



REPERCUSIÓN DE LOS ESTADOS DE ALARMA EN EL AUMENTO DE LOS ERTE

Impact on alarm states on the increase in ERTES

MARTO EGIDO PIQUERAS ¹, MARÍA EGIDO MÍNGUEZ ²

¹Cedeu de Madrid, España

²Universidad Católica de Valencia, España

KEYWORDS

COVID-19
ERE
ERTE
Pandemic
Workers
Spain
Job

ABSTRACT

In this paper we will address the phenomenon of ERTE in Spain in the global context generated by COVID-19. In this respect, we will first analyze the concept of Temporary Layoffs and their regulation within the Spanish legal system. We will then proceed to explore the role that this institute played in dealing with the recent pandemic in our country, comparing it with other similar mechanisms used in other States. In addition, we will highlight the main statistics on the use of ERTE in recent years.

PALABRAS CLAVE

COVID-19
ERE
ERTE
Pandemia
Trabajadores
España
Empleo

RESUMEN

En el presente trabajo abordaremos el fenómeno de los ERTE en España en el contexto global generado por la COVID-19. A este respecto realizaremos, en primer lugar, un análisis de la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y su regulación dentro del ordenamiento jurídico español. Luego, procederemos a explorar el rol que este instituto tuvo a la hora de enfrentar la reciente pandemia en nuestro país, comparándola con otros mecanismos análogos utilizados por en otros Estados. Además, pondremos de relieve las principales estadísticas en torno al uso de los ERTE en los últimos años.

Recibido: 17/ 05 / 2022

Aceptado: 24/ 07 / 2022

1. Introducción

La COVID-19 ha generado una situación sin precedentes en todo el mundo, paralizando la economía global y obligando a los Estados a tomar medidas urgentes para afrontar la crisis sanitaria, económica y social que esta pandemia produjo afectando a todos los sectores y segmentos de la población (Caldevilla-Domínguez *et al.*, 2021; Barrientos-Báez *et al.*, 2022).

El mercado laboral no estuvo exento de las enormes dificultades que la mencionada pandemia generó. En este sentido, el Estado español se vio obligado a suspender temporalmente un elevadísimo número de contratos laborales debido al confinamiento impuesto por cuestiones sanitarias a todas aquellas personas que no desempeñaban aquellas actividades consideradas “esenciales”. La herramienta utilizada en nuestro país ha sido la del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

El ERTE constituye un instrumento legal por medio del cual la Administración Estatal autoriza al empleador a suspender transitoriamente los contratos laborales de todos, o de una parte de sus empleados. Para este fin, la empresa debe acreditar el cumplimiento de ciertos requisitos que están detallados en las normas que rigen este procedimiento.

En este sentido, el informe sobre el impacto COVID-19 en el número de solicitudes de ERTE aparece en las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social. En términos de empleo, las medidas de protección y flexibilización laboral han tendido a contrarrestar la caída, originando, sin embargo, una reducción del número de horas trabajadas, para recuperarse gradualmente en la primera mitad de 2021.¹

Este instrumento se encuentra regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, destacando que los empleados que se acogen a un ERTE continúan cobrando una prestación contributiva, mantienen sus condiciones de ocupados y no engrosan las listas del paro.

En el presente trabajo procederemos a analizar, en primer lugar, el surgimiento de esta figura dentro del sistema jurídico español, resaltando la importancia que la misma tuvo a la hora de mantener los puestos de trabajo de una gran cantidad de ciudadanos durante la situación generada por la COVID-19, siendo los ERTE una gran ayuda a la hora de paliar los efectos que la mencionada pandemia produjo.

Asimismo, abordaremos las principales diferencias entre el despido colectivo fundado en causas económicas y el ERTE, no debiendo confundir los ERTE (herramienta provisional con los ERE que contemplan el despido definitivo del trabajador)

Más adelante, en el presente trabajo procederemos a ponderar las principales diferencias y similitudes existentes entre la figura del ERTE con otras figuras afines previstas en el derecho comparado.

Elaboraremos una descripción de la influencia que, la figura en estudio, provocó en la sociedad española, el costo que resultó su aplicación para el erario público, así como también mencionaremos las ventajas e inconvenientes tienen los ERTE para el mercado laboral español. Analizaremos las cifras de utilización de esta medida laboral antes de la pandemia y después.

Finalmente haremos un análisis del futuro que depara a esta figura y medidas afines, concluyendo acerca de si resulta necesario su mantenimiento o si, por el contrario, ya han realizado su labor y habría que avanzar hacia otro tipo de herramientas.

2. ERTE

En el presente capítulo procederemos a realizar un análisis de la figura de los ERTE, abordando sus antecedentes, así como también su regulación legal y su funcionamiento. Como surgió su nacimiento, si fue acertada su inclusión en la legislación laboral, y lo más importante, sus resultados.

2.1. Antecedentes

A partir de la crisis económica de 2007/2008 comenzaron a proliferar, dentro del continente europeo, varias figuras en el ámbito del derecho laboral destinadas a evitar que se produzcan despidos de manera masiva por las dificultades económicas que atravesaban muchas empresas. A esto se añadió la reciente pandemia global a consecuencia de la aparición del virus denominado COVID-19.

Estas figuras apuntaron hacia la reducción de las jornadas laborales o a suspensión temporal de algunos de los empleados a fin de dar un cierto respiro a los empleadores a la hora del pago mensual de los salarios. Los ERTE fue una gran tabla de salvación para muchas empresas que hubieran tenido que despedir a sus empleados y cerrar sus negocios.

Esta herramienta, los ERTE, claramente han logrado sostener el empleo y contener el incremento del paro. Es más, el esfuerzo de algunos países para incorporar el trabajo temporal en los esquemas de protección y limitar los despidos de empleos inestables, como ha hecho España, ha evitado tanto una mayor pérdida de ocupación, como un volumen más elevado de desempleo. (Ruesga y Viñas, 2021, p. 246)

1 Informe sobre Impacto de la COVID-19 sobre las Estadísticas del Mº de Trabajo y Economía Social. <https://cutt.ly/GBwxnGL>

Cabe destacar que, si bien la figura del ERTE existe desde varios años antes de que surgiera la pandemia generada por la COVID-19, la realidad es que antes de que esto sucediera, esta solución jurídica puesta a disposición de los empleadores no tenía tanta preponderancia en nuestro ordenamiento legal.

Ante una situación, que podríamos considerar como de excepcionalísima emergencia, sin precedentes en el último siglo, en las que colocó la mencionada pandemia a las economías mundiales, exigió una serie de respuestas normativas urgentes y de inmediata aplicación por parte de los empleadores .

La situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 ha sometido a una intensa prueba de esfuerzo al ordenamiento jurídico en su conjunto, y al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en particular. En España, con el precedente de dos decretos leyes (DD.LL. 6/2020 y 7/2020) que declararon situación asimilada a accidente de trabajo para el personal laboral y funcionario, respectivamente, las bajas médicas por contagio o aislamiento debidas al coronavirus. El pistoletazo de salida de la ingente producción normativa alumbrada para dar respuesta a las gravísimas consecuencias sanitarias. (Cavas, 2020, p. 105)

Podemos afirmar entonces que, como respuesta a la gravedad de la crisis económica generada por la COVID-19 los Estados han diseñado una batería de normas dirigidas a amortiguar dicha situación, siendo los ERTE una de los principales herramientas jurídicas utilizadas.

