



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO DE FIN DE GRADO

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LOS ERTE: APLICACIÓN AL CASO DEL TUSIMO

Carlos Peregrina Torres

Grado de Economía

Facultad de Economía y Empresa

Año Académico 2020-21

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LOS ERTE: APLICACIÓN AL CASO DEL TUSIMO

Carlos Peregrina Torres

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Economía y Empresa

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2020-21

Palabras clave del trabajo:
ERTE, STW, COVID-19, crisis y turismo.

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: Javier Rey-Maqueira Palmer

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resumen

Los Expedientes de Regulación Temporal del Empleo han sido la herramienta de protección de empleo más utilizada en la actual crisis del COVID-19. En el siguiente documento se hará un análisis de los ERTE y, en particular, a los ERTE asociados al turismo.

El sector servicios es uno de los sectores con más peso en el PIB español, por lo que, como se demostrará, ha sido el que más ha hecho uso de este tipo de herramienta para evitar una ola de despidos masiva. El trabajo ofrece una evidencia empírica de distintos autores sobre los *Short-Time Workers*, además de una serie de ventajas e inconvenientes con diferentes visiones de éstos autores.

En el cuerpo del análisis se encuentra la aplicación en Europa, España y las Islas Baleares de éste tipo de herramienta en la actual crisis, y una breve comparación, con los usados durante la crisis financiera de 2008.

El trabajo finaliza con una serie de propuestas de mejora para las próximas modificaciones de los ERTE que se deben ir acoplado a la recuperación económica.

Abstract

The Expedientes de Regulación Temporal del Empleo have been the most used employment protection tool in the current COVID-19 crisis. The following document will make an analysis of ERTes and, in particular, ERTes associated with tourism.

The services sector is one of the sectors with the most weight in the Spanish GDP, so, as will be shown, it has been the one that has used this type of tool the most to avoid a wave of massive layoffs. The thesis offers empirical evidence from different authors on the Short-Time Workers, in addition to a series of advantages and disadvantages with different views of these authors.

In the body of the analysis is the application in Europe, Spain and the Balearic Islands of this type of tool in the current crisis, and a brief comparison, with those used during the financial crisis of 2008.

The report ends with a series of improvement proposals for the next modifications of the ERTE that must be coupled with the economic recovery.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. CONTEXTO SANITARIO Y ECONÓMICO DE LA CRISIS DEL COVID-19 ..	7
2.1 CONTEXTO SANITARIO	7
2.1.1. Marco Internacional.....	7
2.1.3 Islas Baleares	13
2.2 CONTEXTO ECONÓMICO.....	15
2.2.1 Europa.....	15
2.2.2 España	18
2.2.3 Islas Baleares	20
3. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LOS SHORT-TIME WORK.....	23
3.2 KURZARBEIT.....	25
3.3 EVIDENCIA EMPÍRICA DE LOS STW	28
4. APLICACIÓN DE STW.....	31
4.1 Europa.....	31
4.2 España	34
4.3 Islas Baleares	40
5. DIFERENCIA ENTRE ERTE Y ERE	43
6. COMPRACIÓN CON LA GRAN RECESIÓN.....	44
7. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LOS ERTE DEL COVID-19.....	49
8. CONCLUSIONES.....	53
9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del número de casos COVID-19 confirmados por continentes.	8
Gráfico 2. Incidencia acumulada de coronavirus en países europeos en fecha 08/06/2021.....	8
Gráfico 3. Número de casos de COVID-19 confirmados a fecha de 24 de agosto de 2021.	10
Gráfico 4. Número de defunciones por cada 100.000 habitantes por COVID-19 a fecha 06/06/2020.....	11
Gráfico 5. Estado de vacunación de las comunidades autónomas de España.....	12
Gráfico 6. Estado de vacunación en España.....	12
Gráfico 7. Número de positivos por COVID-19 en las Islas Baleares.	13
Gráfico 8. Incidencia acumulada de fallecidos por COVID-19 en las Islas Baleares.....	14
Gráfico 9. Estado vacunación de las Islas Baleares.....	15
Gráfico 10. Variación del PIB y estimación del BCE de los años 2022 y 2023.	15

Gráfico 11. Tasa de variación interanual del PIB real de algunos países de la UE entre 2016-2021.	16
Gráfico 12. Tasa de variación del IAPC europeo.....	17
Gráfico 13. Composición del PIB en los años 2017 y 2020.....	18
Gráfico 14. Variación del PIB 2020 respecto el mismo mes en 2019.	19
Gráfico 15. Tasas de variación intertrimestral del PIB español.....	19
Gráfico 16. Composición del PIB de las Islas Baleares durante 2017-2019.	20
Gráfico 17. Pernoctaciones y viajeros a hoteles en las Islas Baleares.	22
Gráfico 18. Número de expedientes <i>Kurzarbeit</i> aprobados entre 2018 y 2021.	27
Gráfico 19. Número de expedientes de <i>Kurzarbeit</i> en Alemania según sectores económicos durante 2020.....	28
Gráfico 20. Porcentaje del mercado laboral bajo un programa STW o similar.....	32
Gráfico 21. Número de trabajadores acogidos a un programa STW o similar.....	33
Gráfico 22. Número de afectados por un ERTE por CCAA.....	35
Gráfico 23. Índice de ocupación efectiva de los asalariados durante 2020-2021.....	36
Gráfico 24. Índice de ocupación relativa de trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena durante 2020-2021.....	37
Gráfico 25. Índice de ocupación asalariada efectiva en los sectores más afectados por la crisis durante 2020.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 26. Índice de ocupación asalariada por sectores durante 2020-2.....	37
Gráfico 27. Diferencia de aportación al PIB por Comunidad Autónoma entre 2019 y 2020.....	38
Gráfico 28. Coste de los ERTEs en millones de euros	40
Gráfico 29. Evolución número de ERTES por sector económico.....	41
Gráfico 30. Evolución empleo efectivo en las Islas Baleares.....	41
Gráfico 31. Incidencia de los ERTE en la crisis del COVID-19 y la crisis financiera de 2008.....	44
Gráfico 32. Distribución sectorial de los trabajadores en ERTE.	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores del sector servicios.....	21
Tabla 2. Características del <i>Kurzarbeit</i>	26
Tabla 3. Gasto estimado de los ERTES de mayo de 2020 calculado en miles de euros y de personas.....	39
Tabla 4. Porcentaje mínimo y máximo de participación en un STW por empresa	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comunicados por redes sociales de las medidas sanitarias.....	14
Figura 2. Número de empresas y trabajadores alemanes afectados por un STW.....	26
Figura 3. Peso del coste de los ERTES relacionado con cada sector económico.....	39

1. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria originada por el COVID-19 ha implicado una crisis económica debido al parón en la actividad mundial. Como medida de protección del empleo, en Europa, y en particular España, se ha usado el conocido Expediente de Regulación Temporal del Empleo (o *Short-Time Work*, en inglés).

Gracias a esta herramienta se han conseguido conservar alrededor de un 28% de los trabajadores en Europa y un 25% en el caso español. En particular, y como se demostrará en los siguientes apartados, el turismo ha sido el sector económico más afectado por la pandemia, debido a la reducción de movilidad y las medidas sanitarias adoptadas para hacer frente al virus.

Como se verá en adelante, este tipo de programa de protección de empleo no es la primera vez que ha ayudado a conservar el empleo dentro de una crisis. Durante la crisis de 2008, los ERTE aparecieron (al igual que los STW en Europa) para intentar proteger al mayor número de trabajadores, aunque el efecto no resultó el mismo, se demostrará el porqué.

La motivación del trabajo viene por ser un tema de actualidad y de gran preocupación para la mayoría de los trabajadores acogidos a un programa como éste. En adelante, se realizarán unas modificaciones de los ERTE que el Gobierno debe implantar con cautela para no exacerbar la senda de recuperación de algunos sectores frágiles en esta crisis.

2. CONTEXTO SANITARIO Y ECONÓMICO DE LA CRISIS DEL COVID-19

2.1 CONTEXTO SANITARIO

Actualmente, el mundo en el que vivimos está siendo afectado por una pandemia provocada por el COVID-19. Como bien se sabe, es un virus altamente contagioso y con una alta probabilidad de muerte para algunos grupos sociales, como las personas de avanzada edad y/o con patologías respiratorias.

El virus surgió en la localidad de Wuhan (provincia de Hubei, China) donde el 31 de diciembre de 2019 se informó de un brote de casos de neumonía de etiología desconocida en un mercado mayorista de marisco y pescado (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019).

Según el primer informe de alerta del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2019, p. 1):

El 7 de enero de 2020, las autoridades chinas identificaron como agente causante del brote un nuevo tipo de virus de la familia Coronaviridae, que ha sido denominado SARS-CoV-2. La secuencia genética fue compartida por las autoridades chinas el 12 de enero.

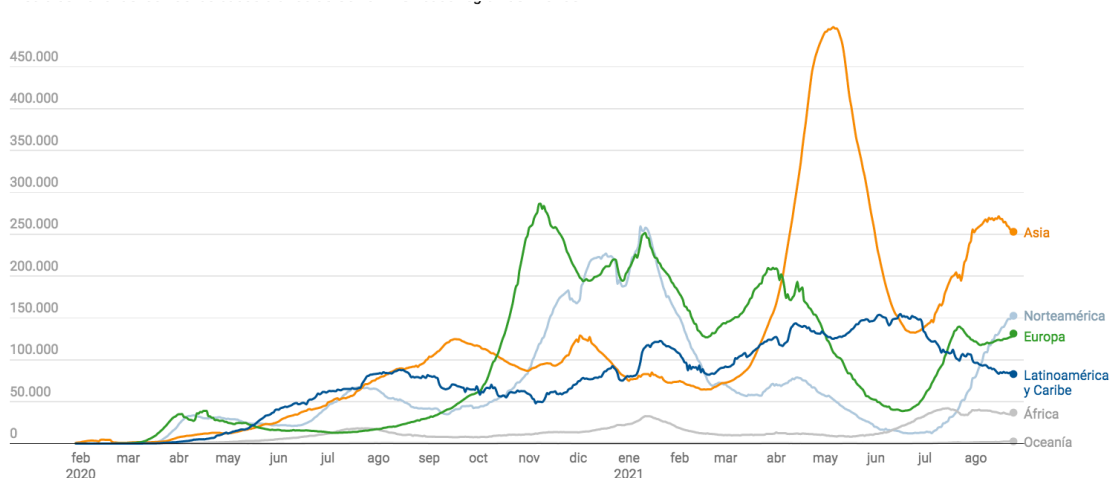
El 30 de enero de 2020, el Comité de Emergencias del Reglamento Sanitario Internacional se reunió con el Director General de la OMS para tratar el brote del nuevo coronavirus informado en China. En dicha reunión se firmó una declaración donde afirman que todos los países deben prepararse para vigilar activamente y detectar de manera temprana los casos, así como su aislamiento y gestión para prevenir la propagación del virus. También deben apoyar a los países con bajos y medianos ingresos para facilitar el acceso a las medidas de contención, como Equipos de Protección Individual (en adelante, EPIs), vacunas, etc. (*Declaración acerca de la sexta reunión del Comité de Emergencias del Reglamento Sanitario Internacional (2005) sobre la pandemia de enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19)*, 2021).

