

Índice sistemático

Sumario	5
Prólogo	7
Listado de siglas y acrónimos	9
Capítulo 1. Visión global de las medidas laborales de flexibilidad en la empresa	11
Objetivos del capítulo	11
1. Concepto laboral de reestructuración	12
2. Medidas que pueden incluirse dentro del concepto «legal» de reestructuración	13
3. Breve presentación de las medidas de flexibilidad que pueden implementarse en las empresas	14
3.1. Medidas internas	14
3.1.1. La modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT)	14
3.1.2. «Descuelgue» o inaplicación del convenio colectivo	15
3.1.3. Negociación de un convenio de empresa	15
3.1.4. Movilidad geográfica	16
3.1.5. Movilidad funcional	16
3.1.6. Distribución irregular de la jornada	17
3.1.7. Suspensiones de contratos o reducciones de jornada	17
3.2. Medidas externas	18
3.2.1. El despido colectivo	18
3.2.2. La externalización de los servicios	18
3.2.2.1. El recurso a la contratación y subcontratación de la actividad	18
3.2.2.2. El recurso a las ETT	19
3.2.2.3. El recurso al trabajo autónomo	19
3.3. La transmisión de empresas, centros de trabajo y unidades productivas autónomas	20
3.4. Otras medidas «paralegales»	20
3.4.1. El goteo de despidos disciplinarios improcedentes	20
3.4.2. Las prejubilaciones o bajas incentivadas	21
3.4.3. Los traslados o modificaciones sustanciales imposibles	23
4. ¿Qué medida utilizar?	24
5. ¿Qué habré de tener en cuenta para escoger una medida de reestructuración?	27
6. ¿Cuáles son las claves que se han de tener en cuenta a lo largo de todas las etapas de un proceso de reestructuración?	28
Conceptos básicos	29
Referencias bibliográficas	30
Capítulo 2. Aspectos comunes a las distintas medidas de flexibilidad	31
Objetivos del capítulo	31
1. Cuestiones comunes a los procesos de reestructuración colectiva	32

2. Elementos comunes a gran parte de las medidas de reestructuración: la intervención del Banco Social	33
3. La legitimación para participar en el periodo de consultas por el Banco Social	35
3.1. Legitimación para negociar cuando la medida afecta a un único centro de trabajo	35
3.2. Legitimación para negociar cuando la medida afecta a varios centros de trabajo	38
4. La buena fe en el periodo de consultas	44
4.1. La exigencia de la buena fe	44
4.2. Contenido de la buena fe	45
5. Cuestiones estratégicas del periodo de consultas	45
6. Desarrollo del proceso de negociación	46
6.1. El inicio del proceso. El reconocimiento de la correcta constitución del Banco Social	46
6.2. La documentación que se ha de aportar durante el periodo de consultas	47
6.3. La prueba de la buena fe durante el periodo de consultas: las actas de las distintas reuniones	48
6.3.1. La importancia de las actas	48
6.3.2. Tipos de actas	49
6.3.3. La firma necesaria de las actas	50
6.4. Duración del periodo de consultas y número de reuniones que se van a mantener	51
6.4.1. Duración del periodo de consultas	51
6.4.2. Número de reuniones que se va a mantener	52
6.5. El contenido del periodo de consultas	53
6.6. Adopción de acuerdos. Asamblea y ratificación de estos	54
6.7. Consecuencias de la existencia de acuerdo. La posibilidad de la impugnación individual ..	55
Conceptos básicos	58
Referencias bibliográficas	58
Capítulo 3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	59
Objetivos del capítulo	59
1. Introducción	60
2. Delimitación de la figura	60
3. Condiciones laborales modificables	62
4. Requisitos causales	62
4.1. Causas económicas	63
4.2. Causas técnicas	63
4.3. Causas productivas y organizativas	63
5. Tipos de MSCT. Individual y colectiva	64
6. Requisitos de procedimiento en una MSCT	64
6.1. MSCT individual	64
6.2. MSCT colectiva. El periodo de consultas	65
6.2.1. Actuaciones previas al periodo de consultas	66
6.2.2. El periodo de consultas	66
6.2.3. La comunicación de la medida	66
7. Vías de actuación frente a una MSCT	67
7.1. MSCT individual	67
7.1.1. La aceptación de la medida	68