La vertiente laboral de esta respuesta ha sido una de las más importantes. Durante el tiempo en que ha venido desarrollándose este suceso jurídico se ha promulgado un número importante de normas, que han afectado a instituciones laborales fundamentales. Se habla, así, de un verdadero “Derecho de la emergencia COVID”, radicalmente diferente a otras experiencias anteriores de respuestas a crisis en la economía o en el empleo. (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2020, p. 234)

La figura en estudio se ha erigido en tiempos de emergencia sanitaria como una herramienta útil para combatir el aumento de los índices de paro en nuestro país. De esta forma, se evitó la pérdida masiva de puestos de trabajo, protegiendo las rentas de muchas familias en España y sosteniendo los índices de consumo a fin de mantener a salvo la economía nacional.

En este sentido, estos autores afirman al abordar la importancia de los ERTE que el “esfuerzo de algunos países para incorporar el trabajo temporal en los esquemas de protección y limitar los despidos de empleos inestables, como ha hecho España, ha evitado tanto una mayor pérdida de ocupación, como un volumen más elevado de desempleo” (Ruesga y Viñas, 2020, p. 246).

2.2. Regulación legal

En primer lugar, debemos decir que el derecho a trabajar se encuentra consagrado dentro de la Constitución Española de 1978. Es por ello que, a la hora de analizar cualquier instituto derivado del derecho laboral, debemos de tener en cuenta los principios aplicables a todas las garantías constitucionales.

Ya en el año 1980 se reguló, a través de la Ley 8/1980 de 10 de marzo la figura del ERTE. En esa disposición se preveía la suspensión temporal de los puestos de trabajo en una empresa. El artículo 47 del Estatuto de los trabajadores regula una serie de supuestos en torno a la reducción de jornadas laborales, las suspensiones de los contratos laborales derivadas de cuestiones económicas, técnicas o por causas de fuerza mayor.

En el año 1994 la figura del ERTE es modificada. Se amplian los supuestos regulados por el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se incorpora, dentro del citado precepto legal, el procedimiento específico al cual deben someterse los ERTE.

El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, vigente al día de hoy, comienza estableciendo que:

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.²

Vale la pena resaltar lo expresado por estos autores al referirse al primer elemento principal de la norma que estamos estudiando “La primera, sin duda, los expedientes de suspensión o reducción temporal de empleo (ERTE), un mecanismo que supone la suspensión de los contratos de trabajo y la percepción por los trabajadores de prestaciones por desempleo, aun manteniendo formalmente su empleo” (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2020, p. 239).

En el caso de aquellos supuestos en los que el ERTE se encuentre fundado en causas organizativas, económicas, técnicas o de producción, la medida lleva consigo la reducción de entre un 10% y un 70% de la jornada, sin que sea posible la asignación de horas extra. Dicha limitación no se tiene en cuenta en aquellos casos en los que la medida se fundamenta en fuerza mayor.

2 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. Artículo 47.

El citado artículo en estudio establece que se entiende como “causas económicas” aquellos casos en los que los resultados de la empresa propiedad del empleador ostente una situación financiera negativa, la cual debe ser actual y persistente en sus ingresos habituales. Además, hace referencia a la disminución de las ganancias durante dos trimestres consecutivos.

En cuanto al procedimiento, establece el artículo 47.3 del estatuto de los trabajadores que:

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días³

Como podemos observar, el procedimiento se abre con un período de consulta dirigido a aquellas personas que se verán afectada por la medida de suspensión. Además, el citado artículo establece la conformación de una comisión representativa de los empleados implicados en el proceso, la cual es integrada también por la autoridad laboral. Mientras se realice el período de consultas, , las partes tienen amplias facultades de negociación. En cuanto a la dinámica de este proceso, establece el artículo en estudio que:

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.⁴

Una vez finalizado este período, el empleador debe comunicar su decisión relativa a la suspensión temporal, la cual puede ser impugnada ante las autoridades laborales. Vale la pena resaltar, a los fines del presente trabajo, el supuesto regulado por el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores referente a la existencia de fuerza mayor temporal como razón fundante de la suspensión.

En este sentido, establece el citado artículo que, “la fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.”⁵

Cabe destacar que el procedimiento para este tipo de suspensiones se encuentra regulado mediante el Real Decreto 1483/2012 de 29 de Octubre. En este sentido, el artículo 31 de la citada norma dispone que, “la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado.”⁶

El procedimiento se inicia a través de una comunicación por parte del empleador a la autoridad laboral competente en la que exprese su intención de llevar a cabo suspensiones, amparándose en la fuerza mayor y acompañando todos los documentos probatorios que considere pertinente. Una vez sustanciada dicha acción se dará traslado a los representantes de los trabajadores notificándoles la decisión.

La autoridad laboral cuenta con cinco días desde que el expediente tiene entrada en el órgano competente laboral para dictar su resolución, siempre motivada y con arreglo a la legislación actual.

Por último durante el período de aplicación del expediente de aplicación del ERTE:

La empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de los trabajadores y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales.⁷

2.3. Los ERTE en contexto de la COVID-19

Como venimos adelantando a lo largo de la presente investigación , los ERTE se han erigido como una herramienta efectiva a la hora de paliar algunos de los efectos negativos provocados por la pandemia de la COVID-19.

Debemos decir que la situación de emergencia sanitaria escaló con una velocidad vertiginosa en el continente europeo, obligando a los Estados a tomar medidas de urgencia sin precedentes. En este contexto es cuando en

3 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. Artículo 47.3.

4 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. Artículo 47.

5 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. Artículo 47.6.

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

7 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. Artículo 47.7 inciso c).

nuestro país se recupera una herramienta jurídica (ERTE), ya existente y que tuvo un efecto altamente satisfactorio para dar solución al problema derivado de la crisis sanitaria producida por la COVID-19.

Se adecuaba perfectamente a los objetivos que se querían lograr con el confinamiento, ya que aseguraba a la vez el confinamiento de los trabajadores y la salvaguardia de los puestos de trabajo, mediante la ayuda económica a las empresas, a las que se les levantaban los costes laborales, tanto salariales como de seguridad social, en tanto no fuera posible volver a la situación previa. (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2020, p. 247)

Vale la pena destacar el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19. En sus considerandos, el citado Real Decreto-Ley expresa que:

Más allá de las medidas específicas de apoyo a los ciudadanos y familias afectadas por la presente situación excepcional, es preciso adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados⁸.

Cabe destacar que la figura en estudio se encuentra ubicada en el Capítulo II del Decreto, el cual se titula “Medidas de Flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”. Podemos apreciar claramente el objeto principal que detentan los ERTE.

El artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo regula los llamados “ERTE COVID-19” expresando que aquellas suspensiones o reducciones que encuentren su causa en la situación de crisis sanitaria producida por la pandemia “tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”⁹

En este sentido, los autores citados afirman que “En estos casos se considera acreditada la existencia de fuerza mayor, lo que permite acudir a un procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada, para el que se prevé un régimen especial, más rápido y simplificado.” (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2020, p. 239).

