

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2020/21**

**Convocatoria: Junio**

**LOS ERTE Y EL ENFRENTAMIENTO A LAS  
CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA  
COVID-19**

**ERTES and the confrotation with the socio-labor  
consequences of Covid-19**

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Vaittiare Álvarez Delgado

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>o</sup> Jorge Rodríguez Guerra

Departamento: Sociología y Antropología

Área de conocimiento: Sociología

## **RESUMEN**

El objeto de este trabajo es realizar un estudio de la contribución de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en el enfrentamiento a algunas de las consecuencias sociolaborales de la Covid 19: el desempleo y la pobreza laboral. Como consecuencia de la crisis sanitaria causada por el coronavirus se ha producido una parálisis generalizada de la actividad económica y, por tanto, una pérdida masiva de empleo. Con los ERTE se ha tratado de paliar los duros efectos negativos que ello supone para cientos de miles de trabajadores articulando un mecanismo de suspensión del contrato de trabajo para evitar la pérdida del empleo.

## **ABSTRAC**

The purpose of this work is to carry out a study of the contribution of the Temporary Employment Regulation Files (ERTE) in the confrontation with some of the socio-labor consequences of Covid 19: unemployment and labor poverty. As a consequence of the health crisis caused by the coronavirus, there has been a general paralysis of economic activity and, therefore, a massive loss of employment. With the ERTE, an attempt has been made to alleviate the harsh negative effects that this entails for hundreds of thousands of workers by articulating a mechanism for suspending the employment contract to avoid job loss.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
1. EFECTOS DE LA COVID19 SOBRE EL EMPLEO EN ESPAÑA.....	6
2. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL .....	9
2.1. Salvaguarda de empleo .....	9
2.2. Normativa relativa a los ERTE .....	10
2.3. Cuántos trabajadores puede afectar un ERTE .....	15
2.4. Cuánto cobra un trabajador durante un ERTE .....	16
2.5. Duración de un ERTE.....	16
2.6. Qué coste asume la empresa durante un ERTE .....	17
2.7. Diferencias entre un ERTE y un ERE .....	17
2.8. Causas que justifican la aplicación de un ERTE.....	18
3. BENEFICIOS DE LOS ERTE, PARA EL TRABAJADOR Y PARA LA EMPRESA	19
3.1. Beneficios para el trabajador.....	19
3.2. Beneficios para la empresa .....	19
4. CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS DE LA PANDEMIA. ....	21
4.1. Aumento de la pobreza y la desigualdad en España. ....	23
4.2. Efectos sobre la juventud .....	25
4.3. Las secuelas laborales de la covid-19 más trabajo gratuito, más paro juvenil y expulsión de mujeres.....	30
5. DOS RESPUESTAS DEL GOBIERNO: INGRESO MÍNIMO VITAL Y ERTES. 33	
5.1. Ingreso Mínimo Vital: la esperanza denegada .....	34
CONCLUSIÓN .....	36
BIBLIOGRAFÍA.....	37
DOCUMENTOS CONSULTADOS .....	37

## INTRODUCCIÓN

El año pasado en el mes de marzo nos informaron que en diciembre de 2019 hubo un brote infeccioso por coronavirus en una ciudad china llamada Wuhan. Ya ha pasado más de un año desde que, tras ver que era imposible detener el avance de ese brote, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara el día 10 de marzo de 2020 la pandemia a nivel mundial y con ello venía un confinamiento domiciliario para evitar la propagación. Esta pandemia llevaría el nombre de "Corona", "Virus", "Enfermedad" (COVID-19).

A medida que pasaban los días se iba observando cómo iba cambiando la vida en todo el mundo y las consecuencias que estaba dejando este virus, afectando a más de 200 países según los datos de la OMS. La cifra de personas afectadas por esta pandemia a nivel mundial supera ya los 167 millones de personas en todo el mundo, contabilizándose oficialmente casi 3 millones y medio de muertos (John Hopkins University, *Coronavirus Resource Center*).

Son muchos los efectos de esta crisis global en diferentes ámbitos: salud, económicos, políticos...

La COVID-19 dejó y está dejando muy perjudicada a la economía española debido a que se han tenido que cerrar muchas de sus empresas temporalmente por las medidas de precaución dictadas por el Gobierno.

Para intentar atenuar las consecuencias que todo ello tenía sobre el empleo y las clases trabajadoras el Gobierno desarrolló los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

En este trabajo nos vamos a ocupar en particular de las dimensiones sociales de los ERTE, de su capacidad para atenuar las consecuencias sociales de carácter negativo debidas a la disminución de la actividad económica provocada por el enfrentamiento a la COVID19. Hemos organizado el trabajo abordando, en primer lugar, los efectos de la epidemia sobre el empleo y sobre los trabajadores en España. En segundo lugar, examinamos qué son los Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), seguido de su normativa y de sus distintos tipos.

Explicamos las causas que justifican la aplicación de un ERTE, sea cual sea su causa y la diferencia que existe entre un ERTE y un ERE.

Es un tema muy importante en nuestro país, debido a que este tipo aplicación causa un gran respiro tanto para los empleados como para los empresarios, ayudándoles a salvaguardar el empleo.

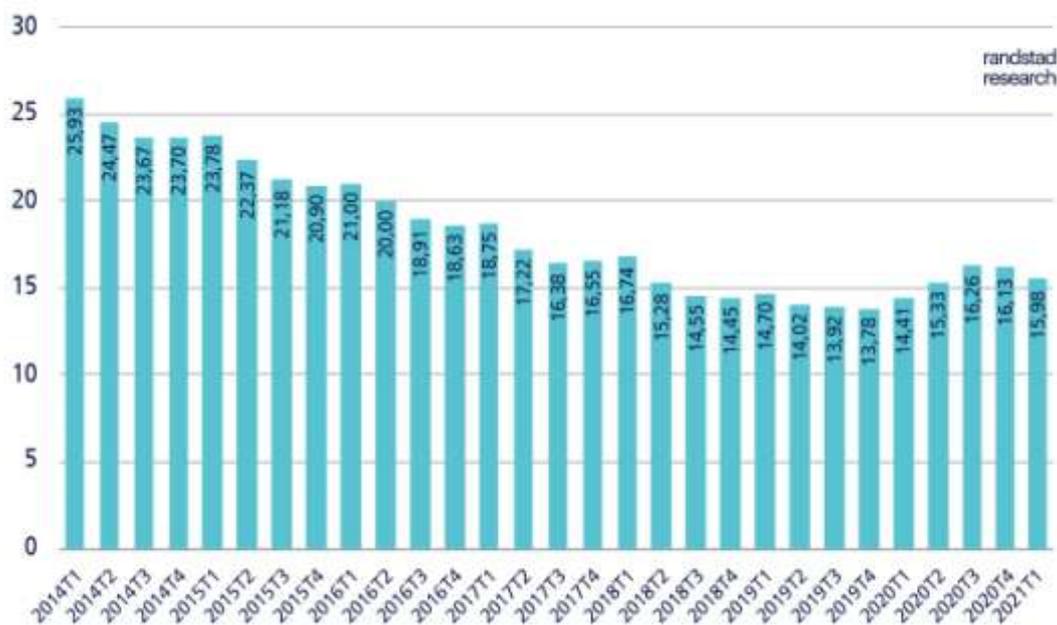
España ha sido un país muy afectado por la pandemia, ha dejado a muchos trabajadores sin empleo y a muchos empresarios sin empresas. La pandemia de la Covid-19, ha arrasado con muchas vidas y ha destruido muchos empleos, lo que ha hecho que la pobreza de nuestro país haya aumentado a pasos agigantados, dejando mucha carencia y desigualdad en la población.

Todo ello ha conllevado a que se tengan que crear nuevas prestaciones no contributivas, como el IMV (Ingreso Mínimo Vital) que lo comentaremos al final del trabajo, para así no dejar a nadie desamparado estos tiempos tan complicados que estamos viviendo.

## 1. EFECTOS DE LA COVID19 SOBRE EL EMPLEO EN ESPAÑA

La crisis generada por la pandemia del Coronavirus, se saldó en el pasado año 2020 con una destrucción masiva de empleo, más de 622.600 puestos de trabajo, rompiendo así la racha de crecimiento del empleo iniciado en el año 2013. Según la Encuesta de la Población Activa (EPA) del último trimestre de 2020 (EPA4T, INE), se refleja que la tasa de paro se incremento hasta el 16,1%, afectando a 527,000 trabajadores más que el año anterior. Se acumula 3,72 millones de parados, se trata del mayor aumento del desempleo desde el año 2012.

