

**PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LOS ERTE COMO
MECANISMO AMORTIGUADOR DE LA DESTRUCCIÓN DE
EMPLEO ANTE CRISIS ECONÓMICAS¹**

***PAST, PRESENT AND FUTURE OF ERTEs AS A DAMPING
MECHANISM FOR JOB DESTRUCTION IN THE FACE OF
ECONOMIC CRISES***

CRISTINA RAMÍREZ BANDERA

Investigadora de la Universidad de Málaga

<https://orcid.org/0000-0002-5794-8789>

Cómo citar este trabajo: Ramírez Bandera, C. (2023). Pasado, presente y futuro de los ERTE como mecanismo amortiguador de la destrucción de empleo ante crisis económicas. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), 1-22. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7843>

RESUMEN

Los ERTE se han convertido en un exitoso mecanismo de flexibilidad interna que, durante la crisis sanitaria del COVID-19, contribuyó a evitar la destrucción de millones de puestos de trabajo. Sin embargo, el origen de los mismo data del año 1980, y, aunque durante la crisis financiera del año 2008 trataron de potenciarse, su utilización en aquel momento fue muy limitada.

Así, mediante la realización de un recorrido histórico a través de los principales cambios normativos de la figura, se pretenderá comprender por qué las medidas normativas adoptadas durante la pandemia en relación a los ERTE marcaron un antes y un después en su percepción por parte de los empresarios como una sólida alternativa frente al despido colectivo.

¹ El presente trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación concedido por la Junta de Andalucía PAIDI SEJ-347 sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”.

Finalmente, se expondrá cómo la experiencia acumulada durante la crisis sanitaria ha sido empleada durante la reforma laboral de 2021 para dotar de un nuevo marco regulatorio más flexible y moderno a esta figura, como mecanismo crucial para enfrentar futuras crisis económicas.

PALABRAS CLAVE: expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), destrucción de empleo, flexibilización, COVID-19, reformas normativas.

ABSTRACT

ERTEs have become a successful internal flexibility mechanism that, during the COVID-19 health crisis, helped prevent the destruction of millions of jobs. However, their origin dates back to 1980, and, although they were promoted during the 2008 financial crisis, their use at the time was very limited.

Thus, a historical tour through the main regulatory changes of the figure will be made to try and understand why the regulatory measures adopted during the pandemic regarding ERTEs made a significant impact on their perception by businessmen as a solid alternative to collective dismissal.

Finally, it will be exposed how the experience accumulated during the health crisis has been used during the 2021 labor reform to provide this figure with a new, more flexible and modern regulatory framework, as a crucial mechanism to face future economic crises.

KEYWORDS: temporary labour force adjustment plan (ERTE), job destruction, flexibility, COVID-19, regulatory reforms.

SUMARIO

I. Introducción

II. El origen de la institución del ERTE

III. Modificaciones normativas de los ERTE acaecidas durante la crisis financiera de 2008

- 1. Primeras medidas y la reforma laboral de 2010*
- 2. La reforma laboral de 2012*

IV. La crisis sanitaria del COVID-19 y los ERTE: un caso de éxito

- 1. Adaptaciones normativas*
- 2. Repercusiones económicas y sociales*

V. Cristalización de la experiencia adquirida: la reforma laboral de 2021

VI. Conclusiones y reflexiones acerca de la posible utilización de los ERTE frente a futuras crisis económicas

VII. Bibliografía

Anexo

I. Introducción

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) demostraron ser una herramienta de flexibilidad interna de gran utilidad durante la pandemia del COVID-19 en nuestro país. Este instrumento logró evitar la pérdida de incontables puestos de trabajo gracias a la articulación por parte del Gobierno, por la vía de urgencia que representan los Reales Decretos-leyes, de una serie de medidas tendentes a favorecer su tramitación a fin de paliar la destrucción de empleo que, sin su existencia, habría acontecido en España.

Es en este momento cuando los medios de comunicación comenzaron a hacerse eco de las posibilidades que ofrecían los ERTE y de sus ventajas tanto para los empresarios como para los trabajadores. La gran difusión mediática que recibieron y su masivo empleo por parte de las empresas ocasionaron que esta figura, antaño desconocida por buena parte de la sociedad², se haya convertido en un afamado instrumento del que la inmensa mayoría de la población ha oído hablar. Este “salto a la fama” ha conllevado que, incluso, un cierto sector poblacional llegase a considerar a los ERTE como un instrumento creado *ex novo* para combatir los efectos económicos de la pandemia.

No obstante, la figura del ERTE no era nueva y su origen es tan antiguo como el del mismo Estatuto de los Trabajadores. De hecho, su tramitación también intentó ser potenciada en nuestro país durante la crisis financiera de 2008, a fin de evitar la destrucción de empleo que amenazaba a nuestra economía durante dicha recesión. Sin embargo, pese a las medidas que se articularon, su utilización por parte de los empresarios fue escasa, recurriéndose en su lugar con mucha mayor frecuencia a Expedientes de Regulación de Empleo (EREs).

De los hechos descritos pueden extraerse dos conclusiones principales: por un lado, la figura del ERTE no es nueva en nuestro país – aunque su empleo era escaso por parte de los empresarios-, y, por otra, esta figura ha experimentado un enorme auge durante la crisis del COVID-19 gracias a las reformas que experimentó durante este periodo, auge que no logró alcanzar en otras situaciones de crisis económica vividas por nuestro país (crisis del año 2008). Puede deducirse entonces que el enorme éxito

² Mucho más conocida -y temida- era la figura del Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

experimentado por los ERTE durante la pandemia se debió a las medidas de impulso a los mismos que fueron articuladas en aquel momento, y que, de alguna forma, consiguieron por vez primera que los ERTE -en lugar de los EREs- se convirtiesen en el principal mecanismo a acudir por parte de los empresarios para adecuar la mano de obra a las exigencias reales de la producción durante la crisis sanitaria.