2.1.1. Marco Internacional

A consecuencia de la propagación del virus se adoptaron medidas sanitarias homogéneas por toda Europa, tales como: la reducción de la movilidad entre países, el uso obligatorio de mascarillas quirúrgicas, el cierre temporal de zonas comunes (parques infantiles, playas, museos...), mantener una distancia de seguridad interpersonal mínima de 2 metros y desinfectarse o lavarse las manos de una manera constante.

Aunque se tomaron grandes medidas sanitarias para la contención del virus, el Gráfico 1 muestra las cifras sobre casos confirmados de coronavirus en los diferentes continentes a lo largo del primer año de pandemia.

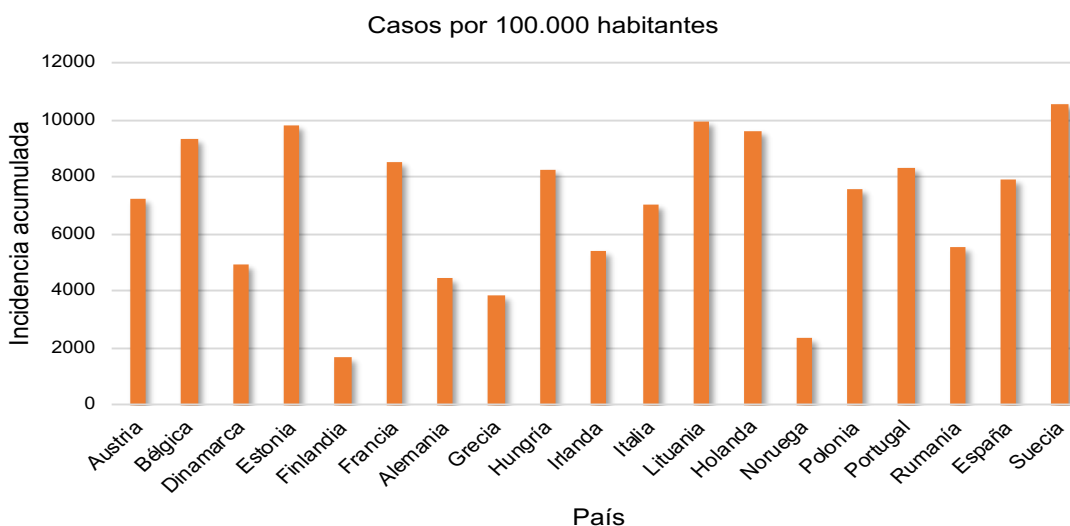
Gráfico 1. Evolución del número de casos COVID-19 confirmados por continentes.



Nota: Universidad de Johns Hopkins (2021).

En el Gráfico 1 se puede ver (en color verde) las diferentes olas que sufre Europa durante los años 2020 y 2021. A lo largo de los estos dos años Europa ha sufrido por 5 olas de contagios diferentes. La más pronunciada fue la segunda que ocurrió entre octubre y diciembre de 2020.

Gráfico 2. Incidencia acumulada de coronavirus en países europeos en fecha 08/06/2021.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Centro Europeo para la Prevención y Control de Enfermedades a día de 8 de junio de 2021.

En Europa, según se puede ver en el Gráfico 2, los países que consiguieron controlar mejor la propagación del virus fueron Finlandia, Noruega, Alemania y Grecia. Por otro lado, Suecia, Lituania, Holanda y Estonia fueron los que registraron más incidencia a día 08 de junio de 2021.

Como se refleja en FEDEA (2020b), la estrategia de Alemania fue la detección y contención temprana de los posibles casos entre su población. El Gobierno alemán publicó una serie de recomendaciones sobre higiene, salud pública y aislamiento personal en caso de padecer algún síntoma gripal o respiratorio. Paralelamente, el centro Robert Koch-Institute (RKI) hizo una gran labor con los brotes del COVID-19 manteniendo una comunicación permanente con la Administración, la comunidad científica y la población. Todo ello unido a la creación de un portal web sobre el COVID-19 del Ministerio de Sanidad.

Además, las autoridades sanitarias alemanas desarrollaron protocolos de aislamiento y cuarentena tanto para las personas contagiadas como para las que habían estado en contacto con ellas, realizando pruebas diagnósticas hasta confirmar un resultado negativo. Además, Alemania reforzó los medios tecnológicos y la dotación de personal para el control epidemiológico, estableciendo como prioridad el control del virus (FEDEA, 2020b).

Por otra parte, Corea del Sur, apoyándose en su experiencia previa en crisis sanitarias (SARS, MERS), impulsó un plan de realización de pruebas diagnósticas en una muestra amplia de empresas para verificar cuál era el posible grado de propagación del virus (FEDEA, 2020b).

El Gobierno de Corea del Sur, juntamente con la colaboración del sector privado, crearon aplicaciones para rastrear a los pacientes por GPS en tiempo real y evitar que no cumplieran su periodo de cuarentena (FEDEA, 2020b).

Ante tales números de casos confirmados, los países tuvieron que acudir a medidas muy excepcionales como decretar un estado de alarma. La proclamación del estado de alarma se produjo en Hungría, Italia, Francia y España. Las declaraciones de Italia, Francia y España se anunciaron tras la primera ola de contagios que padeció cada país (Lado J. V., 2020).

A pesar de las mencionadas medidas de contención que realizaron paralelamente la mayoría de los países, en algunos la contención no fue suficiente y la incidencia no disminuía. Ante este escenario de crecimiento exponencial de casos, algunos países decidieron aplicar un confinamiento de la población en sus hogares.

Después de comentar estos dos casos de grandes países como son Alemania y Corea del Sur, con un 11% del PIB en gasto sanitario y un 8,1% respectivamente, se puede concluir que las medidas de prevención y planificación son esenciales en la gestión de la pandemia, y que no existe una correlación entre la severidad del virus y el nivel de gasto sanitario. Por ejemplo, en Francia que tienen un gasto de sanidad mayor que Alemania, tuvo resultados mucho peores (FEDEA, 2020b).

2.1.2. España

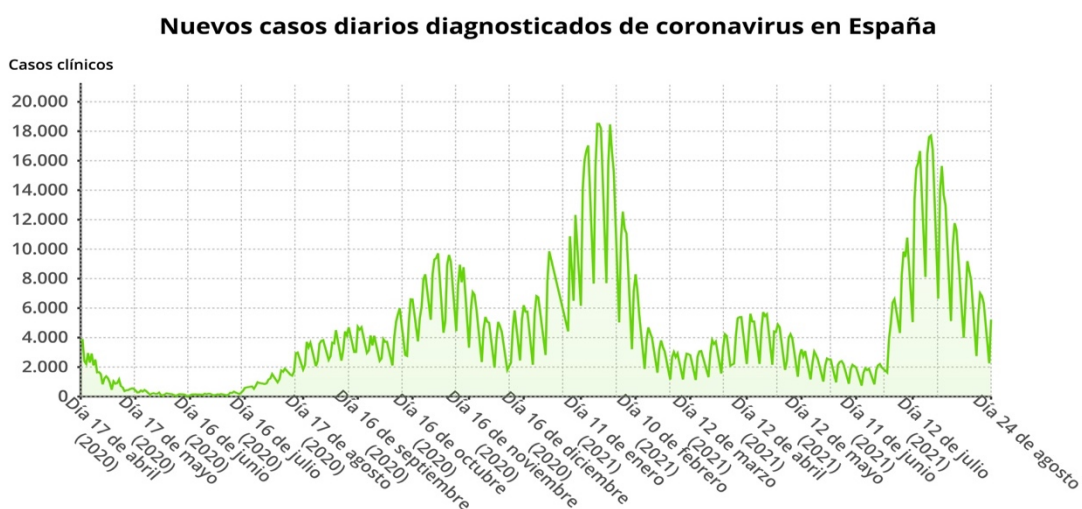
Según FEDEA (2020b), el 25 de febrero de 2020 se detectó el primer caso confirmado por COVID-19 en la Península. España siguió las recomendaciones de contención ofrecidas por la OMS y el *European Center for Disease Prevention and Control* (ECDC) que se basaban en: una detección de los casos importados, la realización de una prueba PCR a los mencionados, y en el aislamiento de los mismos y el contactar con posibles contagios. Aunque esta estrategia no resultó efectiva debido a que se realizaban pruebas PCR solamente a aquellos que acudían a un centro de salud presentando síntomas del virus, obviando a aquellos que podían ser asintomáticos y propagaban el virus sin control.

Tal como se menciona en FEDEA (2020b), nuestro Sistema de Salud Pública, además de las actividades de control epidemiológica, sufrían tanto de capital laboral como físico. Por una parte, hacía falta mano de obra cualificada para gestionar el control epidemiológico y, por otra parte, no existían recursos materiales suficientes para atender a todos los pacientes. El resultado fue el colapso del sistema sanitario, especialmente en las CCAA donde el virus afectó más duramente.

Como sugerían Vivas y Castro (2021), la falta de material de protección, denominadas EPIs, camas de UCI, la falta de mano de obra y respiradores para los pacientes hicieron que los sanitarios sufrieran la mayor tasa mundial de infecciones durante la primera ola de contagios.

Durante los años 2020-21, España sufrió cinco olas de contagios masivos por COVID-19 en su población. Como se puede ver en el Gráfico 3, la primera ola sucedió al inicio de la pandemia, entre marzo y abril de 2020. La segunda, tuvo lugar entre agosto y noviembre del mismo año. A principios de 2021, durante la época de Navidad, tuvo lugar la tercera ola. La cuarta ola tuvo lugar durante el mes de abril de 2021 y, actualmente, se está sufriendo la quinta.

Gráfico 3. Número de casos de COVID-19 confirmados a fecha de 24 de agosto de 2021.

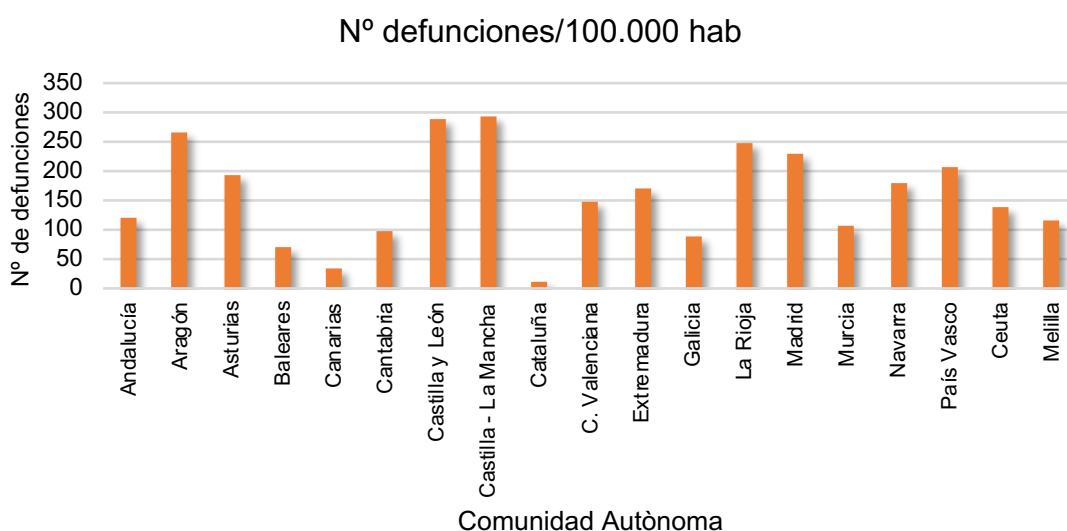


Nota: Ministerio de Sanidad (2021).