7.1.2. Impugnación judicial de la medida	68
7.1.3. Resolución indemnizadamente del contrato de trabajo	69
7.1.4. La extinción indemnizada ex artículo 50.1 del ET	71
7.2. MSCT colectiva	71
7.2.1. Impugnación colectiva	72
7.2.2. Vías de actuación individual	72
8. La interrelación entre la MSCT y la inaplicación de convenio	73
Conceptos básicos	75
Referencias bibliográficas	75
Capítulo 4. Inaplicación de condiciones del convenio colectivo	77
Objetivos del capítulo	77
1. Concepto de inaplicación de convenio. Diferencias con una MSCT	78
2. Materias susceptibles de inaplicación	79
3. Causas para la inaplicación de regulación del convenio	80
4. Requisitos formales para la inaplicación de convenio	80
4.1. Legitimación para intervenir en el periodo de consultas	81
4.2. Documentación que se ha de aportar en el periodo de consultas	82
4.3. Contenido y desarrollo del periodo de consultas	83
4.4. Finalización del periodo de consultas	83
4.4.1. Con acuerdo	83
4.4.2. Sin acuerdo	84
4.4.2.1. La Comisión paritaria del convenio	85
4.4.2.2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	85
4.4.3. ¿Es necesario realizar una comunicación individual a la plantilla afectada?	86
5. Consecuencias de la inaplicación del convenio. Vías de actuación frente a la decisión empresarial ..	87
5.1. Se cierra el periodo de consultas con acuerdo	87
5.1.1. Impugnación colectiva	87
5.1.2. Impugnación individual	88
5.2. Se cierra el periodo de consultas sin acuerdo	88
5.2.1. Impugnación colectiva	89
5.2.2. Impugnación individual	89
5.3. La imposibilidad de resolución indemnizada del contrato de trabajo	89
Conceptos básicos	91
Referencias bibliográficas	91
Capítulo 5. Otras medidas de flexibilidad interna. Medidas de flexibilidad externa. Riesgos inherentes: la cesión ilegal de trabajadores	93
Objetivos del capítulo	93
1. Introducción. Otras medidas de flexibilidad interna y externa	94
2. Movilidad funcional	95
2.1. Concepto	95
2.2. Tipos de movilidad funcional	96
2.3. Requisitos	97

2.4. Garantías para las personas afectadas	98
2.4.1. La posible consolidación de la categoría superior	98
2.4.2. La garantía salarial	99
2.4.3. Protección frente al despido objetivo	99
2.5. Acciones ejercitables frente a la movilidad funcional	99
3. Movilidad geográfica	100
3.1. Concepto. La exigencia del «cambio de residencia»	101
3.2. La movilidad geográfica no sustancial o laxa	103
3.3. El traslado	103
3.3.1. El traslado individual	104
3.3.1.1. Concepto	104
3.3.1.2. Requisitos	104
3.3.1.3. Vías de actuación frente al traslado individual	105
3.3.1.4. Supuestos de traslados «voluntarios»	106
3.3.2. El traslado colectivo	108
3.3.2.1. Concepto	108
3.3.2.2. Requisitos	108
3.4. El desplazamiento	109
3.5. Vías jurídicas de actuación frente a la movilidad geográfica	110
3.6. Supuestos específicos: la novación del contrato y la expatriación	110
4. Distribución irregular de la jornada	111
4.1. Concepto	111
4.2. Cuestiones prácticas para su ejercicio	113
4.3. Supuestos específicos	114
5. Negociación de un convenio de empresa	114
5.1. La negociación de un convenio de empresa como elemento de flexibilidad empresarial ...	115
5.2. La pérdida de «utilidad» de este mecanismo jurídico	116
5.2.1. Las subidas del SMI	116
5.2.2. Las previsiones normativas en la LCSP	117
5.2.3. La interpretación judicial restrictiva	118
5.2.4. La nueva redacción del artículo 42.6 del ET	119
5.3. La regulación actual de este mecanismo jurídico	119
6. La externalización de actividades: el recurso a la contrata y subcontrata	120
6.1. Concepto de externalización	120
6.2. Causas de la externalización	121
6.3. Tipos de externalización	122
6.4. ¿Cómo se implementa la externalización?	123
6.4.1. Externalización sin personal adscrito	123
6.4.2. Externalización con personal adscrito	124
6.5. Medidas de protección de la plantilla del contratista: el artículo 42 del ET	124
6.5.1. El requisito de aplicación del artículo 42 del ET: la propia actividad	125
6.5.2. Contenido de la protección del artículo 42 del ET	126
6.5.2.1. Alcance subjetivo	126
6.5.2.2. Alcance objetivo	126