Aquellos casos que puedan incluirse dentro de los supuestos regulados en el artículo 22.1 del RDL 8/2020 deberán someterse al procedimiento específico dispuesto para los ERTE. En cuanto a los pasos a seguir para acogerse dentro de esta figura, establece el artículo 22.2 a) que “El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia de la COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.”¹⁰

Asimismo, la autoridad laboral deberá en todos los casos ser constatada por el organismo de aplicación. En cuanto al alcance personal del decreto no establece diferenciación entre los distintos empleados. El RDL 8/2020 no efectúa ninguna precisión ni inclusiva ni excluyente, de modo que la suspensión de contrato o reducción de jornada puede alcanzar a cualquier trabajador de la empresa cuya actividad se vea afectada por la causa determinante del ERTE, con independencia de la duración o clase de contrato. (Cavas, 2020, p. 109)

Vale la pena destacar lo dispuesto por el artículo 24 del Decreto-Ley en estudio. Esta disposición exonera a las empresas del pago de los aportes establecidos en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. Con esta medida, el Estado intentó aliviar la carga que supone el mantenimiento del vínculo laboral, favoreciendo así la permanencia de los puestos de trabajo.

En este sentido, el inciso 5 del artículo mencionado en el párrafo anterior expresa que las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.¹¹

Vale la pena destacar que la administración se ha mostrado flexible en cuanto a ciertos requisitos formales de los ERTE, favoreciendo el mantenimiento de los puestos de trabajo.

En esta línea, el citado autor expresa que “que, durante el período álgido de la pandemia, tanto la Dirección General de Trabajo como el SPEE aplicaron un criterio de máxima flexibilidad, admitiendo que las empresas

8 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Considerando 15.

9 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 22.

10 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 22.2 inciso a).

11 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 24 inciso 5).

podrían realizar modificaciones en los ERTE aprobados sin tener que dirigir nueva solicitud a la autoridad laboral” (Cavas, 2020, p. 114).

Por último, el artículo 28 del Real Decreto-Ley 8/2020 establece que todas las medidas reguladas en el artículo 22 y ss. de su texto serán de aplicación mientras dure la situación extraordinaria de COVID-19. Vale destacar que este plazo fue prorrogado por el Real Decreto-ley 28/2021. Destaca también el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados de la COVID-19. Esta norma tenía como fin, la de complementar ciertos aspectos de la regulación legal, sancionada a principios de ese mes, destinada a contener los efectos negativos de la pandemia.

Debemos entender que la pandemia significó una situación extraordinaria y prácticamente sin precedentes. Por esta razón, el Estado debió ir dictando normas sobre la marcha para contener la crisis. La figura elegida para ello fue la del Real Decreto-ley ya que es el mejor que se adapta a las situaciones de urgencia.

Dentro de sus considerandos, esta norma expresa la razón por la cual la misma es la más adecuada:

El notablemente estancamiento que está registrando nuestro mercado laboral, unido al importante volumen de ERTes presentados, desde la declaración del estado de alarma, ponen de relieve la necesidad de arbitrar nuevas medidas e instrumentos que contribuyan a paliar los efectos de esta crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras de nuestro país.¹²

El artículo segundo de la norma en estudio establecía que “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.”¹³

Podemos observar claramente de qué manera el legislador induce a los empresarios a utilizar la figura de los ERTE al eliminar como justificación de despido aquellas situaciones de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas u organizativas.

Con el objeto de proteger la continuidad de las relaciones laborales, el artículo 5 del mencionado Decreto-ley dispone la interrupción del cómputo de duración máxima de los contratos temporales. El artículo tercero establece un sistema flexible a fin de reconocer las prestaciones por desempleo para las personas que se encontraban incluidas dentro de la figura de los ERTE. En este sentido establece el citado artículo que:

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas¹⁴.

Además, este nuevo procedimiento contaría con una solicitud colectiva, en la cual constaría la información relevante de los empleados a incluir en la medida de suspensión y en el que debía describirse las medidas a adoptar.

Esta comunicación debía realizarse dentro de los cinco días desde que solicitaba el ERTE y se presentaba a través de medios electrónicos. Es importante destacar que el Real Decreto 8/2020, cuya vigencia estaba prevista hasta finales del mes de mayo de 2020 fue prorrogado con el fin de permitir la reactivación del sector industrial y la protección de los puestos laborales.

Mediante Real Decreto 24/2020 de 26 de Junio, se disponía que las empresas debían reincorporar paulatinamente a sus empleados, no pudiendo los empleadores contratar nuevos trabajadores en tanto no se hayan terminado los ERTE, salvo algunos casos excepcionales. Además se estableció la prórroga de las medidas en estudio hasta el 30 de septiembre de 2020.

Estudiando el artículo 6 del Real Decreto-Ley 24/2020 dispone que:

El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa del artículo 23 de dicha norma y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del presente real decreto-ley¹⁵.

12 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Considerando 1.

13 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Artículo 2.

14 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Artículo 3.

15 Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Artículo 6.

Los ERTE se fueron extendiendo hasta que se puso fin al estado de alarma.

2.4. Consecuencias de los ERTE para las partes

El trabajador afectado por un ERTE pasa a encontrarse en suspensión de su contrato laboral. En consecuencia, tiene derecho al cobro del 70% del sueldo que percibía durante los primeros seis meses en los que se encuentre incluido dentro de esta figura. A partir del séptimo mes dicho porcentaje se reduce al 50 %.

Como podemos observar, el trabajador conserva un gran porcentaje de sus prestaciones, permitiéndole procurar su sustento mientras se encuentra afectado por la medida de suspensión o reducción de su jornada laboral. Además, el empleado incluido dentro del ERTE no puede ser despedido dentro de los seis meses posteriores a la fecha en la que retoma su puesto de trabajo.

Si se ha dado cumplimiento al procedimiento establecido por ley, el pago de las mencionadas indemnizaciones corre a cargo de la Seguridad Social. Además, si la medida se ha fundado en causas de fuerza mayor, el período de suspensión no será computable en el caso de que el beneficiario se ampare posteriormente en prestaciones de desempleo.

En caso de que la aplicación del ERTE suponga una reducción de la jornada, la empresa deberá seguir abonando el salario proporcional a las horas en el que el empleado presta servicios. En cuanto a los beneficios que adquiere el empresario en los casos de ERTE encontramos, en primer lugar, la exoneración del abono de las cotizaciones sociales de aquellos trabajadores afectados, si la medida fue fundada por fuerza mayor. Además, en aquellos ERTE solicitados a partir del 29 de febrero de 2020, las empresas que contaban con cincuenta trabajadores o menos no debían abonar las cotizaciones sociales de aquellos empleados incluidos en esta figura.

De cualquier manera, el principal beneficio para el empleado, incluido dentro de la figura del ERTE, la constituye el derecho a conservar su puesto de trabajo. Esta figura es un recurso extremadamente útil para la empresa, puesto que le permite reducir considerablemente sus costos laborales mientras dure la situación desfavorable que justifica la adopción de esta medida. De esta forma, se protege a las empresas nacionales, tutelando también los puestos de trabajo de los ciudadanos.

