



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

CONTABILIDAD Y COVID-19: Análisis de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en España.

Autor: Abraham Martínez Lorenzana
Tutor: María del Carmen Bada Olara

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Relevancia, justificación e importancia del tema	3
1.2 Objetivos	5
1.3 Metodología	5
1.4 Estructura	6
2. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FIGURA DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)	7
2.1 Análisis de la figura jurídica	7
2.2 Estudio de la evolución legislativa	10
2.2.1 <i>Legislación relativa a los ERTE previa a la declaración del estado de alarma</i>	10
2.2.2 <i>Legislación relativa a los ERTE posterior a la declaración del estado de alarma</i>	11
3. IMPACTO SOCIOECONÓMICO	24
3.1 Análisis de la situación económica derivada del COVID-19	24
3.2 Medidas adoptadas para paliar los efectos económicos y sociales de la crisis: los ERTE	27
3.3 Impacto de los ERTE a nivel macroeconómico	27
3.3.1 <i>Implicaciones económicas de los ERTE</i>	28
3.3.2 <i>Mercado laboral</i>	30
3.4 Impacto de los ERTE a nivel microeconómico	34
3.4.1 <i>Implicaciones para las empresas</i>	34
3.4.2 <i>Implicaciones para los trabajadores</i>	36
3.5 Evolución histórica	37
4. CONCLUSIONES	39
5. REFERENCIAS	41

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla I: Exoneraciones nuevos ERTE hasta el 30 de septiembre.....	21
---	----

GRÁFICOS

Gráfico I: Evolución del gasto por residencia del consumidor. Variación interanual (%)	25
Gráfico II: Variación trimestral del PIB hasta el primer trimestre de 2021.....	26
Gráfico III: Evolución del gasto en prestaciones por desempleo y ERTE.....	29
Gráfico IV: Gasto mensual en prestaciones por ERTE	30
Gráfico V: Evolución de la tasa de paro.....	31
Gráfico VI: Evolución de los afiliados a la Seguridad Social (hasta mayo 2021).....	32
Gráfico VII: Evolución del número de trabajadores afectados por un ERTE (desde 1977)	37
Gráfico VIII: Evolución del número de trabajadores afectados por un ERTE (desde marzo de 2020)	38

1. INTRODUCCIÓN

1.1. RELEVANCIA, JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA

La actual crisis sanitaria derivada del Coronavirus Disease 2019, de aquí en adelante COVID-19 (denominación de la Organización Mundial de la Salud), es una enfermedad de la que se reportaron, según la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan, una serie de 27 grupos de casos de neumonía de etiología desconocida, en fecha de 31 de diciembre de 2019, aunque el inicio de los síntomas del primer caso fue el 8 de diciembre de 2019.

El aumento de los casos y la propagación a territorios externos desencadenó una situación incontrolable, por la cual el día 30 de enero de 2020 el director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) convocó al Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional, declarando así que el brote provocado en 2019 constituía una emergencia de salud pública de importancia internacional.

En España, el mismo día se reunieron la Comisión de Salud Pública y representantes de las sociedades científicas en el Ministerio de Sanidad. Tras esta reunión acordaron medidas de respuesta entre las que se encontraban: un protocolo de actuación ante la aparición de los posibles casos sospechosos en España, medidas para la detección temprana y seguimiento del paciente y de los contactos estrechos. (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias. Ministerio de Sanidad, 2020)

El miércoles 11 de marzo de 2020 la OMS declara la enfermedad del COVID-19 una pandemia de riesgo internacional, tras esto y la evolución sanitaria, el Gobierno de España declara el estado de alarma mediante el RD 463/2020, de 14 de marzo de 2020¹, así como la imposición del confinamiento domiciliario. Esto conllevaría el cese temporal de la actividad económica de aquellos sectores no considerados de primera necesidad, o esenciales.

¹ *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo de 2020. (BOE 18 de marzo de 2020).*

Para paliar la grave situación y frenar la caída económica, el gobierno ha instrumentalizado tanto a los organismos públicos como privados de las herramientas oportunas. Como medidas disponibles, se otorgan recursos públicos para el alivio impositivo y el sostenimiento de la economía, así como para reforzar la sanidad, la protección de los trabajadores, autónomos y PYMEs.

Una de las medidas para hacer frente a las consecuencias producidas por el COVID-19, es el Expediente de Regulación Temporal de Empleo, siendo este el objeto de estudio, que desarrollaremos a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG). De aquí en adelante, haremos referencia a este término como ERTE.

El ERTE, es una medida mediante la cual el empresario puede llevar a cabo una suspensión de contrato o reducción de jornada, de forma temporal, en el caso de que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor, siendo esta última causa la más importante para el estudio de este trabajo. Con esta medida de flexibilización interna se ha conseguido evitar los despidos masivos, siendo una figura promovida para el mantenimiento del empleo en las empresas.

En estos dos últimos años, esta herramienta se ha convertido en la más utilizada para la protección de los empleos, así como alcanzar la viabilidad económica en el ámbito empresarial. Los empresarios y trabajadores se han refugiado jurídicamente en esta figura, para equilibrar las pérdidas ocasionadas tras el cese temporal de la actividad, debido al confinamiento domiciliario, y al resto de medidas sanitarias tomadas por el Gobierno que han producido una bajada de ingresos.

Según el Fondo Monetario Internacional, la crisis del COVID-19 ha representado el desafío más importante para la economía global desde la II Guerra Mundial. La economía española, tras un estado de alarma muy severo, ha mantenido una evolución en forma de “V”, con una caída importante en el PIB (hasta llegar a una caída interanual del -21,6%) en el segundo trimestre de 2020 (INE, 2021), estimándose una recuperación a largo plazo para 2023. (Torres y Fernández, 2020).

1.2. OBJETIVOS.

El propósito de este trabajo es analizar la figura jurídica de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal, de aquí en adelante ERTE, así como el impacto socioeconómico en la situación actual de la pandemia mundial del COVID-19. El ámbito geográfico en el que se enfoca este estudio es España. Por este motivo se identificará el origen de la figura jurídica en nuestro país, así como la evolución hasta la actualidad (cuando se ha masificado su uso y los ERTE se han convertido en una de las figuras mas relevantes en esta crisis).

Para ello se pretende alcanzar la consecución de los siguientes objetivos concretos:

- Explicar la regulación de la figura jurídica.
- Identificar los distintos tipos de ERTE.
- Analizar la evolución legislativa desde el inicio de la pandemia.
- Identificar las consecuencias económicas derivadas de la crisis del COVID-19.
- Estudio de las medidas aplicadas por el Gobierno Español.
- Implicaciones económicas del uso de los ERTE.
- Determinación de la evolución histórica de los ERTE.

1.3. METODOLOGÍA

Mediante este Trabajo de Fin de Grado de carácter teórico se pretende estudiar la importancia de la figura de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal, así como las consecuencias e implicaciones derivadas de ello.

Para la consecución adecuada de este estudio se empleará una metodología claramente dividida en dos partes:

Una primera parte que consistirá en un análisis teórico del concepto jurídico de la figura de los ERTE, así como la identificación de la legislación relativa a estos, con el fin de poder conceptualizar y entender las implicaciones económicas y sociales del uso de estas medidas por parte de las empresas.

Y una segunda parte en la que se llevará a cabo un análisis empírico, procediendo desde la base más general, estudiando las consecuencias económicas de la crisis relativa al COVID-19, para terminar, concretando el verdadero impacto de la utilización de los ERTE.

1.4. ESTRUCTURA

El TFG está estructurado en tres partes. Una primera parte en la que se realiza un análisis de la figura jurídica de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal. Asimismo, en esta parte se realiza un estudio de la evolución legislativa separándolo en dos momentos temporales, antes y después de la declaración del estado de alarma, debido su fuerte repercusión en esta figura. Una segunda parte, en la que se lleva a cabo el estudio empírico, procediendo al análisis desde lo más general hasta lo más concreto. Esta parte esta subdividida en cinco apartados, el análisis económico de la situación derivada del COVID-19, las medidas tomadas por el Gobierno para contrarrestar los efectos, las implicaciones de los ERTE a nivel macroeconómico y microeconómico, para terminar con el análisis de la evolución de los ERTE a lo largo del tiempo. Por último, se encontrará el tercer punto relativo a las conclusiones, donde se identificarán las ideas principales de trabajo, así como la aclaración de las dudas planteadas.

2. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FIGURA DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE).

2.1. ANÁLISIS DE LA FIGURA

Para comenzar con el análisis de la figura del Expediente de Regulación de Empleo Temporal, vamos a estudiar la regulación establecida en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, en concreto el art. 47, “*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*”²

Se trata de un procedimiento administrativo, mediante el cual el empresario puede llevar a cabo una suspensión de contrato o reducción de jornada, de forma temporal, por dos tipos de causas, en el caso de que concurran como requisito habilitante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (denominadas causas ETOP), o en segundo caso las causas de fuerza mayor, las más importantes para este trabajo en concreto.

Se entenderá por causas económicas, las que tengan origen en unos resultados económicos negativos. Esta situación acaece cuando se producen pérdidas actuales o previstas, o en todo caso la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. El requisito de persistencia se producirá cuando, durante dos trimestres consecutivos, se produzca un nivel de ingresos ordinarios o ventas inferior a los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Respecto a las causas técnicas pueden ser observadas cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción, de forma temporal, ocasionando una variación de las necesidades de mano de obra.

² Artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 24 de octubre de 2015).

En cuanto a las causas organizativas, podrán ser reflejadas tanto en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, como en el modo de organizar a la producción.

Observamos causas productivas en las variaciones ocasionadas por la fluctuación de la demanda en los productos o servicios que la empresa tiene intención de colocar en el mercado.

