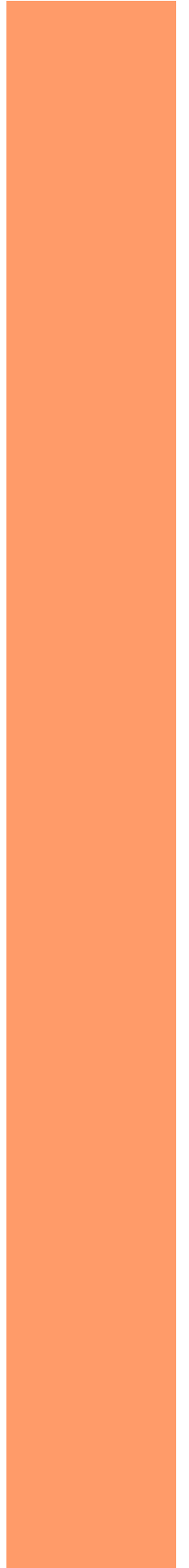


*5. Expedientes de regulación
temporal de empleo (ERTE)*



5.1. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, en este apartado de nuestro informe abordamos la evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo comunicados durante el ejercicio analizado en Canarias.

No obstante, durante 2020, y tras la irrupción de la pandemia, la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, a través del que se declaró el estado de alarma, supuso la paralización prácticamente total de la actividad económica del país.

En este contexto, cobraron una especial relevancia las herramientas de regulación temporal de empleo, no en vano, la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las sucesivas prórrogas de la vigencia de estos, han posibilitado la gestión de estas medidas derivadas de los efectos del COVID-19 como ERTE por causa de fuerza mayor, lo que ha servido para contener en cierta medida la caída del empleo, al haber dotado a las empresas de la flexibilidad interna necesaria para ir adaptándose al irregular ritmo de reactivación de la economía.

Por tanto, dedicaremos este capítulo al estudio de la evolución del número de trabajadores en situación de ERTE desde el comienzo de la pandemia hasta el cierre del ejercicio de referencia, indicando también los resultados en lo que llevamos de 2021.

Para ello, realizaremos un estudio cronológico a través de las principales disposiciones normativas que han regulado este instrumento de regulación de empleo, comenzando por el mencionado Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, pasando por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, o el Real Decreto-ley 30/2020, de 30 de septiembre, entre otras.

Asimismo, observaremos los resultados de los Expediente de Regulación de Empleo de naturaleza extintiva, aunque tendremos en cuenta que los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social no son directamente comparables con los del año precedente, incluyendo únicamente a los trabajadores afectados por procedimientos de ámbito estatal, debido a que la información referida a los procedimientos de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma no han sido comunicados aún por las respectivas autoridades laborales, dada la especial coyuntura vivida en el transcurso del pasado año.

El capítulo se estructura como sigue:

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

5.3. Otros datos relevantes

5.4. Principales Resultados

5.2. PRINCIPALES DISPOSICIONES NORMATIVAS EN MATERIA DE ERTE

Tal y como declaró la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, el brote de COVID-19 se convirtió en una pandemia que ha supuesto una emergencia sanitaria en términos globales.

La crisis sanitaria se transmitió a la economía y a la sociedad a una velocidad inusitada, afectando tanto a la actividad productiva como a la demanda y al bienestar de los ciudadanos.

Se acentuaron las dificultades en las cadenas de suministros, afectando también a la demanda de exportaciones, especialmente en el sector turístico, así como a las decisiones de inversión de los agentes, en un entorno de elevada incertidumbre.

El cierre de los colegios, la suspensión de actos públicos, y la prohibición de vuelos u otros transportes han tenido un impacto directo sobre la demanda, de nuevo principalmente en el sector del turismo y los servicios conexos, el transporte, la educación o la cultura.

Ante la situación de emergencia de salud pública y pandemia internacional, el Gobierno publicó 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.

La progresión de la enfermedad supuso limitaciones a la libre circulación junto con la reducción de la oferta laboral -debido a las medidas de cuarentena y contención- que supusieron una perturbación conjunta de demanda y oferta para la economía española, que afectó a la actividad de las empresas, generando tensiones de liquidez, problemas de solvencia y un riesgo muy alto de pérdidas de puestos de trabajo.

Por tanto, la pandemia del COVID-19 ha supuesto inevitablemente un impacto negativo en la economía española, si bien, como ya hemos visto a lo largo de nuestro informe, en el caso de las Islas, la crisis sanitaria sigue teniendo una incidencia más acusada, debido a la marcada orientación terciaria de la estructura productiva del Archipiélago.

En este sentido, desde la representación empresarial, ya se propusieron en el mes de febrero de 2020, medidas de flexibilización de la normativa laboral, a través de la regulación de los ERTES de fuerza mayor, adaptándolos a la situación del momento, como consecuencia del primer confinamiento de un centro hotelero en el sur de Tenerife.

La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, incluyendo limitaciones a la libertad de circulación, requisas temporales y prestaciones personales obligatorias y medidas de contención en el ámbito educativo, laboral, comercial, recreativo, o en lugares de culto.

Con el objeto apoyar la continuidad en la actividad productiva, el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados, se adoptaron medidas de flexibilidad para el

ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo.

La múltiple normativa reguladora de la crisis causada por la epidemia sanitaria viene caracterizada por tres notas: la excepcionalidad, la temporalidad y la especialidad.

Todas las normas del ámbito laboral y de la Seguridad Social promulgadas durante la pandemia están destinadas a tener vigencia mientras dure la situación creada por el COVID-19 y que, en algún caso, convivirán con la regulación anterior.

Estamos ante medidas destinadas a la salvaguarda del empleo y del sostenimiento de las empresas, del tejido productivo, teniendo en cuenta, además, la dificultad que supone imponer a las empresas cargas desproporcionadas que, en modo alguno, pueden asumir ante la falta de actividad.

Así, se rompen los elementos que posibilitan el pago de los salarios y de las cotizaciones sociales, por falta de actividad, debido a circunstancias externas a la empresa, tales como 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, etc.