Solamente se podía salir del domicilio para ir al supermercado a abastecerse de alimentos y bienes de primera necesidad. Los trabajadores realizaban teletrabajo, en los casos que se podía, y otros fueron sujetos a programas de reducción de jornada laboral, comúnmente conocido como Expediente de Regulación Temporal del Empleo (en adelante, ERTE).

Según FEDEA (2020b) a día 6 de junio de 2020 España registraba 27.135 fallecidos por COVID-19, teniendo a esa fecha una incidencia de casos de 5.016 por millón de habitantes. En el Gráfico 4 se observa el número de defunciones por cada 100.000 habitantes en las CCAA. Destacan las dos Castillas (La Mancha y León) como las comunidades con más mortalidad y; se observa que Cataluña y Cantabria fueron las que más supervivientes lograron tener.

Gráfico 4. Número de defunciones por cada 100.000 habitantes por COVID-19 a fecha 06/06/2020.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Sanidad (2021).

Como se menciona en FEDEA (2020b): “Habría que remontarse a la mal llamada gripe española de 1918 para encontrar un episodio con características similares”.

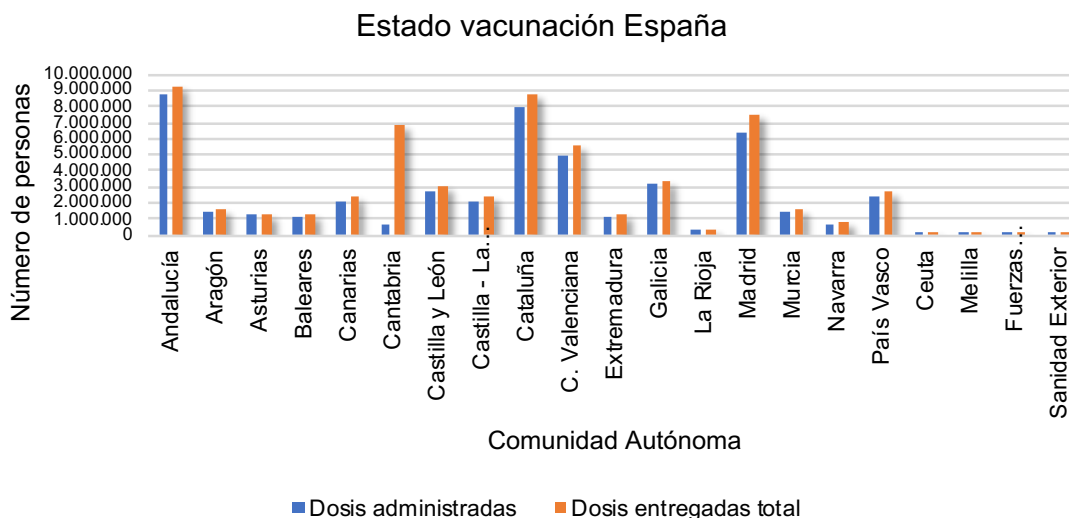
Desde principios de mayo hasta el 21 de junio se produjo lo que se conoció como “la desescalada”. Se trató de un periodo donde progresivamente se intentaría volver a una “nueva normalidad”. (Vivas & Castro, 2021).

La desescalada se produjo a niveles diferentes en las distintas comunidades autónomas. Dependiendo el nivel de incidencia por 100.000 habitantes que tuviera la comunidad, se encontraría en una Fase de la desescalada u otra.

En estos momentos se está produciendo una campaña de vacunación con buen ritmo. La UE firmó un contrato para la producción de vacunas contra el COVID-19 con las farmacéuticas Pfizer, Janssen, Moderna y AstraZeneca (*Cronología de la acción de la UE*, 2020). En el Gráfico 5 se observa el número de dosis repartidas y administradas en las diferentes comunidades autónomas. De igual manera en el Gráfico 6 vemos el porcentaje de población inmunizada totalmente

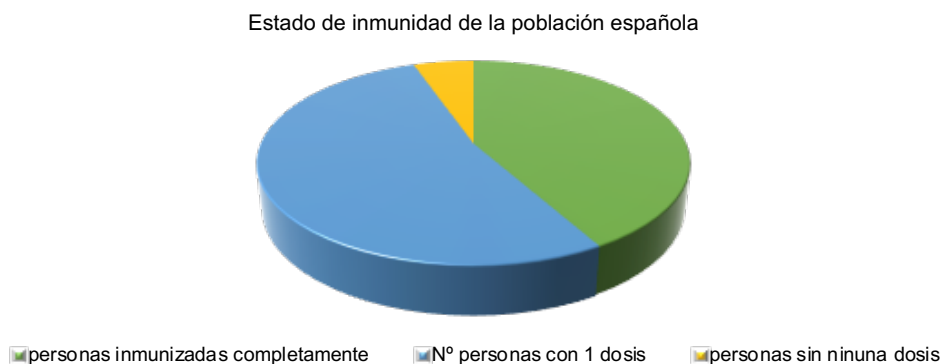
(administradas las dos dosis, excepto en el caso de Janssen que solamente es necesaria una dosis).

Gráfico 5. Estado de vacunación de las comunidades autónomas de España.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Sanidad actualizados en fecha 13/07/2021 (2021).

Gráfico 6. Estado de vacunación en España.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Sanidad actualizados en fecha 13/07/2021 (2021).

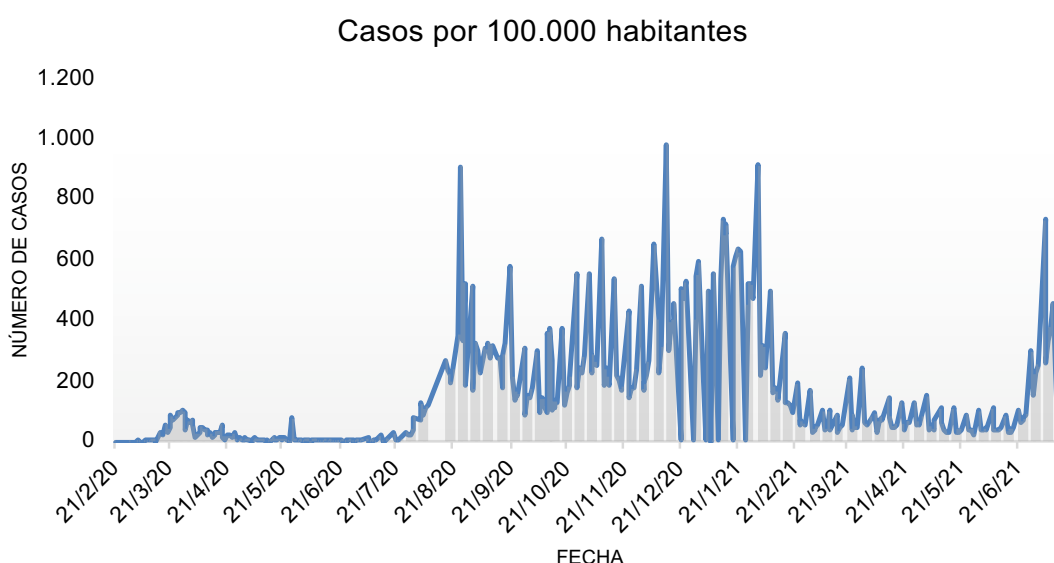
Como se observa en el Gráfico 6, a día 13 de julio de 2021 el 41,77% de la población estaba totalmente inmunizada, el 52,84% tenía al menos la primera dosis y, solamente un 5,38% de la población no tenía administrada ninguna dosis.

2.1.3 Islas Baleares

La comunidad de las Islas Baleares, a de ser un archipiélago, fue bastante castigada con la tasa de contagios. En el Gráfico 7 se muestran el número de casos de COVID-19 por 100.000 habitantes en el conjunto de las islas. Según este gráfico, la comunidad autónoma sufrió por 5 olas de contagios.

La primera ola se apareció a principios de pandemia, entre marzo y abril de 2020. La segunda ola se produjo entre julio y septiembre de 2020. Tras disfrutar del verano, las Islas sufrieron la tercera ola entre octubre y diciembre de 2020. La cuarta ola tuvo los primeros meses de 2021 y, actualmente, desde junio de 2021 se está produciendo la quinta ola de contagios.

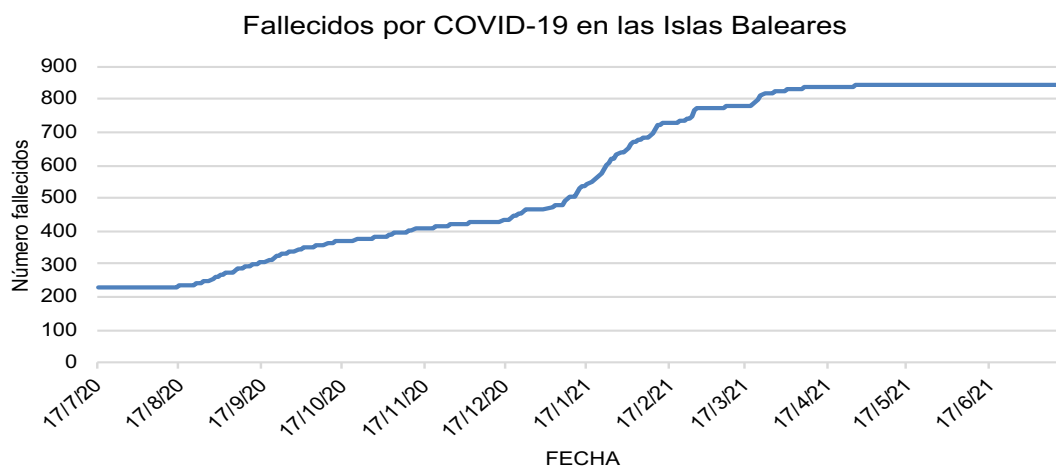
Gráfico 7. Número de positivos por COVID-19 en las Islas Baleares.



Nota: Elaboración propia a partir del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2021).

En el Gráfico 8 podemos ver la incidencia acumulada del número de fallecidos en las Islas Baleares por COVID-19.

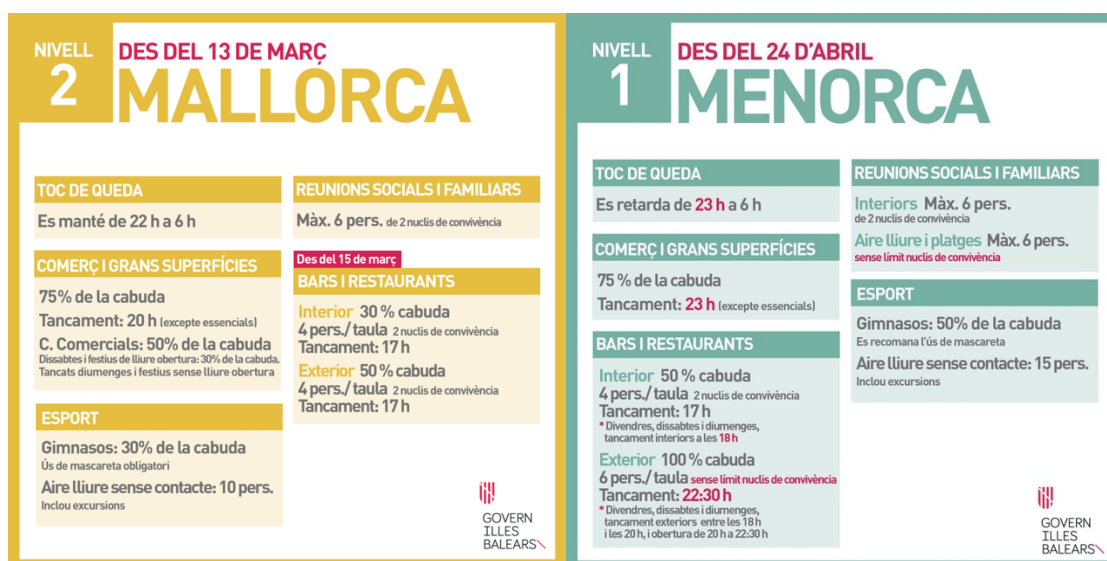
Gráfico 8. Incidencia acumulada de fallecidos por COVID-19 en las Islas Baleares.