Podemos observar la evolución del paro desde 2014 y hasta el momento presente en la siguiente gráfica de RanstadResearch:



Fuente: RandstadResearch, 2021.

En el año 2019 el empleo rozaba los 20 millones de ocupados y una tasa de desempleo del 13,8%, según los datos del Instituto Nacional de Estadística. Transcurridos doce meses este nivel de empleo queda en 19,34 millones, incluyendo dentro de este porcentaje a los trabajadores en ERTE, y la tasa de desempleo asciende hasta el 16,26%.

En las semanas previas a la realización de la encuesta del Instituto Nacional de Estadística (INE), y según los cálculos realizados, prácticamente medio millón de trabajadores estaban afectados por un

Expediente Temporal de Regulación de Empleo. Posteriormente en el segundo trimestre del mismo año 2020, la cifra se elevó a 3,41 millones de asalariados con el empleo suspendido total o parcialmente, todo esto en pleno confinamiento.

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo, más conocido como ERTE, es una medida que lleva a cabo la empresa para reducir o suspender la jornada laboral de los trabajadores cuando se dan determinadas circunstancias.

A día de hoy, debido a la crisis sanitaria que estamos viviendo, los ERTE han tenido mucha importancia en el mercado laboral de nuestro país, por lo que se convierte en un tema de actualidad. Hay que destacar que esta situación ha hecho que un gran número de empresas se hayan acogido a este método con el objetivo de no salir perjudicadas económicamente en un futuro.

Se trata de un procedimiento contemplado en el Estatuto de los Trabajadores para suspender temporalmente los contratos de trabajo o de reducir la jornada laboral durante un periodo determinado, siempre y cuando existan causas justificadas como causas ETOP (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o situaciones derivadas de fuerza mayor temporal, cómo en este caso ha sido la COVID-19).

Esto ha hecho que las empresas que se hayan acogidos a los ERTE, puedan ajustar los costes laborales de sus trabajadores y que ellos pasen a cobrar la prestación correspondiente por desempleo, sin tener incluso un periodo mínimo cotizado, lo cual también beneficia a la empresa, ya que dependiendo del número de trabajadores que tengan, es el número de reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Existen algunas empresas muy conocidas dentro y fuera del nuestro país que se han visto afectadas por esta crisis y que ha aplicado ERTE. Estas empresas son Nissan, Burger King, Iberostar, entre otras.

La acogida de las empresas a este procedimiento, debido a la Covid-19 ha tenido como consecuencias un increíble número de personas desempleadas, puesto que el volumen de trabajadores afectados por los expedientes temporales de regulación de empleo ha sido de alrededor de 4 millones de personas, sumándole a esta cifra 1,4 millones de autónomos y 900.000 trabajadores que han perdido su empleo estos últimos meses, todo esto sin tener en cuenta la cantidad de personas que ya se encontraban desempleadas antes de la llegada de esta crisis sanitaria.

Debido a esta crisis también se han visto obligados a suspender algunas actividades como las universidades, museos, campos de fútbol, bibliotecas, cines, discotecas, salas de fiesta, etc.

Además de estos trágicos datos, destacamos que el número de hogares en los que todos sus miembros se encuentran en paro aumentó considerablemente, volviéndose a acercarse a los 1,2 millones, un nivel tan elevado que hacía años que no se registraba (Rodríguez de Paz, 28/01/2021)

## **2. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO**

El ERTE, prácticamente desconocido por el gran público pero a día de hoy, ha adquirido una triste notoriedad con motivo de la pandemia del coronavirus y las medidas de contención adoptadas por el Gobierno de España. Forma parte del conjunto de medidas que el gobierno ha tomado para tratar de crear lo que ha llamado un “escudo social” frente a los efectos de la pandemia. Al respecto, señala P. Burriel Rodríguez Diosdado que “debemos poner el acento en cómo todas las medidas y normas adoptadas han ido encaminadas a garantizar la protección social, no solo de las personas trabajadoras a cargo de una empresa, sino también de los denominados trabajadores autónomos (personas que trabajan por cuenta propia), del personal al servicio del hogar familiar y, por tanto, que trabaja para un hogar y no una empresa, sector de la cultura y el espectáculo, así como diferentes ayudas y facilidades para las empresas para que la extinción de los contratos de trabajo por parte de las mismas no sea la fórmula de salir de esta gravísima situación”(Burriel Rodríguez, 2020, p.86).

La declaración del Estado de Alarma para frenar la curva de contagios ha tenido un lógico impacto negativo en la actividad económica y muchas empresas se han decantado por los ERTE como válvula de escape a esta situación.

### **2.1. Salvaguarda de empleo**

Para salvaguardar el empleo de los trabajadores afectados por la pandemia, la disposición adicional sexta del RDL 8/2020. El mantenimiento del empleo es una medida que afecta a aquellas empresas que hayan realizado un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) y que se hayan beneficiado de exoneraciones de cuotas a la seguridad social para que mantengan el empleo durante un plazo de seis meses a contar desde la fecha de reanudación de la actividad tras la aplicación de los ERTES. Queda desarrollada de la siguiente manera:

Primeramente se mantuvo un compromiso del empleo durante 6 meses que afectó a todas las empresas que se hayan acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor.

La fecha desde la que se empieza a contar dicho plazo corresponde a la de la reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aun cuando esta reanudación no afecte al conjunto de la plantilla.

Se entenderá incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente, los que se extingan por baja voluntaria, muerte, jubilación,... de la persona trabajadora, cuando se extinga el contrato temporal de trabajo por finalización del tiempo convenido, entre otras.

Este compromiso no se tiene en cuenta para aquellas empresas en concurso de acreedores.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron liberados, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

Llegado el 30 de junio, el Consejo de Ministras y Ministros podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan.<sup>1</sup>

## **2.2. Normativa relativa a los ERTE**

---

<sup>1</sup> R., R., R., & R. (2020, 6 octubre). *El Gobierno aprueba la extensión de los beneficios de los ERTE hasta el 31 de enero, tras el acuerdo con los agentes sociales*. Salvaguarda del empleo.  
<https://revista.seg-social.es/2020/09/29/el-gobierno-aprueba-la-extension-de-los-beneficios-de-los-erte-hasta-el-31-de-enero-tras-el-acuerdo-con-los-agentes-sociales/>

La reforma laboral de esta pandemia que ha adoptado el Gobierno de España no se pueden comparar con las de la año 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), ya que en esta última, lo que se hizo fue dar cierta importancia la flexibilidad unilateral del empresario, para que así éste pueda disponer de cierta flexibilidad a la hora de modificar las condiciones laborales y tener mayor libertad jurídica para poder proceder a realizar despidos colectivos. Actualmente las medidas tomadas han tenido que ser de en forma de suspensión, y no extinción, de las relaciones laborales.

Todo ello, ayudado por una cobertura económica de desempleo por la gravedad del asunto. Esta crisis sanitaria ha afectado y sigue afectando a día de hoy a un gran número de personas trabajadoras, siempre con algunas excepciones en las normas ya establecidas que regulan los ERTE por la situación en la que se encuentre el país.

Durante toda la pandemia en la que nos encontramos, se han dictado una serie de Reales Decreto- Ley que incluyen ciertas medidas sociales, económicas y laborales, con la finalidad de intentar mitigar los efectos derivados de la crisis sanitaria, siendo éstos los siguiente:

- RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, donde señala el carácter preferente del trabajo a distancia, así como medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos.
- RDL 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, introduciendo también novedades sobre los ERTE, protección del empleo e interrupción de la duración de los contratos temporales, sanciones y control.
- RDL 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población.
- RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, establece, entre otras, unas medidas laborales consistentes en prorrogar el carácter preferente del trabajo a distancia y de las medidas de adaptación y reducción de jornada.
- RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, adopta medidas como ERTE por fuerza mayor total o parcial, y sus correspondientes exoneraciones.

- RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector, establece la medida más esperada, mayormente, por la gran mayoría de las empresas, la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre, incluyendo nuevas exoneraciones. Además, se incluye también como novedad la aplicación de las exoneraciones de las cuotas de seguridad social a los ERTE por causas ETOP.
- RDL 2/2021, de 26 de enero, permite la prórroga de todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19, hasta el 31 de mayo de 2021. También se podrán seguir aplicando los ERTE tanto de impedimento como de limitación vigentes hasta la fecha.

Sin embargo, pese a todas las normativas nombradas anteriormente, el procedimiento para la reducción de la jornada laboral y la suspensión de los contratos de trabajo, tanto por causas ETOP como por fuerza mayor, ya venían previamente reguladas desde hace mucho tiempo en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 47.