Es por ello que en el presente artículo se pretenderá realizar un recorrido histórico a través de la figura del ERTE en nuestro país, analizando las reformas experimentadas por esta figura desde su creación, a fin de comprender la clave de su éxito durante la crisis sanitaria. Este análisis se realizará con un objetivo clave: comprobar si los ERTE pueden ser de nuevo empleados con el mismo éxito para afrontar futuras crisis económicas -preocupación acuciante en el actual contexto inflacionista a causa de la invasión rusa de Ucrania-, consolidándose como una alternativa sólida al despido colectivo que evite la destrucción de puestos de trabajo.

II. El origen de la institución del ERTE

La regulación de los ERTE es tan antigua como la del primer Estatuto de los Trabajadores promulgado en nuestro país. Así, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores ya regulaba en su artículo cuarenta y siete -idéntica ubicación a la actual- la “*Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor*”, de la siguiente forma:

Uno. El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo cincuenta y uno de esta Ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

Dos. Los plazos establecidos en el artículo cincuenta y uno se reducirán a la mitad en cuanto a su duración; la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.

El ERTE debía ser aplicado, por remisión, mediante el procedimiento del despido colectivo (ERE), requiriendo al igual que este de autorización normativa por parte de la autoridad laboral, aunque con los plazos reducidos a la mitad, menor documentación justificativa exigida y sin derecho a indemnización. Nótese que el mencionado precepto no especifica en qué consisten las citadas causas tecnológicas o económicas, ni tampoco proporciona una definición acerca de lo que debe entenderse por fuerza mayor.

Asimismo, puede comprobarse cómo únicamente se contemplaba la suspensión del contrato de trabajo por estos motivos, no previéndose la posibilidad de acudir a una reducción de jornada (lo que podríamos denominar “ERTE de reducción de jornada”, en lugar de “ERTE suspensivo”), tal y como permite la redacción actual de nuestro Estatuto de los Trabajadores³.

Quince años más tarde, en 1995, fue promulgado un nuevo Estatuto de los Trabajadores, por medio del 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. En este texto normativo, la regulación del ERTE se mantuvo también en el artículo 47, que rezaba:

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

La citada regulación trajo consigo ciertas novedades. En primer lugar, se ampliaron las causas motivadoras de la suspensión del contrato de trabajo, las cuales ya no solo consistían en causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, sino que pasaron a incorporar las causas organizativas y las de producción. Por otro lado, procedió a realizar una distinción entre los ERTE por fuerza mayor (en adelante, ERTE FM) y los ERTE por las restantes causas mencionadas (en adelante, ERTE ETOP), regulando ambas instituciones en apartados distintos y quedando sujetas a procedimientos de tramitación diferentes. Finalmente, aunque el nuevo precepto siguiese sin definir qué debía entenderse por causas económicas y tecnológicas -ahora llamadas “técnicas”, no definiéndose tampoco las nuevas incorporaciones, esto es, las causas organizativas o de la producción- debe tenerse en cuenta que el artículo 51.1 de la misma norma, relativo al despido colectivo, sí proporcionaba dichas definiciones, acepciones estas

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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

que podían ser aplicadas por analogía al ERTE regulado en el artículo 47. En concreto, el artículo 51 de la citada norma establecía que “*se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos*”.

No obstante, debe apreciarse que la nueva regulación tampoco proporcionaba una definición acerca de lo que debía entenderse por “fuerza mayor”.

III. Modificaciones normativas de los ERTE acaecidas durante la crisis financiera de 2008

La quiebra de la compañía de servicios financieros Lehman Brothers el 15 de septiembre de 2008 marcó el punto álgido de una crisis financiera sin precedentes que rápidamente se extendió de Estados Unidos a prácticamente la totalidad de los países desarrollados del mundo. En España, el PIB cayó un 3,87% entre los años 2008 y 2010⁴, mientras que el paro aumentó en el mismo periodo un 10,24% (del 9,60% al 19,84%)⁵. Ante estas cifras, se intentó evitar que la destrucción de empleo escalase aún más potenciando medidas de flexibilidad interna que permitiesen a las empresas adaptar sus plantillas a sus necesidades de mano de obra sin recurrir a la extinción del contrato de trabajo⁶.

1. Primeras medidas y la reforma laboral de 2010

En diciembre de 2009 se promulgó la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, por la que se estableció una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hubiesen sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo⁷.

⁴ Datos extraídos de INE, *PIB pm Oferta (Precios corrientes)*, 2008-2010. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=30678>.

⁵ Datos extraídos de INE, *Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*, 2008-2010. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>.

⁶ Probablemente podamos afirmar que se actuó tarde, habida cuenta de que la destrucción de empleo entre 2008 y 2009 se aceleró vertiginosamente: solo entre el último trimestre de 2008 y el primero de 2009 la tasa de paro aumentó del 13,79% al 17,24% (datos del INE, *ibid.*), mientras que las medidas no comenzaron a adoptarse hasta el 1 enero de 2010.

⁷ La duración de esta bonificación debía coincidir con la situación de desempleo del trabajador, no pudiendo superar en ningún caso los 240 días por empleado (art. 1.1 Ley 27/2009).

Por otro lado, en el año 2010 se promulgó el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, norma por la que se modificó el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores de 1995 incorporando una gran novedad: la posibilidad de acudir a una reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP), o por fuerza mayor. Surgen así los denominados ERTE de reducción de jornada, los cuales, junto a los ERTE suspensivos, pretendieron convertirse en una fórmula que evitase la rápida destrucción de puestos de trabajo que se estaba produciendo.

Así, el apartado 2 del reformado artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores de 1995 – cuya rúbrica pasó a ser “*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*”- quedó redactado como sigue:

“La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”.

Además de la creación de los ERTE por reducción de jornada, el RDL 10/2010⁸ pretendió potenciar el empleo de los ERTE por parte de los empresarios incrementando la bonificación de cuotas articulada por la Ley 27/2009 hasta un 80% cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hubiesen concluido con acuerdo, incluyese “medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa”.