Como vemos, la enumeración de circunstancias que pueden motivar esa "pérdida de actividad", abarcan desde la evidente cancelación de actividades, a la adopción de medidas de aislamiento por la autoridad sanitaria, hasta incluso el desabastecimiento o las restricciones en la movilidad.

Frente a esto, se crea un instrumento de flexibilidad interna, bajo el amparo 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 de la que trae su causa.

En la tramitación de estos ERTE destaca que:

- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no es preceptivo sino potestativo para la Autoridad Laboral, a diferencia de la regulación ordinaria.
- La Autoridad Laboral dictará la resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud.
- La resolución causa efectos desde el hecho causante de la fuerza mayor.
- Si la Autoridad Laboral no constata la fuerza mayor y responde negativamente a la pretensión de la empresa, esta puede recurrir la decisión y proceder a tramitar un expediente por causa económica, organizativa, técnica o productiva.

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

Esta disposición supuso que los expedientes causados por la crisis del coronavirus fueran considerados de fuerza mayor y los trabajadores pasaron a tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque no cumplieran el requisito de cotización previa exigido. Además, la empresa quedaba exonerada al 100% de su aportación a las cuotas de la Seguridad Social en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, mientras que se situaba en el 75% para las empresas con 50 trabajadores o más.

La fuerza mayor consiste en un suceso externo a la empresa, de carácter objetivo e independiente de su voluntad en relación con las consecuencias que acarrea sobre el desarrollo del trabajo, lo que implica que no pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, debido a que el evento catastrófico, extraordinario o imprevisible afecta de tal manera a la actividad empresarial que imposibilite el mantenimiento de las prestaciones básicas que constituyen el objeto de este.

El artículo 22.1 de este RD-L establece que las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el COVID-19 se consideran provenientes de fuerza mayor temporal, con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

De forma concreta, se establecen 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; y 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 de suministros, que impidan de forma grave el desarrollo de la actividad como consecuencia directa del COVID-19.

Asimismo, este Real Decreto-ley señaló que las empresas podían adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas, debido a un descenso de la carga de trabajo, derivadas directamente de la incidencia del COVID-19.

En lo que concierne a los datos concretos sobre los trabajadores en situación de ERTE, tras la publicación del RD-L 8/2020 se registró una gran cantidad de solicitudes de expedientes de regulación temporal, lo que supuso que al cierre del mes de abril, se encontrasen en ERTE un total de 3.386.785 trabajadores en el conjunto del territorio nacional, al tiempo que en las Islas, el número de trabajadores afectados se situó en 231.537 personas.

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

Este RD-L estableció la prórroga de los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que siguieran sin poder reanudar su actividad, desvinculando, por tanto, la prolongación de estos ERTE del estado de alarma y del proceso de desescalada.

Se introducen los conceptos de fuerza mayor total y fuerza mayor parcial, enmarcando en este último caso a las empresas que podían comenzar a recuperar parcialmente su actividad, pudiendo proceder a la incorporación de trabajadores afectados por ERTE, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Se incluía, además, la modificación de la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que garantizaba el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta fuera parcial o solo afectase a parte de la plantilla.

En el caso específico de los contratos temporales, no se entendería que el compromiso de mantenimiento se ha incumplido cuando la relación laboral se extinga por la finalización del tiempo estipulado o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, o cuando esta no pueda llevarse a cabo de forma inmediata.

Por otro lado, se estableció que las empresas y entidades con domicilio fiscal en los denominados paraísos fiscales no podrían acogerse a la prórroga suscrita.

En cuanto a las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social, para los ERTE de fuerza mayor total se mantuvieron las previstas inicialmente; mientras que en el caso de fuerza mayor parcial, se establecían diferentes

TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, 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

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

tramos, en función del mes, del número de personas trabajadoras de 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 línea con las medidas sanitarias, tal y como se recoge en la tabla 5.2.2.

En este sentido, es preciso recordar que los ERTE por fuerza mayor COVID se constituyeron como un instrumento de flexibilidad interna para las empresas, en aras de evitar la destrucción de empleo, en un contexto de imposibilidad de desempeñar la actividad económica, por lo que carece de sentido que las exoneraciones a las cuotas a la Seguridad Social fueran mayores en el caso de los trabajadores desafectados del ERTE.

Por tanto, las exoneraciones no deben ser utilizadas en ningún caso como un incentivo a la reactivación de trabajadores, dado que las empresas que mantienen en situación de ERTE a sus plantillas, o a parte de ellas, lo hacen por no poder llevar a cabo la reapertura de sus centros de trabajo, debido a causas ajenas a su voluntad, y en línea con la suspensión de las actividades dictada por la norma.

Asimismo, la reactivación solo podía llevarse a cabo en aquellos sectores y actividades laborales en las que las medidas de contención lo permitieran. Esto adquiere una mayor relevancia en cuanto a las empresas que tienen más de un centro de trabajo, ubicados en lugares con diferente grado de restricción sanitaria, como es el caso de los centros comerciales o en la vía pública.

En este ámbito, cobra una especial importancia 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, solicitando que la fuerza mayor total o la fuerza mayor parcial se determinase 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 reabrirse por las diferentes restricciones sanitarias; entre otras propuestas destacables 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, aún no siendo propias del sector turístico, su producción estuviese notablemente vinculada con la recuperación de este.

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. Además, se establece que si estos ERTE se inician tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor, sus efectos se retrotraen a la fecha de finalización de este.

Durante la vigencia de esta prórroga, las medidas de regulación temporal continuaron siendo un instrumento clave de flexibilidad interna para las empresas. Así, al término del mes de junio, la cifra de trabajadores en situación en el global del Estado contabilizaba 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

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

En el marco del Diálogo Social, se alcanzó el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE), estableciendo una nueva prórroga que supuso el mantenimiento de los expedientes basados en el artículo 22 del RD-L 8/2020, de 17 de marzo, que hubieran sido solicitados antes de la entrada en vigor del RD-L 24/2020, y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Por otra parte, la aplicación del RD-L 18/2020 suscitó una serie de interpretaciones que, en algunos casos, hacían más que necesario que la tramitación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo se realizara por Centro de Trabajo y no por empresas, lo que se consolidó a raíz del RD-L 24/2020, generando un tremendo margen para que muchas

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

TABLA 5.2.4

empresas pudieran reanudar la actividad en algunos centros de trabajo, pudiendo mantener la vigencia del ERTE en los centros en los que no resultaba viable la reactivación.