Por último, concurren las causas temporales de fuerza mayor cuando se produce un suceso externo al ámbito de la empresa, y por lo tanto de carácter extraordinario, sin ningún tipo de voluntad por parte del empresario en cuanto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo.

Del análisis de la primera parte del art. 47, se extrae la principal distinción en materia de los ERTE, la existencia de dos tipos de expedientes: los relativos a causas objetivas o causas ETOP y los relativos a causas de fuerza mayor.

A continuación, se analiza el proceso de tramitación de los ERTE ETOP, el primero de los dos tipos que existen. Para comenzar el proceso, sin tener en cuenta el número de trabajadores y/o afectados por la suspensión, el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral competente y al mismo tiempo la apertura de un periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores, a los sindicatos más representativos o a los trabajadores en aquellos casos en los que en el centro de trabajo no hubiera representación legal. Dicho periodo de consultas no podrá tener una duración superior a quince días.

Tras la notificación a la autoridad laboral deberá ésta comunicar la intención de realizar un ERTE a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, que a su vez tendrá que elaborar un informe de carácter preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que incluya los extremos de la comunicación, así como el progreso del periodo de consultas.

En el caso de que el tiempo de consultas termine con un acuerdo entre las partes participantes se entenderá que concurren las causas ETOP previstas. El paso siguiente será la comunicación por parte del empresario de las acciones a tomar en materia de suspensión de contratos, surtiendo efecto desde el momento de la notificación a la

autoridad laboral, a no ser que se especifique lo contrario. (El empresario tendrá un plazo máximo de quince días, en caso contrario caducará el proceso).

A pesar del acuerdo entre las partes y por lo tanto la aplicación del ERTE, podrá ser impugnada la decisión por parte de la autoridad laboral competente a solicitud de la entidad gestora de la prestación por desempleo. Esta situación se daría en el caso de que la suspensión de contrato o reducción de jornada tuviera como motivación la obtención de beneficios indebidos debido a la falta de incentivos para el desempleo legal.

El trabajador, como parte afectada y en caso de aplicación indebida, tendrá la potestad de reclamación ante la jurisdicción social, la cual emitirá sentencia declarando la medida justificada o injustificada, y por ende la inmediata reanudación de la situación laboral previa. El empresario, como responsable, será condenado al resarcimiento del importe dejado de percibir por el trabajador, así como a la devolución de las prestaciones aportadas por la entidad gestora.

Cuando concurren las causas ETOP y dándose el procedimiento establecido anteriormente, podrá reducirse la jornada de forma temporal en un porcentaje de entre un diez y un setenta por ciento computado sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. De igual modo, se establecen límites en cuanto a la realización de horas extraordinarias, ya que solo podrán realizarse en caso de fuerza mayor.

En cuanto al segundo tipo de ERTE, aquel derivado de fuerza mayor podrá darse igualmente la suspensión del contrato o la reducción de jornada de acuerdo con los procedimientos y normas reglamentarias de desarrollo establecidos en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, el artículo 47 del Estatuto de Trabajadores indica que durante el tiempo que se den los ERTE la empresa deberá fomentar la formación de los trabajadores con el fin de aumentar su versatilidad, así como incrementar su empleabilidad.

Dado que los ERTE por fuerza mayor han sido los más utilizados durante la pandemia provocada por el COVID-19, analizaremos el procedimiento recogido en el art. 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

El inicio del procedimiento de los ERTE por fuerza mayor sea cual sea el número de trabajadores afectados, viene constatado por el reconocimiento de la autoridad laboral de las causas motivadoras.

El procedimiento será iniciado a petición de la empresa ante la autoridad laboral, y de forma simultánea deberá ser comunicado a los representantes legales de los trabajadores.

Tras esto la autoridad laboral contará con el plazo de cinco días para dictar resolución al respecto, constatando la existencia o no de fuerza mayor. La empresa posteriormente decidirá llevar a cabo una suspensión o reducción de la jornada, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Para finalizar la empresa deberá comunicar la decisión tanto a la autoridad laboral como a los representantes legales.

Tras el análisis de ambos procedimientos se puede concluir sin lugar a duda la mayor agilidad y facilidad del procedimiento del ERTE por causas de fuerza mayor, respecto al ERTE por causas ETOP.

2.2. ESTUDIO DE LA EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

2.2.1. Legislación relativa a los ERTE previa a la declaración del estado de alarma

Comenzaremos el estudio de la evolución legislativa en el punto de partida de esta figura: el Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores. En concreto debemos acudir a los artículos 45, 47 y 51 donde se encontraba la suspensión temporal del trabajador por las causas ETOP, es decir, por primera vez aparece la figura de los ERTE en la jurisdicción española.³

³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29 de marzo de 1995).

Continuando el análisis respecto al eje temporal encontramos la normativa de la Reforma Laboral de 2012, la aprobación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre ⁴ sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y suspensión de contratos y de reducción de jornada. El Real Decreto está dividido en tres títulos: el primero de ellos hace referencia tanto a los despidos colectivos como a la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas ETOP; el segundo de los títulos versa sobre estos mismos procedimientos derivados de causas de fuerza mayor y por último, el título tercero está centrado en el “*establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público*”

A continuación, encontramos el ya mencionado RDL 2/2015, de 23 de octubre, que a su vez deroga la antigua ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995, de 24 de marzo). Por consiguiente, este decreto-ley es la actual regulación en materia del Estatuto de Trabajadores (cabe mencionar para la materia que nos atañe la regulación de los ERTE el art. 47).

2.2.2. Legislación relativa a los ERTE posterior a la declaración del estado de alarma

Aunque haremos un desarrollo más amplio del uso de la figura en los diversos momentos temporales de la economía, cabe mencionar que no ha sido hasta la actual crisis económica derivada del COVID-19 cuando se ha popularizado el uso de los ERTE, debido a que se ha primado la suspensión y no la extinción, protegiendo a los trabajadores afectados por estas decisiones empresariales.

Por ello es a partir del 17 de marzo de 2020 cuando se da una proliferación de la regulación de los ERTE. También aparecen numerosos Reales Decretos-Leyes donde se regulan medidas económicas, sociales y laborales con la intención de paliar los efectos derivados de la pandemia mundial. A continuación, se procede a su análisis:

⁴ *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre de 2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE 30 de octubre de 2012)*

- RDL 8/2020, de 17 de marzo de 2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19⁵, en el cual incluye gran cantidad de temas como el trabajo a distancia, la adaptación y/o reducción de jornada, los ERTE, entre otros. Sin embargo, este estudio se centrará en la materia que le atañe que son los ERTE, regulado en el capítulo II. En todo momento el RDL 8/2020 pretende establecer medidas que, una vez terminado el estado de alarma y la situación actual de riesgo sanitario, permitan reanudar la relación previa entre los trabajadores y los empresarios. Por ello se busca dar cabida a cualquier otra opción que mantenga la actividad, antes de recurrir a los ERTE.

En el art. 22 y 23 se recogen las causas de fuerza mayor, así como las ETOP respectivamente, de igual modo se recoge la prohibición de despido y de la extinción del contrato durante el estado de alarma o el tiempo que establezcan futuras legislaciones a aquellas empresas que se acojan a alguna de estas causas.

Se debe tener en cuenta que los ERTE iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RDL 8/2020 no se les deberá aplicar lo recogido en este. No obstante, en materia de cotizaciones y protección por desempleo, aquellos ERTE que se hayan aplicado por causas relacionadas con el COVID-19 si serán de aplicación.

En primer lugar, se analizarán los ERTE por fuerza mayor recogidos en los art. 22 y 24, así como la disposición adicional sexta.

Se considera ERTE por fuerza mayor cuando concurren alguna de las siguientes causas establecidas relacionadas con el COVID-19⁶:

- Aquellos casos relacionados con el supuesto clásico de fuerza mayor, suceso de grave crisis, catástrofe y calamidad pública (“*situaciones de contagio o aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria*”) o debido a la

⁵ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE 18 de marzo de 2020).

⁶ Nota sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-841CRA, de 28 de marzo de 2020).

imposibilidad de continuar con la actividad por decisiones del Gobierno relacionadas con el decreto del estado de alarma.⁷

- Que se den otros supuestos relacionados con la imposibilidad de continuidad de la actividad con motivo del COVID-19. Para ello se deben cumplir unas características expuestas a continuación:
 - Debe ser inevitable, debido a que la empresa no podría haber hecho nada en su contra.
 - Debe darse una imposibilidad para continuar con la actividad.
 - Darse a través de los medios instrumentales establecidos en el art. 22.1 del RDL 8/2020:
 - 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.
 - Contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria (calificadas como situaciones urgentes y extraordinarias).

Se debe cumplir de igual modo otro de los requisitos de aplicación de los ERTE por fuerza mayor, que es el compromiso de mantener la situación previa de empleo durante al menos seis meses desde el momento en que se retiren los ERTE.

Esta medida en muchos casos ha llevado a confusión, ya que solo contempla la obligación de mantenimiento de empleo a los afectados por el ERTE y sus causas. Sin embargo, se podrá despedir por causas disciplinarias procedentes, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

⁷ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo de 2020. (BOE 18 de marzo de 2020).

En todo caso, si se incumpliera esta obligación de mantenimiento del empleo, se deberá proceder al reintegro de las prestaciones obtenidas. (CEOE, 2020)

Atendiendo al art. 24 del RDL 8/2020 se encuentra la regulación en materia de cotización. Esto es, cuando las empresas se acojan a los ERTE de fuerza mayor quedarán exoneradas del pago de la aportación empresarial recogida en el art. 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁸, de igual modo que con las cuotas de recaudación conjunta. Dichas exoneraciones se mantendrán durante el periodo de vigencia del ERTE.

Para el cálculo de los porcentajes de exoneración, como recoge este artículo, se debe atender al número de empleados que tiene la empresa. Siempre y cuando esta cuente con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, quedará exenta del pago del 100%. En cambio, cuando cuente con más de 50 trabajadores a esa fecha, la empresa quedará exonerada al 75%.