Finalmente, el RDL 10/2010 estableció, como última medida favorecedora de los ERTE⁹, la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel

⁸ Resulta importante mencionar que el RDL 10/2010 modificó también el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores de 1995, incorporando una definición de lo que debía entenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, definiciones que podían ser aplicadas por analogía al ERTE y que contribuyeron a proporcionar una mayor seguridad jurídica a trabajadores y empresas ante posibles interpretaciones jurisprudenciales dispares. No obstante, siguió sin definirse el concepto de “fuerza mayor”.

⁹ Conforme a la Exposición de Motivos del RDL 10/2010, las modificaciones en el ámbito laboral y de protección social expuestas “*persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto). Se trata de un instrumento que favorece la flexibilidad interna de la relación laboral y que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, pues facilita el ajuste de la empresa a las necesidades cambiantes del mercado y, al mismo tiempo, proporciona al trabajador un alto grado de seguridad, tanto en la conservación de su puesto de trabajo, como en el*

contributivo por el mismo número de días que se hubiese percibido el desempleo total o parcial (con un límite máximo de 180 días) para aquellos trabajadores afectados por un ERTE si, posteriormente, los mismos eran incorporados a un ERE¹⁰.

Todas estas medidas fueron mantenidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que únicamente incorporó un apartado cuarto al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores de 1995, promoviendo acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados por ERTE a fin de aumentar su polivalencia o su empleabilidad, y añadió un inciso en su apartado tercero por el que se especificaba que los trabajadores afectados por un ERTE de reducción de jornada no podían realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

Sin embargo, pese a los esfuerzos normativos por potenciar la figura de los ERTE, estas medidas de flexibilidad interna no terminaron de despegar, de modo que la tasa de paro siguió aumentando desenfrenadamente en nuestro país: entre 2010 y 2012 la misma se incrementó un 4,35%, hasta alcanzar el 24,19%¹¹.

2. La reforma laboral de 2012

Las dramáticas consecuencias de la crisis financiera de 2008 todavía planeaban sobre la economía española en el año 2012, año en el que -comoquiera que suele ocurrir cuando se produce un cambio político en el poder ejecutivo- se produjo una nueva reforma laboral. Con el cambio de Gobierno acontecido en la X Legislatura (2011-2015), quedó promulgado el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, norma que introdujo cambios en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores de 1995 tratando de fomentar, nuevamente, el empleo de los ERTE (ya sean suspensivos o de reducción de jornada) como instrumento para evitar la destrucción de empleo. Estos cambios fueron ratificados por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, constituyendo ambas normas – RDL 3/2012 y Ley 3/2012- los instrumentos normativos por medio de los cuales se llevó a cabo la citada reforma laboral.

mantenimiento de su nivel de ingresos económicos por la protección dispensada por el sistema de protección por desempleo. En este sentido, se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales”.

¹⁰ Esta medida se estableció con límites temporales, pues únicamente resultaría aplicable si la resolución administrativa o judicial que autorizase la suspensión o reducción de jornada se hubiese producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive; y si el posterior despido o la resolución administrativa o judicial que autorizase la extinción se produjese entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

¹¹ Datos extraídos de INE, *Tasa de paro por distintos...*, op. cit, 2010-2012.

En concreto, la mencionada reforma de 2012 prorrogó las medidas relacionadas con la reposición de la prestación por desempleo en su nivel contributivo percibida por aquellos trabajadores afectados por un ERTE, así como la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Sin embargo, la principal novedad introducida por la reforma¹² consistió en la supresión de la necesidad de contar con la autorización administrativa de la autoridad laboral para poder tramitar un ERTE (también se suprimió en relación a los EREs).

En efecto, el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores de 1995 pasó a incorporar un procedimiento específico para la tramitación de los ERTE (poniéndose fin con ello a la remisión que siempre se hizo en este sentido al procedimiento de los ERE regulado en el artículo 51 del mismo cuerpo legal), procedimiento que, en virtud de la Disposición final decimonovena de la citada Ley 3/2012, fue desarrollado por el 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. El preámbulo de este nuevo texto normativo expuso con gran claridad la finalidad con la que había sido redactado el mismo: transitar *“de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas [de una duración máxima de 15 días] entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior”*.

Así, se pretendió con la exoneración de la autorización administrativa lograr una mayor celeridad y agilidad en la tramitación de los ERTE, tal y como demandaban las empresas, otorgando a la autoridad laboral un nuevo papel de vigilancia y control del adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas y de ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas relativos a las medidas laborales a adoptar.

Sin embargo, y aunque las citadas medidas contribuyeron a potenciar en cierta medida la aplicación de los ERTE por parte de los empresarios, la tasa de paro siguió escalando en

¹² Asimismo, se incorporó, al igual que se hiciera en el año 2010 en relación al despido colectivo (art. 51 del Estatuto de los Trabajadores de 1995), una definición acerca de qué debe entenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción en el propio artículo 47 ET 1997, dotando a este precepto de un carácter más completo que evitase recurrir a la analogía (fundamentalmente, del art. 51 citado) para su aplicación. Además, se introdujo un nuevo inciso en la definición de causa económica, matizando que será necesario un descenso durante dos trimestres consecutivos (tres en el caso de los EREs) de los ingresos ordinarios o ventas en comparación con los del mismo trimestre del año anterior (para evitar el efecto de la estacionalidad), a fin de considerar que una disminución de estos es “persistente”.

nuestro país, incrementándose un 1,74% entre los años 2012 y 2014 (pasando de un 24,19% a un 25,93%, máximo histórico en lo que llevamos de siglo en nuestro país)¹³.

IV. La crisis sanitaria del COVID-19 y los ERTE: un caso de éxito

Entre los años 2014 y 2020 la economía española experimentó una progresiva recuperación económica, que, sin embargo, se vio truncada cuando el día 11 de marzo de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud anunció la calificación de la enfermedad del COVID-19 como pandemia mundial.