6.6. Derechos de información de la RLT en la externalización	127
6.7. Riesgos derivados de la externalización; el contenido del artículo 42 del ET y la cesión ilegal de trabajadores	127
7. El uso de la ETT	128
7.1. Concepto y régimen legal	128
7.2. Posibilidades de utilización lícita de una ETT	129
7.3. Derechos y obligaciones de las partes	130
7.3.1. Derechos del personal puesto a disposición de la empresa usuaria	130
7.3.2. Obligaciones de la ETT	131
7.3.3. Obligaciones de la empresa usuaria	131
7.4. Posibles riesgos	131
8. El recurso al trabajo autónomo	132
8.1. Delimitación de la medida	132
8.2. Riesgos derivados del recurso a trabajadores autónomos	132
9. Riesgos inherentes a la externalización de funciones: la cesión ilegal de trabajadores	134
9.1. Introducción. Concepto	134
9.2. Los indicios de existencia de cesión ilegal del artículo 43 del ET	134
9.3. Consecuencias de la declaración de existencia de cesión ilegal de trabajadores	136
Conceptos básicos	138
Referencias bibliográficas	138
Capítulo 6. El despido colectivo	141
Objetivos del capítulo	141
1. Introducción	142
2. Concepto de despido colectivo	142
3. Los umbrales para el despido colectivo	144
3.1. El ámbito de referencia de las extinciones: empresa o centro de trabajo	144
3.2. Extinciones computables	145
3.3. El lapso de referencia temporal	147
4. Causas del despido colectivo	147
4.1. Causas económicas	148
4.2. Causas técnicas	149
4.3. Causas organizativas	149
4.4. Causas productivas	150
5. Documentación que se ha de aportar	151
5.1. Documentación que se ha de aportar en cualquier caso, con independencia de la causa alegada	151
5.2. Documentación que aportar cuando se alega causa económica	152
5.3. Documentación cuando se alega causa técnica, organizativa o productiva	154
5.4. Otra documentación que se ha de aportar	154
6. Cuestiones claves que se deben tener en cuenta antes de acometer un despido colectivo	155
6.1. Prioridades de permanencia	155
6.1.1. La RTL	155
6.1.2. Otros criterios de prioridad de permanencia	156

6.2. Criterios para la selección del personal afectado por el ERE	156
6.3. Edad del personal afectado y costes derivados de su salida	157
6.3.1. La inclusión en el despido colectivo de personas de 55 o más años	158
6.3.2. La inclusión en el despido colectivo de personas de 50 o más años	159
6.3.2.1. Requisitos	159
6.3.2.2. Contenido	160
6.4. Medidas de acompañamiento social	162
7. Procedimiento para la realización de un despido colectivo	163
7.1. Fase previa	163
7.2. Intervención de la autoridad laboral	164
7.3. Intervención de la Inspección de Trabajo	165
7.4. El periodo de consultas	166
7.4.1. Duración del periodo de consultas	167
7.4.2. Número de reuniones que se han de mantener	167
7.4.3. Contenido del periodo de consultas	168
7.4.4. La documentación del periodo de consultas	169
7.5. La finalización del ERE. La implementación de las extinciones contractuales	171
7.5.1. La Comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral y al Banco Social	171
7.5.2. La formalización de los despidos	171
8. La impugnación del despido colectivo	172
8.1. La impugnación colectiva	172
8.1.1. Legitimación	172
8.1.2. Motivos de impugnación	172
8.1.3. Cuestiones procesales	173
8.2. Impugnación empresarial	174
8.3. Impugnación individual	175
8.3.1. La impugnación individual	175
8.3.1.1. Especialidades procesales si no existe impugnación colectiva previa ..	175
8.3.1.2. Especialidades procesales cuando sí existe impugnación colectiva previa	176
8.3.2. Alcance de la impugnación individual. El efecto de un acuerdo en el periodo de consultas sobre la acción individual de impugnación de un despido colectivo	177
8.4. La impugnación de oficio	178
8.5. La impugnación del «no ERE»	179
9. El despido colectivo por fuerza mayor	179
Conceptos básicos	181
Referencias bibliográficas	181
Capítulo 7. Procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por fuerza mayor. El sistema RED .	183
Objetivos del capítulo	183
1. Introducción	184
2. El ERTE por fuerza mayor	185
2.1. La regulación legal	185

