

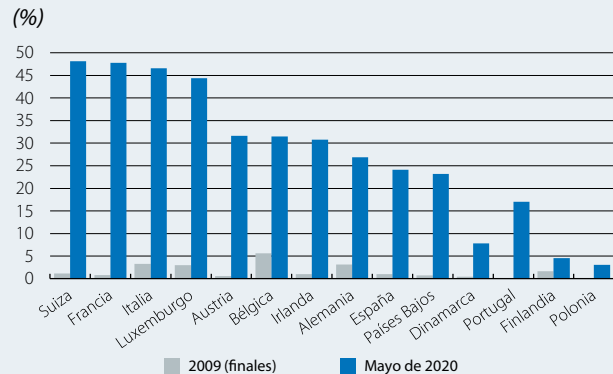
## ¿Qué podemos esperar de los ERTE y programas similares? Una mirada europea

- Los programas de ajuste temporal de empleo (como los ERTE) se han convertido en una herramienta ampliamente utilizada en Europa para evitar un elevado aumento del desempleo tras la COVID-19.
- Estos programas tienen un impacto positivo sobre el mercado laboral en el caso de *shocks* temporales que afectan a empresas viables a medio plazo. Sin embargo, cuando un *shock* es de carácter más permanente, la destrucción de puestos de trabajo, más que evitarse, se retrasa.

Los ERTE se han erigido en una política económica clave en España para amortiguar el enorme impacto de la COVID-19 sobre el mercado laboral. En junio afectaban a 1,83 millones de trabajadores (3,4 a principios de mayo) y representan el grueso de los gastos extraordinarios para hacer frente a la emergencia económica y social que vivimos. Como vemos en el primer gráfico, España no es ninguna excepción: los programas de ajuste temporal del empleo, entre los que se encuentran los ERTE, están siendo usados de forma generalizada en toda Europa.

Aunque hay diferencias en el diseño institucional de los ERTE implementados en la mayoría de las economías europeas, estos comparten unos rasgos comunes (véase la tabla): se han agilizado los trámites y suavizado las condiciones de acceso, el Estado se hace cargo de una fracción bastante elevada de la parte del salario que dejan de percibir los trabajadores afectados por una reducción total o parcial de su actividad laboral y la duración es relativamente amplia (especialmente en Alemania y Francia).

**Europa: porcentaje de trabajadores en programas de ajuste temporal del empleo (%)**



**Nota:** Los datos de Portugal corresponden a mitad de junio y han sido facilitados por el Gobierno luso.  
**Fuente:** CaixaBank Research, a partir de datos del European Trade Union Institute para 2020 y de la OCDE para 2009.

Cuando analizamos el impacto de los ERTE hay que diferenciar el corto y el medio plazo. Está ampliamente documentado que tienen efectos positivos a corto plazo dado que permiten a las empresas retener a sus trabajadores –se aho-

### Europa: programas de ajuste temporal del empleo por la COVID-19

	Alemania (Kurzarbeit)	España (ERTE)	Francia (Chomâge Partiel)	Italia (CIGS)	Reino Unido (Job Retention Schemes)
<b>Elegibilidad</b>	• Más del 10% (33% en la crisis financiera de 2008) de los trabajadores de la empresa han reducido sus horas trabajadas más de un 10%.	• Aplica a empresas que por una fuerza de causa mayor (COVID-19) han suspendido o reducido la jornada laboral de sus trabajadores. No se requiere un mínimo periodo de afiliación a la Seguridad Social.	• Empresas que quieran reducir (total o solo de forma parcial) temporalmente la jornada laboral de sus trabajadores.	• Las empresas lo piden por suspensión o reducción de jornada (se elimina la obligación de llegar a un acuerdo con los sindicatos).	• Trabajadores con permiso de ausencia. Para acogerse al programa, este no admitía reducciones parciales de jornada, aunque lo hará a partir del 1 de julio.
<b>Apoyo económico</b>	• Entre el 60% y el 67% (67% para trabajadores con hijos a cargo) del sueldo neto perdido + bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social que paga la empresa. Sube al 70% entre el tercer y el sexto mes y al 80% a partir del séptimo.	• 70% del salario neto perdido + bonificación total o parcial de las cotizaciones a la Seguridad Social que paga la empresa.	• 84% del salario neto perdido (100% para trabajadores con salario mínimo) con bonificación de las cotizaciones sociales que paga la empresa.	• 80% del salario bruto perdido.	• 80% del salario bruto (máximo de 2.500 libras mensuales) + bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social y contribuciones a planes de pensiones.
<b>Duración</b>	• Máximo de 21 meses (normalmente 12 meses).	• Hasta el 30 de septiembre.	• Máximo de 12 meses (6 semanas en la crisis financiera de 2008).	• En las actuales condiciones para la COVID-19, hasta el 31 de octubre de 2020.	• Hasta el 31 de octubre de 2020.