Por otro lado, el RD-L dispuso que no se podrían realizar horas extraordinarias, ni establecerse o reanudarse externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o a través de empresas de trabajo temporal, durante la vigencia de los ERTE referidos en el artículo 1.2 del RD-L 18/2020 (ERTE de fuerza mayor parcial, derivada del COVID-19); salvo en el supuesto en el que los trabajadores afectados no pudieran, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones requeridas.

Asimismo, se introdujo 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.

En lo que se refiere a la tramitación de nuevos expedientes ETOP, se mantuvieron las condiciones anteriores, si bien, se establecieron nuevas exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social.

Por otra parte, en este RD-L, la Disposición adicional undécima establecía que el Ejecutivo del Estado tendría en cuenta las particularidades de Canarias, dadas las condiciones de lejanía e insularidad que le confieren la condición de región ultraperiférica de la Unión Europea (RUP).

En este mismo sentido, en el seno 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 del Archipiélago, mediante el que se proponía que las empresas o centros de trabajo pudieran acogerse a un ERTE de fuerza mayor, independientemente del sector en el que desarrollasen su actividad, en virtud de la condición de Canarias como RUP u otras cuestiones, como

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

TABLA 5.2.5

la caída drástica de la facturación, las restricciones en el transporte y en la conectividad aérea, o de la movilidad de las personas y/o las mercancías, o la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, entre otras.

Además, se insistió en la posibilidad de recuperar la fuerza mayor total tras estar en parcial, en elevar 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 que estén reincorporados a la actividad, exonerando el 100% de las cuotas por los que se mantengan en suspensión.

Los nuevos porcentajes de exoneración para las distintas modalidades de ERTE quedan recogidas en la tabla 5.2.4.

En lo que concierne a los datos, tras los meses en los que se mantuvo la vigencia de la prórroga de los ERTEs de fuerza mayor establecida por el RD-L 24/2020, el mes de septiembre culminó evidenciando un total de 728.321 personas bajo medidas de regulación temporal de empleo, una cifra que en Canarias se situó en los 83.079 trabajadores.

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

De nuevo, como resultado del Diálogo Social en la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral, se rubricó el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo, prorrogando los beneficios de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 31 de enero de 2021.

Este RD-L trajo consigo, como principal novedad, una serie de nuevas tipologías de ERTE que podían ser solicitados por las empresas, lo que

supuso una aproximación más precisa a la realidad del mercado laboral, tras constatar la suerte de inseguridades de carácter jurídico que surgían a la hora de tramitar y gestionar los expedientes por causa de fuerza mayor parcial.

- **ERTE por impedimento:** establece que las empresas de cualquier sector que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de las nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020, tanto por autoridades nacionales como extranjeras, podrán solicitar este tipo de medida de regulación, cuya duración quedará restringida a la de las medidas que impiden la actividad, y como máximo hasta el 31 de enero de 2021. Las exoneraciones se establecen, según número de trabajadores.

- **ERTE por limitación:** las empresas o entidades que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad en algunos de sus centros de trabajo, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas, podrán solicitar a la autoridad laboral un "ERTE por limitaciones", aplicándose una serie de exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en función del número de trabajadores y del mes, entre octubre de 2020 y enero de 2021.

- **ERTE por sectores CNAE:** podrán acogerse empresas con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo (un 15% de sus asalariados en alta laboral) y una reducida tasa de recuperación de su actividad (afectación por ERTE de, al menos, el 70% del total de personas asalariadas integrantes de dicho sector o código CNAE), que se dediquen a alguna de las actividades encuadradas en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) recogidos en 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 dependa mayoritariamente de las empresas cuyos CNAE se recogen en la norma o formen parte de su cadena de valor, es decir, que puedan acreditar que en el año 2019, al menos el 50% de su facturación dependiera de manera directa de aquellas empresas, o bien, si dependen de manera indirecta de las empresas incluidas en el listado de códigos CNAE-09.

Por primera vez desde el comienzo de la pandemia, las personas afectadas por un ERTE tendrían atención preferente para recibir cursos de formación, poniéndose en marcha acciones específicas para este colectivo.

En el marco de este III Acuerdo Social se mantienen los compromisos de salvaguarda establecidos en el RD-L 8/2020, y en el artículo 6 del RD-L 24/2020. Además, se establece un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo para las empresas que se acojan a un nuevo ERTE exonerado. En caso de que existiese un compromiso de mantenimiento de empleo anterior vigente, el inicio del nuevo periodo de salvaguarda comenzaría cuando concluyese el del ERTE anterior, lo que suscita un cierto grado de preocupación ante determinadas circunstancias, como es el caso de aquellas empresas que no van a poder mantener el empleo en los términos establecidos, o los trabajadores que llevan más de un

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 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 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

año suspendidos y que se encontrarán numerosas dificultades para reintegrarse al mercado laboral.

En esta tesitura, las políticas Activas de Empleo en el ámbito Nacional, así como el Plan Reactiva Canarias y la Estrategia Canaria de Activación por el Empleo deben desempeñar un papel clave en la reincorporación de estos trabajadores al mercado laboral.

En la tabla 5.2.6 se recogen los porcentajes de exoneración que quedan establecidos mediante esta disposición normativa.

Tras la vigencia de este RD-L, el Consejo Canario de RRL volví a servir como foro para articular una nueva propuesta conjunta entre Gobierno canario y organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Canarias, de cara a su traslado a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral, dentro de la que destacaba la solicitud de prorrogar las exoneraciones, tal y como están establecidas, a todos 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 hasta que dure la pandemia, pudiendo llegar hasta el 100% de las exoneraciones de cuotas empresariales, independientemente del número de trabajadores, con carácter indefinido y hasta que dure la pandemia, previa acreditación del impedimento del desarrollo de la actividad de aquellos centros de trabajo que arrastren los efectos del COVID-19 desde el 14 de marzo de 2020.