- Tipos de ERTE

Como ya he comentado anteriormente, el art.47 del ET, es el que regula suspensión de contratos y reducción de jornada, por lo cual me centraré en los ERTE relacionados con la COVID-19, en los que distinguimos los ERTE ETOP COVID (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) y ERTE de fuerza mayor.

#### **A) ERTE por causas ETOP**

Conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, *"el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente"*.

Se entiende que concurren causas económicas cuando se aprecia una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Este ERTE se les aplica a todas aquellas empresas que la reducción o suspensión de los contratos de trabajo por causas ETOP estén relacionadas con la COVID-19.

Además del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación actual derivada del Covid viene recogida principalmente:

- Por el RDL 30/2020, son los ERTE que cubren a las empresas que tendrán exoneraciones después del 1 de octubre del 2020.

En esta última publicación, es decir, el RDL 30/2020, se ha creado tres tipos nuevos de ERTE de fuerza mayor que son los siguientes:

**1. ERTE por impedimento del desarrollo de la actividad.**

Este ERTE está pensado para todas aquellas entidades o empresas de cualquier actividad o sector que vean impedido de alguna manera el desarrollo de su actividad cualquiera de sus centros de trabajo, como consecuencia de las nuevas medidas o restricciones de contención y precaución sanitaria que han sido adoptadas, por las autoridades españolas o extranjeras, a partir del día 1 de octubre de 2020.

**2. ERTE por limitaciones del desarrollo normal de actividad.**

Este tipo se les aplica a todas las entidades y empresas de cualquier sector o actividad que vean que esté limitado el desarrollo normal de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, es el caso por ejemplo de la limitación de aforo, entre otras.

**3. Clasificación Nacional de Actividades Económicas o empresas que de manera indirecta dependan de estas.**

Estos ERTE son de aplicación para las empresas cuyos CNAEs (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) aparecen en la lista, y

para aquellas cuya facturación del 2019 provino al menos en un 50% de operaciones directas realizadas con empresas con esos CNAEs.

**B) ERTE por causa de fuerza mayor.**

En cuanto a los ERTE derivados por casos de fuerza mayor serán aquellos acontecimientos involuntarios, imprevisibles, derivados de hechos externos y ajenos a la actividad de la empresa que imposibiliten la actividad laboral, tales como desastres naturales o crisis sanitarias, como por ejemplo la generada en 2020 por la pandemia del coronavirus (COVID-19).

Cabe destacar que el procedimiento de estos ERTE de fuerza mayor es siempre los mismos.

Se tiene que presentar una solicitud a la Autoridad Laboral con el fin de verificar si a la empresa se le debe de aplicar un ERTE de fuerza mayor. La solicitud debe ir acompañada con una informe/memoria que justifique esa situación, y con el número de trabajadores que se verán afectados por esta medida y en qué condiciones.

Es la Autoridad Laboral la encargada de determinar si procede o no a la aplicación del ERTE y de salvaguardar los derechos de los trabajadores, en cualquiera de las causas nombradas anteriormente.

El Gobierno establece medidas alternativas a la reducción de la jornada o a la suspensión del contrato laboral, como por ejemplo el trabajo a distancia o teletrabajo. Ésta es una de las medias más adoptaba por las empresas, las cuales ha tenido que adaptar dichas medidas para que sus empleados puedan realizar sus trabajos desde la distancia siempre y cuando sea posible.

El teletrabajo es una medida que debe ser acordada entre la empresa y sus trabajadores/as. Esto no quiere decir que sus condiciones laborales sean inferiores, por trabajar desde casa, ya que sería lo mismos que si desempeñara sus labores desde el centro de trabajo, por lo cual no se verá afectado su salario, los descansos, entre otros.

- Formas en que los ERTE afectan a los trabajadores

Los trabajadores pueden verse afectados por un ERTE, ya sea por causas de fuerza mayor o por causas ETOP, de la siguiente forma: suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral.

En esta primera modalidad, los contratos de trabajo de los empleados serán suspendidos totalmente durante la aplicación del ERTE. Por ese motivo no se ha establecido un periodo máximo ni mínimo de lo que debe durar.

El trabajador no podrá acudir a su puesto de trabajo ni la empresa pagará su salario acordado. Esto no significa que se trate de un despido, puesto que una vez que finalice las circunstancias que dio lugar al ERTE, el trabajador se reincorporará a su trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de que esto ocurriera. Por lo tanto esta situación de suspensión de contrato, no generara derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

La reducción de jornada es otra opción que se utiliza. Ésta supone para los trabajadores afectados la reducción de su jornada de trabajo y salario durante un periodo determinado. El trabajador continua en su puesto, pero trabajando menos horas o menos días.

Se podrá aplicar una reducción de jornada mínima del 10% y máxima del 70% de su jornada habitual, pero no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo aquellas por fuerza mayor.

Durante el periodo de ERTE de reducción de jornada, los trabajadores afectados podrán cobrar la prestación de desempleo por la parte correspondiente a la jornada laboral que haya sido reducida.

Destacando que si una vez finalizado el ERTE y se le notifique al trabajador su reincorporación al puesto en su jornada habitual de trabajo, negándose éste a hacerlo, esto sí será un motivo de despido disciplinario con causa justificada.

### **2.3. Cuántos trabajadores puede afectar un ERTE**

El número de trabajadores afectados puede ser cualquiera, no existe ninguna restricción en cuanto al número máximo de trabajadores que una empresa puede incluir dentro de un ERTE, como tampoco existe un porcentaje mínimo de la plantilla que deba verse afectada para que el Expediente de Regulación Temporal de Empleo vaya adelante.

Lo más importante es que estén acreditadas las causas que motivan la aplicación de esta medida, quedando justificada, si procede, incluso la suspensión de totalidad de contratos de la empresa.

#### **2.4. Cuánto cobra un trabajador durante un ERTE**

El empleado afectado por un ERTE pasa a estar en situación de desempleo, correspondiéndole una prestación equivalente al 70% de la base reguladora de su sueldo durante los seis primeros meses de vigencia del ERTE y del 50% a partir del séptimo mes.

El abono de estas prestaciones corre a cargo de la Seguridad Social. Si el procedimiento se ha activado por causas de fuerza mayor, el trabajador no "consumirá" su propio paro durante el periodo en que se vea afectado por el ERTE.

Si el ERTE no supone la suspensión de la actividad laboral sino, simplemente, su reducción, la empresa seguirá abonando con normalidad la parte proporcional del salario del trabajador que corresponda con su nueva jornada. Para el resto del sueldo que se deja de percibir, sí que se aplican los criterios anteriormente expuestos, a cargo de la Seguridad Social.

Con todo, existen algunos condicionantes que deben tenerse en cuenta. Si el empleado que va a incluirse dentro del ERTE ya está infectado con el coronavirus o se encuentra en situación de aislamiento por el contagio de un familiar o compañero, la prestación aumenta al 75% de la base reguladora al entenderse que se trata una baja por enfermedad laboral tras el último cambio normativo al respecto.

En este caso, el trabajador en cuestión no se vería afectado por el ERTE, al encontrarse en situación de baja.

#### **2.5. Duración de un ERTE**

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 16.3 del Real Decreto 1483/2012, la duración del ERTE queda sometida a la superación de las circunstancias extraordinarias que han motivado su aplicación.

Es por ello que no existen plazos mínimos ni máximos en cuanto a la duración de los ERTE. Eso sí, corresponde a las empresas especificar cuál será la duración estimada del ERTE, a pesar de lo cual estas pueden solicitar tantas prórrogas como lo requiera la situación.

## 2.6. Qué coste asume la empresa durante un ERTE

Ya hemos adelantado que la Seguridad Social se hace cargo del pago de las prestaciones de los trabajadores sujetos a un Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

Paralelamente, la empresa queda exonerada de tener que abonar las cotizaciones sociales de los empleados afectados en los casos en que el ERTE se convoque por motivos de fuerza mayor. En el actual contexto de emergencia sanitaria, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, ha introducido dos escenarios distintos:

- Los ERTE convocados a partir del 29 de febrero de 2020 en las empresas con 50 empleados o menos no requerirán el pago de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados.
- Los ERTE convocados a partir del 29 de febrero de 2020 en las empresas con más de 50 empleados comprometerán a la compañía a hacerse cargo del 25% de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados.

En cualquier Expediente de Regulación Temporal de Empleo implementado por causas económicas (siempre que no estén contempladas legislativamente como causas de fuerza mayor), la compañía mantiene la obligación de abonar el 100% de las cotizaciones sociales correspondientes a la empresa.

## 2.7. Diferencias entre un ERTE y un ERE

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo puede implementarse en cualquier empresa que esté en condiciones de acogerse a los supuestos arriba descritos. El tamaño de la compañía es irrelevante a efectos de validar la procedencia del ERTE.

