que si estos ERTE comenzaban tras la finalización de uno por causa de fuerza mayor, sus efectos se retrotraen a la fecha de finalización de este.

No cabe ninguna duda de que las medidas de regulación temporal continuaron siendo un instrumento clave de flexibilidad interna para las empresas en los meses siguientes, así lo indican las estadísticas oficiales, que muestran que la cifra de trabajadores en situación de ERTE en el conjunto del país cerró el mes de junio con un total de 1.830.664 efectivos, mientras que en Canarias se alcanzaron los 156.121 trabajadores.

TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, TRAS EL REAL DECRETO-LEY 18/2020

	MAY. 20	JUN. 20
ANDALUCÍA	400.000	225.360
ARAGÓN	73.562	38.582
ASTURIAS	48.530	26.720
BALEARES	151.658	121.585
CANARIAS	207.629	156.121
CANTABRIA	29.340	15.095
CASTILLA Y LEÓN	122.773	72.362
CASTILLA-LA MANCHA	81.283	42.999
CATALUÑA	618.780	381.968
COMUNIDAD VALENCIANA	306.995	178.970
EXTREMADURA	31.910	17.942
GALICIA	135.630	75.606
MADRID	537.231	346.125
MURCIA	59.985	30.528
NAVARRA	38.832	17.632
PAÍS VASCO	130.422	69.511
LA RIOJA	18.821	10.087
CEUTA	2.902	1.862
MELILLA	2.687	1.609
NACIONAL	2.998.970	1.830.664

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

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.

Mediante los cauces del Diálogo Social, se consensuó el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE), según el que se establecía una nueva prórroga para el mantenimiento de los expedientes basados en el artículo 22 del RD-L 8/2020, que hubieran sido solicitados antes de la entrada en vigor del RD-L 24/2020, como el plazo máximo del 30 de septiembre de 2020.

Es importante considerar que la aplicación del RD-L 18/2020 trajo consigo una serie de interpretaciones que, en ciertos casos, hacían urgente que la tramitación de los ERTE se realizara por Centro de Trabajo en lugar de por empresas, lo que se consolidó con la entrada en vigor del RD-L 24/2020, dando un gran margen a las empresas para reactivar algunos centros de trabajo, manteniendo la vigencia del ERTE en los que resultaba imposible la reanudación.



Por otro lado, el RD-L implicó la imposibilidad de realizar horas extraordinarias, de establecer o reanudar externalizaciones de la actividad, o incluso, de concertar nuevas contrataciones, directas o a través de empresas de trabajo temporal, mientras se mantuviera la vigencia de los ERTE a los que se refiere el artículo 1.2 del RD-L 18/2020 (ERTE de fuerza mayor parcial, derivada del COVID-19); excepto en el supuesto en el que los trabajadores afectados no pudieran, por motivos de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones requeridas.

Esta norma también sirvió para introducir el concepto de ERTE por fuerza mayor como consecuencia de rebrote, según el que las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vieran impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en alguno de sus centros de trabajo, podían beneficiarse de nuevos porcentajes de exoneración, establecidos según el número de trabajadores de la empresa.

Por lo que respecta a la tramitación de nuevos expedientes ETOP, se mantuvieron vigentes las condiciones previas, aunque se actualizaron las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social.

Como caso particular, la Disposición adicional undécima establecía que el Ejecutivo del Estado tendría en cuenta las particularidades de Canarias, debido a las condiciones de lejanía e insularidad que confieren al Archipiélago la condición de Región Ultraperiférica de la Unión Europea (RUP).

En relación con esto, en el marco del Consejo Canario de Relaciones Laborales, se alcanzó un nuevo Acuerdo entre el Ejecutivo canario y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de las Islas, que proponía que las empresas o centros de trabajo pudieran acogerse a un ERTE de fuerza mayor, con independencia del sector al que estuviera circunscrita su actividad, en virtud de la condición de Canarias como RUP, además de otras cuestiones, como la notoria pérdida de facturación de las empresas, las restricciones en el transpor-

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE DE FUERZA MAYOR, RD-L 24/2020

	JUL. 20	AGO. 20	SEP. 20
FUERZA MAYOR TOTAL			
Empresas con menos de 50 trabajadores	70%	60%	35%
Empresas con 50 o más trabajadores	50%	40%	25%
FUERZA MAYOR TOTAL REBROTE			
Empresas con menos de 50 trabajadores	80%	80%	80%
Empresas con 50 o más trabajadores	60%	60%	60%
FUERZA MAYOR PARCIAL Y ETOP			
Empresas con menos de 50 trabajadores			
Trabajadores activos	60%	60%	60%
Trabajadores en ERTE	35%	35%	35%
Empresas con 50 o más trabajadores			
Trabajadores activos	40%	40%	40%
Trabajadores en ERTE	25%	25%	25%

Fuente: Boletín Oficial del Estado

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

te y en la conectividad aérea, o de la movilidad de las personas y/o las mercancías, o la falta de suministros para continuar con un desarrollo normalizado de la actividad, entre otras.

También se insistió en la posibilidad de que las empresas pudieran recuperar la fuerza mayor total tras haber transitado a la parcial, en incrementar las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social de los ERTE ETOP derivados de la pandemia, así como en la aplicación de un sistema lógico y eficiente que permitiese cotizar únicamente por los trabajadores reincorporados a la actividad, exonerando el 100% de las cuotas en concepto de los que se mantuviesen suspendidos.

En la tabla 5.2.5 se muestran los nuevos porcentajes de exoneración para las distintas modalidades de ERTE; al tiempo que la tabla 5.2.6 señala que, tras los meses en los que se mantuvo la vigencia de la prórroga de los ERTE de fuerza mayor establecida por el RD-L 24/2020, el mes de septiembre cerró contabilizando un total de 728.909 trabajadores sujetos a medidas de regulación temporal de empleo, una cifra que en Canarias se situó en los 83.079 personas.

TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, TRAS EL REAL DECRETO-LEY 24/2020

	JUL. 20	AGO. 20	SEP. 20
ANDALUCÍA	133.475	96.064	85.035
ARAGÓN	20.911	15.723	12.870
ASTURIAS	15.087	10.866	9.198
BALEARES	86.656	58.801	69.531
CANARIAS	114.117	83.500	83.079
CANTABRIA	8.075	4.742	4.219
CASTILLA Y LEÓN	38.809	24.120	20.422
CASTILLA-LA MANCHA	25.257	18.074	15.566
CATALUÑA	225.415	170.242	146.559
COMUNIDAD VALENCIANA	98.886	67.347	58.470
EXTREMADURA	10.124	6.868	5.725
GALICIA	41.366	27.052	22.707
MADRID	224.798	175.963	149.875
MURCIA	16.860	12.714	10.565
NAVARRA	9.308	6.573	5.432
PAÍS VASCO	41.368	28.352	25.046
LA RIOJA	5.736	3.681	3.089
CEUTA	1.170	862	745
MELILLA	1.124	894	776
NACIONAL	1.118.542	812.438	728.909

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

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

El cauce del Diálogo Social sirvió de nuevo de acicate para que la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral firmase el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo, que prorrogó los beneficios de los ERTE hasta el 31 de enero de 2021.

La principal novedad que supuso este RD-L fue la introducción de una serie de nuevas modalidades de ERTE que podían solicitar las empresas, que sirvió para ajustarse con un mayor grado de precisión a la realidad



del mercado de trabajo, tras registrar una notable inseguridad jurídica a la hora de realizar la tramitación y gestión de los expedientes por fuerza mayor parcial.

A continuación se enumeran estas nuevas tipologías:

- ERTE por impedimento: establece que las empresas de cualquier sector que vean impedido el desarrollo normalizado de su actividad, debido a las nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020, tanto por autoridades nacionales como extranjeras, tendrán la opción de solicitar este tipo de regulación, con una duración limitada a la que tengan las medidas que impiden la actividad, y como máximo hasta el 31 de enero de 2021. Las exoneraciones se establecen, según el número de trabajadores.
- ERTE por limitación: las empresas o entidades que vean limitado el desarrollo ordinario de su actividad en algunos de sus centros de trabajo, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades de nuestro país, podrán solicitar a la autoridad laboral un "ERTE por limitación", que supondrá unas exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que irán en función del número de trabajadores y del mes concreto, entre octubre de 2020 y enero de 2021.
- ERTE por sectores CNAE: podrán acogerse empresas con una elevada tasa de cobertura por ERTE (un 15% de sus asalariados en alta laboral) y una reducida tasa de reactivación (afectación por ERTE de, al menos, el 70% del total de personas asalariadas integrantes de dicho sector o código CNAE), que estén adscritas a alguna de las actividades encuadradas en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) que constan en el Anexo del RD-L.
- ERTE de cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas CNAE: podrán incluirse en este tipo las empresas cuya actividad económica presente un alto grado de dependencia de las empresas cuyos CNAE se recojan en la norma o formen parte de su cadena de valor, esto es, que puedan acreditar que en 2019, al menos el 50% de su facturación dependiera de forma directa de aquellas empresas, o bien, si dependen de manera indirecta de las empresas incluidas en el mencionado listado de códigos CNAE-09.