También se acordó solicitar el mantenimiento de las cláusulas establecidas en el RD-L 30/2020, como consecuencia de medidas restrictivas o de contención adoptadas por las autoridades competentes para los nuevos ERTE, con carácter temporal para las nuevas solicitudes de los ERTE de limitación o impedimento derivados de nuevas restricciones sanitarias, así como el establecimiento de 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 directa.

TABLA 5.2.6

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

| | OCT. 20 | | NOV. 20 | | DIC. 20 | | ENE. 21 | |
|----------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| | Total | Posteriores RD-L 30/2020 | Total | Posteriores RD-L 30/2020 | Total | Posteriores RD-L 30/2020 | 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

TABLA 5.2.7

Otra de las propuestas destacadas de este Acuerdo consistía en la aplicación de mecanismos 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 mantuviera la crisis sanitaria.

De igual modo, se instaba al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a establecer que el tipo de interés único para los aplazamientos fuera del 0%, incluso para los ya concedidos y para los que se fueran a conceder y/o a renovar. Asimismo, se solicitó el establecimiento de una carencia dentro del aplazamiento, de tal manera que se pudiera prever una moratoria sin intereses hasta enero de 2022, empezando a computar a partir de ese momento el pago de las cuotas aplazadas.

Profundizando en los datos apuntados durante este periodo, en primer lugar, indicamos que la prórroga alcanzada mediante este RD-L establecía una duración de cuatro meses, desde el mes de noviembre de 2020 hasta enero de 2021. Durante estos meses 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 modalidades.

La distribución de los trabajadores en situación de ERTE según las causas del mismo resulta desigual durante este periodo entre el conjunto del país y el Archipiélago. En el mes de octubre, el 76,1% de las personas en ERTE (65.644 efectivos) ya se encuadraba en alguna de las nuevas modalidades, mientras que a escala nacional, este valor se situaba en el 53,8% (391.528 personas).

Asimismo, al término del mes de enero de 2021, el porcentaje alcanzaba un 80,7% en Canarias (68.137 empleados), frente al 65,8% en el total

nacional (486.332 trabajadores), lo que ya viene señalando la mayor exposición de la economía de las Islas a la incidencia de la crisis sanitaria, dada su mayor orientación hacia las actividades más castigadas por la pandemia y las restricciones.

La cifra total de trabajadores en ERTE cerró el mes de enero contabilizando 738.969 personas en el global del territorio nacional, y 84.403 efectivos en el Archipiélago.

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

Mediante este RD-L, se prorrogan todos los ERTE basados en causas derivadas del COVID-19, desde el 1 de febrero hasta el 31 de mayo de 2021, en condiciones similares a las existentes hasta ahora, según lo consensuado en el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

Aquellas empresas que se hayan visto afectadas por restricciones que impidieran o limitasen su actividad podrían solicitar a la autoridad laboral un ERTE de limitación o impedimento en idénticos términos de tramitación y requisitos que los del III Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

Los ERTEs basados en causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP) se podrán seguir beneficiando, tanto de la simplificación de trámites prevista en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, como de la posibilidad, inexistente en su regulación ordinaria, de tramitar una prórroga presentando simplemente, ante la autoridad laboral, un acuerdo en tal sentido con la representación unitaria o sindical.

Asimismo, queda establecido que, una vez que una empresa haya obtenido una resolución estimatoria en un ERTE de fuerza mayor por

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 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 ETOP PRORROGADOS O QUE TRANSITEN A ETOP, EN 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% |

Fuente: Boletín Oficial del Estado

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

impedimento de la actividad, podrá, sin necesidad de tramitar otro nuevo expediente, aplicar sin solución de continuidad las medidas correspondientes a su nueva situación de limitaciones al desarrollo de la actividad, siempre que comunique el cambio mediante una declaración responsable.

Por otra parte, se mantienen sin variación las exoneraciones a las empresas, además de incorporarse nuevos códigos CNAE para poder acogerse a los ERTEs por sectores y de cadena de valor o dependientes indirectamente de las actividades. También se podrán beneficiar de las exoneraciones, las empresas que tuvieran activo un ERTE ETOP prorrogado, que desempeñen su actividad en alguno de los códigos CNAE del Anexo del RD-L 30/2020 (tabla 5.2.8).

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

| | FEB. 21 | | MAR. 21 | | ABR. 21 | | MAY. 21 | |
|----------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| | Total | Posteriores RD-L 30/2020 | Total | Posteriores RD-L 30/2020 | Total | Posteriores RD-L 30/2020 | 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

Al cierre del quinto mes del año, en las Islas se registraban 76.761 efectivos en situación de ERTE, al tiempo que el conjunto nacional alcanzó los 542.142 trabajadores.

En el periodo transcurrido entre los meses de febrero y mayo, las diferencias en cuanto a la distribución de los trabajadores en ERTE según su modalidad siguen manteniéndose, culminando el pasado mes de mayo con un 84,0% de los empleados sujetos a medidas de regulación temporal bajo alguna de las clases surgidas a raíz del RD-L 30/2020 en Canarias, mientras que en el cómputo estatal se contabilizó 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.

Fruto del V Acuerdo Social en Defensa del Empleo, se trata del RD-L que se encuentra vigente en la actualidad, y que implica la proroga todos los ERTE asociados al COVID-19, lo que supone mantener el apoyo a determinados sectores, mediante el reconocimiento automático de 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 aquellas empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad, o las integrantes de su cadena de valor o indirectamente dependientes de estas.

Adicionalmente, se establece una serie de nuevos porcentajes de exoneración en las cuota empresariales a la Seguridad Social, que se pueden observar en la tabla 5.2.9.

TABLA 5.2.8

TABLA 5.2.9

En el caso de la solicitud de nuevos ERTE por impedimento al desarrollo normal de la actividad, su vigencia se atenderá a la duración de las medidas de contención que constituyan el impedimento; a diferencia de los nuevos ERTE por limitación, cuya extensión no se limita a la de las medidas que lo propician, sino que puede alcanzar hasta el 30 de septiembre.