Por último, cabe destacar que en aquellos casos en los que los ERTE se encuentren justificados en causas de fuerza mayor, la Seguridad Social exime del pago del 100% de la sumas debidas a aquellas empresas con menos de 50 empleados. En el caso de que la entidad cuente con más de 50 trabajadores, se otorga una reducción del 75% de las prestaciones correspondientes.

2.5. ERTE y despidos colectivos

El artículo 51 del Estatuto de los trabajadores regula el despido colectivo estableciendo que el mismo tendrá lugar cuando se funde la extinción de un elevado número de empleados de una empresa en causas económicas, técnicas u organizativas.

En cuanto a la definición del concepto de “causas económicas” la ley adopta un concepto similar al anteriormente tratado en ocasión de analizar los ERTE. Asimismo, el citado artículo establece que:

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.¹⁶

Destacar que la reforma acometida por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha flexibilizado enormemente la legislación laboral reformulando figuras como el ERTE y el despido colectivo.

Encontramos una gran diferencia entre el despido colectivo y el ERTE en el hecho de que el primero supone la extinción del vínculo laboral y el segundo que esa extinción no es definitiva si no temporal. Este dato no resulta menor, pues debemos tener en cuenta que al mantenerse el vínculo laboral, aquellos casos en los que se acude a la figura del ERTE no se contabilizarán como personas en paro.

En el caso del despido colectivo, y a diferencia con los ERTE, el empleado tiene derecho a percibir la totalidad de la indemnización y a acogerse dentro del sistema de desempleo, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para ello. Además, el vínculo con la empresa queda extinguido una vez que la patronal haya cumplido con el pago de la indemnización.

En este sentido, el citado autor expresa que “el despido colectivo se configura jurídicamente como un supuesto de resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, fundado en causas sobrevenidas de carácter empresarial y sometido a control judicial posterior” (Pérez, 2012, p. 319).

Otra diferencia entre estas dos figuras la encontramos en el hecho de que el empleador no debe abonar indemnización alguna cuando afecta a trabajadores la figura de los ERTE.

16 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. Artículo 51.

3. Figuras afines al ERTE en el derecho comparado

España no ha sido el único país en implementar figuras como los ERTE ante la abrupta crisis generada por la COVID-19. Ante la situación generada por la pandemia, la Unión Europea lanzó una serie de ayudas llamadas "Next Generation UE". El informe acerca del Impacto de la COVID-19, realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía social, expresa al referir al objeto de dichos fondos:

Para reconstruir la economía en el marco de la COVID-19, dotándolo con un máximo de 750.000 millones de euros para ayudas y préstamos a regiones y sectores más afectados por la pandemia, asociados a proyectos de inversión medioambientales, tecnológicos y a la I+D+i, prioritariamente, vinculados a reformas estructurales, adicional a los 1.075.000 millones de euros de presupuesto plurianual 2021-2027.¹⁷

Tenemos que destacar que, al no reflejar las tasas de desempleo las situaciones de suspensión del vínculo laboral o las reducciones de jornadas, algunos autores afirman que este indicador no resulta del todo efectivo para traducir la magnitud que la crisis generada por la COVID-19 tuvo sobre los mercados laborales. Ruesga y Viñas (2021, p. 89), afirman que en Europa, las estadísticas de empleo y las de paro, no reflejan la magnitud del impacto de la pandemia. En esta crisis, la cifra total de horas trabajadas es una de las variables que muestra con mayor precisión lo sucedido.

De esta manera, Francia se ha inclinado por fortalecer figuras afines al ERTE, mientras que otros países como el caso de Alemania, optaron por institutos que favorecieron la reducción de la jornada laboral. En este sentido, expresan los citados autores, al referir al caso francés que "las empresas pagarían una compensación equivalente al 70% del salario bruto (alrededor del 84% del salario neto) a sus empleados, porcentaje que ascendería al 100% en el caso de los trabajadores con salario mínimo" (Cuadro *et al.*, 2020, p. 34).

Además, el Estado se comprometió a reembolsar el coste que estas medidas significaban para las empresas en aquellos salarios que no superasen los 6.927 euros mensuales. Cabe destacar que se llegaron a registrar más de ocho millones de personas acogidas al sistema francés de protección del empleo.

Italia también optó por un sistema que garantizaba a los empleados de las empresas azotadas por la crisis generada por la COVID-19 el ingreso a un sistema de desempleo transitorio, el cual se fundaba en

casos de fuerza mayor. Además, se suspendieron los despidos durante cinco meses y se les otorgaba a los empleadores la oportunidad de regularizar a sus empleados.

Distinto fue el caso del Reino Unido que se inclinó por un sistema de incentivos para los empleadores.

En concreto, "para aquellas compañías que decidiesen mantener a su plantilla sin trabajar en lugar de reducirla se les aseguraba el pago del 80% del salario, hasta un límite de 2.500 libras al mes, además de las cotizaciones a la Seguridad Social y las contribuciones al sistema de pensiones" (Cuadro *et al.*, 2020, p. 36).

También se implementó un plan de permisos con el fin de conservar el vínculo laboral entre empleado y empleador. "El objetivo principal del plan de permisos era mantener los vínculos entre empleador y los empleados, ya que las empresas experimentaron una baja demanda temporal debido a las restricciones de salud pública. La razón por la que el gobierno quería hacer esto era para permitir una mayor recuperación cuando se levantaran esas restricciones" (Pope *et al.*, 2020, p. 5).

En Alemania se recurrió a un sistema de reducción de la jornada laboral. Lo interesante de este sistema llamado "kurzarbeit", es que, al reducirse la cantidad de horas de trabajo del empleado, se modifican también las prestaciones recíprocas existentes en la relación laboral. En este sentido establece que, los trabajadores afectados tienen derecho a un subsidio estatal (Kurzarbeitergeld) cuyas funciones son, por una parte, compensar la pérdida de salario de los trabajadores con jornada reducida y, por otra, evitar despidos por causas económicas. Su objetivo es estabilizar el empleo en las situaciones de crisis de la empresa. Podemos destacar que en el sistema alemán descrito, el empleador queda obligado a retribuir las horas efectivamente trabajadas por el empleado. Por otra parte, el estado otorga un subsidio a las personas que se ven afectadas por la reducción de la jornada.

Así, cabe destacar que fueron varios los Estados que optaron por apoyarse en figuras que protejan el empleo a fin de paliar las tremendas consecuencias que la crisis generada por la COVID-19 supuso, tanto para las economías familiares, como también el sistema laboral a nivel nacional.