Asimismo, este RD-L supuso que los trabajadores afectados por un ERTE gozaran de una posición preferente para recibir cursos de formación, ejecutándose acciones específicas para este colectivo.

Fruto de este III Acuerdo Social se mantuvieron los compromisos de salvaguarda establecidos en el RD-L 8/2020 y en el artículo 6 del RD-L 24/2020. En adición, se estableció un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo para las empresas que se acogieran a un nuevo ERTE con exoneraciones.

De existir un compromiso previo de mantenimiento de empleo vigente, el inicio del nuevo periodo de salvaguarda comenzaría cuando concluyese el del ERTE anterior, lo que no deja de suponer un elemento de preocupación ante determinadas circunstancias, como el caso de las empresas que no tendrán la capacidad de mantener el empleo en los términos establecidos, o los trabajadores que llevan más de un año en suspensión y que se van a enfrentar a numerosos obstáculos a la hora de su reingreso en el mercado de trabajo. En este sentido, las políticas Activas de Empleo a escala Nacional, así como el Plan Reactiva Canarias y la Estrategia Canaria de Activación para el Empleo juegan un rol clave para facilitar la reincorporación de estos trabajadores.

En la tabla 5.2.7 se recogen los porcentajes de exoneración que quedan establecidos mediante esta disposición normativa.

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE, RD-L 30/2020

	OCT. 20	NOV. 20	DIC. 20	ENE. 21
FUERZA MAYOR IMPEDIMENTO (por trabajadores en ERTE, durante e	l cierre)			
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	100%	100%	100%
Empresas con 50 o más trabajadores	90%	90%	90%	90%
FUERZA MAYOR LIMITACIÓN (por trabajadores en ERTE)				
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	90%	85%	80%
Empresas con 50 o más trabajadores	90%	80%	75%	70%

FUERZA MAYOR Y ETOP PRORROGADOS O QUE TRANSITEN DE FUERZA MAYOR A ETOP, EN EMPRESAS DE LOS CNAE, CADENA DE VALOR Y DEPENDENCIA INDIRECTA (trabajadores activados y en ERTE)

Empresas con menos de 50 trabajadores	85%	85%	85%	85%
Empresas con 50 o más trabajadores	75%	75%	75%	75%
Fuente: Boletín Oficial del Estado				

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Resulta de interés dejar constancia de que, cerca del final de la vigencia de la prórroga establecida por este RD-L, en el seno del Consejo Canario de RRLL se consensuó una nueva propuesta conjunta entre el Gobierno canario y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Canarias, para darle traslado a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral en la preparación de la siguiente prórroga de los ERTE.

Dentro de esta propuesta destacaba la solicitud de extender la duración de las exoneraciones, tal y como estaban establecidas en el momento, a todo el conjunto de los sectores vinculados a los CNAE del Anexo del RD-L 30/2020; los reconocidos por el RD-L 35/2020, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria, además de los de cadena de valor o dependencia indirecta, los de impedimento y los de limitación, con carácter indefinido y a lo largo de toda la crisis sanitaria, pudiendo llegar hasta el 100% de las exoneraciones de las cuotas empresariales, previa acreditación del impedimento del desarrollo de la actividad en aquellos centros de trabajo que sufran la incidencia del COVID-19 desde el establecimiento del Estado de Alarma.

La propuesta acordada entre el Gobierno y los agentes económicos y sociales también abarcaba el mantenimiento de las cláusulas establecidas en el RD-L 30/2020, para las nuevas solicitudes de los ERTE de limitación o impedimento derivados de nuevas restricciones sanitarias, así como un nuevo plazo de presentación entre los días 5 y 19 de febrero de 2021 para los ERTE por sectores CNAE y empresas de su cadena de valor o de dependencia indirecta.



TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, TRAS EL REAL DECRETO-LEY 30/2020

	C	CT. 20	N	OV. 20	C	IC. 20	E	NE. 21
	Total	Posteriores RD-L 30/2020						
ANDALUCÍA	79.320	37.460	90.153	46.110	102.623	61.606	98.821	64.348
ARAGÓN	16.343	9.007	17.337	10.117	18.219	11.899	15.428	10.889
ASTURIAS	7.871	2.706	13.484	8.180	18.937	14.062	14.318	10.395
BALEARES	34.443	18.882	30.962	17.026	30.983	17.774	35.156	23.225
CANARIAS	86.286	65.644	83.951	64.885	79.206	61.829	84.403	68.137
CANTABRIA	4.006	1.450	5.225	2.368	8.436	5.300	8.071	5.723
CASTILLA Y LEÓN	20.421	8.427	27.767	15.178	34.695	22.912	29.151	19.869
CASTILLA-LA MANCHA	12.515	4.028	12.800	4.865	13.870	6.345	17.743	10.708
CATALUÑA	208.413	135.351	196.359	127.225	172.735	111.857	171.139	118.928
COMUNIDAD VALENCIANA	46.846	16.672	46.460	16.710	47.150	19.896	53.411	28.513
EXTREMADURA	4.934	1.713	5.005	1.929	5.407	2.466	7.363	4.247
GALICIA	20.681	7.503	26.918	13.413	33.772	21.403	31.308	20.924
MADRID	137.496	62.240	131.757	61.200	121.755	59.976	115.201	63.172
MURCIA	8.762	2.433	10.925	4.505	12.935	6.773	12.281	7.060
NAVARRA	10.863	7.322	10.560	7.327	8.586	5.800	7.137	4.919
PAÍS VASCO	22.786	7.496	31.144	16.457	41.073	27.449	32.475	22.201
LA RIOJA	4.367	2.287	4.249	2.247	3.594	1.661	3.962	2.321
CEUTA	679	148	691	187	711	200	665	246
MELILLA	1.289	759	1.153	675	926	491	936	507
NACIONAL	728.321	391.528	746.900	420.604	755.613	459.699	738.969	486.332

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Otro elemento significativo dentro de este Acuerdo consistía en la aplicación de los mecanismos precisos para establecer que el recargo por el pago fuera de plazo de las cotizaciones a la Seguridad Social fuera cero o, en su defecto, a un tipo muy reducido, durante el tiempo que se prolongara la situación de pandemia.

Asimismo, se requería al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones situar el tipo de interés único para los aplazamientos en el 0%, tanto para los que ya se encontraban concedidos, como para los que se fueran a conceder y/o a renovar. También se cursó solicitud de establecer un periodo de carencia dentro del aplazamiento, de modo que se pudiera prever una moratoria sin interés alguno hasta enero de 2022, computando desde ese momento el pago de las cuotas aplazadas.

Entrando al detalle de los datos recabados en el periodo de vigencia de este RD-L, es importante aclarar que la prórroga aprobada establecía una duración de cuatro meses, desde el mes de octubre de 2020 hasta enero de 2021. Durante este intervalo se mantuvo la vigencia de los ERTE no sujetos a causas de fuerza mayor (ETOP), los de fuerza mayor anteriores al RD-L 30/2020 y los de fuerza mayor acogidos a alguna de las nuevas tipologías descritas.

Las estadísticas muestran el número de trabajadores en situación de ERTE según las causas del mismo, resultando una distribución diferenciada, según la modalidad del mismo, entre la media del Estado y Canarias.

En este sentido, al cierre del mes de octubre de 2020, el 76,1% de las personas en ERTE (65.644 personas) ya se encontraba sujeto a alguna de los nuevos tipos, mientras que a escala nacional, este valor alcanzaba un 53,8% (391.528 trabajadores).

Al finalizar la vigencia de esta disposición normativa, al término del mes de enero de 2021, el porcentaje se situaba en un 80,7% en las Islas (68.137 empleados), frente al 65,8% en el conjunto del territorio nacional (486.332 trabajadores), lo que suponía una muestra más de la mayor sensibilidad de la economía canaria ante los efectos del COVID-19 y las restricciones adoptadas frente a su expansión, debido a su alto grado de orientación hacia las ramas de actividad que han sufrido un mayor impacto de la pandemia.

El número de trabajadores en ERTE en el mes de enero contabilizó un total de 738.969 efectivos en el concierto nacional, y 84.403 personas en las Islas.

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

La entrada en vigor de este RD-L se traducía en la prórroga de todos los ERTE basados en causas derivadas del COVID-19, en el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021, en las mismas condiciones que hasta ese momento estaban establecidas, tal y como quedó acordado en el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

Según esto, las empresas afectadas por restricciones que impidieran o limitasen su actividad podrían solicitar a la autoridad laboral un ERTE de limitación o impedimento en los mismos términos que los del Acuerdo precedente.