Se debe tener en cuenta que dichas exoneraciones no tienen ningún tipo de repercusión para los trabajadores, ya que la cotización durante este tiempo se tomará como realizada.

En segundo lugar, se procede a analizar los ERTE por las causas ETOP recogidos en el art. 23, que explica una serie de especialidades respecto del procedimiento explicado con anterioridad de la normativa que regula estos expedientes.

En caso de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo estará formada por los sindicatos más representativos. Esta contará con una persona representante de cada uno de los sindicatos con legitimación para ser parte de la mesa negociadora.

En caso contrario, estará formada por tres trabajadores de la empresa, elegidos de acuerdo con el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los plazos, la comisión deberá estar constituida en el plazo improrrogable de cinco días. Posteriormente, el tiempo de negociación entre la comisión y la empresa

⁸ *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre de 2015)*

será de siete días. Por último, en cuanto al informe que debe llevarse a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se contará igualmente con un plazo de siete días.

En último lugar es importante destacar del primer RDL publicado tras el inicio del COVID-19 el art. 25 y ss., que regulan la protección por desempleo para trabajadores incluidos en ERTE.

Se establece que mientras se mantuviera la situación extraordinaria relacionada con el COVID-19 y cuando se produzca una suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo por parte de las empresas –de acuerdo con lo establecido con el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores (analizado en el primer apartado de este trabajo) y con las circunstancias reguladas en el RDL 8/2020, el SEPE podrá tomar las siguientes decisiones:

- Reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo⁹, a pesar de que carezcan del tiempo mínimo de ocupación cotizada necesario para ello. No obstante, será requisito que la relación laboral hubiera comenzado antes de la entrada en vigor del RDL que se está analizando.
- El tiempo que se perciba esta prestación a nivel contributivo por las causas relacionadas con la situación extraordinaria no computarán a efectos de consumir los periodos máximos establecidos.

En todo caso, estas medidas serán de aplicación y, por lo tanto, otorgan el derecho a la prestación a estos tres tipos de trabajadores:

- Aquellos que tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo.
- Los que careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada (al igual que se ha indicado con anterioridad).
- Los que no hubieran percibido dicha prestación con anterioridad.

⁹ Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. (BOE 31 de octubre de 2015).

Las características especiales de la prestación que les otorga este nuevo derecho son:

- Respecto a la cuantía, se establecerá la base reguladora de la prestación mediante la obtención del cálculo del promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados. En caso contrario, (del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo), cuando trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- En cuanto a la duración, la prestación se mantendrá hasta el término del ERTE.

Por último, es preciso destacar la situación de los trabajadores discontinuos. De la misma manera, cabe resaltar aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos de forma repetida en fechas determinadas, que dada esta situación no han sido contratados por las circunstancias extraordinarias. Según lo establecido, tendrán derecho a percibir, con un límite máximo de 90 días, la prestación por desempleo que hayan percibido en ese tiempo cuando vuelvan a encontrarse en una situación de desempleo (CEOE, 2020).

- RDL 9/2020, de 27 de marzo de 2020, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19.¹⁰A continuación, se procede a analizar las novedades respecto a los ERTE que introdujo esta normativa:

La primera de ellas es la obligación de mantenimiento de actividad en centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, ya sea de titularidad pública o privada.

¹⁰ RDL 9/2020, de 27 de marzo de 2020, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE 28 de marzo de 2020).

El RDL establece que mientras perdure el estado de alarma deberán mantener su actividad, teniendo permitido únicamente reducir o suspender la misma de forma parcial de acuerdo con los términos que establezcan las autoridades competentes.

Se modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera del RDL 8/2020, de 17 de marzo, indicando esta nueva regulación que los ERTE estarán limitados en el tiempo a la duración del estado de alarma y sus posibles prórrogas, tanto en aquellos expedientes en los que recaiga resolución expresa como los que exista resolución por silencio administrativo.

Por lo tanto, si se analiza esta modificación se puede observar que, si una vez finalizado el estado de alarma se pretende mantener el ERTE, deberá iniciarse de nuevo el procedimiento ordinario.

Otra de las normas que incorpora el RDL 9/2020 son las medidas extraordinarias para la protección del empleo, donde se incorpora la prohibición de extinción del contrato o despido justificado mediante la fuerza mayor o las causas ETOP. Se complementa a lo ya indicado en la disposición final sexta del RDL 8/2020. El art. 2 del RDL 9/2020 regulará durante el ERTE y la disposición sexta del RDL 8/2020 durante los seis meses posteriores a la finalización del expediente.

A continuación, el art. 3 del RDL recoge: *“Medidas extraordinarias de desarrollo 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 del COVID-19, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.”* Como el propio nombre indica, se busca en primer lugar una aclaración del procedimiento, así como una agilización en la tramitación y el abono de las prestaciones por desempleo.

En cuanto al art. 4, se concede a las sociedades cooperativas la posibilidad de recurrir al procedimiento de ERTE, regulado en los arts. 22 y 23 del RDL 8/2020, en el caso de que por falta de medios la Asamblea General de la sociedad no pueda convocar por medios electrónicos. Por lo tanto, en esta situación, se le concederá dicha competencia al Consejo Rector.

Por último, el art. 5 del RDL 9/2020 regula la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales. En los casos en los que se decida suspender los contratos

a causa de un ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP, se paralizará el cómputo de la duración de este tipo de contratos durante la vigencia de este expediente.

- Respecto al siguiente real decreto-ley cabe meramente mencionarlo, RDL 10/2020, de 29 de marzo de 2020, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.¹¹
- RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.¹² En materia de los expedientes se debe destacar el incremento en el ámbito de aplicación de los ERTE por causa de fuerza mayor incluyendo también a sectores esenciales. De igual modo, se han tenido que ver reducidos sus ingresos por las causas extraordinarias. (modificación art. 22 RDL 8/2020, de 17 de marzo).

Estas empresas deberán también distinguir los ámbitos de operación entre la actividad esencial e imprescindible y la que no lo es, para poder aplicar los ERTE solo a aquellos empleados no involucrados en el desarrollo esencial. (Iberley, 2020)

- RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.¹³ En este reglamento encontraremos abundante regulación de la materia de los ERTE, debido a la finalización del confinamiento domiciliario estricto y por ende la recuperación de ciertas actividades.

(Labor Social, 2020). En primer lugar, analizaremos la regulación específica de los ERTE por fuerza mayor recogida en los arts. 1,4,5 y la disposición primera:

¹¹ RDL 10/2020, de 29 de marzo de 2020, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE 29 de marzo de 2020)

¹² RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. (BOE 22 de abril de 2020)

¹³ RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE 13 de mayo de 2020)

- El art. 1 contiene una prórroga de los ERTE por fuerza mayor en aquellas empresas que, de acuerdo con el art. 22 del RDL 8/2020, de 17 de mayo, continúen afectadas por las causas que iniciaron estos expedientes con límite de tiempo el 30 de junio de 2020.

De igual modo se hace referencia a las empresas que se encuentren en un ERTE parcial (se debe tener en cuenta la modificación mencionada en el RDL 15/2020 que incluía en este tipo de expedientes a las empresas esenciales) con el mismo límite de tiempo, el 30 de junio de 2020.

Las empresas que estén afectadas por los expedientes deberán reincorporar a los empleados de acuerdo con la situación y necesidades de la nueva situación, primando en las reducciones de jornada.

Por último, el apartado tercero hace referencia a obligaciones de plazos, así como procedimentales.

- El art. 4 en relación con la disposición primera, hace referencia a la exoneración por parte de la Tesorería de la Seguridad Social a las empresas afectadas por un ERTE por fuerza mayor de las cotizaciones¹⁴ devengadas de mayo y junio de 2020. En el caso de que estas empresas a fecha de 29 de febrero de 2020 contaran con menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, obtendrán la exención del 100% de estas cuotas. En el caso de que contaran con 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismo, la exención será del 75% de la cuantía.

El segundo supuesto que recoge este artículo son aquellas empresas con un ERTE por fuerza mayor parcial para los que se hace un análisis de las diferentes cuantías de exención según los diferentes supuestos:

- El primer supuesto será el caso de que los trabajadores retomen la actividad. Si la empresa contara con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero, la exención será del 85% en mayo y del 70% en junio. Por el

¹⁴ Art. 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. (BOE 31 de octubre de 2015).

contrario, si tuviera 50 o más trabajadores la exención será del 60% en mayo y del 45% en junio.

- El segundo supuesto se produce cuando los trabajadores continúen con la actividad suspendida. Si la empresa contara con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, la exención será del 60% en mayo y del 45% en junio. En cambio, si la empresa contara con 50 o más trabajadores a esa fecha la exención será del 45% en mayo y del 30% en junio.

Se destaca como en previos RDL que dichas exenciones no tienen consecuencias para los propios trabajadores, ya que se considerará como efectivamente cotizado en estos periodos.

En lo referente a la disposición primera, regula los ERTE en cuanto a la necesaria modificación del art. 24.1 del RDL 8/2020 para poder establecer estas exoneraciones sin límite de tiempo.

- El art. 5 regula la imposibilidad de acogimiento a un ERTE por fuerza mayor en caso de que la empresa tenga su domicilio fiscal en un paraíso fiscal.
- Por último, la disposición final primera, establece la salvaguarda del empleo circunscrita a los ERTE por fuerza mayor tanto parciales como totales, indicando la obligación de mantenimiento de las relaciones laborales en los 6 meses posteriores a la finalización del ERTE. En el caso de incumplimiento las empresas se verán obligadas a la reintegración del total cotizaciones exoneradas, con el recargo e intereses de demora correspondientes.
- RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.¹⁵
 - En su art.1, establece la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020.
 - En su art. 6, se recoge la novedad de aplicación de las exoneraciones de cuotas en los ERTES por causas ETOP, incluyendo también la obligación de mantenimiento del empleo durante seis meses tras el fin del ERTE.