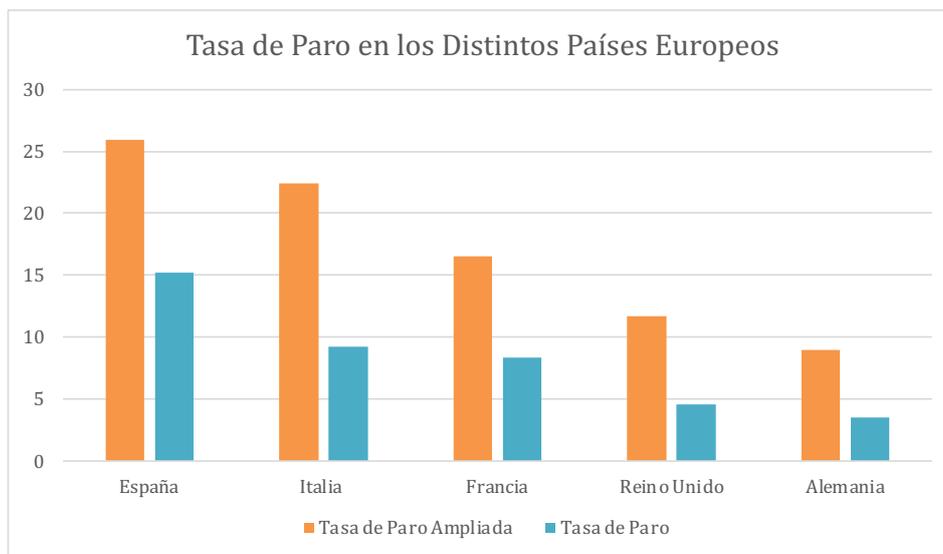
La Comisión Europea consideró que resultaba necesario mantener las rentas del trabajo durante la crisis sanitaria a fin de que el consumo interno no cayera y que los ciudadanos contaran con los recursos para superar esa alarmante situación. En este sentido, se lanzó el *European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency*, el cual, representaba un programa destinado a respaldar financieramente aquellos instrumentos utilizados por los distintos Estados europeos destinados a proteger la conservación de los puestos de trabajo.

Al respecto, los citados autores expresan al referir al mencionado programa europeo que, "proporciona apoyo financiero a los Estados miembros para hacer frente a sus respectivos programas nacionales, con préstamos que pueden llegar a alcanzar hasta 100.000 millones de euros para el conjunto europeo, financiados vía comunitaria con la emisión de bonos sociales" (Ruesga y Viñas, 2021, p. 249).

Hay que tener en cuenta, y sumar a los indicadores de paro, aquellas personas que se encontraban bajo el régimen de suspensión de sus actividades o de subempleo por horas, este dato nos da una visión más certera acerca de la situación real de desempleo en cada uno de los países analizados dentro del presente capítulo. Como podemos observar en el cuadro plasmado a continuación, en el tercer trimestre del año 2020 las tasas de paro eran altísimas en varios países del continente europeo.

Además, cabe destacar que en algunas ocasiones los porcentajes de paro llegan hasta a triplicarse al tener en cuenta dentro del análisis descrito las situaciones incluidas dentro de los ERTE u otras figuras afines aplicadas dentro del continente europeo. Debemos tener en cuenta, por último, que las figuras analizadas en el presente epígrafe han significado una gran ayuda para amortiguar la situación imperante durante la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Sin embargo, el éxito real de su aplicación dependía de que la pandemia y sus efectos no se prolongaran demasiado en el tiempo, ya que este sistema se erigía como una medida de contención cuya permanencia en el tiempo no resultaba viable.

Figura 1. Tasa de paro de algunos países europeos



Fuente: (3er trimestre 2020, en porcentaje de la población activa). Elaboración propia a partir de Eurostat.

Por último, vale la pena revisar en cuadro comparativo las figuras analizadas en el presente trabajo y los efectos que las mismas provocaron en sus respectivos Estados.

Tabla 1. Síntesis normativa europea sobre ERTE (STWS)

Concepto	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido
Nombre	Kurzarbeit	ERTE	Chomage Patriel	Cassa Intergrazione Guadani	Coronavirus Job Retention Scheme
Existencia Previa	SI	SI	SI	SI	NO
Mejora de Condiciones ante covid	SI	SI	SI	SI	SI
% Cobertura Sobre el Salario Bruto (1) o neto (2)	60-87% (2)	70% (1)	70% (1); 84% (2)	80% (1)	80% (1)
Financiación Pública de Coste	SI, hasta 100%	SI, hasta 100%	SI, hasta 100%	SI, hasta 92-96%	SI, excepto seguridad social (pensiones y seguro)
Cobertura de algún tipo de Empleo Atípico	SI	SI	SI	SI	SI
Prohibición de Despidos	SI Sujeto a Negociación Colectiva	SI Prohibición despido, contratación, horas extras	SI Prohibición mientras dure el tiempo de STWS	SI Con la excepción de despidos colectivos	SI Prohibición despido individual, siempre que exista en el acuerdo

Fuente: Ruesga y Viñas (2021). Elaboración propia a partir de OECD (2020b); Müller y Schulten (2020); Blanchard y Philippon y Pisani-Ferry (2020); ETUC (2020).

4. Impacto de los ERTE en España

En el presente capítulo procederemos a realizar un análisis acerca del impacto que tuvo la figura de los ERTE en nuestro país. Concretamente, analizaremos su incidencia a la hora de enfrentarse a los gravísimos problemas dentro del mercado laboral que la crisis provocada por la COVID-19 generó. Además, profundizaremos acerca del costo que la aplicación de la figura en estudio significó para las arcas públicas y las ventajas y desventajas que esta detenta para el mercado laboral.

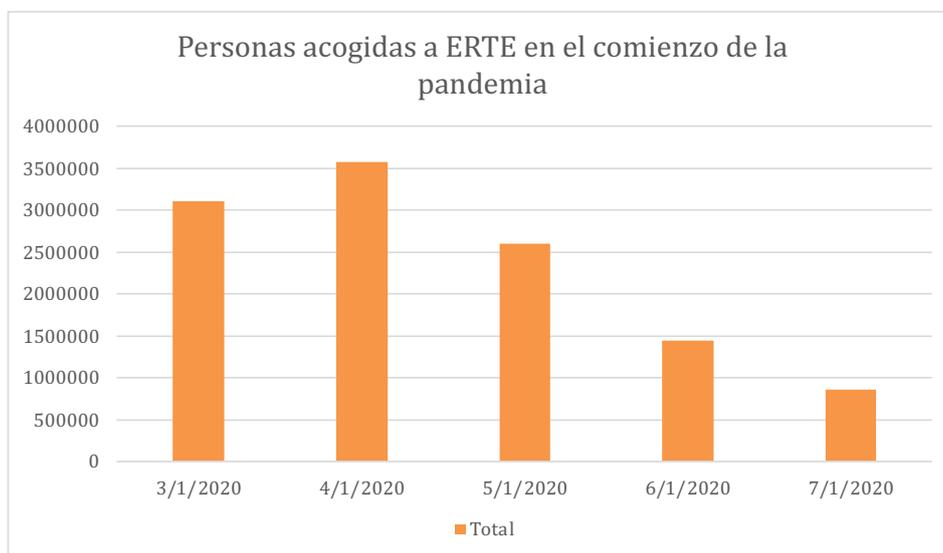
4.1. Efecto de los ERTE en España

Como venimos desarrollando a lo largo del presente estudio, el fenómeno de los ERTE fue ampliamente utilizado durante la crisis sanitaria generada por la COVID-19, por lo que sus cifras escalaron abruptamente con el surgimiento de la pandemia.