2.2. El concepto de fuerza mayor	185
2.3. El nuevo concepto de fuerza mayor impropia: «los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa»	187
2.4. El procedimiento para adoptar una medida laboral temporal, derivada de fuerza mayor ...	188
2.5. Las medidas que puede adoptar la empresa	191
2.5.1. Suspender los contratos de trabajo	191
2.5.2. Reducir la jornada de trabajo	192
2.6. La persistencia de la obligación de cotizar	193
2.7. Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en los ERTE por fuerza mayor ...	193
2.7.1. Bonificaciones establecidas con carácter general en la disposición adicional 44. ^a de la LGSS	193
2.7.1.1. El desarrollo de las acciones formativas previstas en la disposición adicional 25. ^a del ET	194
2.7.1.2. El compromiso de mantenimiento del empleo	194
2.7.2. Bonificaciones específicas en los supuestos de destrucción del centro de trabajo	195
3. El ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción	196
3.1. La regulación legal	196
3.2. Determinación de las causas	197
3.3. Procedimiento para su implementación	198
3.3.1. La constitución de la comisión negociadora	199
3.3.2. Documentación que se ha de aportar en el periodo de consultas	200
3.3.3. Desarrollo del periodo de consultas	203
3.3.4. Intervención de la autoridad laboral durante el procedimiento	204
3.4. Posibilidad de impugnación de la medida adoptada	204
3.5. Medidas que puede adoptar la empresa	206
3.6. La posibilidad de prórroga del ERTE en vigor	206
3.7. Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en los ERTE por causa económica, técnica, organizativa o de producción	207
3.7.1. El desarrollo de las acciones formativas previstas en la disposición adicional 25. ^a del ET	208
3.7.2. El compromiso del mantenimiento del empleo	208
4. Cuestiones comunes a los ERTE por fuerza mayor y por causas ETOP	209
4.1. La comunicación por la empresa de las personas afectadas por las distintas medidas a la entidad gestora de la prestación por desempleo	209
4.2. El devengo de la «aportación económica por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años» en los ERTE	210
4.3. Flexibilidad y limitaciones de las medidas recogidas en los ERTE	212
5. Interrelación entre ERE y ERTE	212
6. El nuevo «mecanismo RED»	213
6.1. Presentación	213
6.2. Activación del procedimiento	214
6.3. Reglas aplicables a la tramitación de las medidas colectivas	215
6.4. Reglas aplicables al personal afectado por una medida adoptada en aplicación del mecanismo RED	216
6.4.1. Situación general	216
6.4.2. Situación específica respecto del personal afectado por el mecanismo RED	216

6.5. Bonificaciones a la Seguridad Social en caso de aplicación del mecanismo RED	217
6.5.1. Requisitos para la bonificación de cuotas	217
6.5.1.1. El desarrollo de las acciones formativas previstas en la disposición adicional 25.ª del ET	218
6.5.1.2. El compromiso de mantenimiento del empleo	218
6.5.2. Cuantía de las bonificaciones	219
Conceptos básicos	220
Referencias bibliográficas	220
Capítulo 8. La transmisión de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma	221
Objetivos del capítulo	221
1. Introducción	222
2. Ámbito material de aplicación: empresa, centro de trabajo y unidad productiva autónoma	223
2.1. Concepto de empresa	223
2.2. Concepto de centro de trabajo	223
2.3. Concepto de unidad productiva autónoma (UPA)	224
3. Requisitos para la aplicación del artículo 44 del ET: elemento objetivo y subjetivo	224
3.1. El elemento objetivo	225
3.1.1. Concepto de elementos materiales	225
3.1.1.1. Elementos materiales necesarios para la actividad. Su progresiva flexibilización	225
3.1.1.2. Actividad en desarrollo o que se pueda desarrollar	226
3.1.2. Mecanismo transmisivo hábil	227
3.2. El elemento subjetivo. El cambio de titularidad de la entidad transmitida	229
4. Tipos de sucesión: legal, convencional y prevista en pliego de condiciones	230
4.1. Sucesión legal	230
4.2. Sucesión convencional	230
4.2.1. Concepto	230
4.2.2. Requisitos	231
4.2.3. Efectos	232
4.3. Sucesión por pliego de condiciones	232
4.3.1. Concepto	232
4.3.2. Requisitos	232
4.3.3. Efectos	233
5. Derechos de información de la RLT en la sucesión	233
5.1. El derecho de información	233
5.2. El período de consultas	234
6. Efectos individuales de la sucesión. La obligatoriedad para la plantilla afectada	235
6.1. Efectos individuales	235
6.2. La obligatoriedad para la plantilla afectada	236
6.3. La responsabilidad derivada de la transmisión	236
7. Efectos colectivos de la sucesión	237
7.1. Convenio colectivo aplicable	237