Otra particular de este procedimiento temporal es que la compañía no tiene que abonar indemnización alguna a los empleados que se vean afectados.

No hay que olvidar que la ley obliga a las compañías a mantener los puestos de trabajo.

A diferencia del ERTE, el expediente de regulación de empleo (ERE) no solo tiene autorización para suspender o reducir jornadas de contratos de trabajo, sino también para realizar un despido colectivo.

En cuanto a las dimensiones de la empresa sí que son tenidas en cuenta. Según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará despido colectivo cuando la extinción de los contratos de trabajo, debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en una empresa de menos de 100 empleados.
- 10% de los trabajadores en una empresa de entre 100 y 300 empleados.
- 30 trabajadores en una empresa de 300 o más empleados.

Por supuesto, los empleados que sufran la extinción de su contrato por esta vía deberán recibir la indemnización pertinente como en cualquier otro despido.<sup>2</sup>

## **2.8. Causas que justifican la aplicación de un ERTE**

Como ya hemos apuntado más arriba, las causas de fuerza mayor que se determinen vía Real Decreto-Ley justifican la implementación de un ERTE por parte de las empresas.

Cuando los motivos esgrimidos por la compañía no coincidan exactamente con los previstos en el Real Decreto o este no se haya aprobado todavía, la empresa podría tener que justificar ante la Autoridad Laboral la aplicación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

En paralelo con las causas excepcionales, la legislación vigente también faculta a las empresas para acogerse a esta figura por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción. En este caso, la duración del ERTE deberá consensuarse con los trabajadores y, si procede, la propia Autoridad Laboral competente podría intervenir para fijar los plazos.

---

<sup>2</sup>InfoJobs. (2020a, marzo 23). *¿Sabes cuáles son las diferencias entre ERE y ERTE?*

Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/diferencias-ere-y-erte>

### **3. BENEFICIOS DE LOS ERTE, PARA EL TRABAJADOR Y PARA LA EMPRESA**

#### **3.1. Beneficios para el trabajador**

La ventaja más evidente para los empleados es que sortean el despido y cuentan con el compromiso legal de la empresa de volver a incorporarlos a sus puestos de trabajo cuando se dé por superadas las causas de fuerza mayor que justifican el ERTE.

Además, las prestaciones que reciben durante este periodo de inactividad suponen una parte importante del salario habitual y no les perjudican de cara a solicitar la prestación por desempleo en el futuro.

A su vez, se garantiza a los empleados que hayan sido mandados al ERTE no podrán ser despedidos durante los seis meses posteriores al volver a su puesto. Si la empresa decide hacerlo, tendrá que pagar todo lo que se había ahorrado en cotizaciones a la Seguridad Social.

Cabe destacar que todo el tiempo que se encuentre en el estado de suspensión o reducción de jornada, este se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Más que considerarse como ventaja es un derecho del trabajador, es que podrá recuperar su puesto de trabajo cuando la situación excepcional finalice. Aunque, esto no quita que el trabajador se sienta inseguro, ya que desconoce lo que le deparará en los próximos meses en la empresa, puesto que ésta, también podría quebrar y los empleados no volverían a reincorporarse a su puesto de trabajo, o hasta pueden llegar a ser despedidos, aunque el Estado no lo ha puesto nada fácil para ello.

#### **3.2. Beneficios para la empresa**

La empresa reduce considerablemente sus costes laborales durante un periodo de tiempo que, a priori, debería ser suficiente para superar la situación que motivó la aplicación del ERTE.

La empresa consigue un importante ahorro de costes

Así, podría reanudar su actividad pocos meses después y sin haber agotado sus recursos propios. Y al tratarse de situaciones excepcionales y generalmente ajenas a su actividad, ninguna compañía debería perder ventajas competitivas o ver dañada su posición en el mercado, salvo por la pérdida adquisitiva de la sociedad en una situación crítica.

En cuanto a las cotizaciones de la Seguridad Social; en la mayoría de los ERTE, la empresa es quien tiene la obligación de mantener al trabajador dado de alta en la Seguridad Social. En cambio, en caso de que sean de causa mayor, la seguridad social exonera a las empresas de dicho pago: el 100% para las empresas que tengan menos de 50 empleados y el 75% para las empresas con 50 empleados o más.

#### **4. CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS DE LA PANDEMIA.**

Más allá de las consecuencias en términos de salud de la ciudadanía en España (a finales de mayo de 2021, según el Coronavirus Resource Center de la John Hopkins University, más de tres millones y medio de personas afectadas y casi 80.000 muertos), la pandemia de la COVID 19 ha tenido serias consecuencias socioeconómicas en nuestro país. Nos ocuparemos aquí del crecimiento de la pobreza y de la desigualdad social, especialmente entre los jóvenes y las mujeres.

Los riesgos de pobreza se asocia normalmente a los hogares y a las familias cuya renta media por unidad de consumo se sitúe por debajo del 60% de la media genera. Lo que quiere decir que, si se marca una línea que divida a dos grupos según su renta iguales en número, uso por encima de esa línea y otros por debajo, calificaríamos de riesgo de pobreza a todos aquellos que tengan una renta de menos del 60% del grupo. De cualquier manera, se denomina pobreza extrema al sector de la población cuya renta es menor que el 20% de la mediana.

¿En qué situación nos encontrábamos antes de la Covid-19? La desigualdad en España había aumentado significativamente durante la crisis financiera de 2008. La ratio 90/10, un indicador de desigualdad que mide la brecha existente entre el 10% más rico y el más pobre de la población, pasó de tener un valor de 9,65 en 2007 a 14,48 en 2014.

Después del año 2014, la desigualdad siguió creciendo. El umbral de riesgo se situaba en 9.009 euros anuales para una persona y en 18.919 euros anuales para una familia (pareja y dos hijos).

Con estos datos comentados, podemos afirmar que el 9,2% de la población española incluso antes de la pandemia del Covid, estaba en situación de pobreza alta y el 2,9% de riesgo extremo. El colectivo que integraba la situación más preocupante estaba formado en una cuarta parte por menores de 16 años; el resto lo completaban los desempleados, trabajadores por cuenta propia y ajena y las personas pensionistas.

Lo que quiere decir que la pandemia, ha sido una recesión sobre una economía que ya estaba debilitada y que no termina de florecer su recuperación económica, con demasiados hogares en riesgo de pobreza.

Según Funcas (Fundación de las Cajas de Ahorros) el mes de noviembre de 2020, se detecto que había sido desigual en la población española el impacto causado por la pandemia ya que ha afectado de manera más

rotunda a las actividades asociadas a las rentas más bajas. (Tomas Gómez Franco, 2021)

No se considera al año 2021 como el año de la recuperación económica. El Gobierno estimaba un 7,2% de crecimiento, pero Bruselas lo ha rebajado al 5,6% fiándolo todo a una recuperación del turismo internacional que por ahora no es tan evidente, ya que la actividad económica sigue limitada en todos los territorios.

España tiene la necesidad de reactivar el empleo y la actividad económica en cuanto el control de la pandemia lo permita.<sup>3</sup>

El Banco de España ha advertido que los niveles de desigualdad en la sociedad española eran ya elevados antes de la pandemia. Esta crisis sanitaria lo que ha conseguido es que aumentaran esos niveles.

La crisis económica actual ha elevado los niveles de desigualdad en la sociedad española, a pesar de todas las medidas que las autoridades han desplegado para suavizar los efectos adversos de la pandemia sobre las rentas de los hogares.

La pobreza podría aumentar en nuestro país casi en 800.000 personas y llegar a 5,1 millones como consecuencia de la Covid-19. Todos los más desfavorecidos piden el Ingreso Mínimo Vital para poder subsistir. (Catalunyapress, 2021)<sup>4</sup>

Para el Banco de España, podría resultar adecuado considerar una posible extensión del IMV a algunos colectivos que no son elegibles, pero también se encontraría en situación de riesgo de pobreza extrema.

---

<sup>3</sup>Franco, T. G. (2021b, abril 6). *La pandemia, la desigualdad económica y la pobreza severa*. Cinco Días.