Así, los ERTE basados en causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP) se podrían seguir beneficiando, tanto de la simplificación de trámites prevista en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020,

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE, RD-L 2/2021

, ,				
	FEB. 21	MAR. 21	ABR. 21	MAY. 21
FUERZA MAYOR IMPEDIMENTO (por trabajadores en ERTE, durante e	el cierre)			
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	100%	100%	100%
Empresas con 50 o más trabajadores	90%	90%	90%	90%
FUERZA MAYOR LIMITACIÓN (por trabajadores en ERTE)				
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	90%	85%	80%
Empresas con 50 o más trabajadores	90%	80%	75%	70%

FUERZA MAYOR Y FTOP PRORROGADOS O QUE TRANSITEN A FTOP. FN EMPRESAS DE LOS CNAE, CADENA DE VALOR Y DEPENDENCIA INDIRECTA Y ETOP PRORROGADOS EN EMPRESAS DE LOS CNAE (trabajadores activados y en ERTE)

Empresas con menos de 50 trabajadores	85%	85%	85%	85%
Empresas con 50 o más trabajadores	75%	75%	75%	75%

5.2.9

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

como de la posibilidad, inexistente en su regulación ordinaria, de solicitar una prórroga mediante la simple presentación ante la autoridad laboral de un acuerdo en tal sentido con la representación unitaria o sindical.

Por otro lado, este RD-L dispuso que si una empresa ha obtenido una resolución estimatoria en un ERTE de fuerza mayor por impedimento de la actividad, podrá aplicar sin solución de continuidad las medidas correspondientes a su nueva situación de limitaciones al desarrollo normalizado de la actividad, sin tener que tramitar otro nuevo expediente, siempre que este cambio sea comunicado mediante una declaración responsable.

Asimismo, se mantuvieron los porcentajes de exoneración a las empresas (tabla 5.2.9), y se introdujeron nuevos códigos CNAE para poder solicitar la aplicación de un ERTE por sectores y de cadena de valor o dependencia indirecta de las actividades. En cuanto a las empresas que tuvieran activo un ERTE ETOP prorrogado y que desarrollasen su actividad en alguno de los códigos CNAE del Anexo del RD-L 30/2020, estas se podrían seguir beneficiando de las exoneraciones.

En cuanto a los datos, al cierre del mes de mayo de 2021, en el global estatal se registraban 542.142 trabajadores en situación de ERTE, al tiempo que en las Islas, lo hacían 76.761 efectivos.

Además, las diferencias entre la media nacional y el Archipiélago en cuanto a la distribución de los trabajadores en ERTE según la tipología seguían persistiendo, culminando el mes de mayo de 2021 con un 84,0% de los empleados enmarcados en un ERTE de alguna de las clases establecidas en el RD-L 30/2020 en las Islas, al tiempo que en el cómputo del país se alcanzó un 69,2% del total.

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.

Tras el V Acuerdo Social en Defensa del Empleo, se aprobó este RD-L, vigente entre junio y septiembre de 2021, y que implicaba la prórroga de todos los ERTE asociados al COVID-19, lo que supone mantener el apoyo a determinados sectores, a través del reconocimiento automático de las exoneraciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, aplicables tanto a los trabajadores que permanecen en ERTE como a los que han reiniciado la actividad, en las empresas pertenecientes a sectores con una

TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, TRAS EL REAL DECRETO-LEY 2/2021

	FEB. 21		М	AR. 21	Α	BR. 21	MAY. 21		
	Total	Posteriores RD-L 30/2020							
ANDALUCÍA	121.398	87.301	98.242	69.289	84.913	59.233	70.665	48.688	
ARAGÓN	16.860	12.122	14.729	10.749	12.084	8.622	10.760	7.500	
ASTURIAS	17.993	14.006	14.344	10.963	12.413	9.310	9.499	6.878	
BALEARES	38.649	27.836	33.785	24.249	29.194	20.667	24.959	17.238	
CANARIAS	89.559	73.501	86.826	72.155	84.531	70.768	76.761	64.498	
CANTABRIA	8.967	6.630	6.739	4.850	6.120	4.209	5.597	3.776	
CASTILLA Y LEÓN	40.323	30.651	31.360	23.081	24.413	16.407	22.079	14.663	
CASTILLA-LA MANCHA	24.342	17.241	14.757	9.257	12.628	7.779	10.447	6.315	
CATALUÑA	190.902	137.985	157.873	113.728	136.559	98.467	112.089	80.120	
COMUNIDAD VALENCIANA	98.060	71.113	81.892	58.820	59.511	39.139	45.693	27.579	
EXTREMADURA	12.708	9.058	6.963	4.427	5.763	3.489	4.805	2.808	
GALICIA	46.665	36.355	34.759	25.936	26.998	18.953	22.863	15.372	
MADRID	118.746	68.444	109.501	66.492	97.315	60.041	86.838	54.459	
MURCIA	18.310	12.929	11.510	7.075	8.745	4.926	6.827	3.761	
NAVARRA	8.172	6.048	6.420	4.494	6.716	4.794	5.748	3.963	
PAÍS VASCO	38.392	27.746	28.576	19.270	25.758	17.611	22.519	15.389	
LA RIOJA	7.760	5.960	3.782	2.340	3.137	1.934	2.775	1.637	
CEUTA	612	264	626	345	631	361	573	320	
MELILLA	965	554	944	578	854	553	645	361	
NACIONAL	899.383	645.744	743.628	528.098	638.283	447.263	542.142	375.325	

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios



EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE, RD-L 11/2021

	JUN. 21	JUL. 21	AGO. 21	SEP. 21
FUERZA MAYOR IMPEDIMENTO (por tr	abajador	es en ER	TE)	
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%	100%	100%	100%
Empresas con 50 o más trabajadores	90%	90%	90%	90%
FUERZA MAYOR LIMITACIÓN (por trab	ajadores	en ERTE)	
Empresas con menos de 50 trabajadores	85%	85%	75%	75%
Empresas con 50 o más trabajadores	75%	75%	65%	65%
FUERZA MAYOR PRORROGADOS O QUE EMPRESAS CNAE, CADENA DE VALOR Y ETOP PRORROGADOS EN EMPRESAS C	DEPEND		•	А, Ү
Trabajadores activados				
Empresas con menos de 50 trabajadores	95%	95%	95%	95%
Empresas con 50 o más trabajadores	85%	85%	85%	85%
Trabajadores en ERTE				
Empresas con menos de 50 trabajadores	85%	85%	85%	70%

Fuente: Boletín Oficial del Estado

5.2.1

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Empresas con 50 o más trabajadores

elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de la actividad, o las integrantes de su cadena de valor o dependientes indirectamente de aquellas.

75%

75%

60%

Además, se establecía una serie de nuevos porcentajes de exoneración en las cuota empresariales a la Seguridad Social, que se pueden observar en la tabla 5.2.11.

En el caso de la solicitud de nuevos ERTE por impedimento al desarrollo de la actividad, la vigencia de estos se atendrá a la duración de las medidas de contención que constituyan el impedimento; a diferencia de los nuevos ERTE por limitación, cuya extensión no se limitaba a la de las medidas que lo propician, sino que podía extenderse hasta el 30 de septiembre.

Por lo que se respecta a los ERTE CNAE, se actualiza el listado de códigos, del que se excluyen algunos de los incluidos inicialmente, y se añaden otros adicionales.

Las cifras al término del mes en el que estuvo vigente esta disposición normativa, septiembre de 2021, se sitúan en un total de 239.230 personas sujetas a alguna modalidad de ERTE en el ámbito nacional, y en 28.619 individuos en el caso de Canarias.

En cuanto a la categoría, en las Islas siguió existiendo una gran mayoría de trabajadores bajo un expediente de regulación temporal de los descritos en el RD-L 30/2020, en concreto, un 77,1% del total, frente al 63,4% apreciado en el conjunto nacional.

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.

Este Real Decreto-ley, que surgió del consenso alcanzado en el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo, tuvo una vigencia de cinco meses, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, y supuso la prórroga de los ERTE en dos fases diferenciadas.

En primer lugar, entre el 1 de octubre y el 30 de octubre de 2021 se mantienen las mismas condiciones establecidas hasta la fecha, prorrogándose de forma automática los expedientes vigentes a 30 de

TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, TRAS EL REAL DECRETO-LEY 11/2021

	·									
	J	JUN. 21		JUL. 21		.GO. 21	SEP. 21			
	Total	Posteriores RD-L 30/2020								
ANDALUCÍA	57.391	38.899	41.215	26.230	35.353	22.065	30.969	18.889		
ARAGÓN	8.608	5.982	6.430	3.703	4.961	3.175	4.616	2.781		
ASTURIAS	7.380	5.215	5.014	3.241	4.295	2.692	3.908	2.388		
BALEARES	21.290	14.429	23.748	18.170	17.635	13.007	15.625	11.609		
CANARIAS	70.951	59.768	49.313	40.416	36.405	28.830	28.619	22.063		
CANTABRIA	4.075	2.681	2.357	1.387	2.002	1.117	1.956	1.022		
CASTILLA Y LEÓN	17.303	10.375	12.697	6.428	9.351	5.361	10.058	4.612		
CASTILLA-LA MANCHA	8.519	5.002	6.442	3.523	5.786	3.097	5.050	2.654		
CATALUÑA	89.448	63.329	62.255	41.363	52.926	35.075	47.949	32.076		
COMUNIDAD VALENCIANA	34.831	20.404	24.044	12.931	19.105	10.624	16.901	9.171		
EXTREMADURA	3.958	2.260	2.987	1.682	2.723	1.568	2.468	1.394		
GALICIA	18.779	12.075	13.011	7.246	10.810	6.234	9.842	5.357		
MADRID	74.725	47.377	59.739	37.594	52.882	33.142	45.192	28.337		
MURCIA	5.470	2.888	4.013	2.235	3.476	1.909	2.972	1.618		
NAVARRA	3.681	2.374	2.777	1.679	2.038	1.278	1.844	1.158		
PAÍS VASCO	18.305	12.350	12.584	7.639	10.452	6.371	9.491	5.582		
LA RIOJA	1.994	1.249	1.916	740	1.094	582	975	498		
CEUTA	527	288	468	255	452	245	423	243		
MELILLA	585	317	476	233	444	210	372	153		
NACIONAL	447.820	307.262	331.486	216.695	272.190	176.582	239.230	151.605		

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

septiembre, hasta el 30 de octubre. Además, los ERTE aprobados o comunicados en este periodo de un mes se tramitarían conforme a lo previsto hasta el momento, a lo que se adicionaba alguna carga de tipo administrativo a la empresa.