Por lo que se respecta a los ERTES CNAE, se establece un nuevo listado del que se excluyen algunos de los códigos incluidos inicialmente, y se incorporan otros adicionales.

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 trabajadores en ERTE) | | | | |
| 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 | 85% | 85% | 75% | 75% |
| Empresas con 50 o más trabajadores | 75% | 75% | 65% | 65% |
| FUERZA MAYOR PRORROGADOS O QUE TRANSITEN A ETOP, EN EMPRESAS CNAE, CADENA DE VALOR Y DEPENDENCIA INDIRECTA, Y ETOP PRORROGADOS EN EMPRESAS CNAE | | | | |
| 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% |
| Empresas con 50 o más trabajadores | 75% | 75% | 75% | 60% |

Fuente: Boletín Oficial del Estado

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

5.3. OTROS DATOS RELEVANTES.

Desde la irrupción de la pandemia, y tras el decreto del estado de alarma por parte del Ejecutivo del Estado, las fuertes medidas de restricción adoptadas para hacer frente a los efectos del COVID-19 llevaron a la actividad económica de nuestro país a una paralización casi completa, permaneciendo en funcionamiento algunas actividades declaradas de carácter esencial.

En este escenario, 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, ha contenido en cierta medida la pérdida de empleo, dotando a las empresas de la flexibilidad interna necesaria para ir adaptándose al ritmo de reapertura de la actividad económica.

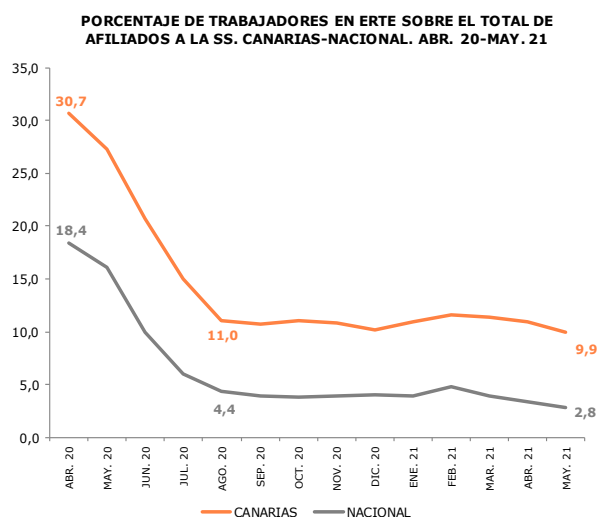
No obstante, y pese al reinicio paulatino de la actividad a medida que se avanzaba en el proceso de desescalada, el impacto sobre el mercado laboral ha resultado más que evidente.

al cierre del mes de abril de 2020, en las Islas se registraron 231.537 efectivos sujetos a medidas de regulación temporal de empleo, lo que suponía el 30,7% del conjunto de afiliados en el Archipiélago al término de ese mes.

A escala nacional, este porcentaje se situaba en el 18,4% de los trabajadores, 12,3 puntos porcentuales menos que en el caso de Canarias.

Asimismo, al término del último mes del año, si bien es cierto que este porcentaje se ha reducido en los dos ámbitos geográficos, debido a la progresiva reactivación de la economía, también lo es el hecho de que el Archipiélago seguía manteniendo 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 se contabilizaba en el conjunto del territorio nacional.

GRÁFICO 5.3.1



Como ya hemos visto en otros capítulos de nuestro informe, la especial sensibilidad de Canarias ante los efectos de la pandemia resulta más que evidente. Así lo refrendan los datos que ya hemos analizado, referentes a la evolución del mercado laboral, y en esta misma línea se comportan las cifras correspondientes a la regulación temporal de empleo.

Así, si ponemos en relación el número de trabajadores en situación de ERTE con la cifra de afiliados a la Seguridad Social, se aprecia que

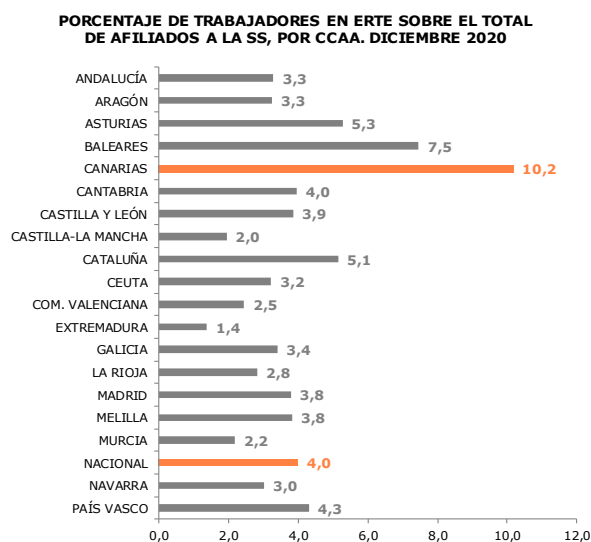


GRÁFICO 5.3.2

También resulta importante destacar, en términos regionales, y con respecto a las cifras del mes de diciembre, que las Islas presentaban, con diferencia, la mayor proporción de trabajadores afiliados en situación de ERTE del conjunto del país.