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/03/opinion/1617449499\\_609031.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/03/opinion/1617449499_609031.html)

<sup>4</sup> Redacción Catalunyapress. (2021, 14 mayo). *El Covid-19 disparará la desigualdad en España: extender el*

*Ingreso Mínimo Vital para frenar la pobreza*. Galiciapress. [https://www.galiciapress.es/texto-](https://www.galiciapress.es/texto-diario/mostrar/2885637/covid-19-disparara-desigualdad-espana-extender-ingreso-minimo-vital-frenar-pobreza)

[diario/mostrar/2885637/covid-19-disparara-desigualdad-espana-extender-ingreso-minimo-vital-frenar-pobreza](https://www.galiciapress.es/texto-diario/mostrar/2885637/covid-19-disparara-desigualdad-espana-extender-ingreso-minimo-vital-frenar-pobreza)

Muchos hogares con restas bajas incumplen la condición necesaria para que puedan recibir el Ingreso Mínimo Vital, principalmente en cuanto al nivel de patrimonio.

#### **4.1. Aumento de la pobreza y la desigualdad en España.**

Oxfam(rtve, 2021), avisaba de que la pobreza aumentaría de forma considerara en España debido a la pandemia de la Covid-19.

Se demuestra que la situación de pobreza que provocara la pandemia va a hacer que muchas personas vivan en una situación de pobreza extrema, es decir, van a vivir con menos del equivalente a 16 euros al día, lo que supone un aumento desde el 9,2% registrado antes de esta crisis sanitaria hasta el 10,86%.

Cabe destacar que esta pandemia se ha cebado con las personas más vulnerables. Serán las personas con menos recursos las que más perjudicadas salgan, debido a que los más pobres se empobrecerán al contrario que los más ricos o con más recursos, que éstos saldrán adelante y su recuperación será de una forma menos costosa.

Según los datos del informe realizado por Oxfam la tasa de pobreza relativa en España pasaría del 20,7% hasta el 22,9%. Esto supone que se incremente el número de personas por debajo de la línea de pobreza, aproximadamente 1 millón más, estimando unos 24 euros al día, hasta alcanzar los 10,9 millones de personas durante el 2020.

Según la ONG, las personas con menos recursos en España habrían perdido, proporcionalmente hasta siete veces más renta que las más ricas.

La contratación del PIB global a causa de la pandemia, según el Banco Mundial, se sitúa en torno al 5,2% en 2020, el número de países que experimentan una contratación del PIB per cápita es el más elevado desde 1871, lo que significa que la pandemia provocada por la covid incrementa la desigualdad prácticamente en todos los países, al mismo tiempo.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>RTVE.es / AGENCIAS. (2021, 25 enero). *Oxfam avisa de que la pandemia de la COVID-19 llevará a España a niveles de pobreza inéditos*. RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20210125/intermon-oxfam-avisa-covid-pobreza-extrema-espana/2069224.shtml>

Comunidades autónomas como Canarias y Baleares sufren el mayor incremento de desigualdad salarial y pobreza frente a Navarra, que es la menos afectada. (Marta Fernández Jara, 2021)

Las medidas que se han aplicado para el distanciamiento social, para combatir la pandemia y el confinamiento que ha sufrido la población, han creado un aumento general de la pobreza y la desigualdad en nuestro país.

Las medidas implantadas han provocado un efecto económico desigual sobre los trabajadores, cuyas rentas han caído por debajo de la línea de pobreza, que ha aumentado del 25,6% al 32,2%, destacando que los que más han sufrido esta crisis han sido las personas que ya eran pobres antes de la Covid-19.

El porcentaje de pobreza que se registra en Baleares y Canarias es mayor al que se registra lo opuesto a Navarra y Extremadura. Estas diferencias provienen al cierre de las actividades económicas que en ellas se desarrollan y no tanto al nivel de teletrabajo existente.

En todo el país existe un aumento considerable de desigualdad y pobreza, destacando que el mayor aumento se encuentra en las regiones donde su actividad está centrada en el sector turístico.

De este modo, tanto las Islas Canarias y las Islas Baleares, son las más afectadas dado que su actividad es principalmente este sector nombrado anteriormente.

En cuanto al incremento de la desigualdad salaria, ambos archipiélagos son también los más afectados 5,3 puntos en Baleares y 4,6 puntos en Canarias. En el otro extremo esta Navarra con un 2,3, Asturias con 2,7 y La Rioja con 3,0 puntos en el índice de Gini.<sup>6</sup>

El índice de Gini o coeficiente de Gini, es una medida económica que sirve para calcular la desigualdad de ingresos que existe entre los ciudadanos de un territorio, normalmente de un país. (Yago Montero Castellano)

---

<sup>6</sup>Europa press. (2021, 23 febrero). Las medidas para frenar la COVID-19 aumentan la desigualdad y la pobreza en España. europapress.es. <https://www.europapress.es/epsocial/derechos-humanos/noticia-medidas-frenar-covid-19-aumentan-desigualdad-pobreza-espana-20210223124737.html>

#### 4.2. Efectos sobre la juventud.

Después de la realización del primer informe(Oller, 2020)de urgencias, dedicado a las consecuencias inmediatas del confinamiento en relación a la juventud española, cabe destacar que hubo un aumento considerado del paro juvenil, dando hincapié a que si en marzo de 2020 figuraban como demandantes de empleo 862.801 personas jóvenes en España, un mes después, la cifra había aumentado hasta las 1.350.736 personas. Esta diferencia abismal es achacable a la necesidad que existe a inscribirse como demandante de empleo para así poder acogerse a la protección de los ERTE. Dicho informe también advertía que un alto porcentaje de jóvenes acogidos a estos ERTE se enfrentaban a que una vez finalizada este proceso , podrían terminar en paro, a causa del carácter dual del sistema contractual laboral español.

Esta segunda edición de este informe de urgencias, tiene como objetivo intentar calibrar los efectos de la crisis económica a consecuencia del coronavirus sobre las expectativas y la incorporación laboral de la población joven. Dicha incorporación se produjo tras 98 días de estado de alarma.

En el mes de agosto los datos de empleo ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, publicados con anterioridad a este segundo informe de urgencias, lo que nos permite pensar que nos encontramos ante los inicios de la recuperación económica tras el parón derivado del periodo de confinamiento. Efectivamente, en el mes de agosto se registró un incremento del paro en 29.780 personas, semejante al aumento de afiliados a la Seguridad Social den 6.822. En cambio la recuperación económica corre el riesgo de dejar atrás a los jóvenes nuevamente. En este se informe recoge un fuerte descenso de la ocupación en agosto (-14%), seguido de un aumento de la tasa de paro de hasta el 30% y un descenso de la tasa de actividad hasta del 49%. Lo más significativo que vemos en este informe es que solo tienen empleo el 33,5% de las personas jóvenes, incluyendo dentro de este cálculo también a aquellas personas que están en situación de ERTE. Empezamos a ser conscientes a partir de estas cifras, el grado de afectación y la respuesta de la juventud ante la crisis del Coronavirus:

- Menos empleo joven estacional.
- Pocos jóvenes ocupados.
- Ocupados en situación de riesgo.

- Los estudios, de nuevo un refugio.

El marco temporal de este informe y sus conclusiones abarca los meses de junio y julio del año 2020. Se trabajan datos más recientes que son los pertenecientes al mes de julio de 2020 y en el caso de la Encuesta de Población Activa (EPA), la referencia estadística a nivel internacional para analizar el mercado de trabajo, al segundo trimestre de 2020.

Después de los meses de confinamiento que hemos sufrido, sólo están ocupados el 33,5% de las personas de 16 a 29 años, y muchas de ellas abandonan la búsqueda activa de empleo ya que según los indicadores recopilados en este informe, las personas jóvenes son una vez más las que han experimentado con mayor intensidad los efectos de la crisis económica tras el confinamiento. Por ejemplo la tasa del paro juvenil, la caída de la actividad y en la caída de la tasa de empleo.

Los datos de la EPA, muestran que la destrucción de empleo ha sido muy intensa entre la población joven entre el primer y el segundo trimestre de 2020, esta tasa ha caído más de siete puntos porcentuales respecto del segundo trimestre de 2019. Entre la población de 30 a 64 años la reducción ha sido de casi la mitad e incluso en términos trimestrales, la caída del empleo ha sido más acentuada entre la población joven que entre la población de 30 a 64 años.