7.2. Posibilidad de negociar un acuerdo de homogeneización o integración de condiciones	239
7.3. La representación legal de los trabajadores (RLT)	239
8. Acciones judiciales respecto de la transmisión del artículo 44 del ET	240
9. Transmisión en situación de crisis empresarial	241
9.1. Concepto	241
9.2. Procedimiento	241
9.3. Efectos	242
10. Supuestos difusos de no aplicación del artículo 44 del ET	243
Conceptos básicos	244
Referencias bibliográficas	244
Capítulo 9. Reestructuración de empresas y COVID-19	247
Objetivos del capítulo	247
1. Introducción	248
2. El inicio de la pandemia. La declaración del primer estado de alarma y primeras medidas laborales	248
2.1. El primer estado de alarma. El Real Decreto 463/2020	248
2.2. Las primeras medidas laborales. El estado de alarma y las normas dictadas durante el mismo	249
2.2.1. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor	250
2.2.1.1. Previsiones en cuanto a las causas	250
2.2.1.2. Previsiones en cuanto al procedimiento	251
2.2.1.3. Bonificaciones a la Seguridad Social	252
2.2.2. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa ETOP	252
2.2.2.1. Previsiones en cuanto a las causas	252
2.2.2.2. Previsiones en cuanto al procedimiento	253
2.2.2.3. Bonificaciones a la Seguridad Social	254
2.2.2.4. Efectos respecto a la Seguridad Social	254
2.2.2.5. Efectos sobre la prestación por desempleo de las personas afectadas por los ERTE	254
2.2.3. La obligación de salvaguarda del empleo	255
2.2.4. La consideración de inexistencia de causa para los despidos	256
2.2.5. La obligación empresarial de realizar una comunicación colectiva al SEPE	259
2.2.6. El permiso retribuido recuperable	260
3. El inicio de la desescalada hacia la «nueva normalidad». El Real Decreto-Ley 18/2020	261
3.1. Medidas en cuanto a la validez de los ERTE	262
3.2. Medidas en materia de protección por desempleo	262
3.3. Medidas en materia de cotización: bonificaciones a la Seguridad Social	263
4. La primera norma laboral tras el estado de alarma. El Real Decreto-Ley 24/2020. La «primera prórroga» de los ERTE	264
4.1. En relación con los ERTE por fuerza mayor	264
4.1.1. Imposibilidad de tramitar nuevos ERTE por fuerza mayor	264
4.1.2. Posibilidad de tramitación de ERTE por fuerza mayor «por rebrote»	264