Destacamos que, con el decreto del confinamiento se produjo un gran aumento en las tasas de paro y de los contratos laborales sometidos a ERTE en nuestro país. Lógicamente, con el correr de los meses y la paulatina reapertura de las actividades estos números fueron bajando, tomando una tendencia hacia una paulatina estabilización del mercado laboral.

A continuación, presentaremos algunos gráficos que dan cuenta de la situación de los ERTE en nuestro país al comienzo de la pandemia generada por la COVID-19.

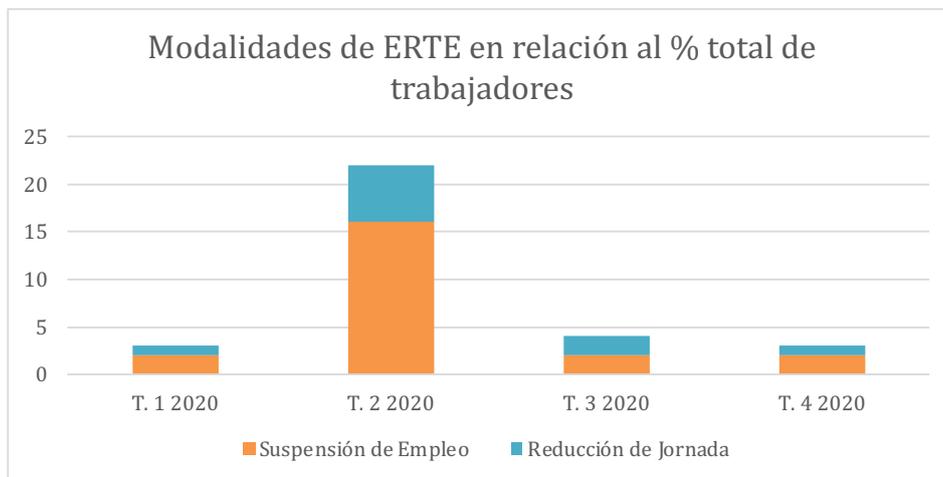
Figura 2. Personas acogidas a ERTE en el comienzo de la pandemia



Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Como podemos observar, el número de personas acogidas a ERTE creció vertiginosamente con el comienzo del confinamiento generado por la COVID-19. Además, destaca por los datos proporcionados, que una vez que las empresas fueron reabriéndose, este número comenzó a bajar paulatinamente. Las cifras de personas acogidas a los ERTE bajaron desde los casi tres millones y medio de personas hasta menos de un millón en el mes de julio. Ahora bien, resulta interesante realizar un análisis acerca del porcentaje de personas en ERTE que se encontraban en suspensión de empleo respecto de aquellas que se encontraban en situación de reducción de la jornada laboral.

Figura 3. Modalidades de ERTE en relación al % total de trabajadores

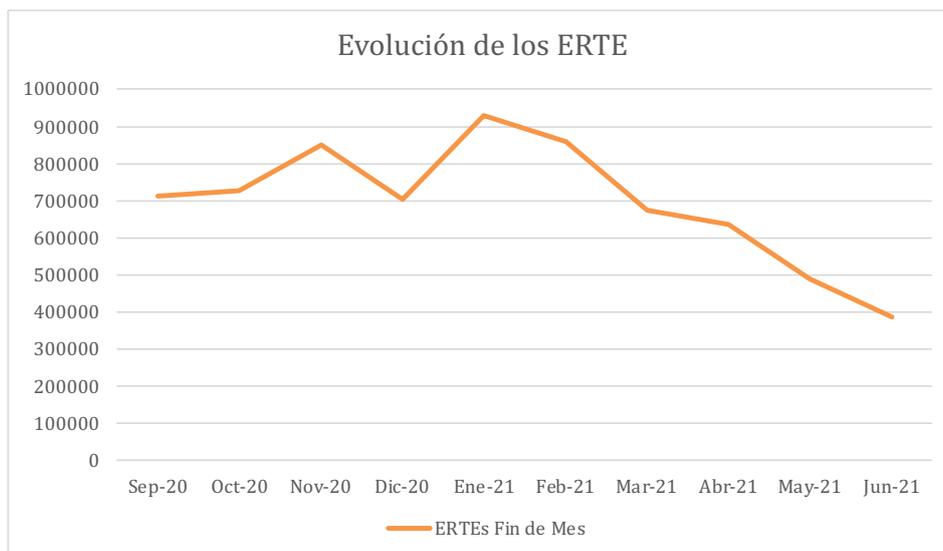


Fuente: Elaboración propia según los datos proporcionados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Podemos observar claramente como en el segundo trimestre del año 2020 creció exponencialmente el número de personas acogidas a la figura de los ERTE, siendo la modalidad de suspensión laboral la más utilizada por parte de los empleadores.

Cabe resaltar que una vez que las restricciones más acentuadas que trajo aparejado el confinamiento fueron flexibilizadas, la economía se recuperó progresivamente y con ello, fueron bajando los índices de personas incluidas dentro de la figura de los ERTE.

Figura 4. Evolución de los ERTE



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por epdata.es.

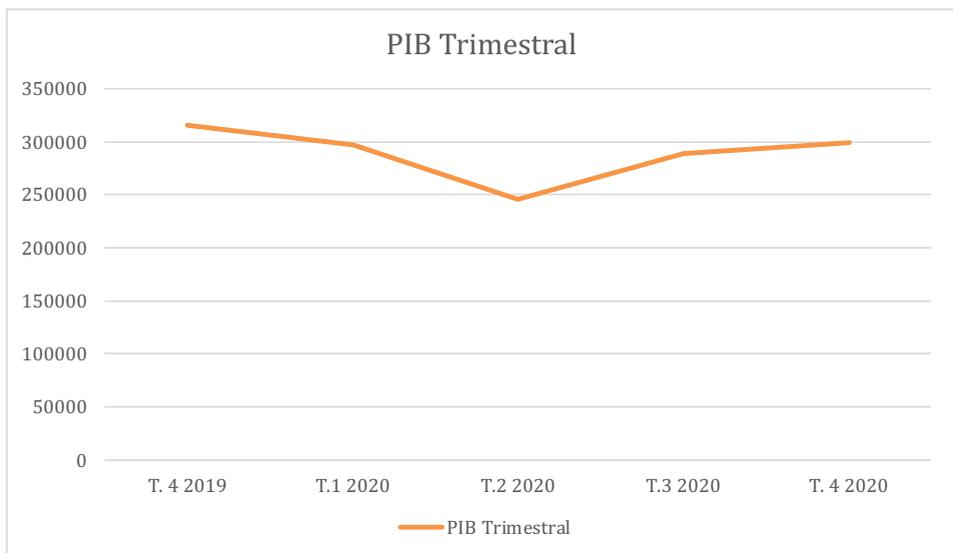
Como podemos observar, la cantidad de personas amparadas dentro de la figura de los ERTE bajó constantemente desde la flexibilización de las restricciones de circulación impuestas para contener el virus de COVID-19. De esta manera, no cabe duda de que los ERTE han constituido una efectiva herramienta a fin de contener el aumento de la tasa de paro que el confinamiento sanitario podía suponer. Vale la pena resaltar que dicha figura ha llegado a amparar casi al 20% de los trabajadores afiliados a la seguridad social en nuestro país.