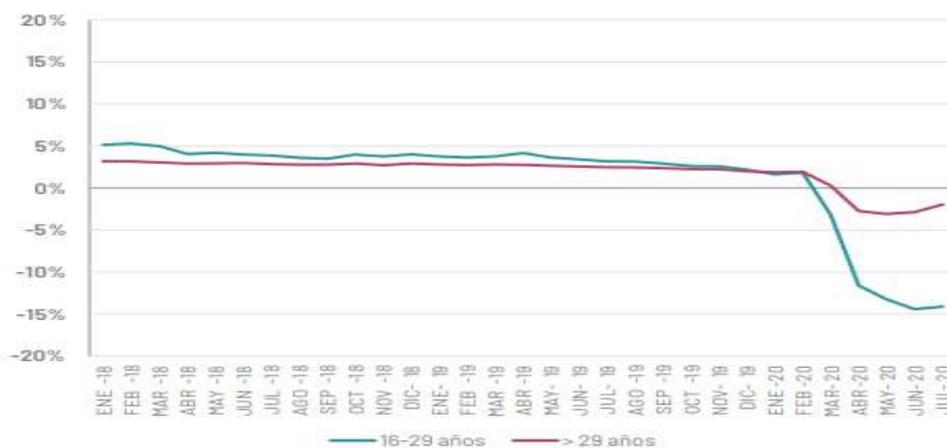
Para explicar el incremento del paro juvenil he recurrido a la Estadística de flujos de la población activa, que permite comparar la situación laboral de la 5/6 parte de la muestra de la EPA que se mantiene fija entre dos trimestres consecutivos. El organismo responsable de la EPA, advierte de que las limitaciones de movilidad y el cierre de muchas empresas han impedido que muchas personas ya sean jóvenes o no, puedan buscar trabajo de manera activa.

Para medir las expectativas laborales se investiga el comportamiento de la tasa de actividad, que recoge la población joven activa: las personas jóvenes que están trabajando más las que están en paro y buscan trabajo de manera activa. La tasa de actividad joven ha retrocedido hasta cotas nunca vistas en la última década. Ese retroceso apunta a un fenómeno que ya conocimos durante la última crisis en el año 2008-2014. Probablemente muchos jóvenes, ante la imposibilidad de encontrar un empleo en las actuales circunstancias y, como ocurrió entonces, se refugian en los estudios pasando a integrarse en la población inactiva.

El número medio de afiliaciones mensuales a la Seguridad Social hasta el mes de febrero de 2020, había ido creciendo de manera generalizada.

La aparición del Covid-19 truncó de una manera importante estos datos, debido a esto el número de afiliaciones han ido disminuyendo. Cabe destacar que, los datos de afiliaciones entre la población joven de los meses de junio a julio tuvo un incremento mensual del 5,2%, pero si se comparan estos datos con los del mes de julio de 2019, la reducción es del 14,1%, semejante a la registrada en el mes de junio o mayo.

**Evolución interanual de las afiliaciones medias mensuales a la Seguridad Social.**  
Enero de 2018 – Julio de 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social.

Muchas personas jóvenes empiezan a trabajar a partir del mes de junio, coincidiendo con el fin del curso escolar y la eclosión del sector turístico. A partir de septiembre, estos puestos de trabajo se extinguen y las personas jóvenes o regresan a los estudios o empiezan a buscar trabajo de nuevo.

Se puede afirmar de manera global que la pandemia de la Covid-19 ha supuesto una gran destrucción de puestos de trabajo.

Con anterioridad a la crisis económica que ha acarreado la pandemia, ya se veía venir que era la población joven uno de los colectivos con mayor precariedad laboral. El empleo juvenil ha sido agrupado por el Instituto Valenciano de Investigación, bajo la definición de <<puestos de trabajo vulnerable a corto plazo>>, en el cual se agrupan a personas ocupadas que trabajan en el sector privado con contratos temporales o indefinidos renovados y también los que trabajan por cuenta propia. Esta última es la

menos frecuente entre la población joven, debido a que la mayoría de ellos suelen trabajar por cuenta ajena.<sup>7</sup>

En el segundo trimestre se puede ver como la población joven ocupada en empleos vulnerables se ha reducido de manera notable, la mayor disminución se ha concentrado entre la población con contratos temporales en el sector privado.

- La pandemia de la Covid-19 golpea el empleo de la mujer

La covid-19 ha provocado una crisis sanitaria que va tener consecuencias directas sobre el mercado de trabajo, si los organismos competentes no toman las medidas oportunas para orientar debidamente la desescalada y la recuperación desde una perspectiva de género, las repercusiones pueden llegar a ser mayores en la medida que aumentará la brecha entre hombres y mujeres. En el primer trimestre de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística del año 2020, los datos reflejan ya elevadas diferencias.

Efectivamente se acentúan las brechas entre hombre y mujeres; en las mujeres la tasa de empleo se aleja en 11,07 puntos porcentuales de la de los hombres. La tasa del paro supera en 3,5 puntos el desempleo masculino y la tasa de actividad está 10,6 puntos por debajo.

Según las estadísticas realizadas, casi diez millones de mujeres permanecen inactivas, el 46,96% de las mujeres que tienen edad de trabajar y 36,37% de los hombres. El hecho de que permanezcas inactivas a efectos estadísticos, no quiere decir que no trabajen, si no que muchas de ellas lo hacen en la economía sumergida, sin contratos y sin protección social en tiempos de bonanza.

Una de las consecuencias que sufren, a parte de las ya comentadas anteriormente, es que cuando pierden su trabajo en una situación como la actual o en cualquiera, estas personas se quedan sin ningún tipo de ingreso y dentro de este grupo de personas a las mujeres que dedican su tiempo a cuidar familiares.

---

<sup>7</sup> López Oller, J. (2020, junio). *JUVENTUD EN RIESGO. Análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España* (N.º 2). JUVENTUD EN RIESGO.

[http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2020/10/juventudenriesgo\\_informe2.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2020/10/juventudenriesgo_informe2.pdf)

UGT (Unión General de Trabajadores) (UGT, 2020) recuerda que “en el Sector Servicios, que es un sector muy feminizado, la ocupación ha disminuido en 285.600 puestos de trabajo. En él se concentra casi el 97% de esta pérdida, 275.900 personas ocupadas menos en comparación al trimestre anterior. El total de la pérdida de empleo en mujeres ha sido del 48,42%, ya que se concentran ampliamente en el sector servicio”.

En el mes de abril de 2020 ya se revelaba una clara tendencia en este sentido. El desempleo femenino aumentó hasta el 56%.

La UGT ha realizado un análisis (I Comité Confederal de UGT-2020) sobre el impacto de la crisis en la actividad económica, el cual revela que parte de los servicios esenciales que se han mantenido al frente durante el estado de alarma, pertenecen a sectores que más van a sufrir las consecuencias de esta crisis sanitaria donde hay una mayor presencia femenina. La hostelería o el comercio han sufrido un impacto elevado de la crisis sanitaria, los cuales han dejado a muchas mujeres desempleadas, y en otro tipo de servicios hablaríamos de un impacto medio-alto.

El sector servicio es el que ha mantenido el país en funcionamiento durante la pandemia, ya que es un sector muy precario, de bajos salarios y condiciones laborales muy mejorables y altamente feminizado, una información que destaca el sindicato.

UGT denuncia que cuando se pierde empleo, la pérdida es igual tanto para hombres como para mujeres, al contrario que cuando se crea, ya que se hace de forma muy desigual con un importante perjuicio para las mujeres.

El sindicato, por este motivo, quiere llamar la atención de este enorme desequilibrio estructural entre sexos en el empleo. Estas diferencias serán aún mayores en el momento en el que las mujeres vayan tomando más conciencia de sus derechos y se estará ahondando en una discriminación que puede generar un conflicto social.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>I Comité Confederal de la UGT - *Análisis de la situación* (N.º 1). (2020).

[https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galer-](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-)

[a%20UGT/I\\_Comite\\_Confederal\\_UGT\\_noviembre\\_2016\\_Analisis\\_Situacion\\_Actual.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20UGT/I_Comite_Confederal_UGT_noviembre_2016_Analisis_Situacion_Actual.pdf)

#### **4.3. Las secuelas laborales de la covid-19 más trabajo gratuito, más paro juvenil y expulsión de mujeres.**

Terminado el primer año de la pandemia, la EPA constata que existen varias averías, como un mayor volumen de horas extraordinarias y no remuneradas a pesar de la caída de la actividad y también muestra cómo los daños del ámbito laboral afectan y se concentran más en los jóvenes, las mujeres y el precariado. (Eduardo Bayona, 2021)

La pandemia mundial de la covid-19 ha incrementado los daños en el mercado laboral español, de los cuales no había logrado recuperarse el país tras la crisis de la pasada década. La Encuesta de la Población Activa del cuarto trimestre de 2020, el tercero del devastador primer año pandémico, ha comprobado la intensidad de las afecciones que ya venían cronificándose de antemano como la explotación y la precariedad al mismo tiempo sitúa a las mujeres y a los jóvenes como los principales afectados por la destrucción del empleo y la caída de la actividad tanto económica como laboral.

Nuestro país, lleva ya varios años sumergido en una crisis económica, de la cual poco a poco se ha ido recuperando pero eso no quiere decir que no existiera explotación en el ámbito laboral. La crisis sanitaria del COVID-19 lo que ha hecho es agravar algo que ya existía, lo que esta vez no sólo agrava el empleo y no también la sanidad, la vida social de las personas, la economía, entre otras.