4.2. Con relación a los ERTE por causas ETOP	265
4.3. Con relación a ERTE por fuerza mayor y causas ETOP. Prohibición de contratación y de medidas de flexibilidad	265
4.4. Salvaguarda del empleo	266
4.5. Bonificaciones a la Seguridad Social	266
4.6. Efectos sobre la prestación por desempleo de las personas afectadas por los ERTE	267
5. La «segunda prórroga de los ERTE». El Real Decreto-Ley 30/2020	268
5.1. Con relación a los ERTE por fuerza mayor	268
5.2. Con relación a los ERTE por causas ETOP	268
5.3. Salvaguarda del empleo	269
5.4. Prohibición de realización de horas extraordinarias y de externalización de la actividad	269
5.5. Bonificaciones a la Seguridad Social	270
5.5.1. ERTE por fuerza mayor por «impedimento» de la actividad	270
5.5.2. ERTE por fuerza mayor por «limitación de la actividad»	270
5.5.3. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad	271
5.6. Efectos sobre la prestación por desempleo de las personas afectadas por los ERTE	274
6. La tercera prórroga de los ERTE. El Real Decreto-Ley 2/2021	275
6.1. Con relación a los ERTE por fuerza mayor	276
6.1.1. Prórroga de ERTE por fuerza mayor en vigor	276
6.1.2. Aprobación de nuevos ERTE por fuerza mayor	276
6.2. Con relación a los ERTE por causas ETOP	276
6.3. Salvaguarda del empleo	277
6.4. Prohibición de realización de horas extraordinarias y de externalización de la actividad	277
6.5. Bonificaciones a la Seguridad Social	278
6.5.1. ERTE por fuerza mayor COVID-19 por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados con base en lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera, del Real Decreto-Ley 24/2020, y prorrogados por el Real Decreto-Ley 2/2021	278
6.5.2. ERTE por fuerza mayor COVID-19 por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados con base en lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 30/2020, y prorrogados por el Real Decreto-Ley 2/2021	278
6.5.3. ERTE por fuerza mayor COVID-19 por limitación en el desarrollo de la actividad autorizados con base en lo dispuesto en el artículo 2.2 del Real Decreto-Ley 30/2020, y prorrogados por el Real Decreto-Ley 2/2021	278
6.5.4. ERTE por fuerza mayor COVID-19 por impedimento o limitación en el desarrollo de la actividad autorizados con base en lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 2/2021	279
6.5.5. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad	280
6.6. Efectos sobre la prestación por desempleo de las personas afectadas por los ERTE	281
7. La cuarta prórroga de los ERTE. El Real Decreto-Ley 11/2021	282
7.1. Con relación a los ERTE por fuerza mayor	282
7.1.1. Prórroga de los ERTE por fuerza mayor	282
7.1.2. Concesión de nuevos ERTE	282
7.2. Con relación a los ERTE por causas ETOP	283
7.3. Salvaguarda del empleo	283

7.4. Prohibición de realización de horas extraordinarias y de externalización de la actividad	284
7.5. Bonificaciones a la Seguridad Social	284
7.5.1. Nuevos ERTE por impedimento de la actividad	284
7.5.2. Nuevos ERTE por limitación de la actividad	284
7.5.3. ERTE por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados con base en lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto- Ley 24/2020, que se prorrogan	285
7.5.4. ERTE por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados con base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 30/2020, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 2/2021	285
7.5.5. ERTE por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-Ley 30/2020, o en el artículo 2.1 del Real Decreto- Ley 2/2021, de 26 de enero, que se prorrogan	286
7.6. Efectos sobre la prestación por desempleo de las personas afectadas por las medidas ...	286
8. La quinta prórroga de los ERTE. El Real Decreto-Ley 18/2021	287
8.1. Prórroga de los ERTE en vigor	288
8.1.1. La prórroga «automática» hasta el 31 de octubre de 2021	288
8.1.2. La «prórroga rogada» desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022	288
8.2. Concesión de nuevos ERTE	288
8.3. Con relación a los ERTE por causas ETOP	289
8.4. Salvaguarda del empleo	289
8.5. Prohibición de realización de horas extraordinarias y de externalización de la actividad	289
8.6. Bonificaciones a la Seguridad Social	289
8.6.1. El requisito previo de la realización de actividades formativas	290
8.6.2. Otros requisitos formales	291
8.6.3. Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social	291
8.6.3.1. ERTE por limitación de actividad	291
8.6.3.2. ERTE por impedimento de actividad	292
8.7. Efectos sobre la prestación por desempleo de las personas afectadas por las medidas ...	292
9. El «canto del cisne» de las medidas COVID-19: el Real Decreto-Ley 2/2022	293
9.1. La prórroga de los ERTE	293
9.2. Bonificaciones a la Seguridad Social	294
9.2.1. ERTE por limitación de actividad	294
9.2.2. ERTE por impedimento de actividad	295
10. La interpretación y aplicación judicial de las medidas derivadas de la COVID-19	295
10.1. Posibilidad de realizar extinciones	295
10.2. Posibilidad de realizar modificaciones en el sistema de trabajo de corta duración	296
10.3. Imposibilidad de paralizar la entrega de los tiques restaurante por la realización de teletra- bajo	296
Conceptos básicos	298
Referencias bibliográficas	298