Por otro lado, si atendemos al porcentaje que representan los trabajadores en ERTE en cada CCAA, con respecto al total del Estado, además de observar la tipología de estos, subyacen dos conclusiones principales que conviene señalar.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE. ABRIL 20 - MAYO 21

| | ABR. 20 | MAY. 20 | JUN. 20 | JUL. 20 | AGO. 20 | SEP. 20 | OCT. 20 | NOV. 20 | DIC. 20 | ENE. 21 | FEB. 21 | MAR. 21 | ABR. 21 | MAY. 21 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Trabajadores | 3.386.785 | 2.998.970 | 1.830.664 | 1.118.542 | 812.438 | 728.909 | 728.321 | 746.900 | 755.613 | 738.969 | 899.383 | 743.628 | 638.283 | 542.142 |
| NACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| % s/ total afiliados* | 18,4 | 16,1 | 9,9 | 6,0 | 4,4 | 3,9 | 3,8 | 3,9 | 4,0 | 3,9 | 4,8 | 4,0 | 3,4 | 2,8 |
| Trabajadores | 231.537 | 207.629 | 156.121 | 114.117 | 83.500 | 83.079 | 86.286 | 83.951 | 79.206 | 84.403 | 89.559 | 86.826 | 84.531 | 76.761 |
| CANARIAS | | | | | | | | | | | | | | |
| % s/ total afiliados* | 30,7 | 27,3 | 20,7 | 15,0 | 11,0 | 10,7 | 11,0 | 10,8 | 10,2 | 11,0 | 11,6 | 11,4 | 11,0 | 9,9 |

* Afiliados a la Seguridad Social a último día del mes

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

TABLA 5.3.1

TRABAJADORES EN ERTE POR CCAA, SEGÚN TIPOLOGÍAS, Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL NACIONAL. DICIEMBRE 2020

| | FUERZA MAYOR RD-L 30/2020 | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------|--------------------|----------------|--------------------|-------------------|--------------------|---|--------------------|
| | TOTAL | | NO FUERZA MAYOR | | FUERZA MAYOR* | | IMPEDIMENTO | | LIMITACIÓN | | POR SECTORES CNAE | | CADENA DE VALOR O DEPENDENCIA INDIRECTA | |
| | Trabajadores | % s/total nacional | Trabajadores | % s/total nacional | Trabajadores | % s/total nacional | Trabajadores | % s/total nacional | Trabajadores | % s/total nacional | Trabajadores | % s/total nacional | Trabajadores | % s/total nacional |
| ANDALUCÍA | 102.623 | 13,6 | 8.796 | 10,0 | 32.221 | 15,5 | 2.259 | 3,6 | 30.695 | 17,9 | 23.105 | 13,2 | 5.547 | 11,0 |
| ARAGÓN | 18.219 | 2,4 | 1.747 | 2,0 | 4.573 | 2,2 | 1.699 | 2,7 | 7.330 | 4,3 | 2.462 | 1,4 | 408 | 0,8 |
| ASTURIAS | 18.937 | 2,5 | 1.974 | 2,3 | 2.901 | 1,4 | 7.089 | 11,4 | 5.018 | 2,9 | 1.690 | 1,0 | 265 | 0,5 |
| BALEARES | 30.983 | 4,1 | 4.356 | 5,0 | 8.853 | 4,3 | 300 | 0,5 | 2.884 | 1,7 | 10.000 | 5,7 | 4.590 | 9,1 |
| CANARIAS | 79.206 | 10,5 | 3.947 | 4,5 | 13.430 | 6,4 | 445 | 0,7 | 3.556 | 2,1 | 40.698 | 23,2 | 17.130 | 34,0 |
| CANTABRIA | 8.436 | 1,1 | 904 | 1,0 | 2.232 | 1,1 | 941 | 1,5 | 3.014 | 1,8 | 1.253 | 0,7 | 92 | 0,2 |
| CASTILLA Y LEÓN | 34.695 | 4,6 | 2.876 | 3,3 | 8.907 | 4,3 | 8.588 | 13,8 | 8.627 | 5,0 | 5.196 | 3,0 | 501 | 1,0 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 13.870 | 1,8 | 1.649 | 1,9 | 5.876 | 2,8 | 326 | 0,5 | 3.027 | 1,8 | 2.051 | 1,2 | 941 | 1,9 |
| CATALUÑA | 172.735 | 22,9 | 20.612 | 23,5 | 40.266 | 19,3 | 12.580 | 20,2 | 59.126 | 34,5 | 32.725 | 18,6 | 7.426 | 14,7 |
| COM. VALENCIANA | 47.150 | 6,2 | 8.882 | 10,1 | 18.372 | 8,8 | 739 | 1,2 | 4.651 | 2,7 | 11.714 | 6,7 | 2.792 | 5,5 |
| EXTREMADURA | 5.407 | 0,7 | 651 | 0,7 | 2.290 | 1,1 | 34 | 0,1 | 1.093 | 0,6 | 1.246 | 0,7 | 93 | 0,2 |
| GALICIA | 33.772 | 4,5 | 3.371 | 3,8 | 8.998 | 4,3 | 7.090 | 11,4 | 9.743 | 5,7 | 4.097 | 2,3 | 473 | 0,9 |
| MADRID | 121.755 | 16,1 | 19.091 | 21,8 | 42.688 | 20,5 | 1.195 | 1,9 | 18.615 | 10,9 | 31.217 | 17,8 | 8.949 | 17,8 |
| MURCIA | 12.935 | 1,7 | 1.323 | 1,5 | 4.839 | 2,3 | 1.934 | 3,1 | 2.908 | 1,7 | 1.600 | 0,9 | 331 | 0,7 |
| NAVARRA | 8.586 | 1,1 | 1.228 | 1,4 | 1.558 | 0,7 | 2.345 | 3,8 | 2.342 | 1,4 | 1.032 | 0,6 | 81 | 0,2 |
| PAÍS VASCO | 41.073 | 5,4 | 5.536 | 6,3 | 8.088 | 3,9 | 14.322 | 23,0 | 7.799 | 4,5 | 4.648 | 2,6 | 680 | 1,3 |
| LA RIOJA | 3.594 | 0,5 | 559 | 0,6 | 1.374 | 0,7 | 146 | 0,2 | 833 | 0,5 | 619 | 0,4 | 63 | 0,1 |
| CEUTA | 711 | 0,1 | 73 | 0,1 | 438 | 0,2 | 3 | 0,0 | 91 | 0,1 | 88 | 0,1 | 18 | 0,0 |
| MELILLA | 926 | 0,1 | 73 | 0,1 | 362 | 0,2 | 162 | 0,3 | 210 | 0,1 | 114 | 0,1 | 5 | 0,0 |
| NACIONAL | 755.613 | 100,0 | 87.648 | 100,0 | 208.266 | 100,0 | 62.197 | 100,0 | 171.562 | 100,0 | 175.555 | 100,0 | 50.385 | 100,0 |

TABLA 5.3.2

* Fuerza mayor ordinarios, anteriores al Real Decreto-ley 30/2020

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En primer lugar, según las cifras correspondientes al último mes del pasado ejercicio, de cada 100 personas afectadas por un ERTE en el conjunto del país, 10 fueron trabajadores afiliados en el ámbito de Canarias.