En lo concerniente a las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social, en esta primera fase se mantuvieron como en el mes de septiembre, tal como se recoge en la tabla 5.2.13.

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS

	OCT. 21
IMPEDIMENTO	
Empresas con menos de 50 trabajadores	100%
Empresas con 50 o más trabajadores	90%
LIMITACIÓN	
Empresas con menos de 50 trabajadores	75%
Empresas con 50 o más trabajadores	65%
FUERZA MAYOR PRORROGADOS O QUE TRANSI EMPRESAS CNAE, CADENA DE VALOR Y DEPENI ETOP PRORROGADOS EN EMPRESAS CNAE	•
Trabajadores activados	
Empresas con menos de 50 trabajadores	95%
Empresas con 50 o más trabajadores	85%

Fuente: Boletín Oficial del Estado

Trabajadores en ERTE

Empresas con 50 o más trabajadores Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Empresas con menos de 50 trabajadores

En cuanto a la prórroga a partir del 1 de noviembre de 2021 y hasta el 28 de febrero, esta quedaba supeditada, únicamente, a la presentación de una solicitud ante la autoridad laboral por parte de las empresas que mantenían un ERTE activo, entre el 1 y el 15 de octubre. En caso de no realizarse este trámite, el expediente quedaría finalizado el 30 de octubre.

70%

60%

En esta segunda fase entraron en juego nuevos requisitos en la gestión y en la aplicación de los beneficios derivados de la sujeción al expediente, y es que para poder acogerse a unas mayores exoneraciones, las empresas debían desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE, con el objeto de mejorar sus competencias profesionales y su empleabilidad, dando prioridad a aquellas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores, incluyendo las relacionadas con la adquisición de competencias digitales, así como otras que permitiesen recualificar a las personas, aunque no estuvieran vinculadas directamente con la actividad de la empresa. Asimismo, desaparecieron las exoneraciones para los trabajadores activados.

Durante este periodo, las empresas podían solicitar nuevos ERTE por impedimento o limitación de la actividad, como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022. Además, se mantiene la posibilidad del tránsito de un ERTE de impedimento a uno de limitación y viceversa, sin la necesidad de tramitar un nuevo expediente, bastando la comunicación a la autoridad laboral y a la representación legal de los trabajadores del cambio de situación. En cuanto al tránsito de los ERTE de fuerza mayor a ETOP, los efectos de este se retrotraen a la fecha de finalización del de fuerza mayor.

Los nuevos porcentajes de exoneración aplicables entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero se muestran en la tabla 5.2.14.

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE, RD-L 18/2021. MESES DE NOVIEMBRE A FEBRERO

	NOV. 21	DIC. 21	ENE. 22	FEB. 22
MPEDIMENTO	100%	100%	100%	100%
.IMITACIÓN; FUERZA MAYOR PRORRO EN EMPRESAS CNAE Y CADENA DE VAL ETOP PRORROGADOS		-		
Con formación para las personas con suspensión o reducción	80%	80%	80%	80%
n. 6				
Sin formación para las personas con suspensión o reducción				
	50%	50%	50%	50%

Este Real Decreto-ley también incluyó como novedad de carácter esencial, la introducción de medidas extraordinarias para las empresas y trabajadores afectadas por la erupción volcánica en la isla de La Palma, el pasado mes de septiembre de 2021.

En este sentido, las empresas podían solicitar un ERTE de impedimento o limitación de la actividad, y acogerse a unos beneficios que estarían vigentes hasta el 28 de febrero de 2022, estableciendo una opción para posibles ampliaciones. Además, se permitió el tránsito de un ERTE de impedimento a uno de limitación y viceversa, en los términos previstos para el funcionamiento de los ERTE asociados al COVID-19, aunque las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social no resultaban compatibles con las de estos últimos.

Los porcentajes de exoneración se establecieron en un 100% en el caso de los ERTE por impedimento en el periodo de cierre; y del 90% de la cuota empresarial devengada durante el periodo afectado, para los derivados de la limitación de la actividad normalizada de las empresas.

Entrando ya observar los datos estadísticos, es importante comentar, en primer lugar, que a partir del mes de diciembre, las cifras publicadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se limitó a diferenciar si los trabajadores se encontraban en situación de ERTE por COVID o por causas ajenas, dejan, por tanto, de especificar la tipología concreta solicitada por las empresas.

Sentada esta premisa, al finalizar el periodo cubierto por este RD-L, a 28 de febrero de 2022 se encontraban sujetos a Expedientes de Regulación Temporal de Empleo un total de 115.311 personas en el ámbito del Estado, un dato que en Canarias se situó en los 11.983 trabajadores.



TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, TRAS EL REAL DECRETO-LEY 18/2021*

	C	OCT. 21	DIC. 21		Е	NE. 22	FEB. 22		
	Total	Posteriores RD-L 30/2020	Total	ERTE COVID	Total	ERTE COVID	Total	ERTE COVID	
ANDALUCÍA	24.632	15.000	15.349	13.649	15.611	14.100	15.265	13.726	
ARAGÓN	4.545	2.149	1.538	1.193	1.574	1.192	1.570	1.190	
ASTURIAS	3.233	1.909	2.158	1.480	2.453	1.781	2.359	1.689	
BALEARES	8.904	5.913	5.955	5.588	5.839	5.617	5.566	5.366	
CANARIAS	21.694	16.362	13.061	12.012	12.980	12.392	11.983	11.349	
CANTABRIA	1.964	916	1.129	1.000	1.167	1.022	1.335	1.124	
CASTILLA Y LEÓN	7.484	3.716	7.318	4.577	4.539	4.115	4.755	4.194	
CASTILLA-LA MANCHA	3.973	2.081	2.696	2.451	2.650	2.417	2.637	2.369	
CATALUÑA	40.472	25.720	26.893	22.290	26.312	24.425	26.420	23.155	
COMUNIDAD VALENCIANA	13.082	7.144	7.288	5.804	7.773	6.441	7.851	6.320	
EXTREMADURA	2.047	1.149	1.363	1.197	1.365	1.153	1.328	1.149	
GALICIA	8.431	4.306	5.276	4.216	5.224	4.358	5.354	4.421	
MADRID	36.902	23.037	23.472	20.910	21.639	19.761	20.996	19.210	
MURCIA	2.209	1.193	1.209	975	1.144	981	1.157	1.028	
NAVARRA	1.353	860	2.267	656	830	580	843	622	
PAÍS VASCO	8.202	4.395	4.688	3.657	4.702	3.808	4.959	3.966	
LA RIOJA	874	376	461	353	461	348	408	338	
CEUTA	376	218	265	257	284	279	245	240	
MELILLA	341	140	286	283	274	273	280	280	
NACIONAL	190.718	116.584	122.672	102.548	116.821	105.043	115.311	101.736	

^{*} El Ministerio no publicó los datos correspondientes al mes de noviembre, dado que las empresas dispusieron de todo el mes de diciembre para la anotación de ERTE con efectos desde el 1 de noviembre

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En cuanto a la naturaleza del ERTE, podemos decir que un 94,7% de estos efectivos (11.349 individuos) se encontraba afectado por un expediente relacionado con la pandemia, un porcentaje que en el conjunto del país contabilizó un 88,2% del total (101.736 personas).

Por último, el Ministerio contabiliza de forma individual el número de trabajadores en ERTE vinculados con la erupción del volcán en La Palma, contabilizando la cifra más elevada en el mes de diciembre, con 1.415 efectivos bajo regulación temporal de empleo, cerrando el mes de febrero con un total de 1.060 trabajadores.

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

El Real Decreto-ley que supuso la aprobación de la nueva Reforma Laboral trajo consigo diversas modificaciones de calado con respecto a los Expediente de Regulación Temporal de Empleo, que comenzaron a tener efectos a partir del 1 de abril de 2022, y que se traducen en la aplicación de unas medidas de protección con un carácter más estructural, a diferencia de las vigentes hasta el momento, que estaban orientadas a cubrir las necesidades derivadas de unas circunstancias temporales y de una naturaleza excepcional.

En este sentido, esta disposición normativa estableció la definición de causa de fuerza mayor temporal como aquella que supone un impedimento o limitación de la actividad normalizada de la empresa, siempre que esta se derive de decisiones adoptadas por la autoridad pública con competencias.