La elevada mortalidad que provocó en nuestro país -y en buena parte del mundo- el citado virus, así como el desconocimiento acerca de cómo combatir sus efectos, llevó a la activación del estado de alarma previsto en el artículo 116 de nuestra Constitución por parte del Gobierno de la nación y a la declaración del confinamiento domiciliario de la totalidad de la población española por medio del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Únicamente aquellas empresas que realizasen una actividad considerada como esencial¹⁴ podrían continuar con el desarrollo de la misma, de modo que buena parte del tejido productivo de nuestro país se paralizó por completo¹⁵.

Así, en el año 2020 el PIB de los países que componen la Unión Europea cayó un 5,9%, mientras que el PIB español sufrió una caída mucho más acusada, del 10,8%¹⁶. Rápidamente, las empresas españolas tendrían que ajustar su mano de obra a la demanda real del mercado, que había experimentado un descenso histórico sin precedentes, de modo que la amenaza de que se produjese una destrucción masiva de empleo se convirtió en una de las principales preocupaciones de la población y de los poderes públicos.

Si se quería evitar la pérdida de puestos de trabajo, era necesario articular una alternativa económicamente atractiva para que las empresas no recurriesen al procedimiento de despido colectivo. En este momento, la elección resultó clara: el instrumento de

¹³ Datos extraídos de INE, *Tasa de paro por distintos...*, op. cit, 2012-2014.

¹⁴ Conforme al artículo 10.1 del RD 463/2020, únicamente se permitió la apertura al público de los establecimientos de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, así como tintorerías y lavanderías.

¹⁵ Para un estudio más profundo acerca de la abrupta interrupción de la actividad productiva que se produjo en nuestro país, consúltese CASAS BAAMONDE, M. E. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *Las medidas laborales y de seguridad social en el estado de alarma y en la “desescalada”* en CASAS BAAMONDE, M. E. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (Dirs.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, Lefevre, 2020, pp. 21 y ss.

¹⁶ Datos extraídos de EUROSTAT. *GDP and main components (output, expenditure and income)*, 2020, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_gdp/default/table.

flexibilidad interna que debía potenciarse para evitar tales consecuencias era el ERTE, tal y como se había hecho ya durante la crisis económica de 2008.

1. Adaptaciones normativas

El punto de partida para la adaptación normativa de los ERTE a través de la legislación de urgencia se encontró en la redacción del artículo 47 del nuevo Estatuto de los Trabajadores, promulgado por medio 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 (en adelante, ET), que había heredado con idéntica dicción la redacción del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Pese a la simplificación del procedimiento de tramitación de los ERTE que se había producido con la reforma laboral de 2012 (mediante la eliminación del requisito de contar con la correspondiente autorización administrativa por parte de la autoridad laboral), el mecanismo del ERTE no era lo suficientemente flexible como para hacer frente a la celeridad que requerían las empresas en la adaptación de su actividad productiva a las consecuencias de la crisis sanitaria.

Del mismo modo, dicho mecanismo de flexibilidad interna no resultaba económicamente atractivo para las empresas, pues durante la suspensión de los contratos de trabajo, se mantendría la obligación de cotización empresarial respecto de los trabajadores (no así en caso de un despido colectivo), lo que supondría el mantenimiento de un coste fijo sin tener certidumbre acerca de cuándo se retomaría la actividad productiva y, en consecuencia, si los mismos podrían ser sufragados por los empresarios -piénsese que el esfuerzo económico que ello supondría sería especialmente importante para las PYMES, las cuales constituían el 99,84% del total de empresas de nuestro país en el año 2019¹⁷-. Resultaba entonces necesario articular bonificaciones a las cotizaciones empresariales, tal y como se hizo durante la crisis del 2008.

Finalmente, también era crucial establecer de nuevo la reposición de la prestación por desempleo en su nivel contributivo para aquellos trabajadores que se vieran afectados por un ERTE, articulando una protección económica de carácter público adecuada para estos empleados que les brindase una cierta seguridad ante la pérdida de sus ingresos del trabajo.

En suma, simplificación de procedimiento, bonificación de cotizaciones y protección económica pública por medio de la reposición de la prestación por desempleo de nivel contributivo eran los tres pilares sobre los que habrían de descansar las medidas que se articularan en torno a los ERTE. Ahora bien, buena parte de estas medidas ya fueron implantadas durante la crisis de 2008, si bien su éxito fue relativo: la destrucción de empleo continuó y no se llegó a conseguir que las empresas recurriesen -de forma cuantitativamente significativa- a este mecanismo como alternativa al despido colectivo. Es por ello que, si dichas medidas habían de ser articuladas ahora durante la crisis

¹⁷ Dirección general de la industria y de la pequeña y mediana empresa del ministerio de industria, comercio y turismo. *Marco Estratégico en Política de PYME 2030*, 2019, p. 8.

sanitaria, debían serlo de forma ampliamente consensuada¹⁸ y mucho más ambiciosa a la de aquella experiencia pasada, de modo que se lograra posicionar a los ERTE como una sólida alternativa para los empresarios por su sencillez y su ausencia de perjuicios económicos relevantes en términos de costes empresariales.

Con este objetivo, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 articuló, en su Capítulo II titulado “*Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos*”, las siguientes medidas de impulso a los ERTE¹⁹:

- En relación a los ERTE FM:

o Son consideradas como situaciones derivadas de fuerza mayor “*las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 [...] que impliquen 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, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados*”.

o Se simplifica su procedimiento de tramitación, de modo que la solicitud de la empresa solo tenía que acompañarse de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (con la correspondiente documentación acreditativa), debiéndose comunicar a los trabajadores el inicio del procedimiento y trasladar dicho informe a la representación legal de los trabajadores. Acto seguido, la autoridad laboral debía emitir su resolución en un plazo de 5 días (con la posibilidad de solicitar informe previo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social - trámite que dejó de ser preceptivo en dicho momento-), en la que debía limitarse únicamente a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa. Si esta

¹⁸ Tal y como destaca el profesor Antonio Baylos en BAYLOS GRAU, A.P., “Las “medidas sociales en defensa del empleo” del RDL 30/2020 como fruto del diálogo social: la continuidad de los ERTEs como instrumento de regulación del empleo en la crisis”, Blog *Según Antonio Baylos... Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*. Disponible en <https://baylos.blogspot.com/2020/10/las-medidas-sociales-en-defensa-del.html>. En el mismo sentido, MONEREO PÉREZ, J. L. Y GUINDO MORALES, S., “¿Se convertirán finalmente los ERTEs en despidos colectivos y despidos objetivos por causas empresariales? Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 215, 2020, pp. 24-25.

