

**Análisis Regional España**

# ¿Qué hacer con los ERTE?

Invertia, El Español (España)

**Miguel Cardoso / Juan Ramón García**

Cómo reformar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) será uno de los retos más importantes de los que hablaremos durante los próximos meses en España. La extensión de los ERTE y su financiación pública han sido un acierto. Como medida fiscal, cumple relativamente bien con lo que es una política keynesiana de libro: en general, se actuó de manera rápida (si bien se pudo agilizar algo más su inicio para moderar la destrucción de empleo temporal como consecuencia de la COVID-19), con un enfoque en los colectivos más afectados (principalmente, en el sector servicios) y sin ánimo de permanencia, ya que el coste fiscal se ha ido reduciendo conforme la recuperación ha permitido la reincorporación de las personas a su actividad.

Además de su efecto estabilizador, los ERTE tienen ventajas en términos de eficiencia. Tras el inicio de la relación laboral, la productividad de los trabajadores tarda en alcanzar su nivel máximo ya que una parte de sus tareas y de cómo las realizan depende precisamente de lo que aprenden en el puesto de trabajo. Esto significa una inversión tanto para las empresas como para los trabajadores, que se pierde en caso de que alguna de las dos partes decida extinguir el contrato. Tradicionalmente, la economía española ha mostrado tasas de rotación elevadas, especialmente en situaciones de incertidumbre. Un mecanismo como el ERTE, que permite la construcción de un puente entre un escenario de caída temporal de la facturación y uno de recuperación, es un instrumento deseable para evitar despidos innecesarios.

Pero ¿de cuántos puestos de trabajo estamos hablando? De acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los ERTE dieron cobertura a casi un millón y medio de ocupados en promedio durante el pasado año; en abril de 2020, más de tres millones y medio de trabajadores estuvieron protegidos por uno. Una manera de evaluar la utilidad de los ERTE es observar lo que hubiera sucedido en su ausencia. Dado el retroceso de la actividad económica, que se aproximó al -11% en el conjunto del año, y la sensibilidad histórica del empleo a variaciones en el PIB, que entre 2008 y 2019 rozó el 1,3, la economía española habría destruido cerca de tres millones de puestos de trabajo en 2020 en ausencia de los ERTE en lugar de los quinientos ochenta mil que reveló la Encuesta de Población Activa. Probablemente, igual de importantes serán las ganancias en productividad al haber evitado la descapitalización de los trabajadores en ERTE activados con la recuperación y su desvinculación de la empresa, lo que ahorra costes de búsqueda y capacitación de las nuevas contrataciones. Un ejemplo de lo importante del mecanismo es lo que está sucediendo ahora mismo en EE. UU., donde con el crecimiento de la demanda se están incrementando las vacantes sin cubrir, precisamente en los sectores más afectados por la crisis y que destruyeron más empleo.

Sin embargo, los ERTE también tienen desventajas. En primer lugar, el coste puede superar el necesario para preservar el empleo si las exoneraciones y bonificaciones se destinan a empresas y trabajadores que no las necesitan. Es lo que se conoce como efecto “peso muerto”. En segundo lugar, algunos expedientes estarían contribuyendo a sostener empresas y puestos de trabajo inviables como consecuencia de la caída sobresaliente de los ingresos en ciertos sectores y el cambio en los hábitos de consumo y movilidad de la población. El riesgo de este efecto desplazamiento, que aumenta con el tiempo de vigencia de los ERTE, dificulta la necesaria reasignación de trabajadores entre empresas y actividades, menoscaba la competencia y dificulta la recuperación. Además, cuestiona la eficiencia en el uso de los recursos públicos, en un entorno de elevado endeudamiento y en un momento en el que Europa y los mercados nos examinan con atención.

Las repercusiones indeseadas de los ERTE cobran relevancia ante el aumento esperado de la demanda de mano de obra en los próximos trimestres debido al impulso fiscal. Si la oferta de trabajo es insuficiente, no está disponible o no se ajusta a las necesidades productivas, nuestras empresas corren el peligro de perder competitividad, y que buena parte del incremento del gasto sea aprovechado por empresas extranjeras. Otras repercusiones apuntan a la posible expansión de la economía sumergida y del fraude, o al incremento de la desigualdad como consecuencia de las disparidades en la formación de nuestros trabajadores.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha avanzado en la buena dirección al restablecer los incentivos para que las empresas reincorporen a un trabajador desde el ERTE a la actividad. Sin embargo, se ha desperdiciado todo este año para poner en marcha un programa que permita que aquellos afectados que no puedan regresar a su ocupación anterior o quieran cambiar de empleo puedan comenzar su transición hacia otros sectores, empresas o regiones. El principal objetivo de las políticas públicas de empleo en estos momentos debería ser el de proporcionar las herramientas necesarias para que los ocupados en ERTE con escasas probabilidades de retornar a su puesto de trabajo puedan reorientar su carrera laboral con mayor facilidad.

Por tal motivo, abogamos porque los incentivos ligados al mantenimiento de un trabajador en ERTE incluyan formación. Dado el tiempo de permanencia en la inactividad de algunos de los trabajadores suspendidos y ante la expectativa de que la recuperación en los sectores más dañados por la crisis se demore, sería necesario invertir en su aprendizaje y recualificación, más allá de considerarlos colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas del sistema de formación profesional. Asimismo, sería deseable modificar la cláusula de salvaguarda del empleo, que obliga a las empresas a mantener el puesto de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada durante los seis meses posteriores a la finalización del ERTE, excepto en aquellas en las que concurra un riesgo de insolvencia. El temor de algunas empresas a incumplir el compromiso de mantenimiento del empleo y enfrentarse a una penalización onerosa puede desincentivar la activación de trabajadores. Para evitar esta reacción, sería aconsejable avanzar en la proporcionalidad y que la exigencia de mantenimiento del empleo se limitase a que no existan despidos declarados improcedentes o nulos.

En definitiva, la transición al futuro esquema de protección debería conjugar la retirada progresiva de los mecanismos de protección de rentas con la adopción de estímulos a la movilidad laboral sin rebajar los derechos de trabajadores. Sería deseable que los ocupados en ERTE con una probabilidad reducida de regresar a su empleo se beneficiasen de un itinerario personalizado que facilitase su recolocación en empresas o sectores que presenten necesidades de mano de obra. Para ello, será vital reforzar el papel de los servicios públicos de empleo. No hay tiempo que perder.

## AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA.

### INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).  
Tel.: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25  
bbvaresearch@bbva.com www.bbvaresearch.com