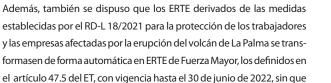
En cuanto a los ERTE ETOP, se estableció una mayor facilidad para su gestión en el caso de las PYMES, reduciéndose el periodo de consultas a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores.

Además, se recomienda priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada sobre las que supongan la suspensión de los trabajadores, al tiempo que se pretende potenciar la ejecución de acciones formativas a favor de las personas afectadas por los ERTE.

Asimismo, otra de las novedades que trae este RD-L en materia de ERTE es la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que supone la introducción del artículo 47 bis, que establece la creación del "Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo", un instrumento que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Esta nueva herramienta tiene dos modalidades diferenciadas:

- **Cíclica:** cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- Sectorial: cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.



La exoneraciones aplicables sobre las cuotas durante el mes de marzo se muestran en la tabla 5.2.17.

las empresas tuvieran que tramitar una nueva solicitud, manteniendo las

mismas condiciones y exoneraciones que hasta el momento.

legal de naturaleza excepcional hacia una normativa con un carácter más

estructural, introducida por el RD-L 32/2021, esto es, ERTE por fuerza

mayor temporal, en caso de restricciones al desarrollo de la actividad;

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE, RD-L 2/2022

	MAR. 22
IMPEDIMENTO	90%

LIMITACIÓN: FUERZA MAYOR PRORROGADOS O QUE TRANSITEN A ETOP EN EMPRESAS CNAE Y CADENA DE VALOR O DEPENDENCIA INDIRECTA; Y ETOP PRORROGADOS

Con formación para las personas con suspensión o reducción Sin formación para las personas con suspensión o reducción

Empresas con menos de 10 trabajadores 30% Empresas con 10 o más trabajadores 20%

Fuente: Boletín Oficial del Estado

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

ERTE ETOP; o Mecanismo RED.

Los últimos datos disponibles en la fecha de elaboración de este informe son los correspondientes al mes de marzo, dado que las cifras de abril no se publicaron al disponer las empresas de plazo hasta finales del mes de mayo para presentar las liquidaciones correspondientes.

Así, al cierre del tercer mes del año, el número de trabajadores en ERTE en el conjunto nacional contabilizó un total de 96.603 efectivos, de los que 79.441 estaban sujetos a algún expediente relacionado con la crisis sanitaria (un 82,2%); al tiempo que en Canarias, de las 9.257 personas en situación de ERTE, 8.721 estaban bajo un ERTE COVID, un 94.2% del total.

En cuanto a los trabajadores en ERTE derivado de la erupción del Cumbre Vieja en La Palma, en el mes de marzo se registraron 927 efectivos.

Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.

Por último, resulta relevante hacer un mención de este RD-L, dado que en él se establece la regulación provisional, en ausencia de desarrollo normativo específico, del funcionamiento del Mecanismo RED, así como la constitución del Fondo RED, para la financiación del mismo. En este último caso, el Real Decreto-ley también dispone que, en tanto el Fondo

En el ámbito de este Mecanismo, se recomienda priorizar la reducción de jornada frente a la suspensión; se mantiene la posibilidad de afectar y desafectar trabajadores del ERTE, dependiendo de la evolución de las causas que justificaron el expediente; y también se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de la actividad, así como la celebración de nuevos contratos, salvo en los casos en los que las personas en ERTE no puedan desarrollar las funciones requeridas por cuestiones de formación, capacitación u otros motivos objetivos y justificados.

CONFEDERACIÓN CANARIA DE

EMPRESARIOS CEOE CEPYME

El mecanismo se activará a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tras emisión de informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Una vez activado, las empresas tendrán la posibilidad de solicitar a la autoridad laboral, de forma voluntaria, medidas de reducción de la jornada o de suspensión de los contratos de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos que se prevén.

Las exoneraciones que se prevén con las modificaciones establecidas por este RD-L, con efectos desde el 1 de abril de 2022, están recogidas en la tabla 5.2.16.

EXONERACIONES DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ERTE, RD-L 32/2021. DESDE ABRIL DE 2022

	EXONERACIONES
FUERZA MAYOR TEMPORAL POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN (CON ACCIONES FORMATIVAS)	90%
ETOP (CON ACCIONES FORMATIVAS)	20%
MECANISMO RED	
Modalidad Cíclica (con acciones formativas)	40%
Modalidad Sectorial	
Cuatrimestre 1	60%
Cuatrimestre 2	30%
Cuatrimestre 3	20%
Fuente: Boletín Oficial del Estado	

Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

Este Real Decreto-ley estableció la prórroga automática de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo regulados por el RD-L 18/2021, hasta el 31 de marzo de 2022, reduciendo en cierta medida los porcentajes de exoneración de las cuotas a la Seguridad Social a cargo de las empresas.

El principal objetivo de esta norma consistía en servir como un vehículo para una transición adecuada desde unas tipologías basadas en un marco

ABLA 5.2.16

60%



TRABAJADORES EN ERTE POR CC.AA., TRAS EL REAL DECRETO-LEY 2/2022

	MAR. 22				
	Total	ERTE COVID			
ANDALUCÍA	12.467	11.025			
ARAGÓN	1.689	917			
ASTURIAS	2.024	1.404			
BALEARES	4.399	4.212			
CANARIAS	9.257	8.721			
CANTABRIA	1.082	905			
CASTILLA Y LEÓN	5.853	3.564			
CASTILLA-LA MANCHA	2.064	1.777			
CATALUÑA	21.288	17.131			
COMUNIDAD VALENCIANA	6.324	4.403			
EXTREMADURA	1.097	982			
GALICIA	5.369	3.630			
MADRID	17.197	15.608			
MURCIA	837	710			
NAVARRA	677	505			
PAÍS VASCO	4.054	3.164			
LA RIOJA	437	299			
CEUTA	223	219			
MELILLA	265	265			
NACIONAL	96.603	79.441			

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

RED no esté dotado para la financiación suficiente del Mecanismo, esta correrá a cargo de los recursos financieros de las entidades competentes para la ejecución de este.

En concreto, la Disposición transitoria segunda dispone que el Mecanismo quedará sujeto a lo previsto en los capítulos II y III 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, con las excepciones y especialidades señaladas en los apartados 1 y 2 de esta Disposición transitoria.



5.3. OTROS DATOS RELEVANTES.

La paralización prácticamente total de la actividad económica, derivada de la incidencia de la pandemia y de las medidas de restricción adoptadas para la contención de su avance, convirtió en ineludible la necesidad de dotar a las empresas de la flexibilidad interna necesaria para ir adaptándose al ritmo de reapertura de la actividad económica, conforme iban mejorando las tasas de contagio.

Así, la posibilidad de gestionar las medidas de regulación temporal de empleo derivadas de los efectos del COVID-19 como ERTE por causa de fuerza mayor sirvió para contener, en cierto grado, la destrucción de empleo.

En cualquier caso, el impacto sobre el empleo ha resultado más que evidente desde el comienzo de la crisis sanitaria, y lo sigue siendo en la actualidad, aunque en un menor grado, en un contexto de reactivación de la actividad económica, aunque esta recuperación ha sido de carácter parcial, y no ha tenido el ritmo suficiente para retomar los niveles previos al COVID-19.

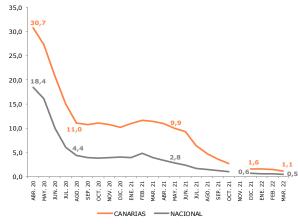
Tal y como ya hemos expuesto en nuestro informe, los datos referidos al comportamiento del mercado de trabajo han puesto de relieve la especial vulnerabilidad de las Islas ante los efectos de la crisis sanitaria, y en el mismo sentido lo muestran las estadísticas correspondientes a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

En este sentido, el porcentaje de afiliados a la Seguridad Social que se encontraban en situación de ERTE al término del mes de abril de 2020, tras algo más de un mes pandemia, alcanzó en el Archipiélago un 30,7% del total, lo que suponía 231.537 efectivos sujetos a medidas de regulación temporal de empleo.

En el conjunto del Estado, este porcentaje se situaba en el 18,4% de los trabajadores, 12,3 puntos porcentuales menos que en el caso de las Islas.

Asimismo, al término del último mes del primer año de la pandemia, a pesar de que este porcentaje se aminoró en las dos demarcaciones geográficas, dada la reactivación gradual de la economía, Canarias seguía mostrando una mayor proporción de trabajadores en situación de ERTE, con un 10,2% del total de efectivos en alta laboral, frente al 4,0% que contabilizaba la media nacional.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN ERTE SOBRE EL TOTAL DE AFILIADOS A LA SS. CANARIAS-NACIONAL. ABR. 20-MAR. 22*



* No se dispone de datos oficiales para el mes de noviembre

Durante el pasado 2021, conforme avanzaba el proceso de vacunación en el conjunto de nuestro país, la reactivación económica se abría paso, aunque a un menor ritmo del previsto inicialmente, con lo que a partir del mes de febrero, la proporción de trabajadores en ERTE sobre el total de afiliados a la Seguridad Social fue reduciéndose de forma progresiva, si bien, las Islas siguieron manteniéndose por encima del nivel mostrado en el ámbito del Estado, donde, además, la caída mostró una mayor velocidad a lo largo del primer semestre, pasando de encontrarse sujetos a un ERTE el 4,8% de los afiliados en el segundo mes del año, al 2,3% en junio.