Nota: Elaboración propia a partir del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2021).

En la Figura 1 se muestra unos ejemplos de publicación en las redes sociales del *Govern de les Illes Balears* de las actualizaciones de situación sanitaria en cada isla.

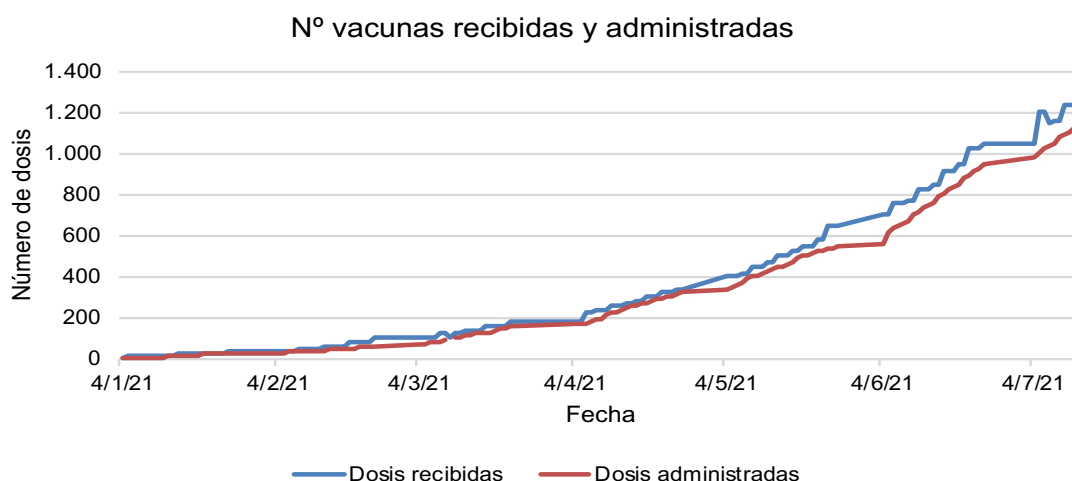
Figura 1. Comunicados por redes sociales de las medidas sanitarias.



Nota: Extraído del *Consell de Mallorca* (2021)

Para terminar este apartado, se presentan, en el Gráfico 9, los datos actualizados en fecha 16/7/21 del estado de la vacunación de la población de las Islas Baleares. El ritmo de vacunación que sostiene la comunidad es del 91% actualizado en la misma fecha.

Gráfico 9. Estado vacunación de las Islas Baleares.



Nota: Elaboración propia a partir del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar social (2021).

Según menciona Sanz (2021), Islas Baleares fue la primera comunidad en vacunar a la franja de edad más joven (de 16 a 29 años) compuesta por 125.497 personas.

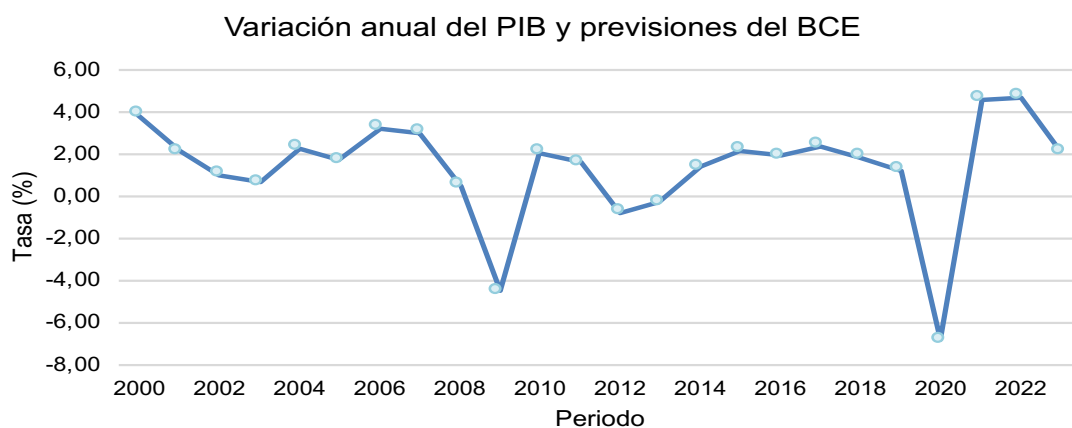
2.2 CONTEXTO ECONÓMICO

En este apartado se analizan las variables del Producto Interior Bruto a precios de mercado (en adelante, PIB), su tasa de variación y si la inflación se desestabilizó durante 2020-21.

2.2.1 Europa

A pesar de no ser la comunidad económica donde se originó el virus, Europa se vio afectada gravemente por la presencia del virus entre su población.

Gráfico 10. Variación del PIB y estimación del BCE de los años 2022 y 2023.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en el Eurostat (2021).

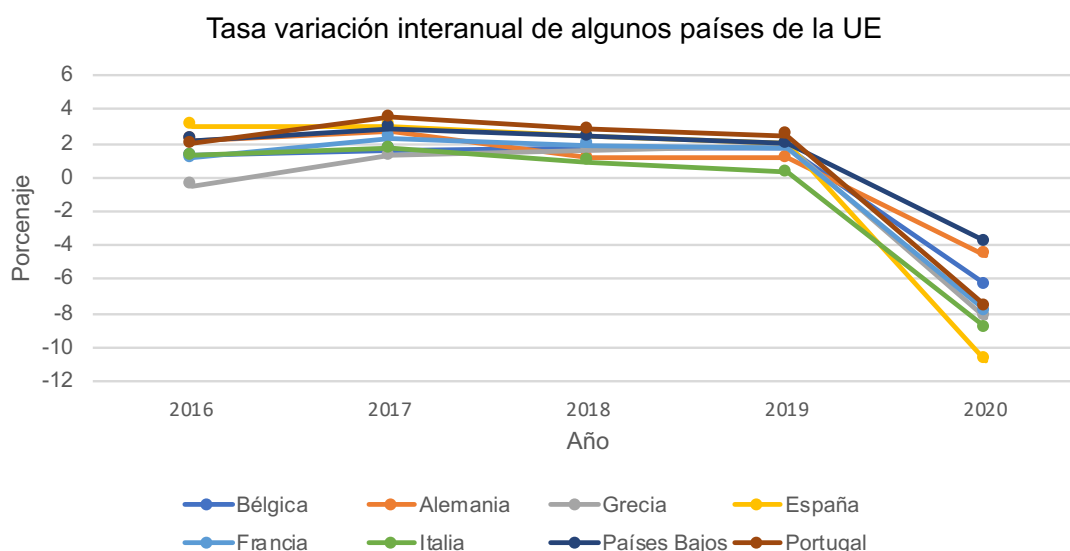
Como se observa en el Gráfico 10, el año 2020 cerró con una tasa de variación del PIB del -6,8% acompañada de una pronunciada recuperación. Tal como se apunta en Eurostat (2020b, p. 1) “el PIB desestacionalizado cayó un 3,8% en la zona euro y un 3,3% en la UE durante el primer trimestre de 2020, en comparación con el trimestre anterior”. Esta disminución se debe a la ralentización de la actividad económica de los Estados Miembros debido a las diferentes medidas de control sanitarias adoptadas.

A medida que los países aplicaban este tipo de medidas, según se observa en Eurostat (2020a), la tasa de ahorro de las familias de la zona euro aumentó hasta un 13% en el último trimestre del 2019.

En el Gráfico 11 vemos una variación uniforme del PIB en algunos países de la UE. Como se puede observar, todos siguen una misma tendencia. Se observa que a partir del año 2019 sufren una contracción del PIB como consecuencia de la caída de la actividad empresarial.

Tal como sostiene el FMI en sus proyecciones económicas, la recuperación de cada país irá en función de la gestión particular de la crisis sanitaria y las características que pueda tener su economía interna (*Foment del Treball Nacional, 2020*).

Gráfico 11. Tasa de variación interanual del PIB real de algunos países de la UE entre 2016-2021.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en el Eurostat (2021).

En cuanto a la inflación, se estudió la variación del Índice Armonizado de Precios del Consumidor (en adelante, IAPC) y el IAPC subyacente (resultado de eliminar el componente energético y los alimentos no elaborados al IAPC).

Durante el periodo comprendido entre agosto y diciembre de 2020, el IAPC alcanzó valores negativos debido a la contracción de la demanda del petróleo (componente energético del IAPC) ocasionada por el parón en la actividad económica mundial a causa de la pandemia (Banco de España, 2020).

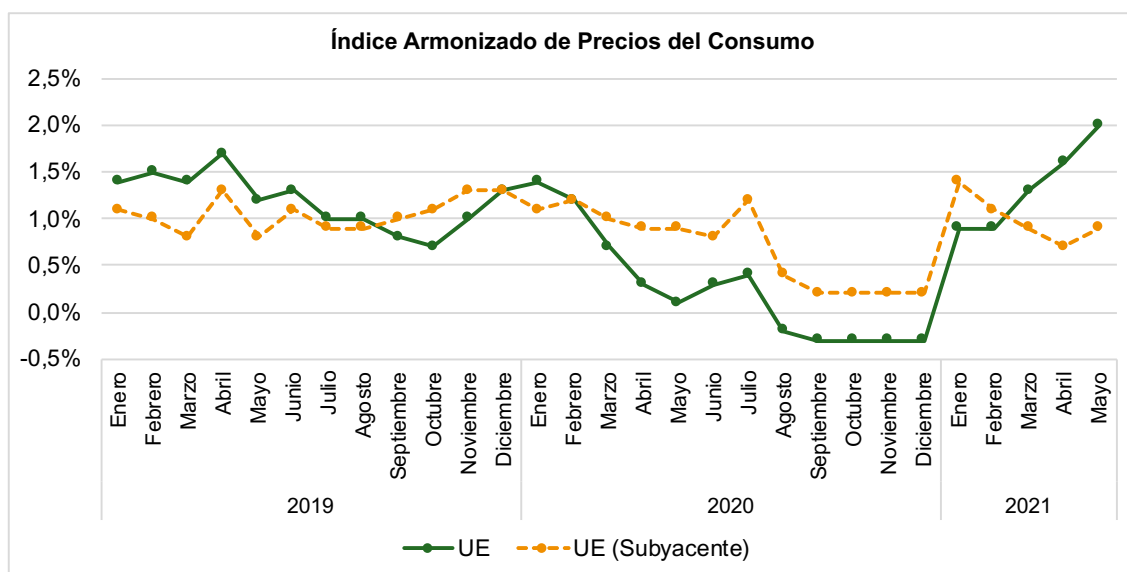
Según el Banco de España (2021, p. 49):

El crecimiento de la demanda agregada, inducido por la reapertura de las economías y la progresiva recuperación de la actividad, ha coincidido, en algunos casos, con problemas de oferta asociados a la aparición de cuellos de botella en el suministro de ciertos *inputs*, lo que se ha traducido en un aumento significativo de los precios de determinados productos. Aunque este tipo de desequilibrios suelen ser de naturaleza transitoria, el proceso de ajuste entre la oferta y la demanda podría no ser inmediato en ciertos sectores.