El año 2020 finalizó con una pérdida de 662.000 empleos a nivel global, esto hizo que se incrementara en unos 527.900 más de parados lo que significa una reducción de más de 90.000 para cerrar con 19,34 millones de ocupados tras casi diez meses de altibajos desde mediados de marzo del año pasado.

Antonio González de Economistas frente a la Crisis, explica que “la evolución ha sido positiva en el cuarto trimestre en términos de ocupación, de desempleo y de población activa”, pero no obstante le llama la atención sobre dos aspectos; explica que se está produciendo un aplazamiento de la curva de la recuperación del empleo, en términos interanuales, que se está deteniendo entorno a un 3% por la falta de medidas de estímulo tras las compensatorias de la primavera. Por otro lado, a lo largo del año la ocupación ha caído en alrededor de 750.000 personas en el sector privado, mientras crecía en unas 150.000 en el público, con un crecimiento de 3,9% por el refuerzo de los servicios públicos.

A su vez añade que, la tasa de paro se ha estabilizado en torno al 16% tras recuperar dos puntos desde el parón en seco de los meses de marzo y abril.

La tasa de paro está diez puntos por debajo de la de la anterior crisis con una caída mayor del PIB, indicando que los mecanismos de protección del empleo han cambiado razonablemente en cuanto a la relación habitual entre el mercado laboral y la actividad. A. González hace referencia de las medidas del “escudo social” como los ERTE o las inyecciones de liquidez mediante los avales del ICO.

Señala que si “el paro se estabiliza ahí será más fácil la recuperación, añadiendo que serian necesarias medidas de estímulos de la demanda, al tiempo que la EPA pone sobre la mesa la existencia de averías, en el mercado laboral español.

- **Más trabajo gratuito cuando cae la actividad**

En el último registro de la EPA, se llegó a alcanzar los 3,4 millones en el segundo semestre que tuvo una especial incidencia en el sector de la enseñanza privada en esos meses, mientras los ERTE ha llegado a cobijar a más de 3,5 millones de personas, las empresas obligaban a sus empleados a trabajar gratis, el equivalente a más de 72.000 empleos de jornada completa.

Muchas empresas se aprovechan de esa situación para abusar de sus empleados, abusando así de las horas extraordinarias al extender la jornada de sus trabajadores en lugar de contratar a otros y así poder desarrollar su actividad laboral. Esto es algo que choca con medidas como los ERTE.

- **La expulsión de las mujeres del mercado laboral**

Muchas mujeres se han visto perjudicadas en la evolución del empleo en la última fase del año, debido a que la pandemia a desarrollado un proceso de expulsión y esto ha provocado que sean ellas la que sufren las consecuencias, ya que son ellas las que ocupan los puestos de mayor precariedad al respecto que los hombres.

Los registros de la EPA indican que la media de personas en situación de inactividad aumento en 603.000 personas, con nuevos pensionistas, casi la mitad de ellas mujeres.

Muchas de las mujeres de nuestro país han pasado de tener un trabajo asalariado, productivo, para pasar a lo que en sociología se conoce como el reproductivo, que es el relacionado con las tareas domésticas.

- **Los jóvenes vuelven a sufrir el ostracismo laboral**

Desde hace algunos años, lleva siendo difícil encontrar un empleo y ha día de hoy con la pandemia es más complicado aun. Unas de las consecuencias de la crisis que llevamos sufriendo desde hace ya algunos años es lo difícil que lo tienen los jóvenes para encontrar empleo. La emancipación cada vez es menor y se ha desplomado la natalidad, la pandemia ha golpeado con mayor dureza estas situaciones.

La tasa de paro en jóvenes de veinte años se ha disparado por encima del 54%, estando más cerca de cuadruplicar que de triplicar el índice general del país.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Público. (2021, 28 enero). *La pandemia y las medidas para enfrentarla han provocado movimientos de caldo en el mercado laboral español*. <https://www.publico.es/economia/laboral-secuelas-laborales-covid-19-gratuito-paro-juvenil-expulsion-mujeres.html>

## **5. DOS RESPUESTAS DEL GOBIERNO: INGRESO MÍNIMO VITAL Y ERTES.**

El Ingreso Mínimo Vital (IMV), supone uno de los mayores avances con respecto a los derechos sociales en España, al menos, desde la aprobación de la Ley de Dependencia. (Ministerio de Derechos Sociales - Gobierno de España)

El IMV debemos considerarlo como un nuevo derecho ciudadano que garantiza, a todos y todas las ciudadanas de nuestro país un mínimo de ingresos, que les permita vivir dignamente. Cabe destacar que no es una prestación que no tiene un tiempo excepcional de duración sino al contrario, tiene un carácter indefinido.

Esta pandemia ha generado mucho sufrimiento dentro y fuera de nuestras fronteras, pero también ha dejado ver que existe una forma muy distinta de gestionar y salir de una crisis como esta, sin dejar a nadie desamparado.

El Ingreso Mínimo Vital es una prestación no contributiva de la Seguridad Social que como hemos comentado anteriormente, garantiza un ingreso mínimo a quien carece de ellos, siempre y cuando cumplas los requisitos de acceso.

La cantidad a percibir será de 469,93 euros al mes para una persona adulta que viva sola, incrementando esta cantidad en 140,98 euros al mes por persona adicional, adulta o menor de edad, hasta un máximo de 1.033,85 euros al mes.

No todo el mundo recibe la misma cantidad, todo depende de los ingresos previos que tenga la persona.

Es una prestación que se cobra mensualmente en 12 pagas y es compatible con otros ingresos, mientras que estos no suponen el umbral establecido.

Los requisitos para solicitar esta prestación son los siguientes:

- Tener al menos 23 años, o 18 años si hay menores a cargo y no ser beneficiario de pensión contributiva por jubilación o incapacidad permanente, ni de pensión no contributiva por invalidez o jubilación.
- Cumplir un año de residencia legal en España.
- Haber vivido independientemente al menos 1 año en el caso de familias y 3 años en el caso de personas solas.

- En el caso de unidades de convivencia, haberse formado al menos 1 año antes de la solicitud.
- Haber solicitado previamente las prestaciones a las que se pudiera tener derecho.
- Estar inscritas como demandantes de empleo.
- Podrán ser beneficiarias las personas que temporalmente sean usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o socio-sanitario.

Independientemente de poseer estos requisitos básicos, el acceso al IMV, dependerá exclusivamente del nivel de ingresos y patrimonio de la persona que lo solicite.

El Ingreso Mínimo Vital se podrá solicitar desde el 15 de junio de 2020, aunque todas las que se pidan hasta el 15 de septiembre de 2020 tendrán carácter retroactivo desde el 1 de junio de 2020.<sup>10</sup>

### **5.1. Ingreso Mínimo Vital: la esperanza denegada**

Después de muchos meses de espera, el 50% de las solicitudes enviadas para percibir este IMV han sido denegadas. Miles de personas han recibido la noticia de que no podrán acceder al último recurso con el que contaban, una prestación que les iba a ayudar a subsistir. (Sarah Babiker, 2020)

Las condiciones para que se conceda esta ayuda no son muy amables, las personas solicitantes tienen que demostrar que el empeoramiento de su situación ha de ser en el año 2020, por debajo de la mitad del baremo de 2019, ya que es un baremo pequeño y que no tenga derecho a prestación ni a subsidio.

Muchas familias han recibido esta mala noticia, aun así estando en una situación muy complicada, les han rechazado la solicitud. Las personas se están desengañando cada vez más y sus esperanzas han decaído. Existen personas que han recibido una ayuda de 30 o 40 euros, pero muchas otras ni eso.

---

<sup>10</sup> *INGRESO MÍNIMO VITAL - Medidas sociales frente al coronavirus (COVID-19) - Ministerio de Derechos*

*Sociales y Agenda 2030.* (2020). Gobierno de España.

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/ingresoMinVital/home.htm>

La situación está siendo complicada, no se encuentra trabajo y hay mucha gente que necesita trabajar para poder tener un salario y sobre vivir.

Pese a todo, según Oxfam, el IMV y los ERTE evitan que 710.000 personas caigan en la pobreza.

La pandemia ha provocado en España mucha desigualdad y una gran caída del paro pero, según los estudios de la ONG Oxfam en su informe anual de desigualdad, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han evitado que más de 710.000 personas caigan en la pobreza.

La caída de los empleos se debe a las medidas de aislamiento y confinamiento que ha golpeado duramente a los sectores más vulnerables.