Y en segundo lugar, analizando ahora los resultados por tipologías de ERTE, se constata que los que presentan un uso más extendido en Canarias son los de “Sectores CNAE” y los de “Cadena de valor o dependencia indirecta” (en conjunto concentran un 73% de los efectivos en ERTE en las Islas).

En este sentido, además, los trabajadores afectados por estas medidas de regulación temporal en el Archipiélago suponen el mayor volumen del conjunto del país, concentrando el 23,2% del total nacional en el caso de los ERTEs CNAE, y el 34,0% en los de cadena de valor o dependencia indirecta, lo que supone una muestra más de la especial vulnerabilidad de Canarias ante el impacto del COVID-19, debido a la estructura productiva de nuestra economía, caracterizada por un elevado grado de orientación hacia las actividades de servicios, más dependientes de la interacción social, especialmente, el sector turístico o la actividad comercial.

Para terminar nuestro estudio, observamos los datos correspondientes a los Expedientes de Regulación de Empleo de naturaleza extintiva, teniendo en cuenta que su utilización durante el pasado 2020 resultó mucho más limitada que en otros ejercicios, debido a la salvaguarda del mantenimiento del empleo durante seis meses, establecida por el RD-L 8/2020 y las sucesivas prórrogas de la vigencia de los ERTE.

Además de esto, es importante aclarar que, dada la situación excepcional derivada de la crisis sanitaria, la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social amplió el plazo para que las autoridades laborales pertinentes remitieran la información necesaria para elaborar la Estadística de Regulación de Empleo, dando prioridad absoluta a la gestión de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

Por tanto, 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 referida a los procedimientos de ámbito provincial o de las Comunidades

Autónomas no ha sido aún facilitada. En este sentido, los resultados deberán ser interpretados con la debida prudencia, ya que no son directamente comparables.

Hecha esta aclaración, conviene recordar 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 formulada por los consumidores de sus productos o por los usuarios de los servicios que prestan; adaptarse a las innovaciones tecnológicas u organizativas que se decide introducir; o cesar a la totalidad de la plantilla en supuestos de inviabilidad sobrevenida del proyecto empresarial, por cualquiera de las razones anteriores.

Por lo que se refiere a los datos más recientes, se observa que el número de trabajadores afectados por un Expediente de Regulación de Empleo de naturaleza extintiva contabilizaron en el balance del pasado ejercicio un total de 346 personas, lo que supone un retroceso del 75,9%, en comparación con los datos de 2019, 1.089 efectivos menos.

En el conjunto del Estado, se vieron incluidos en un procedimiento de extinción un total de 8.614 trabajadores, lo que se traduce en un retroceso interanual del 72,1%, 22.257 personas menos que a lo largo del año precedente.

TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE DE EXTINCIÓN. CANARIAS-NACIONAL. 2019-2020

| | CANARIAS | | | NACIONAL | | |
|-----------------------|----------|-------|------------|----------|-------|------------|
| | 2019 | 2020* | VAR% 19-20 | 2019 | 2020* | VAR% 19-20 |
| T.A. EXTINCIÓN | 1.435 | 346 | -75,9 | 30.871 | 8.614 | -72,1 |

* Los datos de 2020 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 sanitaria

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Si bien es cierto que estos resultados deben ser interpretados con cautela, también lo es que en el transcurso del pasado ejercicio el conjunto del tejido productivo ha desempeñado una gran labor de resistencia ante las circunstancias adversas impuestas por la pandemia, poniendo en valor el compromiso alcanzado y el esfuerzo por contener la destrucción de empleo.

5.4. PRINCIPALES RESULTADOS.

La crisis sanitaria vivida desde el pasado 2020, como consecuencia de la pandemia y de las medidas para frenarla, ha llevado a la economía de nuestro país a registrar pérdidas sin precedentes.

Desde la irrupción del COVID-19, ya comenzó a evidenciarse que la configuración de la estructura productiva y del empleo en Canarias supondría que el impacto de pandemia y de las restricciones resultaría mucho más acusado que el conjunto nacional, lo que se ha confirmado tras haber transcurrido más de un año de la declaración del primer estado de alarma, el 14 de marzo de 2020.

En el ámbito laboral, ya hemos analizado a lo largo de nuestro informe las principales claves, tanto en materia de empleo y paro, como de contratación registrada.

Asimismo, durante el presente capítulo hemos estudiado las principales disposiciones normativas que han dado forma a la tramitación de las medidas de regulación temporal de empleo asociadas al COVID-19 como causa de fuerza mayor, lo que ha supuesto un instrumento de flexibilidad interna a disposición del tejido productivo, para poder adaptarse a las circunstancias cambiantes y al irregular ritmo de reactivación de la economía.

A continuación, y para finalizar con esta sección, observamos los resultados más recientes en materia de ERTE, correspondientes al mes de mayo de 2021.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE Y AFILIADOS A LA SS A ÚLTIMO DÍA, POR CCAA. MAYO 2021

| | Trabajadores en ERTE | Afiliados* | % s/ total de afiliados |
|----------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|
| ANDALUCÍA | 70.665 | 3.149.583 | 2,2 |
| ARAGÓN | 10.760 | 578.926 | 1,9 |
| ASTURIAS | 9.499 | 362.698 | 2,6 |
| BALEARES | 24.959 | 471.623 | 5,3 |
| CANARIAS | 76.761 | 774.113 | 9,9 |
| CANTABRIA | 5.597 | 217.003 | 2,6 |
| CASTILLA Y LEÓN | 22.079 | 909.582 | 2,4 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 10.447 | 724.700 | 1,4 |
| CATALUÑA | 112.089 | 3.432.923 | 3,3 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | 45.693 | 1.919.379 | 2,4 |
| EXTREMADURA | 4.805 | 397.963 | 1,2 |
| GALICIA | 22.863 | 1.008.995 | 2,3 |
| MADRID | 86.838 | 3.252.370 | 2,7 |
| MURCIA | 6.827 | 618.974 | 1,1 |
| NAVARRA | 5.748 | 290.624 | 2,0 |
| PAÍS VASCO | 22.519 | 958.492 | 2,3 |
| LA RIOJA | 2.775 | 130.372 | 2,1 |
| CEUTA | 573 | 21.966 | 2,6 |
| MELILLA | 645 | 24.222 | 2,7 |
| NACIONAL | 542.142 | 19.244.508 | 2,8 |