Como se puede observar en el Gráfico 12, el IAPC comenzó a contraerse a principios de 2020, alcanzando valores negativos a partir de agosto del mismo año. En cambio, el IAPC subyacente no demuestra variaciones tan profundas debido a la eliminación de los componentes más volátiles del IAPC: el energético y el de los alimentos no elaborados (frutas, verduras, carnes y pescados frescos).

Gracias a la puesta en marcha y creación de nuevas líneas de crédito mutuo entre bancos centrales, se ha podido conseguir un nivel de liquidez a escala internacional que ha propiciado una estabilidad en los precios (*Foment del Treball Nacional*, 2020).

Gráfico 12. Tasa de variación del IAPC europeo.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos del Banco de España (2021).

Como recoge *Foment de Treball Nacional* (2020), el virus ha golpeado la economía europea cuando se encontraba en una senda de crecimiento paulatina y aún sensible a nuevos *shocks*. De acuerdo con la Comisión Europea, la economía europea ha entrado en la crisis económica más profunda desde que se recogen datos. La caída de la actividad se produjo a gran velocidad, poniendo a la economía en un estado de letargo.

Por último, debido a este gran parón de la actividad económica, las empresas se vieron en la necesidad de acudir a los Programas de Trabajo a Tiempo Reducido

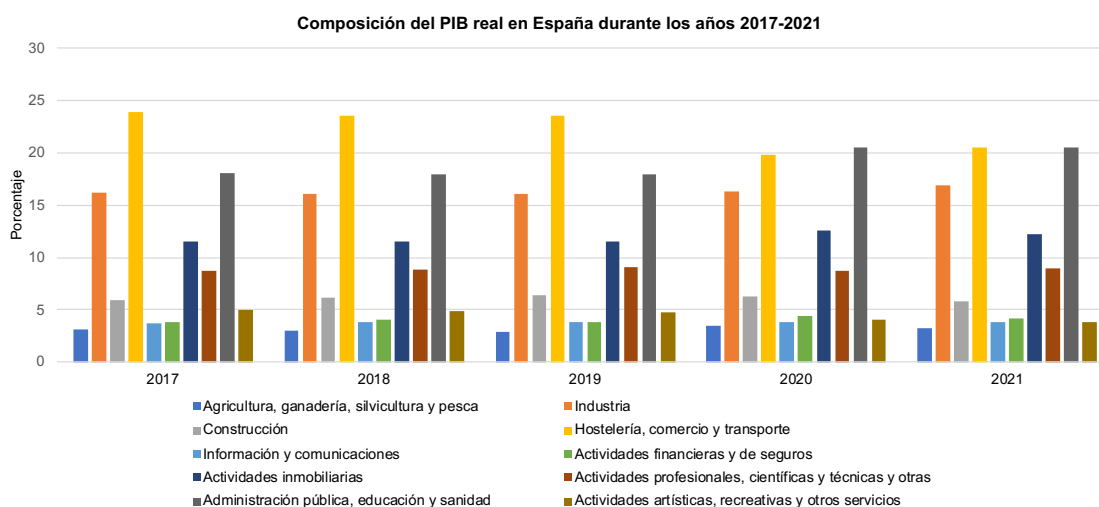
(en adelante, PTTR). Estos programas, como se menciona en FEDEA (2020a), permiten a las empresas suspender contratos temporalmente o reducir la jornada laboral a una parte o a la totalidad de su plantilla. En los casos de España, Francia o Alemania esta reducción puede ser total, aunque en algunos países es obligatorio desempeñar un periodo mínimo de la jornada laboral para tener derecho a la prestación.

2.2.2 España

Para entender la situación económica de España se estudió el nivel de PIB por años y los componentes del mismo.

España tiene una composición de su PIB muy dependiente del sector turístico y servicios. En el Gráfico 13 se puede observar el porcentaje que ocupa cada sector económico en el PIB real. Se destaca el sector de la hostelería, comercio y transporte como el mayor aportante al PIB español desde 2017 hasta 2019, con casi un 25% del total. Se observa también una disminución de su aportación en el año 2020 causada por las restricciones de movilidad a causa del COVID-19. También se destaca el aumento de participación del sector de la administración pública, educación y sanidad durante los años de pandemia. Se debe mencionar que los datos de 2021 no resultan finales debido a que no ha finalizado el año.

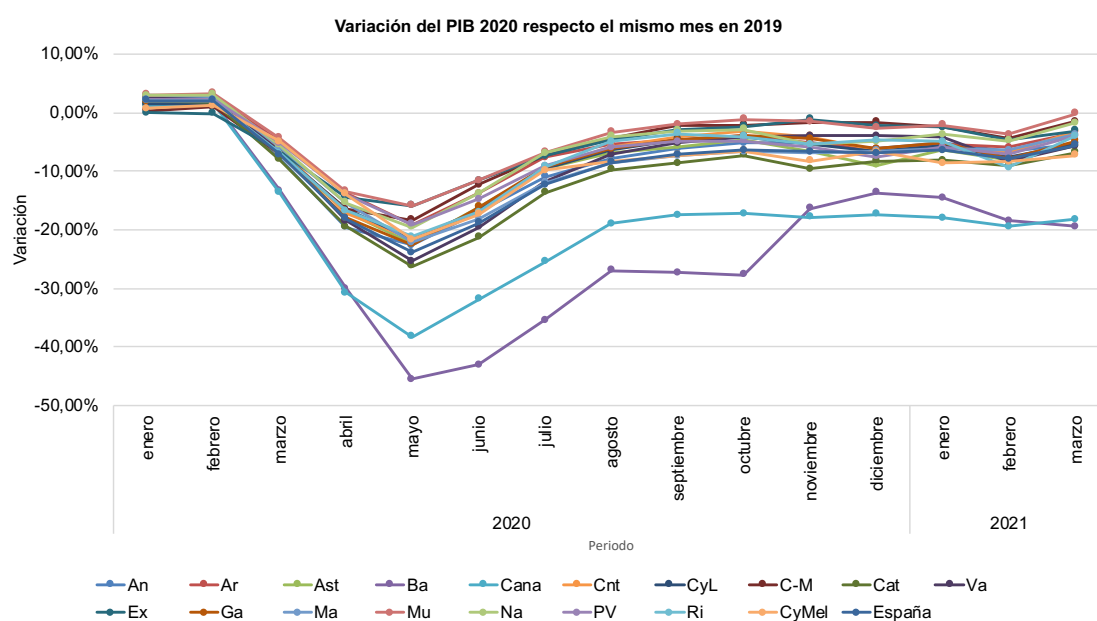
Gráfico 13. Composición del PIB en los años 2017 y 2020.



Nota: Elaboración propia a partir del INE (2021).

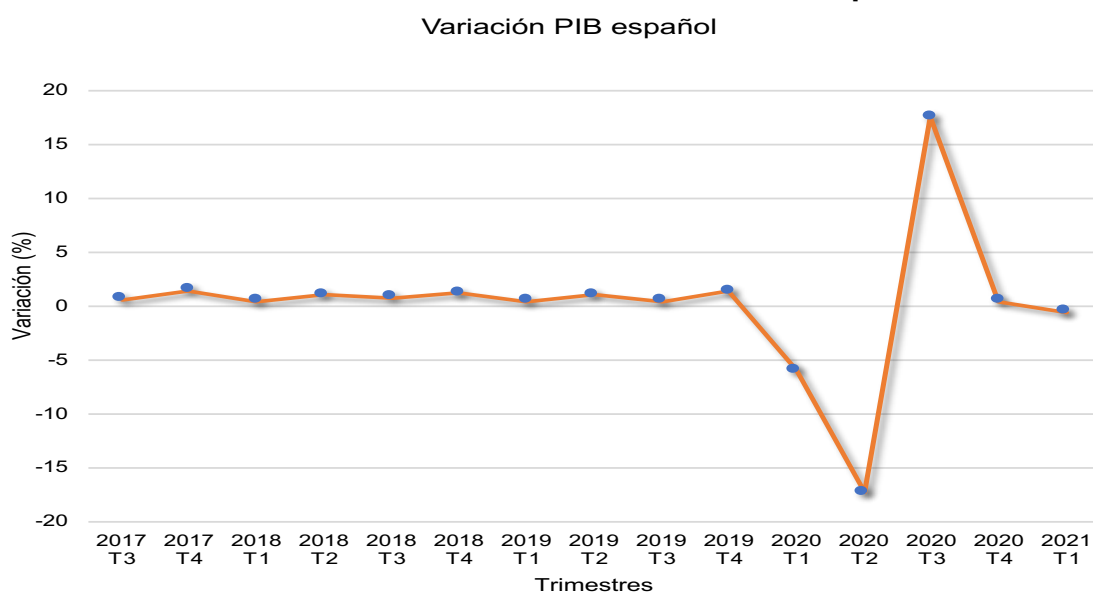
El Gráfico 14 recoge las variaciones del PIB de las diferentes CCAA respecto al 2019. Como se puede observar, las comunidades con una mayor variación interanual resultan las Islas Baleares y las Islas Canarias, debido a su coyuntura económica vinculada al turismo. Estas comunidades registraron una variación respecto mayo de 2019 del -45% y -40%, respectivamente.

Gráfico 14. Variación del PIB 2020 respecto el mismo mes en 2019.



Nota: Elaboración propia a partir de FEDEA (2021).

Gráfico 15. Tasas de variación intertrimestral del PIB español.



Nota: Elaboración propia a partir del INE (2021).

Además, España cuenta con un escaso margen de maniobra presupuestaria y fiscal, lo que agrava la situación y atrasa su recuperación. De la Fuente (2020a) apunta que “nuestro país cerró 2019 con una deuda pública del 95% del PIB, un déficit público de 2,8% y un déficit estructural de casi el 4% del PIB” (p. 4).

Según el INE (2021) y tal como se observa en el Gráfico 15, el año 2020 estuvo marcado por valores negativos en las variaciones interanuales, siendo el segundo trimestre el más afectado. Además, el PIB en 2020 se sitúa en 1.121.698 millones de euros, lo que supone un -9,9% respecto al 2019, junto con una variación del -10,8% en términos de volumen.