¹⁹ Relación de medidas redactada apoyándose en la consulta de BELTRAN DE HEREDIA RUÍZ, I., “COVID-19 y medidas sociolaborales: “Refundición” RD Ley 6 a 35/2020 y 2, 3, 8 y 11/2021 y Leyes 3 y 8/2020 y 2 y 3 /2021”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2021. Disponible en <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.

era constatada, correspondía a la empresa decidir sobre la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

- Bonificación del 100% (75% en el caso de empresas con 50 o más trabajadores) del abono de la aportación empresarial relativa a las cuotas empresariales tanto por contingencias comunes como por conceptos de recaudación conjunta. Dicha bonificación no tenía efecto alguno para la persona trabajadora, considerándose el periodo bonificado como cotizado a todos los efectos.

- En relación a los ERTE ETOP:

- Simplificación del periodo de consultas, reduciéndose considerablemente el tiempo de tramitación del mismo. La comisión representativa de las personas trabajadoras debía quedar constituida en el improrrogable plazo de cinco días, y el periodo de consultas no podía exceder del plazo máximo de siete días (también se reduce a siete días el plazo improrrogable del que dispone la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para evacuar informe potestativo).

- En relación a la prestación por desempleo de nivel contributivo para aquellos trabajadores afectados por un ERTE FM o un ERTE ETOP:

- Se elimina el requisito de contar con un periodo de ocupación cotizada mínimo para acceder a la prestación.

- No se computa el tiempo en que se perciba dicha prestación a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos (reposición de la prestación).

- Obligación de salvaguarda del empleo²⁰: La Disposición adicional sexta del RDL 8/2020 establece la obligación por parte de las empresas acogidas a la bonificación de cuotas a la Seguridad Social por la tramitación de un ERTE FM de mantener el empleo de los trabajadores afectados por la suspensión del contrato de trabajo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad (entendiéndose por tal la de reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente), aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla. Este compromiso se entendería incumplido en caso de que se produjese el despido o la extinción de los contratos²¹ de

²⁰ Para un análisis más profundo del citado compromiso de empleo, consúltese RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Crónica de la desescalada: el final de los ERTES COVID y el retorno a la normalidad laboral”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, 2020, pp. 93-96.

²¹ No se consideraría incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinguiese por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. Asimismo,

cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes, en cuyo caso la empresa tendría que reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

Así, tal y como se indicó en la Exposición de Motivos del RDL 8/2020, “*Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTE) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a aminorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos*”.

Efectivamente, las medidas aplicadas permitieron que los “ERTE COVID” -como podríamos bautizarlos- y, dentro de estos, especialmente los ERTE FM, se convirtiesen en un éxito rotundo, pasando a constituir el instrumento jurídico más empleado por las empresas durante la crisis sanitaria y salvando incontables puestos de trabajo, tal y como se expondrá en el epígrafe siguiente de este artículo. No obstante, el enorme impulso experimentado por los ERTE se debió también, en buena medida, a la imposibilidad de emplear las causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción, así como la fuerza mayor, como justificativas de la extinción del contrato de trabajo y del despido, tal y como estableció el artículo 2 del 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-19²².

En cualquier caso, ante la eficacia de las medidas implantadas para impulsar la aplicación de los ERTE, las mismas fueron prorrogadas en seis ocasiones: hasta el 30 de junio de 2020 por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo; hasta el 30 de septiembre de 2020 por el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo

en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entendería incumplido cuando el contrato se extinguiese por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituyese su objeto o cuando no pudiese realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

²² La consecuencia práctica de esta prohibición consistió en que su infracción supondría la calificación como improcedente del despido efectuado, no su nulidad. *Vid.* CAVAS MARTÍNEZ, F., “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1, 2020, pp. 135-136. Para un estudio más profundo y detenido acerca de la posición de los Tribunales al enjuiciar los despidos en las circunstancias extraordinarias originadas por la pandemia del COVID-19, se recomienda la lectura de GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “La transición de los ERTEs a los despidos por necesidades empresariales en las circunstancias extraordinarias de la COVID-19. Causas coyunturales versus estructurales y la incidencia de la libertad de empresa en la limitación del despido”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7/2021, 2021.

y de competitividad del sector industrial; hasta el 31 de enero de 2021 por el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo²³; hasta el 31 de mayo de 2021 por el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo; hasta el 30 de septiembre de 2021 por el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos; y, nuevamente, hasta el 28 de febrero de 2022 por el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

2. Repercusiones económicas y sociales

Las repercusiones positivas en términos económicos y sociales de las medidas implementadas fueron sustanciales. Según datos del INE, un 20,7% de las empresas de nuestro país solicitaron un ERTE de suspensión o reducción para parte de sus trabajadores²⁴, alcanzándose el pico álgido en el número de trabajadores acogidos a ERTE el 30 de abril de 2020, momento en el que se contabilizó a 3.576.192 trabajadores en esta situación²⁵ y contribuyendo estas exitosas cifras a contener la destrucción de empleo en España. Así, si bien el PIB nominal de nuestro país se redujo un 13,45%²⁶ durante el primer trimestre de 2020, la tasa de paro en nuestro país se incrementó tan solo un 0,92%²⁷; en otras palabras, millones de puestos de trabajo lograron ser salvados. En concreto, “si [durante el primer semestre] de 2020, el empleo hubiera variado en la misma proporción de 2009 respecto a la rebaja de la actividad económica, en España hubieran desaparecido 4.315.000 puestos de trabajo”²⁸.