¹⁵ RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. (BOE 27 de junio de 2020)

- De igual modo en el apartado segundo de la Disposición Adicional Primera se regula un nuevo ERTE FM en caso de rebrotes, con exoneraciones específicas de cuotas de hasta el 80% y el 60 % para el caso de obligación de cierre de centros de trabajo.
- Al igual que el establecimiento del conjunto de medidas referidas a la exoneración de cuotas empresariales (ver Tabla I).
- En el art. 5 regula la imposibilidad de acogimiento a un ERTE por fuerza mayor en caso de que la empresa tenga su domicilio fiscal en un paraíso fiscal.

Tabla I: Exoneraciones nuevos ERTE hasta el 30 de septiembre

EXONERACIONES NUEVOS ERTE HASTA 30 SEP				Julio	Agosto	Septiembre
ERTE de Transición (ERTE de FM Total a 30 de Junio)	Empresas de menos de 50 trabajadores			70%	60%	35%
	Empresas de 50 trabajadores o más			50%	40%	25%
Prórroga de ERTE de FM parcial	Empresas de menos de 50 trabajadores	Activados		60%	60%	60%
		Suspendidos		35%	35%	35%
	Empresas de 50 trabajadores o más	Activados		40%	40%	40%
		Suspendidos		25%	25%	25%

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.¹⁶
 - En su art.1, se establece la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 31 de enero de 2021.
 - En su art. 2, se regula la creación de unas nuevos ERTE por impedimento o limitación de la actividad, además de mantener vigentes los ERTE “por rebrote” legislados en el apartado dos de la Disposición Adicional Primera del RDL 24/2020, especificando las exoneraciones para cada uno de los tipos concretos.

¹⁶ RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE 30 de septiembre de 2020)

- En el art. 4, se regula la imposibilidad de acogimiento a un ERTE por fuerza mayor en caso de que la empresa tenga su domicilio fiscal en un paraíso fiscal.
 - En el art. 5, se recoge la salvaguarda del empleo, manteniendo en vigor lo establecido en la disposición sexta del RDL 8/2020, de 17 de marzo, y en el art. 6 del RDL 24/2020, de 26 de junio.
 - En el art. 8, se establecen las medidas de protección por desempleo.
- RDL 02/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.¹⁷
 - En el art. 1, se establece la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 31 de mayo de 2021.
 - En el art. 2, se reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTE por limitaciones o impedimentos, en idénticos términos a los fijados por el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y conforme a las causas descritas en el mismo. Se incluye como novedad el cambio de ERTE de fuerza mayor a ERTE por limitaciones y viceversa.
 - En el art. 4 se mantienen vigentes las medidas de protección por desempleo establecidas en el art. 8 del RDL 30/2020, de 29 de septiembre.
 - RDL 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.¹⁸
 - En el art. 1, se establece la prórroga de los ERTE por fuerza mayor, de los ERTE por impedimento, así como los de limitación, hasta el 30 de septiembre de 2021. De igual modo se establecen nuevas cantidades relativas a las exoneraciones según los supuestos concretos de cada ERTE y empresa.
 - En el art. 2, se regulan los ERTE por impedimento o limitaciones de la actividad.

¹⁷ RDL 02/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE 27 de enero de 2021)

¹⁸ RDL 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. (BOE 28 de mayo de 2021)

- En el art. 3 y 4, se mantienen vigentes las medidas de protección por desempleo establecidas en el art. 8 del RDL 30/2020, de 29 de septiembre.

3. IMPACTO SOCIOECONÓMICO

Tras el estudio jurídico de la figura del ERTE, así como la evolución legislativa relativa a estos expedientes, resulta necesario analizar la situación económica derivada de la crisis sanitaria del COVID-19. A continuación se procederá al análisis del impacto de los ERTE a nivel macroeconómico y microeconómico, así como la evolución histórica de la figura.

La pandemia causada por el COVID-19, detectado a finales de diciembre de 2019 por las autoridades chinas, produjo tanto en España como en el resto del mundo un impacto totalmente inesperado y súbito sin precedentes en los últimos 100 años de historia, derivando en la mayor crisis del mundo desde la II Guerra Mundial. (Guterres, 2020).

En concreto, España, debido a su especialización sectorial del tejido productivo, el reducido tamaño de sus empresas y la elevada temporalidad en el empleo, ha sido especialmente afectada en comparación con otros países. (Hernández de Cos, 2020).

3.1. Análisis de la situación económica derivada del COVID-19.

Tras los primeros contagios en España producidos a finales de enero y una rápida propagación posterior, se revirtió en pocos días en una situación límite para el sistema sanitario y la sociedad en general, obligando a las autoridades a tomar medidas drásticas en aras de evitar una propagación descontrolada y unos efectos adversos mayores. Estas decisiones se contraponían con los problemas económicos en los que derivarían estas medidas de distanciamiento social y paralización de la actividad económica.

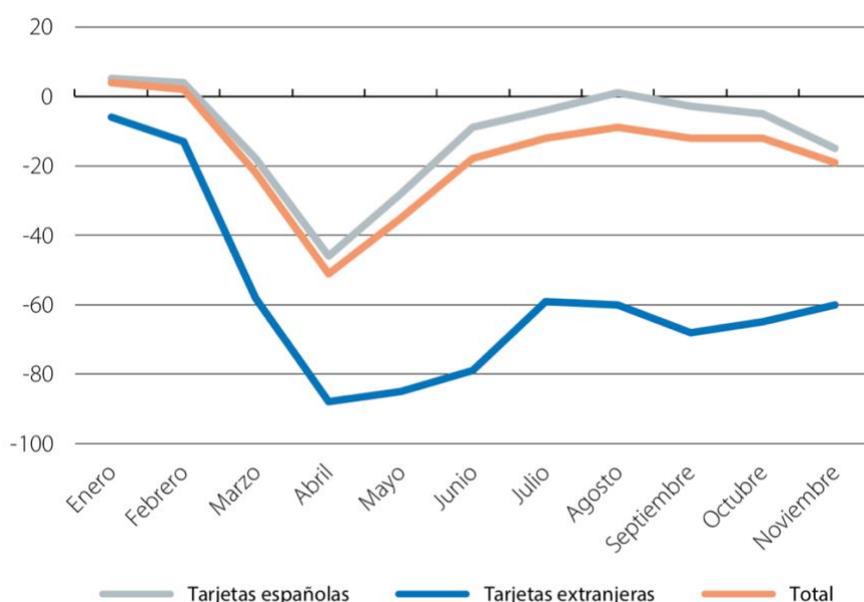
La economía se ha visto afectada por tres motivos principalmente (Hernández de Cos, 2020):

- Reducción de la demanda de bienes y servicios, así como interrupciones en la oferta.
- Aumento de la incertidumbre en los agentes económicos y la sociedad en general.
- Rotura de la cadena de suministros.

Estos tres efectos devastadores en la economía se pueden ver reflejados en el Gráfico I que muestra la evolución del gasto por origen del consumidor (en términos de variación interanual).

Se manifiesta claramente que desde la declaración del estado de alarma¹⁹, producida el 14 de marzo de 2020, el consumo privado descendió bruscamente. En cuanto a los consumidores españoles, llegó a descender en torno al 50% y en cuanto a los consumidores extranjeros, casi desapareció con caídas cercanas al 90%. De estos datos se puede extraer otra conclusión evidente: la fuerte repercusión que ha tenido en sectores como la hostelería o el turismo debido a la gran dependencia del país de los consumidores extranjeros. (Fedea, 2020)

Gráfico I: Evolución del gasto por residencia del consumidor. Variación interanual (%)



Fuente: Caixa Bank Research (2020).

A continuación, se analizará el PIB (Producto Interior Bruto), apoyado por el Gráfico II (en el cual se observa la variación trimestral del PIB español), con el propósito de entender la magnitud del impacto económico del coronavirus en España:

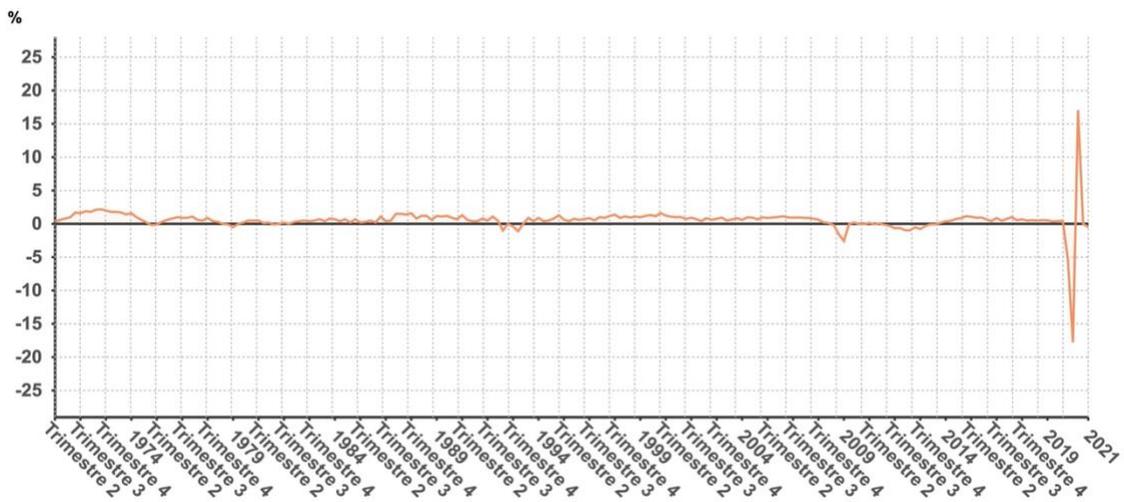
¹⁹ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo de 2020. (BOE 18 de marzo de 2020).