El ritmo de descenso en el Archipiélago fue más dinámico durante el segundo semestre del año, dado que entre febrero y junio, esta ratio se redujo únicamente del 11,6% al 9,3%, al cierre del sexto mes de 2021; mientras que, en cambio, el ejercicio culminó mostrando que un 1,6% de los trabajadores afiliados en Canarias permanecía bajo medidas de regulación temporal de empleo en el mes de diciembre, frente al 0,6% apreciado en el conjunto del territorio nacional.

Ya en el mes de marzo de 2022, según los últimos datos disponibles, el porcentaje se situó en un 1,1% en el ámbito canario, y en un 0,5% a escala estatal, con lo que aún se siguen manteniendo las diferencias, pese a la mejora experimentada por el conjunto de la economía de Canarias.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE. ABRIL 20 - MARZO 22

		ABR. 20	 DIC. 20	ENE. 21	FEB. 21	 JUN. 21	JUL. 21	 DIC. 21	ENE. 22	FEB. 22	MAR. 22
	Trabajadores	3.386.785	 755.613	738.969	899.383	 447.820	331.486	 122.672	116.821	115.311	96.603
NACIONAL	% s/ total afiliados*	18,4	 4,0	3,9	4,8	 2,3	1,7	 0,6	0,6	0,6	0,5
	Trabajadores	231.537	 79.206	84.403	89.559	 70.951	49.313	 13.061	12.980	11.983	9.257
CANARIAS	% s/ total afiliados*	30,7	 10,2	11,0	11,6	 9,3	6,4	 1,6	1,6	1,5	1,1

* Afiliados a la Seguridad Social a último día del mes

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN ERTE SOBRE EL TOTAL DE AFILIADOS A LA SS, POR CCAA. DICIEMBRE 2021

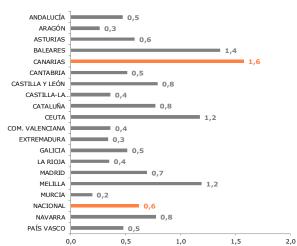


GRÁFICO 5.3.2

En términos regionales, y en relación con las estadísticas del último mes del pasado 2021, es importante señalar que las Islas seguían mostrando el mayor porcentaje de afiliados en situación de ERTE del conjunto del país.

Atendiendo, a continuación, al porcentaje que representan los trabajadores en ERTE en cada CC.AA., según los datos al cierre del mes de diciembre de 2021, y en relación con el conjunto del país, de cada 100 personas afectadas por un ERTE en España, 10 fueron trabajadores afiliados en el Archipiélago, por detrás únicamente de Cataluña, Madrid y Andalucía, regiones que cuentan con, prácticamente, el cuádruple de trabajadores afiliados que Canarias.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN ERTE SOBRE EL TOTAL NACIONAL, POR CC.AA. DICIEMBRE 2021

·		
	TRABAJADORES EN ERTE	% S/ TOTAL NACIONAL
ANDALUCÍA	15.349	12,5
ARAGÓN	1.538	1,3
ASTURIAS	2.158	1,8
BALEARES	5.955	4,9
CANARIAS	13.061	10,6
CANTABRIA	1.129	0,9
CASTILLA Y LEÓN	7.318	6,0
CASTILLA-LA MANCHA	2.696	2,2
CATALUÑA	26.893	21,9
COM. VALENCIANA	7.288	5,9
EXTREMADURA	1.363	1,1
GALICIA	5.276	4,3
MADRID	23.472	19,1
MURCIA	1.209	1,0
NAVARRA	2.267	1,8
PAÍS VASCO	4.688	3,8
LA RIOJA	461	0,4
CEUTA	265	0,2
MELILLA	286	0,2
NACIONAL	122.672	100,0

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios Por otra parte, analizando ahora los resultados por tipologías de ERTE, considerando como tales las introducidas por el RD-L 30/2020, observamos los datos recabados al término del mes de octubre de 2021, dado que a partir de ese mes, como ya indicamos con anterioridad en el capítulo, las estadísticas publicadas por el Ministerio no diferenciaban entre las distintas tipologías de ERTE, simplemente se limitaron a señalar si la causa que los originaba tenía o no relación con el COVID-19.

Tras esta aclaración, las cifras ponen de manifiesto que las modalidades más socorridas en las Islas eran las de "Sectores CNAE" y los de "Cadena de valor o dependencia indirecta", concentrando tras el mes de octubre, conjuntamente, un 67% de los trabajadores en ERTE en el Archipiélago, frente al 40% que implicaban en el ámbito del Estado.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN ERTE, POR TIPOLOGÍAS. OCTUBRE 2021

	NACIONAL	CANARIAS
No fuerza mayor	15,9	8,0
Fuerza mayor *	22,9	16,6
Impedimento	1,7	1,0
Limitación	19,3	7,5
Sectores CNAE	32,0	42,3
Cadena de valor o dependencia indirecta	8,1	24,7
TOTAL	100,0	100,0

Anteriores el RD-L 30/2020

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Por otro lado, y tal como muestra la tabla 5.3.4, los trabajadores sujetos a estas modalidades suponían en Canarias el tercer mayor volumen del conjunto del país en el caso de los ERTE CNAE, con un 15,0% del total nacional; y la cifra más elevada, con una holgada diferencia, en el caso de en el caso de los de cadena de valor o dependencia indirecta, que ascendía a un 34,7% de los trabajadores afectados en todo el Estado, poniendo sobre la mesa, una vez más, que las Islas han mostrado una especial sensibilidad a los efectos de la crisis sanitaria, desde la irrupción de la pandemia, debido a la configuración de la estructura productiva de nuestra economía.

Para terminar nuestro análisis, haremos un breve comentario acerca de los datos correspondientes a los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter extintivo, sin perder de vista que su uso desde el comienzo de la crisis sanitaria ha resultado muy limitado en comparación con otros años, debido a la cláusula de salvaguarda del mantenimiento del empleo durante un periodo de seis meses, aplicable en el caso de las empresas que solicitan la apertura de un ERTE, establecida por el RD-L 8/2020 y las sucesivas prórrogas de la vigencia de estos expedientes de regulación temporal del empleo.

Asimismo, con carácter previo, también debemos aclarar que en el escenario excepcional derivado de la pandemia, la Subdirección Ge-

15.402

100,0

61.093

100,0

36.798

100,0

3.291

100,0

43.756

100,0

30.378

190.718 100,0



TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, SEGÚN TIPOLOGÍAS, Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL NACIONAL. OCTUBRE 2021

									FUE	RZA MAYOR	FUERZA MAYOR RD-L 30/2020			
	TOTAL	AL	NO FUERZA MAYOR	MAYOR	FUERZA MAYOR*	4AYOR*	IMPEDIMENTO	1ENTO	LIMITACIÓN	ción	POR SECTORES CNAE	ES CNAE	CADENA DE VALOR O DEPENDENCIA INDIRECTA	/ALOR O INDIRECTA
	Trabajadores	% s/total s nacional	Trabajadores	% s/total nacional	Trabajadores	% s/total s nacional	Trabajadores	% s/total nacional	Trabajadores	% s/total nacional	Trabajadores	% s/total nacional	Trabajadores	% s/total nacional
ANDALUCÍA	24.632	12,9	3.118	10,3	6.514	14,9	260	6,7	5.567	15,1	7.811	12,8	1.362	8,8
ARAGÓN	4.545	2,4	1.478	4,9	918	2,1	79	2,4	1.104	3,0	206	1,5	29	0,4
ASTURIAS	3.233	1,7	673	2,2	651	1,5	71	2,2	1.110	3,0	672	1,1	26	0,4
BALEARES	8.904	4,7	1.088	3,6	1.903	4,3	44	1,3	953	2,6	3.660	0'9	1.256	8,2
CANARIAS	21.694	11,4	1.725	5,7	3.607	8,2	207	6,3	1.634	4,4	9.170	15,0	5.351	34,7
CANTABRIA	1,964	1,0	572	1,9	476	1,1	12	4′0	396	1,1	481	8'0	27	0,2
CASTILLA Y LEÓN	7,484	3,9	1.678	5,5	2.090	4,8	184	2,6	1.545	4,2	1.879	3,1	108	2'0
CASTILLA-LA MANCHA	3.973	2,1	362	1,2	1.530	3,5	69	2,1	707	1,9	886	1,6	317	2,1
CATALUÑA	40.472	21,2	6.737	22,2	8.015	18,3	1.105	33,6	10.056	27,3	12.020	19,7	2.539	16,5
COM. VALENCIANA	13.082	6'9	2.782	9,2	3.156	7,2	382	11,6	2.008	5,5	3.940	6,4	814	5,3
EXTREMADURA	2.047	1,1	260	6'0	638	1,5	29	6'0	427	1,2	675	1,1	18	0,1
GALICIA	8,431	4,4	2.158	7,1	1.967	4,5	179	5,4	2.418	9′9	1.566	2,6	143	6'0
MADRID	36.902	19,3	4.854	16,0	9.011	20,6	374	11,4	5.980	16,3	13.623	22,3	3.060	19,9
MURCIA	2.209	1,2	318	1,0	869	1,6	63	1,9	290	8'0	746	1,2	94	9'0
NAVARRA	1.353	2'0	243	8'0	250	9'0	16	0,5	419	1,1	410	2'0	15	0,1
PAÍS VASCO	8.202	4,3	2.010	9′9	1.797	4,1	188	5,7	1.850	2,0	2.210	3,6	147	1,0
LA RIOJA	874	0,5	260	6'0	238	0,5	14	4'0	129	0,4	201	0,3	32	0,2
CEUTA	376	0,2	46	0,2	112	0,3	0	0'0	133	6,4	81	0,1	4	0,0
MELILLA	341	0,2	16	0,1	185	0,4	15	0,5	72	0,2	53	0,1	0	0,0