**Notas:** Condiciones de estos programas en junio de 2020. No incluye cambios posteriores a dicho mes.  
**Fuente:** CaixaBank Research, a partir de datos de las autoridades nacionales.

rran los costes de despido y de búsqueda cuando se reactiva la economía— y darles certidumbre. Además, permiten ajustar las ayudas a las reducciones de horas trabajadas y tienen un coste público menor que alternativas como subsidios salariales o prestaciones por desempleo.

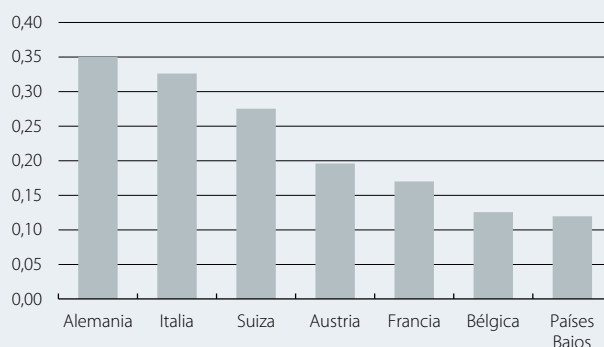
En este sentido, en Alemania el *Kurzarbeit* fue especialmente efectivo en la Gran Recesión y se calcula que salvó hasta 400.000 puestos de trabajo. Según algunas estimaciones, el *Kurzarbeit* redujo la tasa de desempleo en Alemania en 2009 en 1,3 p. y 4 de cada 5 trabajadores en este programa se pudo reincorporar a su puesto habitual.<sup>1</sup> Asimismo, los efectos positivos sobre las empresas pueden prolongarse en el tiempo: se ha documentado que aquellas empresas francesas que utilizaron este mecanismo de ajuste después de la crisis en promedio estaban bastante mejor<sup>2</sup> que empresas similares que no aplicaron este tipo de programas.<sup>3</sup>

Diversos estudios empíricos utilizan técnicas estadísticas sofisticadas para identificar los efectos causales y corroboran la efectividad de dichos programas durante la Gran Recesión (2008-2009). Se calcula que en Alemania salvaron 0,35 empleos por cada trabajador inscrito en el programa.<sup>4</sup> Parece una cifra baja, pero en realidad es lógico que esté muy por debajo de 1, ya que algunos puestos de trabajo se habrían preservado también en ausencia de estos programas. Por poner un ejemplo, en Francia se estima que solamente se salvaron 0,17 empleos por cada trabajador inscrito.<sup>5</sup>

Un elemento interesante es que en la crisis de 2008 los efectos positivos solo se observaron en trabajadores con contratos indefinidos, ya que son aquellos que las empresas están más interesadas en retener; en cambio, no se observaron efectos beneficiosos sobre los trabajadores temporales. Esta dinámica es muy probable que se repita también en la crisis actual, algo que habrá que tener especialmente en cuenta en economías con una elevada dualidad como España o Italia.

Sin embargo, la experiencia con estos programas también muestra que, a pesar de que son especialmente efectivos para amortiguar *shocks* temporales, pierden efectividad si se alargan en el tiempo. Ello explica por qué estos programas fueron especialmente efectivos para Alemania, donde

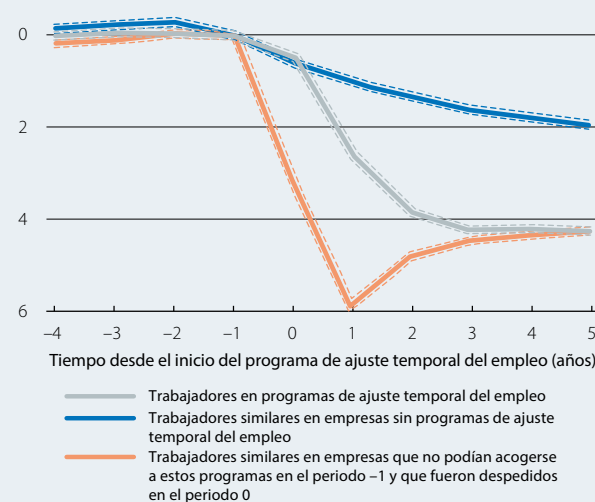
**Empleos salvados en 2009 por cada trabajador en un programa de ajuste temporal del empleo a tiempo reducido tras la crisis financiera de 2008 (Número)**



Fuente: CaixaBank Research, a partir de la recopilación de datos de los principales estudios realizados en las distintas economías.