Tras una larga etapa de crecimiento con inicio en el cuarto trimestre de 2013 que se mantuvo hasta el último trimestre de 2019, se produciría la mayor contracción del PIB en toda la serie histórica del Instituto Nacional de Estadística (INE), con comienzo en 1970.

En el primer trimestre de 2020, se produjo una recesión del 5,4% debido a que la declaración del estado de alarma se da el 14 de marzo. En el segundo trimestre, tras la imposición del confinamiento domiciliario, el PIB se contrajo un 17,8% (la mayor caída desde 1970). La economía española abandonaría la recesión en el tercer trimestre con un efecto rebote creciendo un 16,7% entre julio y septiembre (también sería el mayor avance histórico).

Finalmente, en el primer trimestre de 2021, a pesar de las predicciones y la supuesta recuperación en V, se volvió a la recesión con una contracción del 0,5%, tras el estancamiento (0%) del trimestre previo, fomentado por la fuerte tercera ola tras las Navidades y el efecto de la tormenta Filomena. (INE, 2021)

Gráfico II: Variación trimestral del PIB hasta el primer trimestre de 2021.



Fuente: INE, www.epdata.es

3.2. Medidas adoptadas para paliar los efectos económicos y sociales de la crisis: los ERTE.

Tras analizar el impacto del coronavirus en la economía española, se procederá a mencionar algunas de las distintas medidas que ha tomado el Gobierno para paliar y evitar una recesión más profunda y contundente de la producida, así como el posterior análisis en profundidad de los ERTE.

Tras el decreto del estado de alarma, el Gobierno lanzó el Plan de Choque Económico para contrarrestar los efectos de las medidas tomadas y con el objetivo de no dejar a nadie atrás (Fedea, 2020). Una de las principales medidas de este plan ha sido la flexibilización de la figura de los ERTE, así como el desarrollo de nuevas ventajas. (vid. apartado 2.2.2.)

Otras de las medidas ha sido la concesión de garantías públicas para incentivar la concesión de préstamos por parte de las entidades financieras a empresas y autónomos.

De la misma manera, se pusieron en marcha otras alternativas para ayudar a los autónomos y otros trabajadores no cubiertos por los ERTE, o medidas destinadas a la protección de las familias más vulnerables.

3.3. Impacto de los ERTE a nivel macroeconómico

Procediendo con el análisis de los ERTE se debe tener en cuenta que no es una figura novedosa, (vid. apartado 2.2.1.), pero sí ha sido en esta crisis cuando se ha producido la proliferación del uso de este instrumento.

En cambio, en otros países europeos ya se extendió su uso durante la crisis del 2007, ya que promovieron las herramientas oportunas para que las empresas tuvieran flexibilización interna y no externa, evitando así una oleada de despidos, y por lo tanto evitando el ascenso de la tasa de desempleo.

En contraposición, en España, durante la crisis de 2007 se aprobó la reforma de 2012 con la que se pretendía la inclusión de una serie de medidas que permitieran la mayor flexibilidad unilateral de las empresas, pudiendo optar por el instrumento del despido

colectivo con mayor flexibilidad. Del mismo modo no se determinaron medidas para proteger económicamente a los trabajadores afectados. Por el contrario, en la crisis de 2020, las medidas promovidas han buscado la flexibilización interna mediante la suspensión o la reducción de jornada, y no de extinción o externas, de las relaciones de trabajo, incluyendo en esta ocasión medidas de protección para los afectados por estas decisiones.

3.3.1. Implicaciones económicas de los ERTE

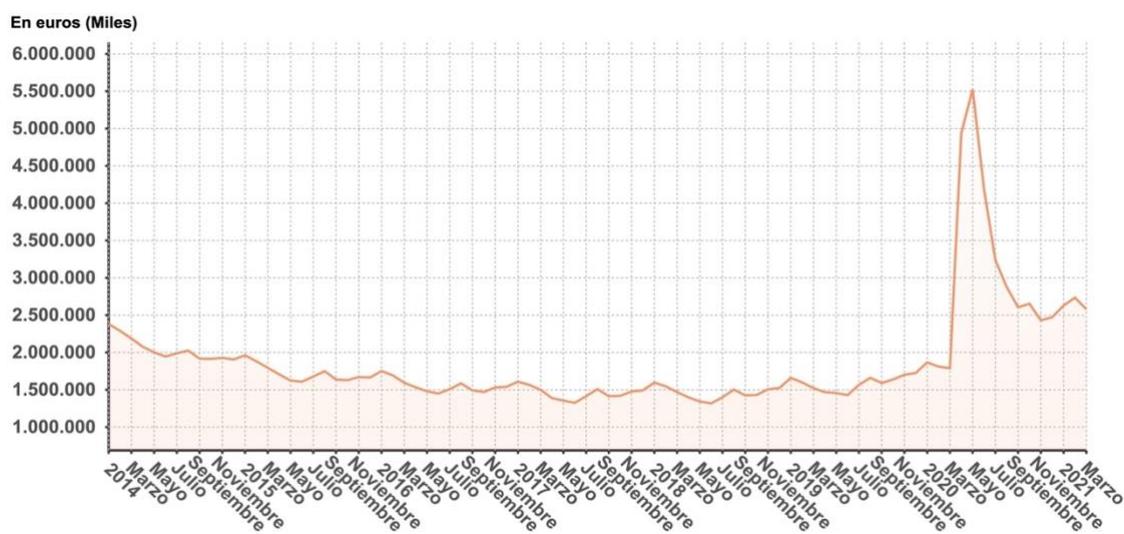
A pesar de todo esto, la aplicación de los ERTE tiene unos elevados costes para las arcas públicas, por ello se va a estudiar la evolución del gasto en prestaciones por desempleo y ERTE (Gráfico III).

Si se compara a nivel general el gasto entre marzo de 2020 y marzo de 2021 (ambos incluidos), con el año previo, el gasto casi se ha duplicado, más de 38.000 millones de euros frente a 19.700 millones de euros. Es decir, casi un 93% más de gasto, en concreto unos 18.300 millones de euros más. (Tudela, 2021)

Aunque de esta cantidad no ha sido íntegramente para desempleados, sino que unos 17.000 millones han sido destinados a las prestaciones asociadas a los ERTE, como se puede ver en la Gráfica V relativa al gasto mensual en prestaciones por ERTE.

No obstante, sin duda alguna, mayo de 2020 ha marcado un gasto record histórico. El Estado tuvo que desembolsar 5.526 millones de euros. En comparación con el mismo mes de 2019, el aumento fue del 279%, impulsado principalmente por las prestaciones relativas a los ERTE con un gasto en ese periodo de 3.426 millones de euros y casi 3.9 millones de personas acogidas a esta figura. (Tudela, 2021)

Gráfico III: Evolución del gasto en prestaciones por desempleo y ERTE



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, www.epdata.es

Con el final del confinamiento domiciliario, el gasto se redujo considerablemente debido al final de gran cantidad de los ERTE con la vuelta a la actividad. Esto se puede ver reflejado tanto en el gasto total como en el específico de los ERTE, sacando como conclusión la alta dependencia del gasto a estas figuras y el cese de actividad.

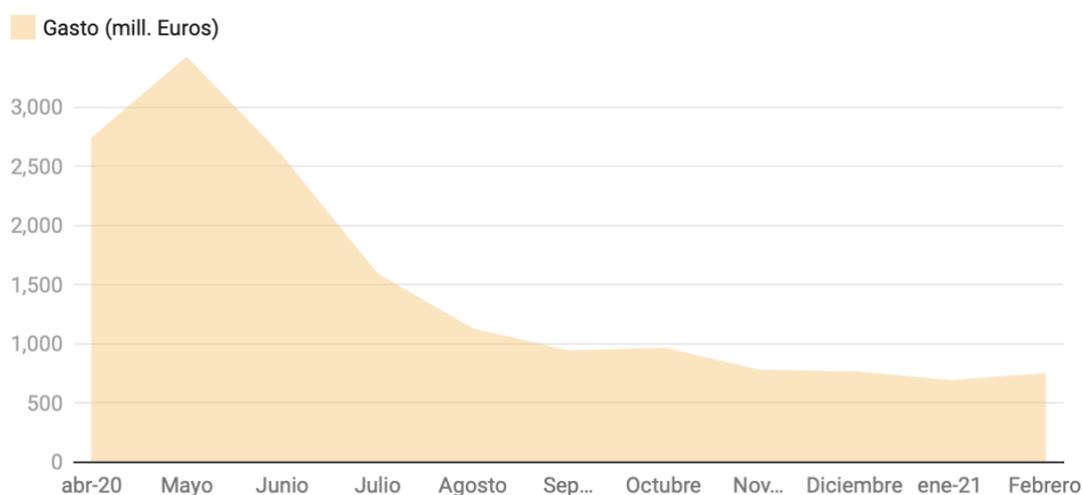
Analizando hasta finales de marzo de 2021, (último mes del que ofrece datos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) el mes de enero fue en el que menor desembolso se ha producido en relación con los ERTE (694 millones de euros). Sin embargo, tras la comunicación en una nota de prensa por parte del Gobierno el día 2 de junio, en abril el gasto habría sido ligeramente inferior con un montante de 632 millones de euros (La Moncloa, 2021).