NACIONAL 190.718 100

• Fuerza mayor ordinanos, anteriores al Real Decreto-ley 30/2020

Fuerte: Ministerio de Indusión, Segurdad Social y Migraciones

₽.S.2 AJ8AT



neral de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha ampliado, al igual que hiciera el pasado año, el plazo para que las autoridades laborales pertinentes remitieran la información necesaria para elaborar la Estadística de Regulación de Empleo, dando prioridad a la gestión de los ERTE.

Con consecuencia, los datos publicados corresponden, únicamente, a los procedimientos de regulación de empleo y los trabajadores afectados por procedimientos de ámbito estatal, dado que la información correspondiente a los procedimientos de ámbito provincial o de las Comunidades Autónomas no ha sido aún comunicada. Así, los datos deben ser interpretados con prudencia, ya que no son comparables con las cifras de otros años.

Sentada esta premisa, recordemos que los objetivos del ERE extintivo son la superación de situaciones económicas negativas no irreversibles; adecuar el volumen de la plantilla a los escenarios cambiantes de la demanda de los consumidores de los productos de la empresa o de los usuarios de los servicios que prestan; adaptarse a las innovaciones tecnológicas u organizativas que se pretenden implementar; o realizar el cese de la totalidad de la plantilla en supuestos de inviabilidad sobrevenida del proyecto empresarial, en el caso de cualquiera de las razones expuestas.

Las cifras más recientes, indican que el número de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo de naturaleza extintiva alcanzó en Canarias, en el conjunto del pasado 2021, un total de 449 personas, lo que supone un aumento del 29,8%, en comparación con los datos de 2020, 103 efectivos más; si bien, con respecto a 2019, el último año con cifras regulares, se observa una minoración del 68,7% (986 personas menos).

En cuanto al territorio nacional, se vieron inmersos en un procedimiento de extinción un total de 14.840 trabajadores, lo que equivale a un

TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE DE EXTINCIÓN. NACIONAL-CANARIAS. 2019-2021

	NACIONAL	CANARIAS
2019	30.871	1.435
2020*	8.614	346
2021*	14.840	449
Var. 20-21	72,3	29,8
Var. 19-21	-51,9	-68,7

* Los datos de 2020 Y 2021 reflejan únicamente los trabajadores afectados por procedimientos de ámbito estatal. No se encuentra aún disponible la información referida a los procedimientos de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma, debido a la gestión de los ERTE, en el contexto de la crisis sanitarios.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

ascenso interanual del 72,3%, 6.226 efectivos más que durante 2020; aunque en relación con 2019, el número de personas afectadas habría resultado un 51,9% menor (16.031 trabajadores menos).

En este contexto, resulta especialmente relevante tener en cuenta que muchas empresas se han visto obligadas al cierre de sus operaciones desde la llegada del COVID-19, incluso durante el pasado 2021, debido al carácter parcial e incompleto de la recuperación y a la necesidad de más medidas, y más contundentes, de apoyo a la actividad y al empleo, que no supongan, en ningún caso, un aumento de los costes para las empresas y autónomos, ni trabas adicionales para el desarrollo de su actividad.

Para terminar, como ya indicamos, insistimos en la importancia de tener en cuenta que estas cifras deben ser interpretadas con cautela, ya que desde el inicio de la pandemia, la crisis sanitaria golpeó con una fuerza inusitada a las empresas y al empleo, sobre todo en el caso de Canarias, si bien, también es cierto que durante este periodo, el conjunto del tejido productivo ha desarrollado una enorme labor de resistencia ante las circunstancias adversas impuestas por la pandemia y las restricciones a la actividad, poniendo en valor el compromiso alcanzado y el esfuerzo por contener la destrucción de empleo.



5.4. Principales Resultados.

La irrupción de la pandemia, hace ya dos años, desembocó en una crisis sanitaria sin precedente alguno que llevó a nuestra economía a sufrir una fortísima pérdida, fruto de la incidencia de los contagios y de la paralización de la actividad derivada de las restricciones adoptadas para contener la expansión del coronavirus.

Asimismo, no existe duda alguna de que a lo largo del pasado 2021, gracias al avance que registró la campaña de vacunación en nuestro país, la reactivación de la economía propició un proceso de recuperación que, no obstante, ha perdido algo de fuerza, resultando más moderado de lo que se esperaba inicialmente.

En cualquier caso, ya desde la llegada del COVID-19, empezaba a quedar patente que la estructura productiva y del empleo en las Islas iba a suponer un impacto de la crisis de una intensidad mucho más elevada que a escala estatal, lo que se ha confirmado, no solo durante 2020, año en el que Canarias registró una pérdida notablemente más acusada que el conjunto del país, tanto de PIB como de empleo, sino también al cierre del pasado ejercicio, en el que, si bien se han observado signos de recuperación en ambos ámbitos geográficos, las Islas aún se distancian en un mayor grado de los niveles que se registraban en 2019, el año previo a la pandemia, debido a su mayor orientación hacia actividades que han resultado más perjudicadas, y que han descrito un ritmo de recuperación mucho más irregular, como el sector turístico.

A lo largo de nuestro informe hemos estudiado la evolución de los principales indicadores del ámbito laboral, tanto en materia de afiliación y paro, como de contratación registrada.

Durante este capítulo hemos analizado las principales disposiciones normativas que han ido configurando y definiendo el funcionamiento de la tramitación y gestión de los instrumentos de regulación temporal de empleo vinculadas al COVID-19 como causa de fuerza mayor, lo que sin duda, ha traído consigo la flexibilidad interna que ha precisado el tejido productivo para poder adaptarse a evolución tan errática que ha mostrado la economía, desde los meses más cruentos de la crisis sanitaria, hasta el periodo de recuperación posterior.

Para finalizar esta sección, haremos un breve repaso de las principales cifras, de carácter más reciente, en materia de ERTE, que se corresponden al mes de marzo de 2022.

En este sentido, el número de personas en ERTE contabilizó en las Islas un total de 9.257 efectivos al cierre del mes de marzo, lo que implica, pese al notable descenso en comparación con las cifras que se observaban durante 2020, que sigue siendo la región del país con un mayor porcentaje de trabajadores en situación de ERTE, con un 1,1% sobre el total de los afiliados a la Seguridad Social. No en vano, el conjunto del Estado muestra un porcentaje del 0,5%, lo que se traduce en 96.603 efectivos sujetos a medidas de regulación de empleo.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE Y AFILIADOS A LA SS A ÚLTIMO DÍA, POR CCAA. MARZO 2022

	Trabajadores en ERTE	Afiliados*	% s/ total de afiliados
ANDALUCÍA	12.467	3.234.727	0,4
ARAGÓN	1.689	581.146	0,3
ASTURIAS	2.024	367.666	0,6
BALEARES	4.399	477.014	0,9
CANARIAS	9.257	832.764	1,1
CANTABRIA	1.082	220.982	0,5
CASTILLA Y LEÓN	5.853	923.244	0,6
CASTILLA-LA MANCHA	2.064	735.274	0,3
CATALUÑA	21.288	3.516.297	0,6
COMUNIDAD VALENCIANA	6.324	2.003.687	0,3
EXTREMADURA	1.097	396.365	0,3
GALICIA	5.369	1.027.358	0,5
MADRID	17.197	3.379.986	0,5
MURCIA	837	618.262	0,1
NAVARRA	677	294.526	0,2
PAÍS VASCO	4.054	976.540	0,4
LA RIOJA	437	131.815	0,3
CEUTA	223	21.891	1,0
MELILLA	265	24.460	1,1
NACIONAL	96.603	19.764.004	0,5

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En lo que se refiere a las tipologías, como ya hemos indicado en el transcurso de este capítulo, los últimos datos únicamente indican si la causa que origina el ERTE esta relacionada o no con el COVID-19, y muestran que en el Archipiélago, al cierre del tercer mes del año, 8.721 trabajadores continúan sujetos a un ERTE vinculado al COVID, el 94,2% del total, frente al 82,2% (79.441 personas) que observa la media nacional, lo que sugiere que los efectos de la pandemia siguen incidiendo de forma más acusada en Canarias.