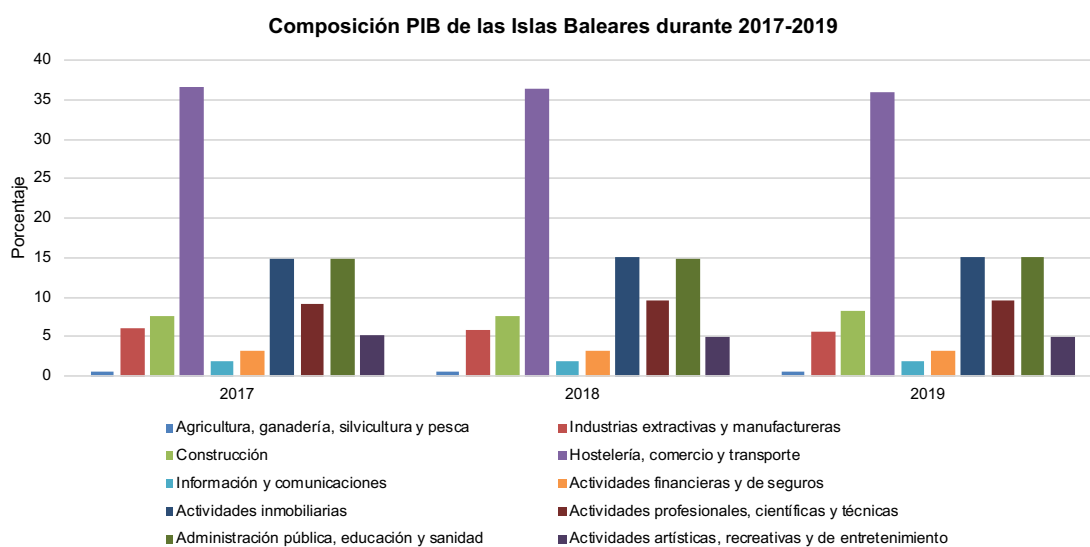
Como se menciona en FEDEA (2020c) el número de afiliados a la Seguridad Social a finales de marzo disminuyó en 900 mil trabajadores, todo lo contrario que respecto al mismo mes del año anterior, el cual tuvo un aumento de afiliaciones de 186.785 nuevos trabajadores.

2.2.3 Islas Baleares

Según Fernández (2021) se estima que la caída del PIB más pronunciada durante el 2020, fue la de las Islas Baleares (-27%), seguido de las provincias de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife (-21% y -19%).

Como se puede observar en el Gráfico 16, el sector turístico (compuesto por la hostelería, el comercio y el transporte) alcanzó cifras superiores al 35% del PIB durante los años 2017, 2018 y 2019. Muy por debajo de estas cifras, se encuentran el sector inmobiliario y el de la administración pública, ambos con un 15% del PIB total. Por consiguiente, se puede afirmar que el sector turístico tiene un mayor peso frente al resto de sectores que componen el PIB de las Islas Baleares.

Gráfico 16. Composición del PIB de las Islas Baleares durante 2017-2019.



Nota: Elaboración propia a partir de datos del INE (2020).

Usaremos como ejemplo representativo para la región la isla de Mallorca. Los efectos de la parada de la actividad económica han sido devastadores en la campaña turística del 2020. El número de turistas ha disminuido en un -82,9% (11,9 millones en 2019 frente a 2 millones en 2020), cifra similar a la disminución del número de pernoctaciones en hoteles que cayó un -91,3%. El mercado británico es el que presenta la mayor disminución del número de pernoctaciones (*Direcció General de Model Econòmic i Ocupació, 2021*).

La prolongación de las medidas de control y las restricciones de movilidad a nivel internacional a causa de la reaparición de brotes epidémicos, continúan impactando profundamente en el sector servicios de las Islas Baleares, cuya

estructura productiva muestra un elevado peso en las actividades ligadas al turismo, transporte y comercio (*Direcció General de Model Econòmic i Ocupació, 2021*).

Al consultar los indicadores de actividades del sector servicios (IASS), en concreto el índice de volumen de negocios, las ventas de las empresas del sector terciario en las Islas Baleares disminuían un -23,8% en el último trimestre del 2020. Solo superado por las Islas Canarias, la cual representa un -27% concretamente, debido también a su predominio de las actividades turísticas. (*Direcció General de Model Econòmic i Ocupació, 2021*).

Por otro lado, según muestra *Direcció General de Model Econòmic i Ocupació (2021)* el índice de ocupación muestra que la variación interanual disminuye un -10,6%. Se destaca de nuevo la hostelería con un -23% y el transporte y almacenaje con un -13%. A lo largo del 2020, el empleo en el sector servicios disminuyó un -14,7% frente al -4,3% nacional. El sector, considerando los regímenes de cotizaciones general y los especiales de los autónomos, registró una caída de 12.825 afiliados en enero de 2021. Más de tres cuartas partes de estas afiliaciones representaban actividades vinculadas a la hostelería.

Tabla 1. Indicadores del sector servicios.

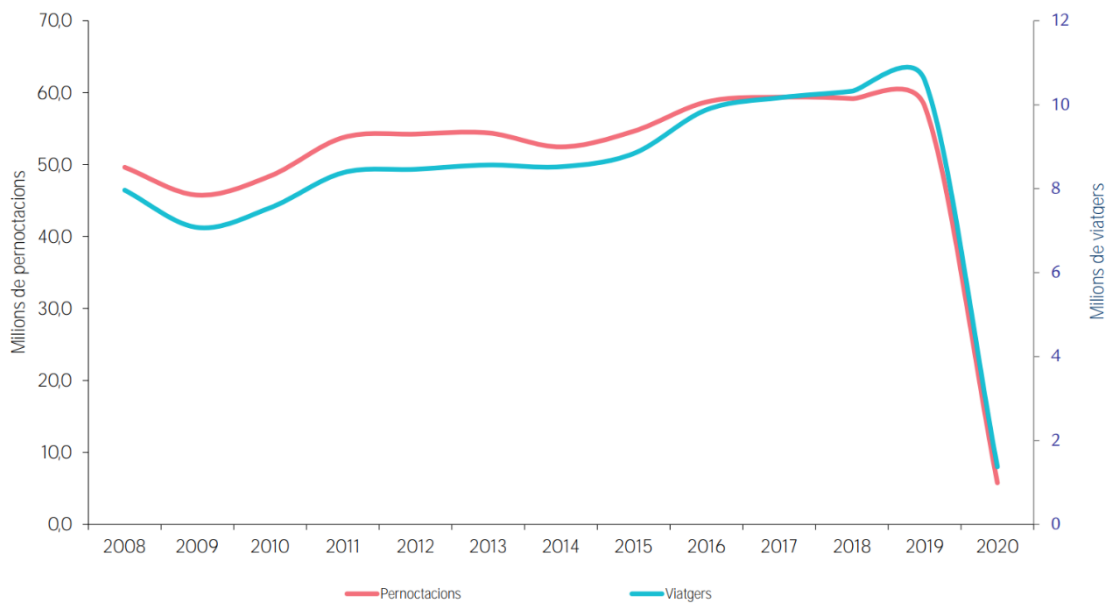
		Último dato	Variación interanual (%)
Afiliados a la Seguridad Social	Mallorca	324.462	-7,6
	Menorca	269.970	-9,2
	Pitiusas	18.297	-6,0
Índice de volumen de negocios de servicios	Transporte i almacenaje	62,99	-35,1
	Hostelería	16,92	-54,6
	Actividades administrativas i servicios auxiliares	31,12	-66,4
	Matriculación de coches de alquiler	544	-47,3

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la DGT, Ibestat y TGSS

En cuanto al número de viajeros que pernoctaron en las islas Baleares durante el 2020, se experimentó una disminución del -86,3% en relación al año anterior, así como se puede ver en el Gráfico 17. En este caso, en términos acumulados, destaca la caída del mercado británico (97%) seguido del alemán (90,4%), muy por encima del nacional con cifras del -62,5% (*Direcció General de Model Econòmic i Ocupació, 2021*).

Finalmente, como menciona *Direcció General de Model Econòmic i Ocupació (2021)* la estancia media de los turistas en las islas Baleares en el año 2020 se acortó un -21,1%, quedándose en una media de 4,3 días.

Gráfico 17. Pernoctaciones y viajeros a hoteles en las Islas Baleares.



Nota: Extraído de Direcció General de Model Econòmic i Ocupació (2021).

3. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LOS *SHORT-TIME WORK*

Los programas de reducción de jornada laboral (*Short-Time Work* en inglés, STW en adelante) se definen como unos programas públicos que facilitan a las empresas que sufren adversidades económicas, una reducción en la jornada laboral de su plantilla recibiendo apoyo económico del Estado por parte de las horas reducidas (*Short-Time Work*, 2020).

Boeri y Brucker (2011, p. 705) definen que “el objetivo declarado de los STW es incitar a las empresas a reajustar la mano de obra en respuesta a los shocks adversos, reduciendo las horas trabajadas por empleado en lugar de aplicar medidas de en los despidos”.

Jimeno (2020) define estos programas como la aplicación de recursos públicos para reajustar la demanda de trabajo a través de la suspensión temporal del empleo o la reducción de la jornada laboral, evitando así despidos y contrataciones futuras.

En FEDEA (2020a) se anuncian los diferentes nombres que tienen estos programas según el país de procedencia: “Paro parcial o temporal” en Francia, Bélgica, Luxemburgo..., “Trabajo de tiempo reducido” en Suiza, Austria, en Alemania es conocido como *Kurzarbeit* o “Cassa Integrazione Guadagni” en Italia.

3.1. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LOS *SHORT-TIME WORKERS*

Según vemos en FEDEA (2020a), los PTTR o los *Short-Time Workers* tienen una serie de ventajas e inconvenientes tanto para la empresa como para el trabajador.

Por un lado, las empresas se benefician de lo conocido como “*labor handing*” o atesoramiento del trabajo. Este concepto consiste en conservar el capital humano especializado de su plantilla y evitar costes de despido y recontractación, además de una nueva formación (FEDEA, 2020a).

Por otro lado, los trabajadores también se benefician de este concepto de conservación del trabajo. Estos programas reservan sus derechos de antigüedad y su capital humano específico en la empresa, evitando así, que sufran los costes del despido, tanto económicos como de salud mental (FEDEA, 2020a). Además, se evita que nuestro mercado laboral sufra histéresis.

En Cardoso y García (2021) se menciona que España tuvo tasas de rotación elevadas en anteriores recesiones. Gracias a los ERTE, se evitó una ola de despidos durante la crisis del COVID-19.

Aunque, este concepto de atesoramiento del trabajo puede ser insuficiente si no es acompañado por un PTTR (FEDEA, 2020a).

En la actualidad, se está sufriendo la crisis del COVID-19. Esta crisis cumple las características para aplicar los PTTR: un parón de la actividad económica

(debido al confinamiento) y una gran falta general de liquidez por parte de las empresas (FEDEA, 2020a).

En este contexto, los PTTR resultan ser la herramienta más eficaz y más económica comparada con el pago de prestaciones por desempleo. La diferencia entre ellos es que las prestaciones subvencionan las horas trabajadas y se otorgan únicamente a trabajadores con ciertos requisitos. Por otro lado, los PTTR compensan las horas no trabajadas y se suelen ver más en empresas con dificultades económicas (eg. Cahuc et al. 2018; Cahuc 2019 mencionado en FEDEA, 2020a).

Otro beneficio detectado en Boeri y Brucker (2011) es el coste que conlleva esta política, en comparación con el rescate bancario de la periferia europea en la crisis de deuda soberana del 2008.

Por otro lado, también se deben mencionar los inconvenientes o desventajas que pueden tener estos PTTR. En FEDEA (2020a) se menciona que un uso prolongado de los PTTR puede resultar nocivo para la recuperación económica. El ahorro que conlleva el uso de los PTTR puede ser un incentivo a la empresa seguir usando estos programas, hecho que retrasará la recuperación del empleo y la movilidad de trabajadores hacia empresas más productivas.

En el estudio de Jansen (2020) se recuerda el riesgo de peso muerto y efectos de desplazamiento. Se habla de peso muerto cuando se aplican programas de PTTR para conservar puestos de trabajo que se hubieran conservado por sí solos. Y por último, se habla de efectos de desplazamiento cuando se ha conservado puestos de trabajo que son inviables sin un apoyo tras el recobro a la normalidad.

