

## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

### **CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO**

**6548** *Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, de 22 de julio de 2020, sobre medidas de salvaguarda del empleo para los trabajadores fijos discontinuos incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)*

El modelo económico de la comunidad autónoma de las Illes Balears tiene un fortísimo carácter terciario y está propulsado por las actividades turísticas, específicamente las de alojamiento hotelero y de oferta complementaria de bares y restauración. La actividad económica principal en las Illes Balears, directamente vinculada al turismo, se inicia cada año entre los meses de marzo y abril, dependiendo de las fechas en que se celebre la Semana Santa, y concluye, por regla general, a finales de octubre. Esta estacionalidad está más marcada, si cabe, en las islas de Menorca, Ibiza y Formentera, en las cuales concluye a finales de agosto o, en el mejor de los casos, a mediados de septiembre.

Dada esta estacionalidad, en las Illes Balears, el estallido de la crisis provocada por la COVID-19, a principios de marzo, se produjo con carácter previo al lanzamiento masivo de la temporada turística, lo cual provocó que la gran mayoría de los trabajadores fijos discontinuos del sector no se incorporaran a sus empresas.

No debe olvidarse que este tipo de trabajadores, los fijos discontinuos, son, precisamente, los trabajadores estables que prestan servicios vinculados a la estacionalidad de la actividad económica de las islas. En el momento de inicio de la crisis sanitaria, que es precisamente el de su llamamiento, se encontraban, haciendo uso de la terminología de la Ley General de la Seguridad Social, en situación de inactividad productiva desde el fin de la temporada pasada. Ello no significa que su relación laboral hubiera finalizado o concluido, pues se mantiene viva.

Con fundamento en los criterios anteriormente expuestos, con el objetivo de dar protección a un importante colectivo de trabajadores de nuestras islas, de acuerdo con la redacción del artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, la Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, en coordinación con el Servicio Público de Empleo del Gobierno de España, tras las oportunas consultas, dictó la Instrucción de 24 de marzo de 2020, publicada en el BOIB número 43, de 26 de marzo, sobre la inclusión de determinados colectivos de trabajadores fijos discontinuos del sector de hostelería y actividades accesorias en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, y sobre determinadas especialidades en la tramitación de estos expedientes, e indicó en la Instrucción las pautas que deben cumplir las empresas del sector hostelería y actividades accesorias en relación con la inclusión de los trabajadores fijos discontinuos en los expedientes de regulación temporal de empleo.

Posteriormente, el contenido de la Instrucción mencionada en el párrafo anterior fue incorporado al artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020 por la disposición final octava, punto 3, del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, que modificó el apartado 6 de dicho artículo 25 para establecer de forma expresa la inclusión de los trabajadores fijos discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas en los expedientes de regulación temporal de empleo, y su carácter de beneficiarios de la prestación extraordinaria por desempleo vinculada a estos.

Así, las empresas no pueden recurrir a medidas de afectación de la relación laboral de los mencionados trabajadores distintas a las de los expedientes de regulación temporal de empleo.

Por otro lado, debe advertirse que las empresas que se han acogido a las medidas de flexibilidad previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020 se han visto beneficiadas de medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social, concretadas en exoneraciones de pago de cuotas, en los términos del artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020, el artículo 4 del Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, y artículo 3 y la disposición adicional primera del 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.

Ahora bien, sin perjuicio de las medidas extraordinarias en materia de empleo y cotización a la Seguridad Social mencionadas con anterioridad, la disposición adicional sexta del Real Decreto Ley 8/2020, en la redacción dada por la disposición final primera, punto 3, del Real Decreto Ley 18/2020, de salvaguarda del empleo, establece que tales medidas están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, esto es desde la reincorporación al trabajo efectivo de





personas afectadas por el expediente, aun cuando esta reincorporación sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla. En caso contrario, la empresa debe reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago ha resultado exonerada, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

Este compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la referida disposición adicional sexta del Real Decreto Ley 8/2020, según lo dispuesto en el artículo 6 del 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, se ha extendido, en los términos previstos en ella, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa del artículo 23 de dicha norma.

Por consiguiente, esta Consejería entiende que la empresa que se ha visto beneficiada de las medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social, concretadas en exoneraciones de pago de cuotas, una vez reincorporados los trabajadores previamente afectados por un expediente de regulación temporal de empleo, debe mantener el nivel de empleo vigente en el ERTE durante un periodo de seis meses. En caso contrario, la empresa debe reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago ha resultado exonerada, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

Tanto el Real Decreto Ley 18/2020 como el Real Decreto Ley 24/2020 han mantenido la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo. El primero, hasta el 30 de junio, y el segundo, hasta el 30 de septiembre, con las consiguientes medidas en materia de exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social. De manera implícita, el Gobierno de España ha reconocido la persistencia de las causas (por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) que han justificado los ERTE.

Según lo dispuesto en el artículo 32.11 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, la CAIB tiene la función ejecutiva en materia de legislación laboral.

El artículo 2 del Decreto 21/2019, de 2 de agosto, de la Presidenta de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la CAIB, establece que las competencias en materia de trabajo corresponden a la Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, que ejerce a través de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

El artículo 21.2 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece que tienen la consideración de instrucciones aquellas reglas internas dirigidas a establecer pautas o criterios de actuación por las cuales se han de regir, en general, los órganos y las unidades administrativas dependientes o aquellos que las tengan que aplicar por razón de la materia o de las tareas que desarrollen.

Por todo ello y para reafirmar las medidas protectoras y de salvaguarda del empleo para los trabajadores fijos discontinuos incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo, se considera necesario dictar la siguiente,

#### **Instrucción**

1. Mantener a los trabajadores afectados, inclusive a los trabajadores fijos discontinuos, en el ERTE hasta la finalización de su vigencia, salvo previa incorporación efectiva al puesto de trabajo, si las empresas que han tramitado un expediente de regulación temporal de empleo continúan afectadas por las causas relacionadas con la COVID-19, derivadas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020.

La persistencia en la actualidad de las causas que han motivado la tramitación de los ERTE (restricciones de actividad, limitaciones de aforo, ausencia de demanda de actividad, etc.), implica que las empresas no pueden recurrir a medidas de afectación de la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos distintas a las de los expedientes de regulación temporal de empleo. En caso contrario, la empresa incurriría en incumplimiento de la disposición adicional sexta del Real Decreto Ley 8/2020, con las consecuencias jurídicas previstas en ella, al haberse beneficiado indebidamente de medidas extraordinarias en materia de Seguridad Social.

2. Ordenar la publicación de la presente Instrucción en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo.

Palma, 22 de julio de 2020

**El consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo**  
Iago Negueruela Vázquez