A estos 17.000 millones de euros destinados directamente al pago de las prestaciones por desempleo desde el inicio del estado de alarma, debemos añadir el gasto realizado hasta día de hoy, así como el gasto futuro debido a la quinta prórroga a través del RDL 11/2021 de 27 de mayo²⁰, extendiendo la vida de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre. Pero el gasto en los ERTE no se queda ahí. El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, preveía un gasto cercano a los 40.000

²⁰ RDL 11/2021, de 27 de mayo de 2021, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (BOE 28 de mayo de 2021)

millones de euros hasta finales de mayo, debido a que se deben incluir las exoneraciones a la Seguridad Social: un descenso de ingresos de 5.900 millones de euros hasta finales de marzo. Para llegar a ese cómputo total de previsión de gasto se deben añadir las prestaciones para autónomos por cese de actividad, 5.405 millones de euros, así como la exoneración de las cuotas de los autónomos, 2.718 millones de euros (Tudela, 2021).

Gráfico IV: Gasto mensual en prestaciones por ERTE



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, (elaboración propia).

3.3.2. Mercado laboral

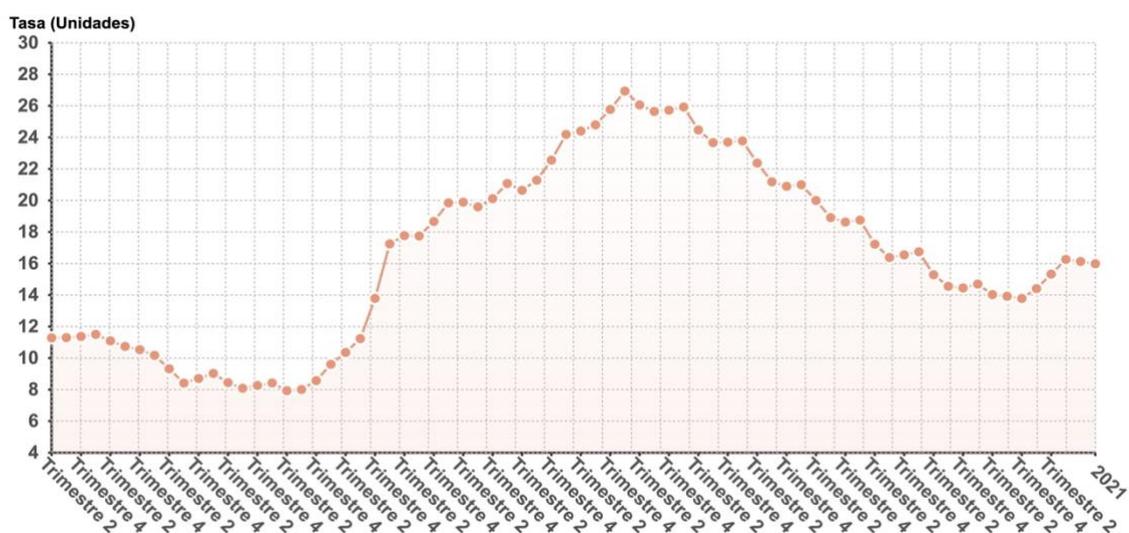
El uso de la figura de los ERTE ha repercutido de manera directa en el mercado laboral, por lo que desarrollaremos los efectos producidos en las tasas de paro, en la estabilización de sus cifras y en una preocupante estimación si dicha situación se prolongase a largo plazo. Existe un planteamiento dudoso sobre la sostenibilidad de los logros conseguidos por los ERTE, por lo que se pone en duda la estabilidad macroeconómica en España y en la Unión Europea.

Para frenar las consecuencias tras el levantamiento del confinamiento domiciliario haremos referencia a nuevos modelos de ERTE por impedimento o limitación de la actividad. Veremos cómo sus ventajas en el ámbito económico han sido evidentes. Gracias al uso eficiente de estas herramientas se ha sostenido el incremento de la tasa de paro. De igual manera veremos que para un escenario futuro el Gobierno se verá obligado a introducir medidas adicionales para estimular la demanda de servicios.

Con relación a la evolución de la tasa de paro en España (ver Gráfico V), cabe destacar la comparativa entre la anterior crisis donde no hicimos uso de la figura de los ERTE y la actual.

En la Gran depresión de 2007 la tasa de paro ascendió 5 puntos al cierre de 2008 y otros 5 puntos al cierre de 2009. En cambio, durante la crisis actual la tasa de paro ha crecido 2,35 puntos al cierre de 2020, un nivel bastante inferior a pesar de la fuerte recesión que hemos sufrido, reflejada en la Gráfica III anteriormente analizada. (Ruesga y Viñas, 2021)

Gráfico V: Evolución de la tasa de paro.



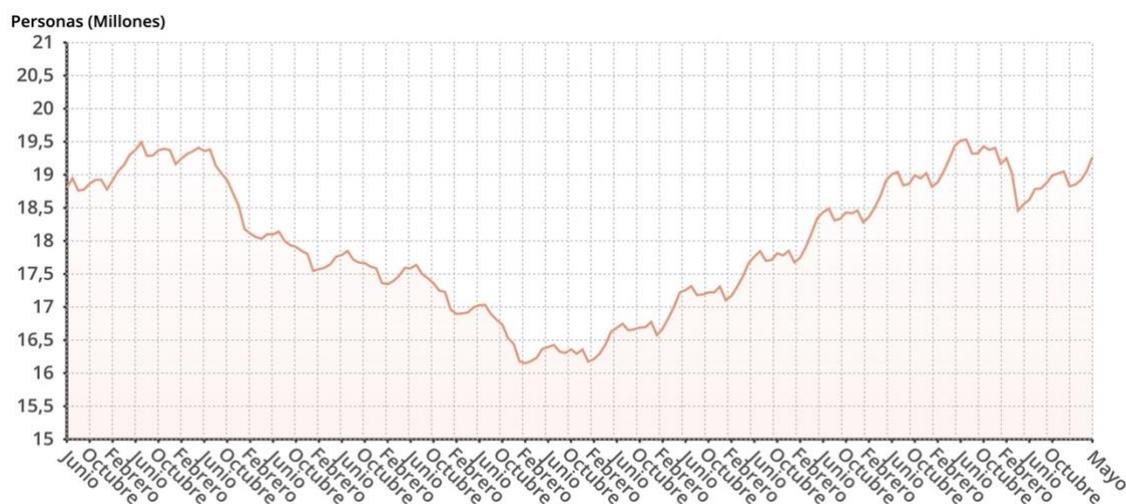
Fuente: INE, www.epdata.es

Por lo tanto, se puede observar el éxito económico y social de estas medidas, manteniendo las relaciones laborales y evitando el crecimiento de la tasa de paro, a pesar de los retrasos y el mayor o menor acierto en su redacción y aplicación. Pese a eso esta política macroeconómica ha conseguido mantener la ocupación y las rentas de los trabajadores, y, por lo tanto, evitar un descenso del consumo prologando.

Por otro lado, este instrumento, que presenta una alta eficiencia a corto plazo como hemos visto, puede tener consecuencias negativas si la recuperación se retrasa, debido a la reducción de la eficacia en países como España ya que los ERTE se han aplicado sobre todo a sectores con una alta temporalidad (turismo u hostelería) que a su vez tienen una elevada oferta de mano de obra. Probablemente cuando se terminen los estímulos en estas figuras desembocen en medidas de flexibilización externa (Ruesga y Viñas, 2021).

No obstante, a pesar del análisis de la tasa de paro y sus datos alentadores de contención en cuanto a la afiliación a la Seguridad Social debemos tener en cuenta que puede ser engañoso ya que no refleja la verdadera situación laboral (ver Gráfico VI). Para ello se debería analizar la tasa de paro ampliada, la cual incluye: las personas en desempleo, las personas en subempleo involuntario y las personas vinculadas al mercado laboral pero no clasificadas como activas debido al incumplimiento de algunos de los tres criterios de la OIT (disponibilidad para trabajar, búsqueda activa de empleo y no estar ocupado) (Eurostat, Newsrelease 150/2020).

Gráfico VI: Evolución de los afiliados a la Seguridad Social (hasta mayo 2021)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

Se puede observar como en el inicio de esta crisis derivada del COVID-19 las consecuencias para el mercado laboral fueron trágicas. Solo en el mes de marzo engrosaron las cifras del paro 300.000 personas, así como se disminuyeron las de afiliados a la Seguridad Social en 800.000. Sin embargo, a partir de este momento y con la declaración de los ERTE, se observa cómo la tasa de paro continuó ascendiendo, mientras que el número de afiliados a la Seguridad Social se mantuvo estable. Estos datos, como hemos indicado anteriormente, reflejan una idea engañosa de la realidad, ya que en las estadísticas de la Seguridad Social se incluyen tanto los trabajadores afectados por un ERTE, que en abril llegaron a ser 3,4 millones de personas, como los trabajadores autónomos que llegaron al millón de personas. (Felgueroso y De la Fuente, 2021).

Los meses siguientes se observa una mejora en la afiliación a la Seguridad Social, así como una estabilización de la tasa de paro incluso con relativos descensos. A continuación, se encuentra un periodo de estabilización en los datos con ciertos empeoramientos en algunos tramos, que comienza a repuntar tras el inicio del fin de la tercera ola en el mes de marzo de 2021 (Felgueroso y De la Fuente, 2021), y que se consolida hasta el mes de mayo mejorando tanto los datos del paro como la afiliación a la Seguridad Social (ver Gráfico V y VI).

Otro de los resultados que tienen lugar tras la flexibilización del mercado laboral derivado del uso de los ERTE, es a diferencia entre contratos temporales e indefinidos. En 2020 se registró cerca de 6 millones de contratos con carácter temporal, mientras que la cifra de los contratos indefinidos quedaba en torno a los 614 mil contratos. Sin embargo, como anteriormente hemos mencionado, el carácter prolongado en el tiempo de estas medidas se ha reflejado en una disminución en 2021 de la contratación de empleados, donde tras los tres primeros meses se ha registrado una caída del 16% para los contratos temporales y del 7,7% para los indefinidos. (Fedea, 2021)

Los índices que recoge la Seguridad Social señalan al sector servicios (la hostelería, las actividades artísticas, recreativas, culturales y deportivas) como el más perjudicado en el desarrollo de la actividad económica tras la pandemia por COVID-19.