Otra definición de peso muerto la encontramos en Cardoso y García (2021, p.1):

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.

Cardoso y García (2021) también comentan la correlación positiva entre la vigencia de los ERTE y el riesgo de efecto desplazamiento.

Además, tal como comentan Boeri y Brucker (2011), no es viable esperar resultados similares entre países que no tienen una homogeneidad en cuanto a la configuración de sus instituciones.

Un claro ejemplo de un país que no le son atractivos los programas PTTR es EEUU. Como se menciona en Boeri y Brucker (2021), el mercado laboral estadounidense resulta tan flexible que los costes de despido no resultan una barrera para la reasignación de fuerza laboral.

Otro inconveniente a tener en cuenta es que la popularidad de estos programas podría aumentar como solución a recesiones esporádicas, haciendo un uso ineficiente de la herramienta (de L'Emploi et al., 2009).

Para acabar, tal como menciona Jimeno (2020), los PTTR pueden no dar el efecto esperado si no se consta previamente de servicios de empleo bien dotados para su gestión. También recalca que la negociación entre la empresa y los trabajadores podría ser más beneficiosa que un esquema estatal.

3.2 KURZARBEIT

Como se describe en Fernández-Villaverde (2009), el *Kurzarbeit* se originó por circunstancias políticas de la época. Los programas de reducción de jornada laboral aparecieron por primera vez en la Ley sobre Seguros de Colocación y Desempleo de 16 de julio de 1927 en la República de Weimar.

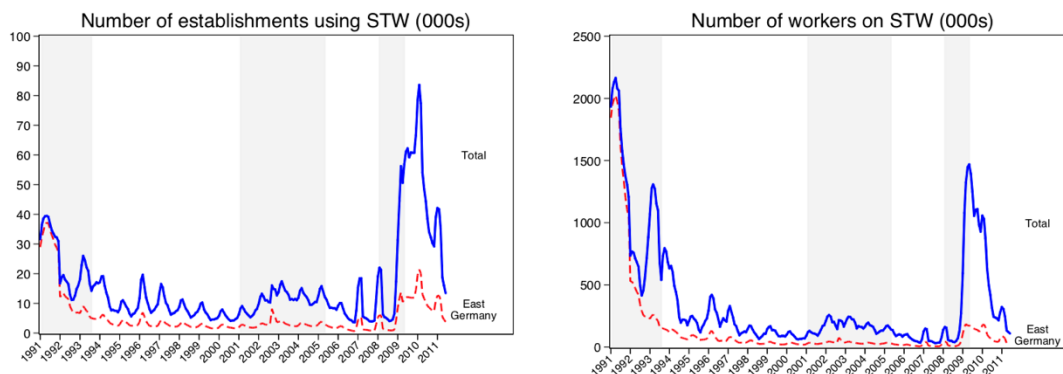
Como se define en Fröhlich (2010) el *Kurzarbeit* es una reducción temporal de la jornada de trabajo motivada por una disminución de la producción por motivos ajenos a la producción. Esta reducción puede ser parcial o completa y se acompaña de una reducción proporcional del salario. Por consiguiente, los afectados tienen derecho a un subsidio estatal (*Kurzarbeitergeld*) con el objetivo de compensar la reducción de salario con jornada reducida y evitar el despido masivo de trabajadores. Este derecho viene reflejado en el artículo 169 del Código Social alemán.

En un primer momento, las empresas estaban obligadas a pagar la totalidad de las cuotas de la seguridad social de sus trabajadores. Además, el tiempo que permitían acogerse a esta reducción era de máximo 12 meses. Estas medidas fueron reformadas para afrontar recesiones futuras: las cuotas de la seguridad social las pagaría el Estado y el periodo máximo pasarían a ser 18 meses (Bellmann et al., 2012).

Tal fue el éxito de la política en Alemania que la noticia se extendió internacionalmente como “el milagro alemán” (Burda y Hunt, 2011 mencionado en Boeri y Brucker, 2011).

Como se comenta en Bellmann et al. (2012), las primeras aplicaciones de los programas STW fueron en la Alemania Oriental. A partir del 2000 es cuando se observa un pequeño aumento en su uso. Aunque, es en 2009 cuando casi 80.000 empresas alemanas usaban programas de STW, afectando a casi 1,5 millones de trabajadores. En la Figura 2 se observa el uso de los programas en Alemania desde 1991 hasta 2011.

Figura 2. Número de empresas y trabajadores alemanes afectados por un STW



Nota: Extraído de Bellman (2012) con fuente *Bundesagentur für Arbeit* (2011).

En la Tabla 2 veremos resumidas las características que tiene el Kurzarbeit en la actual crisis del COVID-19.

Tabla 2. Características del Kurzarbeit

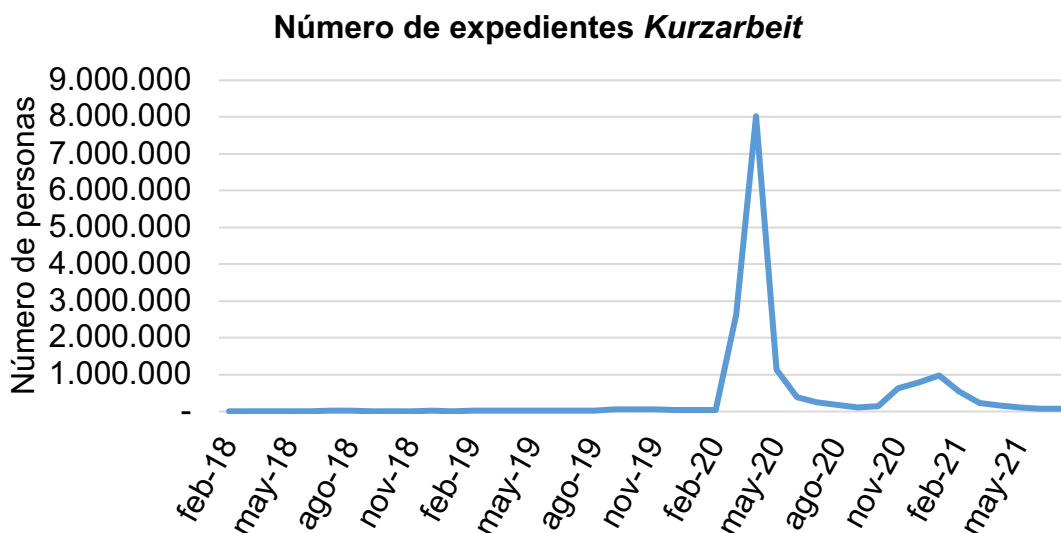
<p>¿Quién solicita el Kurzarbeit?</p>	<p>Será la empresa la encargada de ponerse en contacto con la Agencia de Empleo de Alemania comunicándole el número de trabajadores que desea agregar a éste programa y el porcentaje de reducción de jornada.</p>
<p>¿Cuánto dura el Kurzarbeit?</p>	<p>La duración de este programa se puede extender hasta 12 meses (en algunos casos excepcionales hasta 24 meses) con fecha límite de 31 de diciembre de 2021.</p>
<p>Requisitos para la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ha de contar con un trabajador mínimo. - Demostrar a la Agencia de Empleo que se ha producido una reducción de la producción que afecta como mínimo al 10% de su plantilla.
<p>Consentimiento del trabajador</p>	<p>Para completar la inscripción del trabajador a este programa, debe existir una conformidad individual o colectiva del trabajador donde se prevé la futura reducción (consensuada anteriormente con el trabajador o el comité de empresa).</p>

Requisitos del trabajador	Cotizar al seguro de desempleo. Quedan excluidos los trabajadores en régimen de <i>minijob</i> ¹ .
Prestación mínima	60%
Incrementos en la prestación	<ul style="list-style-type: none"> - Hijos a cargo: +7% - A partir del cuarto mes: 70% y 77% (con hijos a cargo). - A partir del séptimo mes: 80% y 87%.
Vacaciones	Los trabajadores han de agotar sus vacaciones para poder acogerse a éste programa.
Búsqueda de empleo	Los trabajadores pasarán a una lista de empleo donde puede darse el caso que la Agencia de Empleo le ofrezca otro puesto de trabajo con jornada completa

Nota: Elaboración propia a partir de la Consejería de Trabajo, Migración y Seguridad Social (2021).

En el Gráfico 18 se puede observar la evolución del uso del *Kurzarbeit* en Alemania entre 2018 y 2021. Durante el periodo comprendido entre febrero y agosto de 2020 se registran cifras históricas del uso del *Kurzarbeit* en Alemania, llegando a aprobar más de 8 millones de expedientes.

Gráfico 18. Número de expedientes *Kurzarbeit* aprobados entre 2018 y 2021.

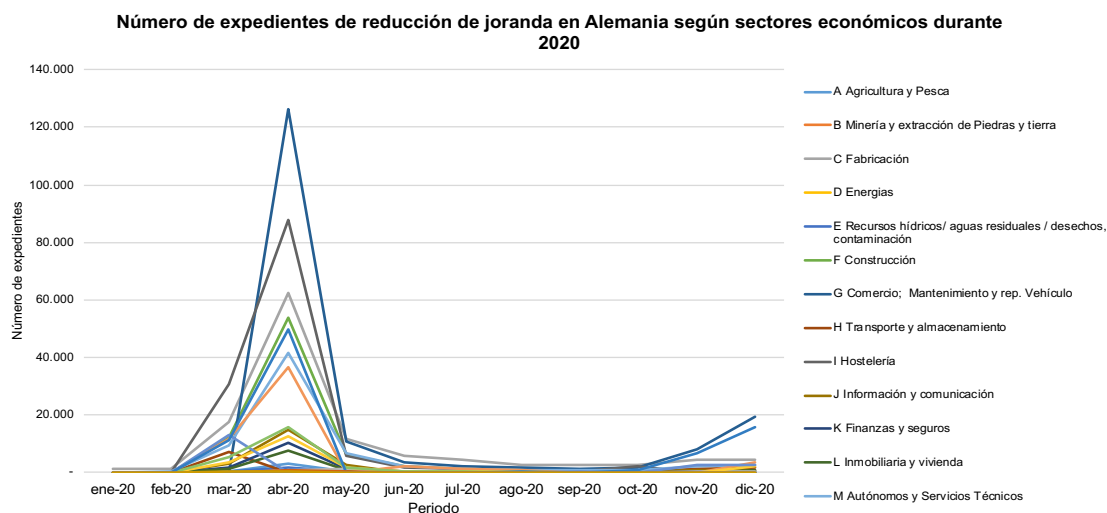


Nota: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la Agencia de Empleo de Alemania (2021).

¹ Un *minijob* es un tipo de contrato laboral en el que la remuneración será igual o inferior a 450€ al mes, con una retención del 2% y donde la mayor parte de los impuestos los soporta la empresa (de HorSmile, 2017).

Para finalizar, en el Gráfico 19 podemos distinguir los sectores donde se dio un mayor uso de este programa de protección de empleo. Como se puede observar, el sector que más practicó reducciones de jornadas en la actual crisis de 2020 fue el sector del comercio, reparación y mantenimiento de vehículos.

Gráfico 19. Número de expedientes de Kurzarbeit en Alemania según sectores económicos durante 2020.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la Agencia de Empleo de Alemania (2021).