Todo ello ha provocado que 790.000 personas hayan caído en la pobreza severa en España

La medida de los ERTE ha sido uno de los pilares más fuertes para limitar el incremento de la pobreza y la desigualdad, evitando que más de 710.000 personas hayan caído en la pobreza.

Por el contrario, la otra prestación de ayuda al ciudadano, el IMV (Ingreso Mínimo Vital) tan sólo ha llegado a 160.000 hogares de los 850.000 hogares previstos. El informe apunta que de haber implementado debidamente la totalidad de esa ayuda, habría librado de la pobreza 277.000 personas más y reducido la severa en 230.000 personas.

Unas de las comunidades más afectadas han sido las Islas Baleares, Navarra y La Rioja. Es Andalucía donde más personas pasarían a estar en situación de pobreza, seguida de Madrid y Cataluña.

Oxfam realiza una propuesta para evitar el “enraizamiento” de la desigualdad en España. Propone políticas de empleo alternativas para sustituir a los ERTE, ampliar la cobertura del IMV, una reformas fiscal que recaude de manera más progresiva y medidas que regulen la temporalidad, parcialidad, subcontratación o falsos autónomos y que protejan a los colectivos más vulnerables, como las trabajadoras domesticas y migrantes.

Los datos apuntan que a nivel mundial la pandemia aumentará la desigualdad económica en prácticamente todos los países. (Javier López, 2020)

## **CONCLUSIÓN**

La situación que hemos vivido hace unos meses de estado de alarma, y la que a día de hoy seguimos viviendo de crisis sanitaria, ha generado en la población una gran incertidumbre en cuanto a lo que nos deparara en el futuro o simplemente en los próximos meses, tanto en el ámbito socio-laboral, como en el político y económico.

Debido a esta situación de pandemia, el Gobierno español ha tenido que pedir a las empresas que utilicen lo que hasta ahora se ha considerado una medida muy relevante, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. Este procedimiento, a pesar que se encuentra regulado desde hace muchos años en la Ley y, que las empresas han podido acogerse a ese procedimiento desde que originó, no ha sido hasta este momento, dada la situación que está viviendo el país de crisis sanitaria, cuando verdaderamente ha recobrado su total importancia.

En el momento que se declara el estado de alarma en todo país, que hace obligar a muchas empresas a cerrar sus negocios temporalmente y lo que conlleva también el cese de su actividad, el Gobierno ha intentado hacer todo lo posible y se ha afanado para poder evitar los despidos masivos en las empresas. Por esta razón, pide a los empresarios a que se opte por la suspensión del contrato o por la reducción de la jornada en el caso de que esta se pudiera llevar a cabo, para intentar evitar la situación tan dramática que a día de hoy seguimos viviendo, tanto a nivel económico como a nivel laboral, ya que muchas empresas del país pensaron primero en optar por los despidos al no poder hacer frente a los salarios de sus trabajadores. Este procedimiento tiene mucha importancia ya que lo que pretende es ayudar tanto a las empresas como a los trabajadores.

En conclusión, se considera una medida exitosa, que ha sido utilizada para salvaguardar el empleo, ya que si esto no hubiese sido así, la destrucción de empleo podría haber sido peor, y las cifras de personas desempleadas serías muchas más de las que son en la actualidad. Sin embargo, pienso que las cifras de personas desempleadas podrían aumentar según vayan pasando los meses, ya que a mi pesar, creo que nos espera una fuerte crisis económica, de la cual espero que poco a poco pueda irse recuperando nuestro país.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Normativa**

- 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
- RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- RDL 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población.
- RDL 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.
- RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector - RDL 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.

### **DOCUMENTOS CONSULTADOS**

- ✓ Alejandro. (2020a, noviembre 19). "Tipos de ERTE derivados del coronavirus - COVID 19". <https://www.cuestioneslaborales.es/tipos-de-ertes-derivados-del-covid/>
- ✓ Cuadrado, J. M., R., R., & R. (2020, 6 octubre). "El Gobierno aprueba la extensión de los beneficios de los ERTE hasta el 31 de enero, tras el acuerdo con los agentes sociales. Secretaria del Estado de la Seguridad Social - Gobierno de España". <https://revista.seg-social.es/2020/09/29/el-gobierno-aprueba-la->

[extension-de-los-beneficios-de-los-erte-hasta-el-31-de-enero-tras-el-acuerdo-con-los-agentes-sociales/](#)

- ✓ Europapress. (2021, 23 febrero). *Las medidas para frenar la COVID-19 aumentan la desigualdad y la pobreza en España*. europapress.es. <https://www.europapress.es/epsocial/derechos-humanos/noticia-medidas-frenar-covid-19-aumentan-desigualdad-pobreza-espana-20210223124737.html>
- ✓ Franco, T. G. (2021a, abril 6). *La pandemia, la desigualdad económica y la pobreza severa*. Cinco Días. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/03/opinion/1617449499\\_609031.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/03/opinion/1617449499_609031.html)
- ✓ InfoJobs. (2020b, marzo 23). *¿Sabes cuáles son las diferencias entre ERE y ERTE? Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo*. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/diferencias-ere-y-erte>
- ✓ *I Comité Confederal de la UGT - Análisis de la situación* (N.º 1). (2020). [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galeria%20UGT/I Comite Confederal UGT noviembre 2016 Analisis Situacion Actual.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20UGT/I%20Comite%20Confederal%20UGT%20noviembre%202016%20Analisis%20Situacion%20Actual.pdf)
- ✓ *Ingreso Mínimo Vital: la esperanza denegada*. (2020). www.elsaltodiario.com. <https://www.elsaltodiario.com/renta-basica/ingreso-minimo-vital-esperanza-denegada>
- ✓ *INGRESO MÍNIMO VITAL - Medidas sociales frente al coronavirus (COVID-19) - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*.

(2020). Gobierno de España.

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/ingresoMinVital/home.htm>

- ✓ Legálitas. (2020c, abril 1). *¿Qué es un ERTE?* Legálitas. <https://www.legalitas.com/pymes-autonomos/actualidad/consultas-frecuentes/contenidos/Que-es-un-ERTE>
- ✓ López Oller, J. (2020, junio). *JUVENTUD EN RIESGO. Análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España* (N.º 2). JUVENTUD EN RIESGO. [http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2020/10/juventud\\_enriesgo\\_informe2.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2020/10/juventud_enriesgo_informe2.pdf)
- ✓ Maestre, R. J. (2020, 4 septiembre). *Esta es la razón de la rebaja de los ERTEs del 70 al 50 por ciento.* El Blog Salmón. <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/esta-razon-rebaja-ertes-70-al-50-ciento#:~:text=El%20cobro%20del%20ERTE%20ordinario,cobra%20el%2050%20por%20ciento.>
- ✓ Palacios, L. (2021, 25 enero). *Los ERTE evitan que 710.000 personas caigan en la pobreza.* Ideal. <https://www.ideal.es/economia/erte-evitan-710000-20210125164845-ntrc.html>
- ✓ POMBAPRESS SL. (2021, 18 mayo). *Las empresas apuestan por la prevención contra la siniestralidad laboral.* Galiciapress. <https://www.galiciapress.es/texto->

[diario/mostrar/2879585/empresas-apuestan-accesorios-prevencion-contra-siniestralidad-laboral](#)

- ✓ Público. (2021, 28 enero). *La pandemia y las medidas para enfrentarla han provocado movimientos de calado en el mercado laboral español.* <https://www.publico.es/economia/laboral-secuelas-laborales-covid-19-gratuito-paro-juvenil-expulsion-mujeres.html>
- ✓ R., R., R., & R. (2020d, octubre 6). *El Gobierno aprueba la extensión de los beneficios de los ERTE hasta el 31 de enero, tras el acuerdo con los agentes sociales. Salvaguarda del empleo.* <https://revista.seg-social.es/2020/09/29/el-gobierno-aprueba-la-extension-de-los-beneficios-de-los-erte-hasta-el-31-de-enero-tras-el-acuerdo-con-los-agentes-sociales/>
- ✓ Redacción Catalunyaapress. (2021, 14 mayo). *El Covid-19 disparará la desigualdad en España: extender el Ingreso Mínimo Vital para frenar la pobreza.* Galiciapress. <https://www.galiciapress.es/texto-diario/mostrar/2885637/covid-19-disparara-desigualdad-espana-extender-ingreso-minimo-vital-frenar-pobreza>
- ✓ RTVE.es / AGENCIAS. (2021, 25 enero). *Oxfam avisa de que la pandemia de la COVID-19 llevará a España a niveles de pobreza inéditos.* RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20210125/intermon-oxfam-avisa-covid-pobreza-extrema-espana/2069224.shtml>