El sector de la hostelería mantiene datos negativos y añade un comportamiento recesivo respecto al primer confinamiento, por el que podemos identificar una disminución tanto en las altas como en las bajas de empleo en el Régimen General. Además, el 53% de los trabajadores en ERTE son pertenecientes al sector hostelero y turístico, añadiendo que sigue siendo el sector más lento en la recuperación de la normalidad.

La lenta recuperación y la recaída de los datos económicos se deben a la temporalidad de los contratos, a una dependencia del sector exterior (sector turístico) (ver Gráfico I) y al aumento de medidas restrictivas impuestas por el gobierno para luchar contra la propagación del COVID-19 en cada oleada, reduciendo la posibilidad de establecer los ingresos anteriores a la pandemia. Para evitar la inestabilidad y asegurar la viabilidad financiera se crearon nuevas figuras de ERTE por limitaciones de actividad (vid. apartado

2.2.2.). En este caso las empresas que mantengan la actividad suspendida parcialmente o de forma total podrán acogerse a esta, en referencia tanto para la salida de empleados en plantilla de manera temporal como para el pago de las cuotas de la patronal a la Seguridad Social, regulado en el art. 2, del RDL 30/2020, de 29 de septiembre.²¹

La prórroga de los ERTE no será suficiente para realizar la actividad, se necesitan nuevas medidas que estimulen la demanda nacional e internacional de los servicios, medidas de financiación o nuevas figuras tributarias para combatir la moratoria en el tiempo transcurrido desde el inicio de la pandemia.

3.4. Impacto de los ERTE a nivel microeconómico

Tras analizar el impacto de los ERTE a nivel macroeconómico, a través de diferentes indicadores económicos como el gasto público o las consecuencias en el mercado laboral, es momento de centrarse en el estudio de las consecuencias particulares o individuales, profundizando en el impacto a nivel microeconómico, mediante las implicaciones para las empresas y los trabajadores.

3.4.1. Implicaciones para las empresas

Los ERTE son una medida de flexibilización que permite a la empresa suspender o reducir la jornada laboral de forma temporal. (vid. apartado 2.1)

Pueden llevar a cabo cualquier de las dos decisiones establecidas anteriormente:

- La reducción de la jornada laboral, de acuerdo con los límites establecidos, un mínimo de un 10% y un máximo de un 70% respecto a la jornada de cada trabajador.
- O la suspensión de la actividad laboral, la cual está supeditada a los ERTE de fuerza mayor, uso mayoritario en la crisis del COVID-19.

²¹ RDL 30/2020, de 29 de septiembre de 2020, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE 30 de septiembre de 2020).

Como hemos reflejado en el apartado anterior el Gobierno asume gran parte de los costes de los ERTE de fuerza mayor, mediante el pago de las prestaciones, así como las exoneraciones en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Por lo tanto, las empresas a través de esta medida pueden liberarse de una serie de gastos que transfieren al Estado debido a las circunstancias excepcionales de reducción de ingresos o cese de actividad.

Para analizar la cantidad de la que queda exonerada la empresa se deberá tener en cuenta dos criterios: el número de trabajadores antes del 29 de febrero de 2020, así como el momento en el que nos encontremos (vid. apartado 2.2.2).

Pero de ningún modo se puede considerar que el coste de esta crisis y en concreto de la figura de los ERTE haya sido asumido en su total integridad por el Estado, más bien estos costes han sido repartidos con el tejido productivo privado (Lahera Forteza, 2020).

En primer lugar, solo tendrán la exoneración de las cuotas de la Seguridad Social aquellas empresas que estén acogidas a un ERTE por fuerza mayor (vid. apartado 2.2.2.), además uno de los requisitos fundamentales es el mantenimiento de las relaciones laborales una vez se termine el expediente durante seis meses, en caso de incumplir esta condición deberán proceder al reintegro de las ayudas obtenidas, solo estando permitido los despidos de carácter disciplinario procedente, extinciones por fin de contrato temporal o no llamamientos de fijos discontinuos.

Consideramos excesiva la necesaria devolución de la totalidad de las prestaciones, sería más adecuado la devolución de las correspondientes al trabajador despedido.

Las empresas de igual modo debido a la inseguridad jurídica creada por la cantidad de regulación, así como su mala comunicación, han sufragado gastos para la tramitación administrativa de estos expedientes, así como asesoramiento para entender las implicaciones de estas figuras (Lahera Forteza, 2020).

Otro de los grandes inconvenientes es el hecho de imposibilidad de contratación, ni de forma directa ni a través de empresas temporales de trabajo, hasta que no se finalice el ERTE.

Pero como se ha reflejado a lo largo del TFG los ERTE también han tenido grandes beneficios para las empresas. De hecho, se estima las empresas acogidas a un ERTE se han ahorrado un total de 30.000 millones de euros (hasta finales de abril), para el total de 6,6 millones de trabajadores contratados en estas empresas, según los datos del Ministerio de Trabajo y de Inclusión.

Esta cantidad supone el ahorro durante estos 15 meses desde que comenzó la crisis de casi la sexta parte del total de gastos en materia laboral.

Este montante total de 30.000 millones está formado por: 7.000 millones en relación con las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social, y por 23.300 millones en ahorro de los salarios brutos. (Bayona, 2021)

3.4.2. Implicaciones para los trabajadores

En cuanto a los trabajadores también se han visto gravemente afectados por esta medida, pero a pesar de ello la situación sería mucho peor en caso de haberse producido despidos colectivos.

Las prestaciones por desempleo sufragadas por el gobierno son de un 70% de la base reguladora, en cambio a partir del séptimo mes la prestación será del 50% de esta, y en caso excepcional podrá aumentarse hasta el 75% si se produce una baja por enfermedad laboral. Para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta los 180 días previos a la declaración del ERTE.

Además, los trabajadores ven reducido su poder adquisitivo debido a que existe un límite máximo de prestación social del Régimen General, a pesar de ello las empresas podrán complementar esta cantidad con lo que estime oportuno.

En caso de que la causa del ERTE sea la fuerza mayor, los trabajadores no consumirán paro durante la duración del expediente, pero debemos tener claro que este supuesto solo se produce en el supuesto de fuerza mayor si no es así si se consumirá. De acuerdo con el RDL 8/2020, de 17 de marzo (vid. apartado 2.2.2.) también se amparará a aquellos

trabajadores que no tengan derecho a paro por el tiempo de cotización o porque se les hubiera negado este derecho.

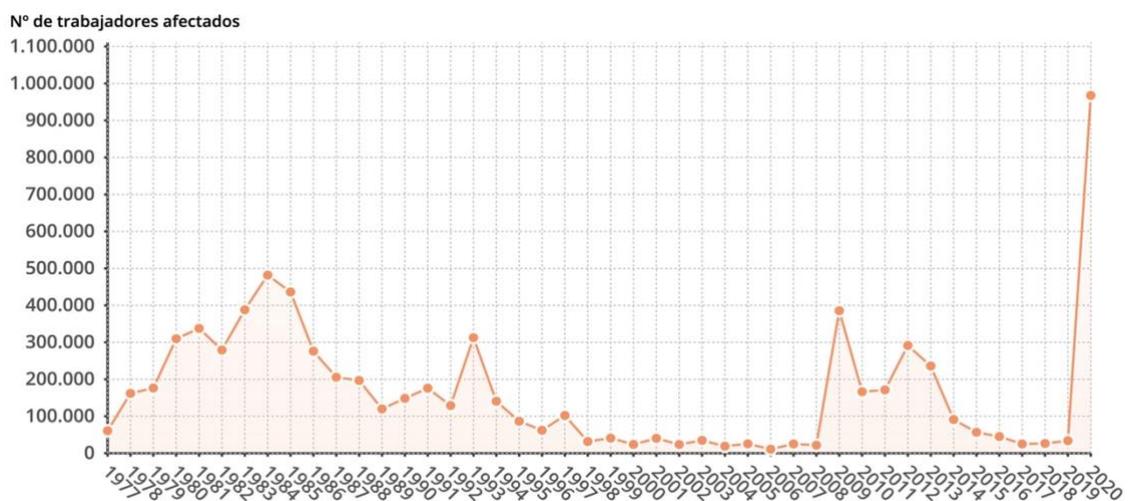
Uno de los puntos negativos de los ERTE para los trabajadores, es la suspensión de los contratos, por lo tanto, la falta de devengo efectivo, lo que conllevará que durante este tiempo no se generará derecho a vacaciones.

3.5. Evolución histórica de los ERTE

Para finalizar con el estudio de la figura de los ERTE como unas de las medidas más utilizadas para paliar los efectos de la crisis económica ocasionada por la pandemia del COVID-19. Se procederá al análisis de la evolución de trabajadores afectados por esta figura.

Como ya se ha destacado en numerosas ocasiones a largo del TFG, los ERTE no son una medida novedosa en nuestra legislación, como podemos comprobar en la Gráfica VII los primeros ERTE que aparecen en la serie temporal del Ministerio de Trabajo y Economía Social datan del año 1977. Pero no ha sido hasta el año 2020 cuando realmente se ha masificado el uso de esta figura jurídica.

Gráfico VII: Evolución del número de trabajadores afectados por un ERTE (desde 1977)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, www.epdata.es

En el 2020 se aprecia una diferencia entre ambas gráficas debido a que en la Gráfica VII solo se tienen en cuenta los ERTE de ámbito nacional, no aquellos presentados a autoridades locales o autonómicas.