4.2. Principales efectos de la Pandemia en la economía española

Resulta relevante a fin de analizar el efecto que tuvieron los ERTE destacar los principales efectos que tuvo la pandemia generada por la COVID-19 en la economía española.

En primer lugar, debemos decir que durante el año 2020 se registró una abrupta caída del PIB en nuestro país. Concretamente en el segundo trimestre de ese año este indicador sufrió la mayor caída desde 1970.

Figura 5. Evolución del Producto Interno Bruto Español durante los primeros meses de la pandemia.

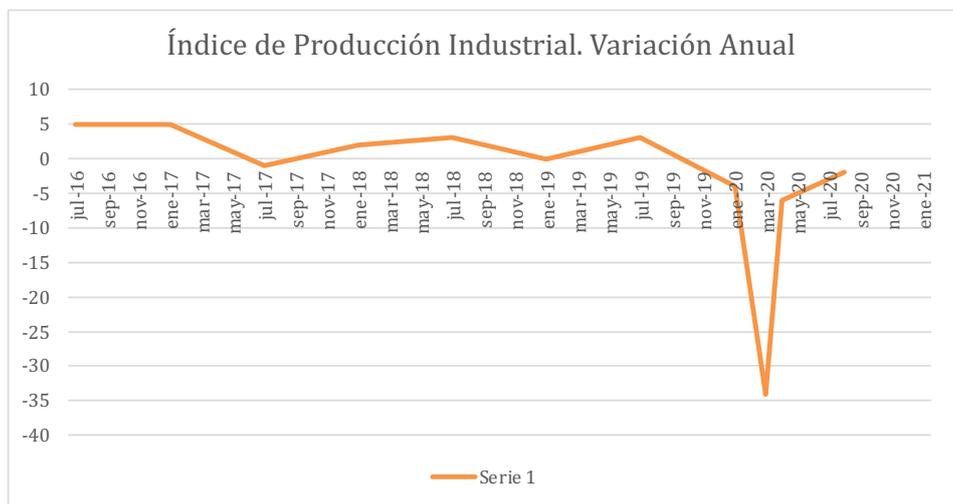


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística.

Podemos observar una caída del 18% del PIB de nuestro país en el segundo trimestre del año 2020, el que luego se fue recuperando poco a poco junto con la reapertura de las actividades y la flexibilización del confinamiento. Debemos tener en cuenta que, la declaración del estado de alarma junto con la imposición de un confinamiento estricto por causas sanitarias, naturalmente provocó un tremendo efecto sobre el sistema económico de nuestro país.

Otro de los indicadores que nos permite dimensionar el impacto que tuvo la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 sobre la economía de nuestro país es el índice de Producción Industrial. El mencionado indicador se ocupa de registrar y monitorizar la producción de las industrias nacionales.

Figura 6. Índice de Producción Industrial. Variación Anual

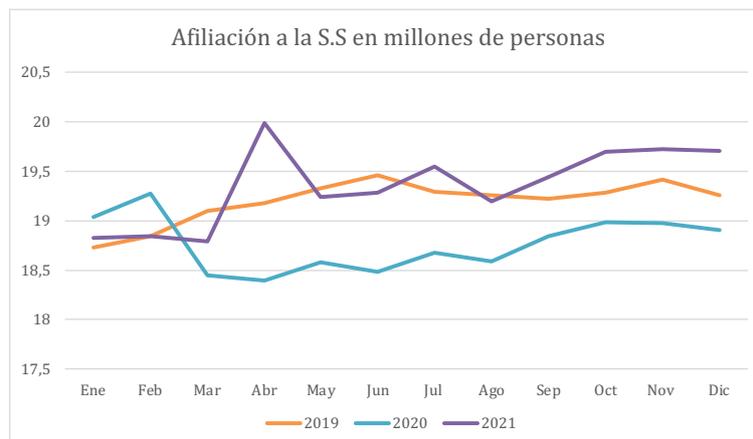


Fuente: Elaboración Propia según datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede apreciar, durante los meses de marzo y abril de 2020, la producción industrial de nuestro país cayó repentinamente alcanzando descensos de hasta el 31%. Afortunadamente, con la reapertura de las actividades y el progresivo levantamiento de las restricciones la situación comenzó a revertirse.

Vale la pena resaltar lo expuesto por los mencionados autores al establecer que “Los primeros efectos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo fueron dramáticos. En marzo de 2020 se produjo un aumento del paro registrado de más de 300.000 personas y una caída de la afiliación de más de 800.000 efectivos” (Felgueroso y de la Fuente, 2021, p. 14).

Figura 7. Evolución de la Afiliación a la Seguridad Social en millones de personas durante la pandemia provocada por la COVID-19



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Seguridad Social.

Otro indicador que nos da un parámetro de los efectos que la crisis provocada por la COVID-19 ha generado, es el número de afiliados de la seguridad social. Podemos observar claramente un descenso de las altas en la Seguridad Social durante los meses en los que rigió el confinamiento provocado por la COVID-19. Al igual que otros indicadores, se aprecia de que manera con la reapertura de las actividades las cifras vuelven a normalizarse paulatinamente.

Desde el mes de febrero de 2021 la economía experimenta un gran crecimiento, superando inclusive algunos indicadores anteriores a la pandemia. El paro se reduce en 750.000 personas entre febrero y septiembre, situándose desde mayo en adelante por debajo del registrado en el mismo mes del año pasado y la afiliación aumenta en 600.000 efectivos durante el mismo período, mejorando holgadamente el registro del mismo período de 2020 e igualando o superando también el de 2019 a partir de junio (Felgueroso y de la Fuente, 2021, p. 18)

4.3. Efectos de la Pandemia en las finanzas públicas

En el presente epígrafe procederemos a analizar el efecto que tuvo la pandemia generada por la COVID-19 para las arcas públicas en relación con los ERTE. Como podemos imaginar, la asunción por parte del estado del pago de las prestaciones laborales de aquellos contratos incluidos dentro de la figura de los ERTE significó un importante gasto para el erario público.

Muy destacable es que el Estado español ha afrontado el sostenimiento de más de 17.000.000 de ERTE. Como venimos desarrollando, dicha medida fue muy efectiva a fin de paliar los efectos negativos de la pandemia, aunque, por otro lado, no podemos dejar de mencionar el enorme gasto que esto supuso para las arcas públicas.