No obstante, no deben obviarse ciertas repercusiones negativas que también tuvo la puesta en marcha de los ERTE COVID. La ingente cantidad de financiación pública requerida para sustentar las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social y las prestaciones por

²³ Durante la “desescalada”, entendiéndose como tal el proceso de abandono progresivo de las especialidades que en materia de ERTE se habían establecido durante la alarma sanitaria (tal y como la ha definido RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Crónica de la desescalada...”, op. cit., p. 75), fue articulándose normativamente la progresiva transición por parte de las empresas de los ERTES FM a los ERTES ETOP, en caso de que las medidas de suspensión o reducción de jornada siguiesen siendo necesarias. *Vid. Ibid.*, p. 85-86. Asimismo, para un estudio en profundidad acerca de las medidas de “desescalada” aprobadas por el RDL 30/2020, consúltese UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), *Análisis del III ASDE y Real Decreto 30/2020*, núm. 24, 2020.

²⁴ INE, *Porcentaje de establecimientos que durante el estado de alarma han tenido que adoptar medidas referentes al empleo: Sectores de actividad*. Disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/10/&file=01005.px>.

²⁵ SEGURIDAD SOCIAL, *Afiliados en ERTE vinculados al COVID-19 (marzo 2020 - octubre 2021). Estadísticas, Presupuestos y Estudios*. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>.

²⁶ Datos extraídos de Instituto Nacional de Estadística, *PIB pm...*, op. cit, 2020.

²⁷ Datos extraídos de Instituto Nacional de Estadística, *Tasa de paro...*, op. cit, 2020.

²⁸ SORDO CALVO, U., “¿Están salvando los ERTE más de tres millones de empleos?”, *El blog de Unai Sordo*, 2020. Disponible en <https://unaisordo.com/estan-salvando-los-erte-mas-de-tres-millones-de-empleos>.

desempleo abonadas a los trabajadores afectados por estos expedientes²⁹ ocasionó que el déficit público en nuestro país escalase de un 3,1% en 2019 a un 10,1% en 2020³⁰, incrementándose la deuda pública en nuestro país de un 98,2% de nuestro PIB en 2019 a un 120,4% del mismo en 2020³¹. Dichas bonificaciones, a tenor de lo indicado en los Reales Decretos-leyes 8/2020, 18/2020, 24/2020 y 30/2020, se realizaron a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, tensionando con ello indebidamente los presupuestos de la Seguridad Social con “gastos impropios” que deberían haber sido sufragados mediante aportaciones del Estado ante lo extraordinario de la situación, al tratarse de medidas críticas que debían ser soportadas por el conjunto de la población -a través de la vía impositiva- y no únicamente por empresas y trabajadores (a través de sus cotizaciones previas y futuras).

V. Cristalización de la experiencia adquirida: la reforma laboral de 2021

El éxito de los ERTE COVID durante la crisis sanitaria sirvió como una “experiencia piloto”³² para dotar de una nueva regulación a los ERTE en nuestro país, ya no extraordinaria, sino duradera y asentada en los principios de flexibilización y celeridad, a fin de mantener estos expedientes temporales como una alternativa atractiva al despido colectivo para los empresarios ante necesidades de ajuste de la mano de obra.

De ahí que toda la experiencia acumulada durante la pandemia fuese empleada para reformular el artículo 47 ET durante la reciente reforma laboral, en vigor desde el 31 de diciembre de 2021 (salvo aquellas disposiciones que debieran entrar en vigor el 30 de marzo de 2022). Así, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo introdujo importantes modificaciones en este precepto frente a su redacción original del año 2015, a la vez que añadió un artículo 47 bis referido al denominado Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

²⁹ El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo incluso incrementó la cuantía de la prestación por desempleo de nivel contributivo, estableciéndola invariablemente en un 70% de la base reguladora hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, dicho RDL también trató de reducir el enorme gasto público que servía de sustento a los ERTEs mediante la creación de dos nuevos tipos de expedientes temporales (“por impedimento de actividad” y “por limitación de actividad”), estableciendo para cada uno de ellos una reducción progresiva (aunque mayor en los de “limitación de actividad”) de la bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social.

³⁰ Datos extraídos de EUROSTAT. *Government deficit/surplus*. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00127/default/table?lang=en>.

³¹ Datos extraídos de EUROSTAT. *General government gross debt*. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_17_40/default/table?lang=en.

³² Tal y como ponen de manifiesto VILA TIerno, F. y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “Los expedientes temporales de regulación de empleo”, *Temas Laborales*, núm. 161/2022, 2022, p. 287-288.

(en adelante, Mecanismo RED). Las principales novedades incorporadas por el citado RDL 32/2021 son las siguientes³³:

- En cuanto al procedimiento de tramitación del ERTE ETOP, el mismo se simplifica, manteniéndose el plazo máximo de siete días de duración del periodo de consultas para las empresas de menos de cincuenta trabajadores, así como el plazo de cinco días para la constitución de la comisión representativa (salvo que ninguno de los centros de trabajo que se vayan a ver afectados por el expediente cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso dicho plazo será de diez días) (art. 47.1 a 47.4 ET).

- Del mismo modo, se pretende luchar contra el uso fraudulento de los ERTE ETOP, para lo cual se especifica en el apartado 3 del artículo 47 ET, párrafo decimocuarto, que *“La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo”*. Además, como novedad, en caso de que un ERTE ETOP sea declarado como injustificado por la jurisdicción social, se condenará a la empresa al abono de las diferencias de cotización a la Seguridad Social que procedan.