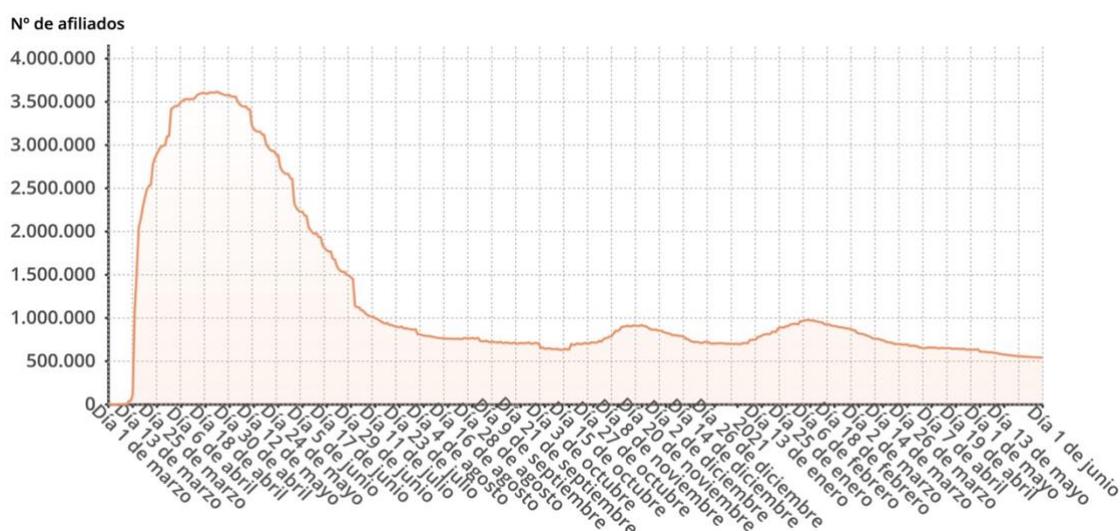
El máximo histórico de personas acogidas a un ERTE se alcanzó en el mes de mayo tras la declaración del estado de alarma y la imposición del confinamiento domiciliario, con una cifra de 3.617.205 trabajadores.

Desde que se inició la pandemia, el valor ha ido descendiendo a pesar de algunos leves ascensos (debidos a la segunda y tercera ola de contagios), alcanzando el valor mínimo a finales de mayo con 542.142 trabajadores acogidos a un ERTE, lo que representa un total de 95.439 menos afectados que a finales del mes anterior.

Por lo tanto, desde ese punto máximo en el mes de mayo ya se han incorporado a la actividad el 85% de afectados. Y de estas 542.142 personas, 168.662 se encuentran en suspendidas a tiempo parcial.

Siguiendo la tendencia observada durante toda la pandemia, y como se ha desarrollado previamente, los sectores más afectados por los ERTE son la hostelería y el turismo, manteniendo un 45,06% de los afectados por esta figura a finales de mayo. (EFE, 2021)

Gráfico VIII: Evolución del número de trabajadores afectados por un ERTE (desde marzo de 2020)



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, www.epdata.es

4. CONCLUSIONES

A través del estudio realizado se han podido alcanzar numerosas conclusiones, así como plantear ciertas cuestiones acerca de la situación futura y presente.

El primer planteamiento generado tras el análisis de la legislación, relativa a las distintas medidas planteadas por el Gobierno, es la percepción general de inseguridad jurídica tanto por la sociedad en general, como por las empresas, así como los propios entes públicos.

Lo que ha generado en no pocas situaciones visibles confusiones y mal entendidos entre los distintos actores, aparte de las propias contradicciones y enfrentamientos entre las autoridades. Desde el inicio de la declaración del estado de alarma se ha apreciado esta inseguridad y confusión, debido en primer lugar a la cantidad de normas y decretos publicados, en segundo lugar, por las decisiones en el límite temporal, de prorrogar o no ciertas medidas, como el estado de alarma, o los ERTE por fuerza mayor con las implicaciones y costes que esto tiene.

Esta inseguridad jurídica, como se indicó en el análisis microeconómico, ha supuesto elevados costes empresariales relativos a la tramitación y asesoría.

En segundo lugar, concluimos con toda claridad que los ERTE han cumplido su función en el corto plazo evitando la que podría haber sido una catástrofe económica y social, debido a que se habría recurrido como en la anterior crisis al uso masivo de la herramienta del despido colectivo. Según FEDEA, sino se hubiera empleado esta figura jurídica actualmente estaríamos con una tasa de paro rondando el 40%.

Aunque como plantearemos a continuación, la propia organización indica que esta situación no es sostenible en el tiempo, esta misma duda ya la ha planteado en numerosas ocasiones el Banco de España.

Pero a largo plazo nos planteamos ciertas cuestiones, ¿ha compensado alargar tanto los ERTE debido al enorme gasto que conllevará? Como se reflejó en el análisis macroeconómico, la economía española habría empleado cerca de 40.000 millones de euros en esta medida hasta finales de mayo, que probablemente según lo gastado durante los últimos meses y debido a la lenta disminución de personas afectadas por los ERTE,

podría llegar a los 45.000 millones a finales de septiembre (actual límite temporal de esta figura), solo en pagos directos de la prestación por desempleo supondrá un gasto cercano a los 3.400 millones.

Por este motivo, desde numerosos organismos internacionales, incluida la Unión Europea, se ha dudado de la verdadera eficacia de esta figura. Debido a que estas medidas relativas a la reducción del tiempo de trabajo son eficaces en periodos cortos de tiempo, y sobre todo en países con economías enfocadas en el sector de alto valor añadido.

Ambos requisitos no se han dado en España, ya que las personas que se mantienen afectas por los ERTE son principalmente sectores como la hostelería o el turismo, por lo que en abundantes casos una vez pasado el límite legal del mantenimiento de los empleos optaran por las medidas de flexibilización externa. Por este motivo se plantea la verdadera validez estructural a largo plazo de los ERTE.

A día de hoy todavía se mantienen bajo la protección de los expedientes unas 558.000 personas.

La siguiente cuestión es la sostenibilidad de los ERTE a largo plazo. Ya que esta figura plantea un problema microeconómico, ya que la extensión prolongada en países como España se podría convertir en un problema de paro estructural, así como el crecimiento de la brecha entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral, al igual que el problema en el acceso al empleo juvenil o el desempleo oculto tras la inactividad.

Por este motivo creemos los ERTE deben tener un fin cercano y no posponerlos más allá el tiempo para no provocar problemas coyunturales en el mercado laboral, y sobre todo es necesario realizar medidas destinadas a estos grupos vulnerables y que se pueden ver gravemente afectados por los ERTE, para la consecución de la mejora en su empleabilidad.

Por último, queremos destacar los retrasos producidos en términos de tramitación y pago de las prestaciones por desempleo a los trabajadores afectados por ERTE. En los primeros meses del uso de esta figura, en torno al 40% de los trabajadores no estaba percibiendo las cuotas de forma adecuada o estaban sufriendo impagos temporales.

5. REFERENCIAS

-Centro de coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias “nº13. Neumonía por nuevo coronavirus (2019-nCoV) en Wuhan, provincia de Hubei, (China)” Informe Semanal, 31/01/2020, Banco de España.

-Torres, R; Fernández, M.J. “El Gran confinamiento de la economía española” Cuadernos de Información Económica 276 mayo/junio, 2020, Funcas.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29 de marzo de 1995).

-Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre de 2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE 30 de octubre de 2012).

-Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE. “Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de COVID-19” Guía Práctica de aplicación de medidas de carácter laboral y de Seguridad Social, 13/04/2020, CECAP.

-Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE 18 de marzo de 2020).

-Nota sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-841CRA, de 28 de marzo de 2020).

-Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo de 2020. (BOE 18 de marzo de 2020).

-RDL 9/2020, de 27 de marzo de 2020, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE 28 de marzo de 2020).

-RDL 10/2020, de 29 de marzo de 2020, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE 29 de marzo de 2020).

-RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. (BOE 22 de abril de 2020)

- RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE 13 de mayo de 2020)

-RDL 30/2020, de 29 de septiembre de 2020, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE 30 de septiembre de 2020).

-RDL 02/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE 27 de enero de 2021)

-Arce, O. “El impacto de la crisis del COVID-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres.” Artículos Analíticos, Boletín Económico, 08/07/20, Banco de España.

-Hernández de Cos, P. “El impacto del COVID-19 en la economía española”. Artículos Analíticos, Boletín Económico, 01/07/20, Banco de España.

-Izquierdo, M; Puente, Sergio; Regil, Ana. “los ERTE en la crisis del covid-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados”. Artículos Analíticos, Boletín Económico, 02/21, Banco de España.

-Hernández de Cos, P. “La economía española ante la crisis del COVID-19. comparecencia ante la comisión de asuntos económicos y transformación digital del congreso de los diputados 18 de mayo de 2020”. Documentos ocasionales nº2023, 05/2020, Banco de España.

-Felgueroso, F., García Pérez, J.I., Jiménez, S. (2020). *Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Choque Económico*. Fedea

-Instituto Nacional de Estadística. (2021). Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados. Primer trimestre de 2021.

-Eurostat. (2020). EU labour market in the second quarter 2020. Total labour market slack up to 14%, sharp drop in hours worked. Eurostat Newsrelease.

- Gobierno de España. (2021). *El paro registrado baja en 129.378 personas en el mes de mayo, la mayor reducción mensual de la serie histórica*.

-RDL 11/2021, de 27 de mayo de 2021, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (BOE 28 de mayo de 2021)

-Lahera Forteza, J. *La distribución de costes públicos y privados en la crisis del Covid-19*. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 17-29, jul. 2020. ISSN 2660-7360. Disponible en:
<<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5537/3910>>

-Bayona, E. (2021) *Las empresas en ERTE se han ahorrado más de 30.000 millones en sueldos y cotizaciones*. Público. Recuperado de: <https://www.publico.es/economia/ertes-empresas-erte-han-ahorrado-30000-millones-sueldos-cotizaciones.html>