Figura 8. Gasto público en prestaciones por desempleo y ERTES

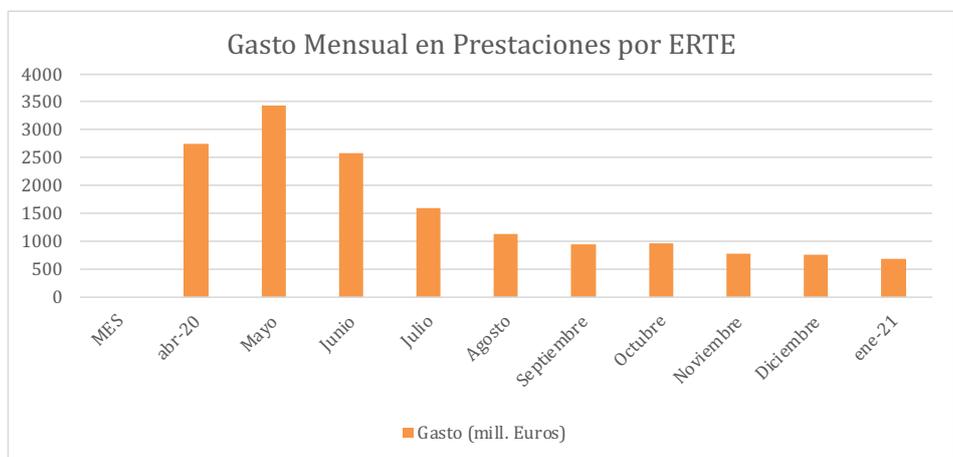


Fuente: Elaboración propia según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como podemos observar, el gasto público en prestaciones sociales por desempleo y ERTes aumentó casi seis veces con el dictado del confinamiento a causa de la COVID-19. Como hemos visto la Unión Europea lanzó un plan de ayudas que fue de gran utilidad para el Estado español a la hora de asumir los gastos detallados en el presente epígrafe.

En el siguiente cuadro podemos apreciar el gasto mensual que supuso a las arcas públicas la asunción de las prestaciones por ERTE. Destacándose en el mismo que no se contabilizaron las exenciones del pago de las cotizaciones de la seguridad social.

Figura 9. Gasto Mensual en Prestaciones por ERTE



Fuente: Elaboración propia según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como podemos apreciar, el pico máximo de gasto público relacionado con los ERTE se dio durante el mes de mayo de 2020 alcanzando la suma de 5.526 millones de euros.

5. Conclusión

A lo largo del presente trabajo hemos podido observar la gran utilidad que tuvo la figura de los ERTE a fin de paliar los efectos adversos que la pandemia provocada por la COVID-19 generó en la economía de nuestro país. La COVID-19 ha colocado a los Estados de todo el mundo en una situación casi sin precedentes afectando gravemente los sistemas de salud y las economías a lo largo de todo el globo.

En este contexto proteger los puestos de trabajo de los ciudadanos suponía uno de los grandes desafíos para el Estado español. Podemos afirmar que los ERTE ha constituido una medida esencial en la contención de la crisis. Además, hemos podido observar a lo largo de la presente investigación que dentro del continente europeo fueron varios los países que optaron por medidas de contención relacionadas con la suspensión temporal del empleo y

la reducción de las jornadas laborales, siendo el Estado el agente que ha asumido en gran medida los costos de las mismas.

En este sentido podemos afirmar que el Estado español ha actuado en consonancia con los demás países de la Unión Europea. No debemos olvidar la importancia de los fondos “next generation” provenientes de la Unión Europea, que han sido de gran ayuda para todo el territorio comunitario.

Coincidimos con estos autores en afirmar que “Los resultados en términos macroeconómicos sobre el empleo en Europa muestran las fortalezas que las herramientas de suspensión y reducción del tiempo de trabajo han logrado para el mantenimiento de empleo y empresas, de familias y consumo privado” (Ruesga y Viñas, 2021, p. 18).

Creemos que, los ERTE han constituido una herramienta útil para paliar las terribles consecuencias que la COVID-19 supuso para el mercado laboral español. En esta línea se ubican los autores citados al expresar que “Si quisiéramos valorar de manera global esta experiencia podríamos decir que el sistema ofrece en general una buena respuesta a las necesidades del momento, de acuerdo con los instrumentos jurídicos disponibles y las prioridades gubernamentales” (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2020, p. 247).

Debemos decir que, sin dejar de lado la dificultad que presentaba la situación de pandemia, la redacción de algunas de las normas que constituyeron el “derecho de la emergencia COVID-19” no contaron con la mejor técnica jurídica a la hora de regular, lo que supuso cierta confusión acerca del alcance y la interpretación de los institutos regulados en ellas.

Más allá de las críticas que se puedan realizar, la realidad marca que los ERTE constituyó una gran herramienta de contención de los efectos que la COVID-19 tuvo sobre el mercado laboral, protegiendo los puestos de trabajo de los ciudadanos españoles. Además, dicha herramienta sirvió para sostener el consumo interno de bienes y servicios colaborando así con la economía de nuestro país.

Afortunadamente, con la reapertura de las actividades económicas y la superación de la pandemia, la figura de los ERTE volvió a sus números regulares pre-COVID-19, por lo que su aplicación como herramienta de contención de los efectos de la pandemia puede considerarse un éxito.

6. Agradecimientos

Agradecer al Ministerio de Trabajo y a la Delegación Provincial de Trabajo por los datos facilitados.

Referencias

- Barrientos-Báez, A., Martínez-Sala A. -M. y Altamirano-Benítez, V. (2022). Covid-19, un mito en la comunicación turística. Análisis de los contenidos generados por los influenciadores turísticos 2.0 sobre la pandemia y en los destinos. *Palabra Clave*, 25(1), e2518. <https://doi.org/10.5294/pacla.2022.25.1.8>
- Caldevilla-Domínguez, D., Barrientos-Báez, A. y Padilla-Castillo, G. (2021). Twitter as a tool for citizen education and sustainable cities after covid-19. *Sustainability*, 13(6), 3514. <https://doi.org/10.3390/su13063514>
- Calvo Gallego, F.J. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (2020). La respuesta del derecho del trabajo a la crisis de la COVID-19: Los ERTE de la emergencia sanitaria. *ERTE y Pandemia.pdf-idUS*, (p. 234).
- Cavas Martínez, F. (2020). Los ERTE por la COVID-19. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, (p 105).
- Cuadro Sáez, L. y López Vicente, F. y Párraga Rodríguez, S. y Viani, F. (2020). Medidas de política fiscal en respuesta a la crisis sanitaria en las principales economías del área del euro, Estados Unidos y Reino Unido. *Documentos Ocasionales/Banco de España, 2019*.
<https://repositorio.bde.es/handle/123456789/13444>
- Felgueroso, F. y de La Fuente, A. (2021). *Aspectos económicos de la crisis del COVID-19. Boletín de seguimiento nº. 12*. FEDEA.
<https://ideas.repec.org/p/fda/fdaeee/eee2021-29.html>
- Pérez, J. L. M. (2012). El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (p. 115).
- Pope, T. y Dalton, G. y Tetlow, G. (2020). The Coronavirus Job Retention Scheme. *Institute for Government*, 22.
<https://cutt.ly/IBedroY>
- Ruesga, S. M. y Viñas, A. I. (2021). El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (p. 157).
- Ruesga, S. M. y Viñas, A. I. (2021). Desempleo y ERTE: un dilema para España ante la pandemia de covid19/ Unemployment and STWS: a Challenge for Spain in Face of the COVID-19 Pandemic. *Economía UNAM*, 18, (p. 52).
<http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/600>