- En cuanto a los ERTE FM, se incorpora al Estatuto de los Trabajadores la distinción, ya realizada durante la “desescalada”, entre ERTE FM por impedimentos -en los que la empresa se ve obligada a paralizar su actividad- y ERTE FM por limitaciones en la actividad normalizada de la empresa -en los que la empresa puede continuar con dicha actividad, aunque con restricciones- que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente (art. 47.5 y 47.6 ET). Además, en caso de que no se dicte resolución por parte de la autoridad laboral en el plazo de cinco días constatando la existencia de dicha fuerza mayor, se entenderá autorizado el expediente (silencio administrativo positivo).

- Por otro lado, se establece para ambos tipos de ERTE -ERTE FM y ERTE ETOP- la prohibición de realización, durante la vigencia de estos expedientes, de horas extraordinarias, el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad o la concertación de nuevas contrataciones laborales (art. 47.7.d ET).

³³ Para un análisis más exhaustivo de las medidas incorporadas por la reforma laboral de 2021, consúltese ROJO TORRECILLA, E., “Flexibilidad interna: ERTES y Mecanismo RED. Nuevas y antiguas reflexiones, y nuevas aportaciones doctrinales”, Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2022, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/03/flexibilidad-interna-ertes-y-mecanismo.html>, así como DE LA PUEBLA PINILLA, A., “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”, *Labos. Vol. 3, Número extraordinario “La reforma laboral 2021”*, pp. 83-96.

- Se incentiva mediante un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada la realización de acciones formativas a favor de las personas afectadas por el ERTE (art. 47.7.d ET).

- Se mantienen bonificaciones en materia de cotizaciones empresariales en caso de tramitación de un ERTE, rigiéndose los mismos conforme a lo establecido en la Disposición adicional cuadragésima cuarta del 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. No obstante, se matiza en el apartado cuarto de la citada Disposición adicional que *“Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social [...]”*, inciso que ha redirigido el esfuerzo financiero de estas medidas hacia la vía impositiva, corrigiendo el “gasto impropio” asumido por los presupuestos de la Seguridad Social durante la crisis sanitaria.

- Se articula el Mecanismo RED con dos modalidades (cíclica y sectorial) cuya activación corresponderá al Consejo de Ministros, a fin de agilizar la solicitud y tramitación de ERTE en caso de que se produjese una coyuntura macroeconómica general negativa (modalidad cíclica) o se apreciase en un determinado sector de actividad cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras (modalidad sectorial).

Todas estas medidas han supuesto un antes y un después en la configuración de los ERTE en nuestro país, logrando una flexibilidad sin precedentes en la estructura y tramitación de estos expedientes.

VI. Conclusiones y reflexiones acerca de la posible utilización de los ERTE frente a futuras crisis económicas

Como ha podido comprobarse, aunque los ERTE no son un instrumento de flexibilidad interna novedoso en nuestro país -datan del primer Estatuto de los Trabajadores de 1980-, sí han experimentado una importante evolución en cuanto a su régimen jurídico. Ya con la crisis financiera de 2008 se pretendió potenciar este instrumento como alternativa al despido colectivo, a fin de evitar la característica destrucción de empleo que se produce en nuestro país durante los periodos de recesión económica. Sin embargo, pese a las reformas experimentadas por estos expedientes en los años 2010 y 2012, las mismas no consiguieron que la utilización de este mecanismo aumentase sustancialmente por parte de las empresas.

Sin embargo, las medidas de impulso de este mecanismo articuladas durante la crisis sanitaria del COVID-19 sí lograron convertir a los ERTE, casi una década después, en una sólida y atractiva alternativa para los empresarios a la hora de ajustar sus necesidades

de mano de obra ante una contracción de su actividad productiva. La pandemia del COVID-19 resultó ser el escenario perfecto para experimentar con un nuevo régimen jurídico que hoy ha quedado consolidado en nuestro Estatuto de los Trabajadores por medio de la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021.

Puede afirmarse que el éxito alcanzado por los ERTE en nuestro país se debe, en buena medida, a la progresiva flexibilización articulada en su tramitación y a los cada vez más ambiciosos incentivos puestos en marcha para potenciar su utilización, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Principales modificaciones experimentadas por el régimen jurídico de los ERTE en España

Reforma laboral de 2010	Reforma laboral de 2012	Medidas implementadas durante la crisis del COVID-19	Medidas implementadas por el RDL 32/2021
<p>Creación de los ERTE de reducción de jornada</p> <p>Bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes de un 50% (80% en caso de acciones formativas)</p> <p>Reposición de la prestación por desempleo con un límite máximo de 180 días</p>	<p>Supresión del requisito de autorización administrativa por parte de la autoridad laboral para la tramitación de los ERTE</p>	<p><u>En relación a los ERTE FM:</u></p> <p>Consideración de las contingencias derivadas del COVID-19 como causadas por fuerza mayor</p> <p>Simplificación del procedimiento</p> <p>Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social -tanto por contingencias comunes como por conceptos de recaudación conjunta- del 100% (75% para empresas de 50 o más trabajadores)</p> <p>Compromiso de salvaguarda del empleo durante 6 meses</p> <p>Prohibición de realizar nuevas contrataciones o externalizaciones durante la aplicación del expediente</p> <p><u>En relación a los ERTE ETOP:</u></p> <p>Simplificación del procedimiento</p> <p><u>En relación a ambos tipos de ERTE:</u></p> <p>Reposición de la prestación por desempleo, sin límite y sin requerirse un periodo mínimo de cotización para su disfrute.</p> <p><u>Durante la "desescalada":</u></p> <p>Creación de los ERTE FM por impedimentos (con mayores bonificaciones en las cotizaciones empresariales) y los ERTE FM por limitación de la actividad</p>	<p>Mantenimiento de numerosas medidas implementadas durante la pandemia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Simplificación de los procedimientos de tramitación de los ERTE ETOP - Distinción entre ERTE FM por impedimentos o por limitación de la actividad (aunque sin diferencias en cuanto a bonificaciones de cotizaciones) - Mantenimiento de bonificaciones en materia de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social (aunque de cuantía mucho más moderada) - Mantenimiento del compromiso de salvaguarda del empleo para aquellas empresas beneficiarias de bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social - Prohibición de realizar nuevas externalizaciones o contrataciones durante la aplicación del expediente <p>Nuevos incentivos a la realización de acciones formativas en relación a los trabajadores afectados por un ERTE</p> <p>Creación del Mecanismo RED</p>