TRABAJADORES EN ERTE, SEGÚN RELACIÓN CON EL COVID-19. **MARZO 2022**

	TOTAL	ERTE no COVID	% ERTE no COVID s/ total	ERTE COVID	% ERTE COVID s/ total
CANARIAS	9.257	536	5,8	8.721	94,2
NACIONAL	96.603	17.162	17,8	79.441	82,2

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En cuanto a los datos referidos a las modalidades de ERTE por sectores CNAE y de Cadena de valor o de dependencia indirecta, si bien las últimas cifras disponibles se corresponden con el mes de octubre, también resulta de interés tenerlos en cuenta, dado que seguían mostrando la mayor vulnerabilidad de Canarias ante los efectos de la crisis sanitaria.

En este sentido, estas tipologías continuaban siendo las más solicitadas por las empresas en las Islas, registrando un total de 9.170 trabajadores



TRABAJADORES EN ERTE*, SEGÚN MODALIDAD. MARZO 2022

	TOTAL	% s/ total nacional	Sectores CNAE	% s/ total nacional	Cadena de valor o depend.	% s/ total nacional
CANARIAS	21.694	11,4	9.170	15,0	5.351	34,7
NACIONAL	190.718	100,0	61.093	100,0	15.402	100,0

* Trabajadores totales, por Sectores CNAE y de Cadena de valor o dependientes indirectamente

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

afectados en el caso de los ERTE CNAE, un 15,0% del total del país; al tiempo que se anotaban 5.351 personas sujetas a algún ERTE de cadena de valor o dependencia indirecta, un 34,7% del conjunto de España.

Antes de finalizar nuestro estudio, resulta conveniente recordar que los ERTE por fuerza mayor-COVID fueron regulados en un principio, por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; siendo prorrogados hasta el 30 de junio de 2020 (RD-L 18/2020) e introduciendo la regulación de los ERTE de fuerza mayor total y parcial; tras lo que fueron extendidos hasta el 30 de septiembre de 2020 (RD-L 24/2020) con la aparición de los ERTE de fuerza mayor por rebrotes en caso de nuevas restricciones; hasta el 31 de enero de 2021 mediante el Real Decreto-Ley 30/2020 que, además de establecer los ERTE de fuerza mayor por impedimento y por limitación de actividad, contempló los ERTE por sectores CNAE y de cadena de valor y dependientes indirectamente de las empresas CNAE, permaneciendo esta estructura vigente hasta el 31 de mayo de 2021, con el Real Decreto-ley 2/2021.

A continuación, se aprobó una nueva prórroga hasta el 30 de septiembre, a través del Real Decreto-ley 11/2021, manteniendo las mismas tipologías, aunque con nuevos porcentajes de exoneración; tras lo que entró en juego el Real Decreto-ley 18/2021, extendiendo la vigencia hasta el 28 de febrero de 2022, aunque en dos fases, con porcentajes de exoneración diferentes en el mes de octubre y entre noviembre y febrero. Este último RD-L fue el primero que condicionó el acceso a mayores beneficios al desarrollo de acciones formativas por parte de la empresa, en favor de los trabajadores afectados por los ERTE, además de introducir una serie de medidas de protección para las empresas y trabajadores afectados por la erupción volcánica en La Palma.

Tras esto, el Real Decreto-ley 32/2021, que trajo consigo la nueva Reforma Laboral, estableció diversas modificaciones en materia de ERTE, que entrarían en vigor a partir del 1 de abril de 2022, destacando el paso de una regulación marcada por la excepcionalidad y la temporalidad hacia un marco legal de una naturaleza más estructural.

Por último, el Real Decreto-ley 2/2022 supuso la prórroga de los ERTE hasta el 31 de marzo de 2022, con el objetivo de servir como vehículo de transición hacia las nuevas modalidades introducidas por el RD-L 32/2021. También se extendió hasta el 30 de junio de 2022 la vigencia de las medidas en favor de los afectados por la catástrofe del volcán, transformando estos expedientes de regulación temporal en ERTE de fuerza mayor, regulados por el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Llegados a este punto de nuestro informe, es importante destacar que incluso desde antes de la declaración del Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020, nuestra institución ya planteaba en el mes de febrero de ese mismo año la necesidad de adoptar medidas de flexibilización de la normativa laboral, debido al primer confinamiento de un centro hotelero en la isla de Tenerife, trasladando al ámbito del Estado la urgencia de adaptar la normativa reguladora de los ERTE de fuerza mayor a la situación excepcional que se estaba fraguando, proponiendo, además, una redacción de carácter específico para la suspensión de los contratos laborales o la reducción de las jornadas, aplicando exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, si fuera necesario por afectación de la actividad de las empresas.

Asimismo, debemos reseñar y poner en valor los Acuerdos consensuados entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito del Archipiélago, en los meses de mayo y septiembre de 2020; en enero, mayo y septiembre de 2021, así como en febrero de 2022, con propuestas conjuntas relacionadas con los ERTE derivados de la pandemia, que fueron elevadas a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de ámbito nacional, y que han tenido reflejo en los criterios aplicados, boletines RED y en la normativa sucesiva al Real Decreto-Ley 8/2020.

Dentro de los hitos alcanzados en el marco del Diálogo Social de Canarias, el Consejo Canario de Relaciones Laborales ha mantenido un perfil muy alto de actividad, contando, además, con una participación muy destacada de la Confederación Canaria de Empresarios en el diseño y elaboración de las propuestas recogidas, teniendo, además, repercusión en el conjunto nacional.

Entre las más destacadas, se encuentran:

- Que los expedientes de regulación de empleo pudieran ser solicitados por Centro de Trabajo y no por empresas.
- Trasladar la necesidad de que determinados sectores -por la mayor afectación de su actividad- tuvieran una protección especial, siendo la antesala de la regulación de los ERTE CNAE y de los de Cadena de valor y dependientes indirectamente de las empresas CNAE.
- Que la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma fuera, por su cercanía y conocimiento de la realidad Canaria, quien ostentase la competencia para determinar la tipología de ERTE de Fuerza Mayor (total, parcial, de impedimento, de limitación, CNAE, empresas de la cadena de valor y dependientes indirectamente de las empresas CNAE).
- Que las tareas preparatorias o de mantenimiento de la actividad principal no implicaran la recuperación parcial de la actividad, pudiéndose mantener esas empresas en Fuerza Mayor Total.
- Realizar un cambio de modelo de las exoneraciones a partir de octubre de 2020, dado que hasta esa fecha, incomprensiblemente, existía una mayor exoneración por los trabajadores que se desafectaban del



ERTE que por los que permanecían sujetos a este, sin tener en cuenta que las empresas mantienen a sus trabajadores en ERTE por falta de actividad y por la imposibilidad de reanudarla.

- Que existiera la posibilidad de la afectación y desafectación flexible de trabajadores en ERTE, en función de la variación de la actividad.
- Que se diera la posibilidad de transitar, en su momento, de un ERTE de Fuerza Mayor Total a Fuerza Mayor Parcial o viceversa; o entre un ERTE de Fuerza Mayor de Impedimento a un ERTE de Limitación o viceversa.
- Aclarar la interpretación del llamado "contador a cero", dado que en el RD-L 30/2020 se podía interpretar la posibilidad de su no aplicación, y por lo tanto las personas trabajadoras afectadas por los ERTE estarían consumiendo días de prestación en las fechas establecidas en el RD-l
- Establecer un nuevo plazo de presentación de ERTE de Cadena de Valor o de Dependencia Indirecta, en el caso de que decayesen algunos códigos CNAE de los considerados sectores ultra protegidos, teniendo en cuenta la afectación que seguía persistiendo en todos los sectores productivos de Canarias, ante la alta especialización del sector servicios.
- Que se siguiera apoyando a las empresas y trabajadores afectados por la erupción volcánica de La Palma, mediante la prórroga de los ERTE de La Palma, solicitada, asimismo, por el Gobierno de Canarias, durante el tiempo que sea necesario.

- Solicitar a la Comisión Tripartita Laboral el diseño de una fórmula de transición adecuada para los ERTE establecidos en el RD-L 18/2021, durante el tiempo necesario, que sirva para identificar aquellos sectores y empresas que, ciertamente, sigan necesitando su mantenimiento, hasta que puedan incorporarse a los nuevos mecanismos de ERTE establecidos en los Artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En síntesis, todas estas medidas han servido para contener, al menos de forma parcial, la pérdida de empleo, brindando a las empresas la flexibilidad interna necesaria para adaptarse a las circunstancias cambiantes de cada momento, y al ritmo impredecible que ha presentado la reapertura de la actividad económica, todo ello sin perder de vista la importancia que reviste otra serie cuestiones, y que seguimos solicitando con premura, como son:

- La necesidad de la exoneración del 100% de las cuotas de la Seguridad Social, independientemente del número de trabajadores que tengan las empresas.
- Apostar por el mantenimiento del empleo, pero con una interpretación acorde con el principio de proporcionalidad, evitando, así, determinadas interpretaciones que lleven a las empresas al riesgo de entrar en situación de concurso o al cierre de las misma.
- Insistir al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con respecto al pago de cotizaciones a la Seguridad Social, en que se aplique el tipo de interés del 0% en recargos, aplazamientos y moratorias.