* Afiliados a último día del mes

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Según estos datos, el número de trabajadores en ERTE contabilizó en Canarias un total de 76.761 personas en el quinto mes del año, que se traduce en un 9,9% de los afiliados a la Seguridad Social, frente al 2,8% que supone en el conjunto del Estado (542.142 efectivos en ERTE). Esto supone que Canarias sigue siendo la región con un mayor porcentaje de trabajadores afiliados en situación de ERTE.

En lo que se refiere a las tipologías, los ERTE por sectores CNAE y de Cadena de valor o de dependencia indirecta siguen siendo los más utilizados por las empresas en el Archipiélago, contabilizándose un total de 43.789 trabajadores afectados en el primer caso, y 15.664 en el segundo.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN ERTE* SOBRE EL TOTAL NACIONAL. MAYO 21

| | TOTAL | % s/ total nacional | Sectores CNAE | % s/ total nacional | Cadena de valor o depend. | % s/ total nacional |
|----------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| CANARIAS | 76.761 | 14,2 | 43.789 | 23,7 | 15.664 | 36,6 |
| NACIONAL | 542.142 | 100,0 | 184.645 | 100,0 | 42.786 | 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

Además, el porcentaje que suponen los efectivos sujetos a estos ERTE ya presentaba cifras elevadas al cierre de 2020, si bien, al término del mes de mayo de 2021, este valor se ha incrementado, con lo que el número de trabajadores en ERTE CNAE en las Islas supone el 23,7% del total del país; al tiempo que los efectivos en alta laboral en Canarias sujetos a un ERTE de cadena de valor o dependencia indirecta representan el 36,6% del total del conjunto nacional.

Por tanto, resulta evidente que el mercado de trabajo del Archipiélago, y por ende, la economía canaria, continúa siendo la que más acusa los efectos de la crisis sanitaria y las medidas de restricción a la actividad y a la movilidad, adoptadas para su contención, debido a su especial sensibilidad ante una crisis como la que se ha desarrollado desde el pasado año.

En este sentido, desde nuestra institución ya se plantearon en el mes de febrero de 2020, medidas de flexibilización de la normativa laboral, ante el primer confinamiento de un centro hotelero en Tenerife, dándose traslado al ámbito nacional de la necesidad de adaptar la regulación de los ERTE de fuerza mayor a la situación excepcional existente, proponiendo, además, una redacción específica para que se suspendieran los contratos laborales o se redujeran las jornadas aplicando exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social en caso de que fuera necesario por afectación de la actividad.

Conviene recordar, asimismo, que los ERTE por fuerza mayor-COVID fueron regulados inicialmente en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; prorrogados hasta el 30 de junio de 2020 (RD-L 18/2020) con



la regulación de los ERTE de fuerza mayor total y parcial; hasta el 30 de septiembre de 2020 (RD-L 24/2020) con la aparición de los ERTE de fuerza mayor por rebrotes si se adoptasen 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. La última prorrogación ha sido aprobada recientemente, a través de la publicación del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, manteniendo las mismas tipologías, aunque se establecen nuevos porcentajes de exoneración.

Llegados a este punto, debemos reseñar y poner en valor los Acuerdos alcanzados entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, en los meses de mayo, septiembre y, recientemente, a principios de enero de 2021, con propuestas conjuntas respecto a los ERTE derivados de la pandemia, que fueron elevadas a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de ámbito estatal, y que tuvieron reflejo en los criterios aplicados, boletines RED y en la normativa sucesiva al Real Decreto-Ley 8/2020.

Así, dentro de los hitos conseguidos en el seno del Diálogo Social de Canarias, ostenta una posición destacada el Consejo Canario de Relaciones Laborales, contando, además, con una participación muy activa de la CCE en la elaboración de propuestas que fueron recogidas, teniendo repercusión en el ámbito nacional.

Entre ellas, podemos destacar:

- Que los expedientes de regulación de empleo pudieran ser solicitados por Centro de Trabajo y no por empresas.
- Que se elevara 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, de Cadena de valor y dependientes indirectamente de las empresas CNAE.
- Que la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma fuera -por su conocimiento y cercanía de la realidad Canaria- la competente 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 supusieran la recuperación parcial de la actividad, pudiéndose mantener esas empresas en Fuerza Mayor Total.

- Que hubiera un cambio de modelo de las exoneraciones que se producen a partir de octubre de 2020, toda vez que antes de esa fecha, incomprensiblemente, existía una mayor exoneración a los trabajadores que se desafectaban del ERTE que a los que permanecían en este, sin tener en cuenta que las empresas mantienen a sus trabajadores en ERTE por falta de actividad.

- 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 y; actualmente, el paso de ERTE de Fuerza Mayor de Impedimento a ERTE de Limitación o viceversa.

Todas estas medidas han posibilitado la contención, en cierta modo, de la pérdida de empleo, dotando a las empresas de la flexibilidad interna necesaria para ir adaptándose al ritmo de reapertura de la actividad económica, sin olvidar la permanente solicitud que seguimos realizando sobre otras cuestiones que revistan la misma relevancia:

- 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, con el objeto de evitar determinadas interpretaciones que aboquen a las empresas al riesgo de concurso y cierre de las mismas
- además de solicitar al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con respecto al pago de cotizaciones a la Seguridad Social, que se aplique el tipo de interés del 0% en recargos, aplazamientos y moratorias.