Fuente: *Elaboración propia*

La nueva regulación de los ERTE en nuestro país constituye una gran garantía social de cara a futuras recesiones económicas, especialmente en un contexto como el actual, en el que las crecientes tensiones inflacionistas ocasionadas por la guerra de Ucrania amenazan con iniciar una nueva crisis económica mundial. Si algo han demostrado los acontecimientos de los últimos años es que nuestra economía e, indefectiblemente, nuestro Derecho -y en especial nuestro Derecho del Trabajo- deben estar preparados para afrontar con flexibilidad cualquier tipo de contingencia económico-social que pudiera darse en el futuro y, en este sentido, la nueva configuración de los ERTE constituye un gran recurso para amortiguar las consecuencias económicas de futuras crisis, ya se den de forma generalizada en nuestra economía o en sectores concretos.

Ahora bien, no debe olvidarse que el gran éxito de los ERTE COVID se debió en buena medida a la ingente cantidad de financiación pública destinada a sostener los incentivos económicos articulados para su impulso, disparando con ello nuestro déficit y nuestra deuda pública. Es cierto que, en caso de no haberse configurado el mecanismo de los ERTE tal y como se hizo, se habría incurrido igualmente en un enorme gasto público para sustentar el descenso de las cotizaciones y el fuerte incremento de las prestaciones por desempleo, pero el mismo posiblemente no habría sido tan acusado. Probablemente nuestra economía no sea capaz de resistir envites recurrentes por medio del mecanismo de los ERTE -al menos, tal y como se articularon los ERTE COVID-, de modo que quizás resultaría necesario replantear el sistema de bonificaciones a las cuotas empresariales de la Seguridad Social en función de la situación de las arcas públicas en cada momento de crisis, a fin de que los empresarios contribuyan en mayor medida al sostenimiento de estos gastos públicos.

Igualmente, debe tenerse en cuenta que el mecanismo de los ERTE cuenta con perniciosos incentivos para ser empleado fraudulentamente: piénsese que si, tramitado un ERTE, el empleado siguiera trabajando con normalidad, ambas partes -empresario y trabajador- se verían beneficiadas, pues el empresario recibiría la prestación de servicios sin tener que abonar las correspondientes cotizaciones empresariales, y el trabajador podría cobrar la prestación por desempleo además de su salario. De ahí que el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -institución, tristemente, con un elevado número de funcionarios en huelga en la actualidad a causa de su falta de recursos y reconocimiento- resulte crucial en el nuevo entramado jurídico de los ERTE.

VII. Bibliografía

BAYLOS GRAU, A.P., “Las “medidas sociales en defensa del empleo” del RDL 30/2020 como fruto del diálogo social: la continuidad de los ERTEs como instrumento de regulación del empleo en la crisis”, Blog *Según Antonio Baylos... Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*. Disponible en <https://baylos.blogspot.com/2020/10/las-medidas-sociales-en-defensa-del.html>.

BELTRAN DE HEREDIA RUÍZ, I., “COVID-19 y medidas sociolaborales: “Refundición” RD Ley 6 a 35/2020 y 2, 3, 8 y 11/2021 y Leyes 3 y 8/2020 y 2 y 3 /2021”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2021. Disponible en <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.

CASAS BAAMONDE, M. E. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, Lefevre, 2020.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1, 2020, disponible en <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/10414/10528>.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”, *Labos. Vol. 3, Número extraordinario “La reforma laboral 2021”*.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “La transición de los ERTes a los despidos por necesidades empresariales en las circunstancias extraordinarias de la COVID-19. Causas coyunturales versus estructurales y la incidencia de la libertad de empresa en la limitación del despido”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7/2021, 2021.

MONEREO PÉREZ, J. L. Y GUINDO MORALES, S., “¿Se convertirán finalmente los ERTes en despidos colectivos y despidos objetivos por causas empresariales? Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 215, 2020.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Crónica de la desescalada: el final de los ERTES COVID y el retorno a la normalidad laboral”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, 2020.

ROJO TORRECILLA, E., “Flexibilidad interna: ERTES y Mecanismo RED. Nuevas y antiguas reflexiones, y nuevas aportaciones doctrinales”, Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2022, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/03/flexibilidad-interna-ertes-y-mecanismo.html>.

SORDO CALVO, U., “¿Están salvando los ERTE más de tres millones de empleos?”, *El blog de Unai Sordo*, 2020. Disponible en <https://unaisordo.com/estan-salvando-los-erte-mas-de-tres-millones-de-empleos>.

VILA TIERNO, F. y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “Los expedientes temporales de regulación de empleo”, *Temas Laborales*, núm. 161/2022, 2022.

Anexo

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INDUSTRIA Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. *Marco Estratégico en Política de PYME 2030*, 2019.

EUROSTAT. *GDP and main components (output, expenditure and income)*, 2020. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_gdp/default/table.

EUROSTAT. *General government gross debt*. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_17_40/default/table?lang=en.

EUROSTAT. *Government déficit/surplus*. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00127/default/table?lang=en>.

INE, *PIB pm Oferta (Precios corrientes)*, 2008-2010. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=30678>.

INE, *Porcentaje de establecimientos que durante el estado de alarma han tenido que adoptar medidas referentes al empleo: Sectores de actividad*. Disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/10/&file=01005.px>.

INE, *Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*, 2008-2010. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>.

SEGURIDAD SOCIAL, *Afiliados en ERTE vinculados al COVID-19 (marzo 2020 - octubre 2021)*. *Estadísticas, Presupuestos y Estudios*. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), *Análisis del III ASDE y Real Decreto 30/2020*, núm. 24, 2020. Disponible en <https://servicioestudiosugt.com/analisis-del-asde-y-el-real-decreto-ley-30-2020/>.