**Italia: probabilidad de empleo tras programas de ajuste temporal del empleo en la crisis financiera de 2008**

Cambio en la probabilidad de estar empleado respecto al periodo -1 (p. p.)



Nota: En la mayor parte de los casos, el periodo 0 corresponde a 2009, el año en el que la Gran Recesión afectó a la economía italiana.

Fuente: Giupponi, G. y Landais, C. (2018). «Subsidizing labor hoarding in recessions: The employment & welfare effects of short time work». CEP Discussion Paper n.º 1585.

el *shock* de la Gran Recesión tuvo un efecto temporal y acotado a 2009. En cambio, los efectos sobre la ocupación se acabaron perdiendo en Italia, donde el *shock* fue mucho más persistente al prolongarse hasta 2012 por la crisis de la deuda soberana. De hecho, cuando el *shock* es temporal, las empresas en programas de ajuste temporal del empleo logran retener entre el 10% y el 15% de los trabajadores que despedirían si el *shock* fuera permanente.<sup>6</sup> Asimismo, como muestra el último gráfico para el caso italiano, durante la última crisis el efecto positivo de mantener el empleo operaba solo a corto plazo (el año en el que se administró el programa), mientras que dos años después la probabilidad de estar empleado era exactamente la misma para un trabajador que estuvo incluido en un ERTE y otro con similares características que había sido despedido en el momento del *shock*.

1. Véase Tilly, J. y Niedermayer, K. (2016). «Employment and welfare effects of short-time work». Working paper.  
 2. Mostraban al cabo de 3 años un mayor tamaño empresarial y una probabilidad menor de desaparición. Además, lograron recuperar su rentabilidad previa a la crisis medida con el ROE (*return on equity*) y el ROA (*return on assets*).  
 3. Véase Cahuc, P. y Carcillo, S. (2011). «Is short-time work a good method to keep unemployment down?». *Nordic Economic Policy Review*, 1(1), 133-165.  
 4. Véase Boeri, T. y Bruecker, H. (2011). «Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession». *Economic Policy*, 26(68), 697-765.  
 5. *Op. cit.* nota 3.  
 6. Véase Giupponi, G. y Landais, C. (2018). «Subsidizing labor hoarding in recessions: The employment & welfare effects of short time work». CEP Discussion Paper n.º 1585.

Además, alargar estos programas más de lo necesario frena la reasignación de recursos hacia las empresas más productivas y puede reducir la productividad agregada. De nuevo, Italia es un caso ilustrativo: la evidencia empírica muestra que un aumento de 1 p. p. en la fracción de trabajadores incluidos en ERTE reducía el empleo en el resto de las empresas en un 0,94% y la productividad en un 2%.

En definitiva, los expedientes de regulación bonificados están siendo una herramienta fundamental para acolchar el *shock* del coronavirus sobre el mercado laboral. Sin embargo, de cara a futuro habrá que hilar muy fino para adaptarlos a la nueva normalidad. En concreto, habrá que afinar bien con su duración: retirarlos demasiado temprano puede ahogar a algunas empresas con una caída temporal de la demanda que los necesitan para sobrevivir hasta que esta se recupere, pero mantenerlos demasiado tiempo puede solamente prolongar la agonía para algunas empresas que ya no podrán salir a flote, bien porque la disminución de la demanda tiene un carácter más permanente o porque se trata de empresas que ya partían de una posición de relativa debilidad. Además, hay que diseñar con tino una transformación ágil de los ERTE por fuerza mayor a ERTE por razones económicas e incentivar adecuadamente a empresas y trabajadores para una reincorporación exitosa a la actividad laboral y productiva. Para ello es necesario flexibilizarlos y plantearse distinciones en función del sector –por ejemplo, manteniéndolos en aquellos sectores afectados por las medidas de distanciamiento social mientras no se encuentre una vacuna– y promover que el ajuste se realice por el número de horas trabajadas.

*Javier Garcia-Arenas*