3.3 EVIDENCIA EMPÍRICA DE LOS STW

Gracias al intenso uso de los STW en crisis económicas anteriores, estos programas han sido objeto de estudio durante las últimas décadas. Los estudios realizados en base a datos macroeconómicos muestran un impacto positivo de los STW en el nivel de ocupación. Por otra parte, existen estudios individuales cuyos resultados carecen de consenso debido a los problemas de identificación que aparecen en Alemania (FEDEA, 2020a).

Aunque, según se afirma en FEDEA (2020a), en la actualidad existen tres estudios que confirman la existencia de resultados positivos en las empresas que fueron beneficiarias de estos programas de reducción de trabajo.

En primer lugar, Hijzen y Martin (2013) es el estudio que mejor contempla las características que estos programas siguieron en 23 países de la UE. En el estudio se muestra como la elasticidad de las horas tiene efecto positivo en cuanto al crecimiento del PIB.

Aunque, se muestra que a partir del segundo trimestre el impacto negativo que efectúan en la elasticidad del empleo comienza a ser notable (FEDEA, 2020a).

Supongamos que se aumentara 1pp en el uso de los STW. Entonces, la elasticidad de horas aumentaría más que la elasticidad empleo. Esto es debido al peso muerto y a los efectos de desplazamiento (FEDEA, 2020a).

Según Hijzen y Martin (2013), la eficacia de estos programas depende de usarlos para recesiones severas e ir disminuyendo su uso a medida que va ocurriendo la recuperación de la economía.

Es en Hijzen y Martin (2013) donde nacen las bases que deben regir un buen programa de PTTR. Hijzen y Martin (2013) dividen su análisis de los STW usados durante la crisis financiera de 2008 en cuatro requisitos clave:

- **Los requisitos de trabajo compartido** (*work-sharing requirements*). Este requisito especifica el rango de reducciones mínimas y máximas permitidas en las horas semanales para los trabajadores afectados. De este modo, se fomenta el trabajo repartiendo la carga en un grupo de trabajadores más grande. Las horas mínimas están destinadas a limitar la participación en STW a aquellas empresas que experimentan dificultades financieras. Por otro lado, el límite máximo de reducción cumple la función de eliminar los despidos temporales.
- **Los requisitos de elegibilidad** (*eligibility requirement*). Estos requisitos establecen condiciones que los trabajadores y empresas deben cumplir para participar en programas STW. El indicador atribuye puntuaciones ante una justificación de la necesidad económica por parte de la empresa, el acuerdo de los interlocutores sociales y los trabajadores deben ser aptos para acceder a los beneficios de desempleo. Los requisitos de elegibilidad buscan reducir pérdidas de peso muerto al limitar el uso de STW a las empresas que realmente lo necesitan.
- **Los requisitos de condicionalidad** (*conditionality requirements*). También afectan a los trabajadores y a las empresas. Establecen unos requisitos de comportamiento: exigir a los trabajadores a media jornada a participar en el programa, requerimiento de un plan de recuperación por parte de la empresa, está prohibido despedir durante un periodo de tiempo a un trabajador que acaba de salir de un programa STW y, por último, la búsqueda activa de empleo por parte de los trabajadores con reducción de jornada.
- **La generosidad** de un programa STW determina el coste de participación tanto para las empresas como para los trabajadores, así como la duración máxima, a más duración más generosidad. Para las empresas, esto depende de la medida en que están obligados a compartir el coste de las horas no trabajadas, mientras que para los trabajadores esto depende del grado en que se les compensa por las horas no trabajadas (es decir, la tasa de reemplazo).

Para acabar, según se ve en el estudio de Hijzen y Martin (2013), los mayores impactos se observaron en países como Alemania, Japón e Italia, donde los PTTR salvaron, respectivamente, a 580, 445 y 130 mil empleos.

El perfil de la mayoría de los afectados por PTTR son trabajadores un nivel de escolarización medio o bajo. Y de no ser por estos programas habrían sido

despedidos y, de ser así, habrían sufrido histéresis con gran probabilidad (FEDEA, 2020a).

Según FEDEA (2020a), los resultados de los estudios macroeconómicos son considerables aunque carecen de interpretación casual. Para realizar un análisis de los impactos casuales deberíamos analizar la evolución del empleo entre las empresas que se hayan beneficiado de un programa PTTR y otras que no se hayan visto beneficiadas. Además, se plantea el problema de la selección por el acceso voluntario a los PTTR.

Existen 3 estudios que solucionan el problema de acceso voluntario a los PTTR. En primer lugar, en Italia un requisito de elegibilidad de las empresas es que su plantilla sea mayor a 15 trabajadores. Son Giupponi y Landais (2018) quienes profundizan en este umbral para la comparación de empresas (FEDEA, 2020a).

En segundo y tercer lugar, nos encontramos como con los análisis de Cahuc et al. (2018) y Kopp and Siegenthaler (2020) para los casos de Francia y Suiza, respectivamente. En estos análisis se muestra el uso de las diferencias regionales en el tiempo de respuesta procedentes de las autoridades y tasas de aceptación de los PTTR (FEDEA, 2020a).

En conjunto, los tres declaran la existencia de efectos positivos en la empresa mientras ésta recibe este tipo de ayudas. De igual modo, los estudios francés y suizo demuestran efectos positivos permanentes en el empleo (Cahuc et al.), la tasa de despido (Kopp and Siegenthaler) y la tasa de supervivencia de las empresas (ambos) (FEDEA, 2020a).

Para concluir este apartado de evidencias empíricas sobre los STW, haremos mención a los puntos que Müller y Schulten (2020) consideran clave para cualquier programa PTTR:

1. Los STW deben abarcar todos los sectores, empresas y categorías de trabajo posibles.
2. Éstos deben cubrir al menos el 80% del salario original. Los umbrales mínimos deben ser al menos de la misma cuantía que un salario mínimo al nivel de un salario digno.
3. Deben ofrecer una protección especial a trabajadores con salarios bajos proporcionándoles un porcentaje más alto de salario original.
4. La duración de la ayuda salarial debe extenderse más allá de la duración del estado de emergencia.
5. Los programas deben contemplar un periodo de prohibición de despido al trabajador que acaba de reincorporarse de un programa STW.
6. Empresas que pagan dividendos o bonificaciones, recompren acciones no deben ser elegibles para STW.
7. La regulación de los términos y condiciones de los acuerdos STW debe basarse en un acuerdo entre sindicatos y empleados para garantizar su plena su plena participación en el diseño y la implementación del apoyo STW

4. APLICACIÓN DE STW

4.1 Europa

El 9 de abril de 2020, los ministros de finanzas del Eurogrupo acordaron la aprobación de la creación de un paquete de rescate de emergencia para hacer frente a la crisis del COVID-19, dotado con un total de 540 billones de euros (Müller y Schulten, 2020).

Según se menciona en Müller y Schulten (2020) dicho paquete de emergencia constaba de tres elementos:

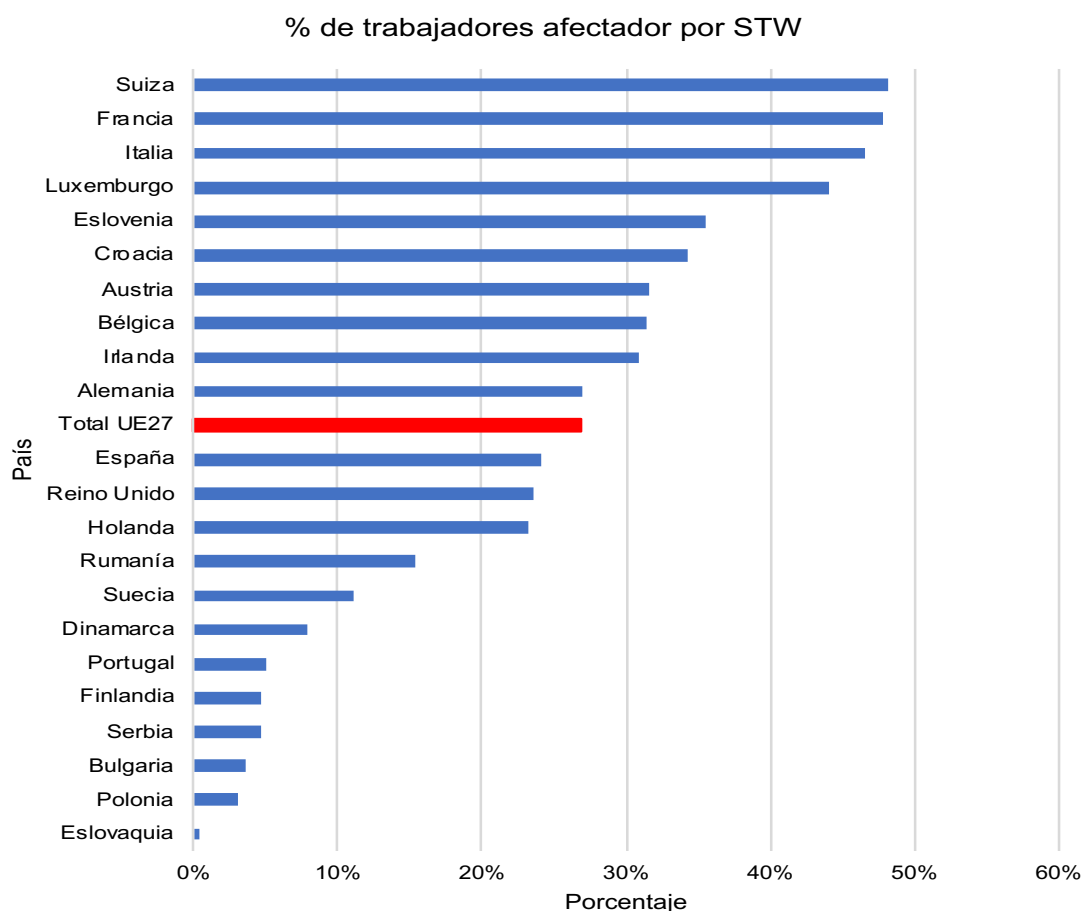
1. El Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE). Una línea de crédito pandémica dotada de 240 billones de euros con el objetivo de facilitar a los países de la eurozona a destinar más del 2% del PIB a gastos sanitarios y de bienestar social.
2. Un fondo de garantía europeo establecido por el Banco Europeo de Inversiones (BEI) que proporciona 200.000 millones de euros en financiación para las pequeñas y medianas empresas (PYMES).
3. Instrumento europeo de Apoyo Temporal para mitigar los Riesgos del Desempleo en una Emergencia (conocido como SURE, en inglés). Proporciona préstamos por valor de 100.000 millones de euros a los Estados miembros de la UE que decidan aplicar programas de STW en su mercado laboral para evitar los despidos debido al parón de actividad.

En Müller y Schulten (2020) ya se contempló que el número de personas acogidas a un programa STW superaba con creces los números de la crisis de 2008/2009.

El Gráfico 20 muestra el porcentaje de trabajadores acogidos a un programa STW o similar que sostiene cada país, mostrando así el grado en que los usaron. En el Gráfico 20 se muestra a Suiza y Francia como las mayor apostantes por estos programas con las cifras de casi un 50% de su mercado laboral en ambos casos. Destacamos la cifra del total de los 27 países de UE con una cuarta parte del total de los trabajadores de la eurozona.

De igual manera, en Müller y Schulten (2020) se declaran a Francia y Alemania como los países con más trabajadores en situación de reducción de jornada laboral, con respectivamente, 11,3 y 10,1 millones de trabajadores acogidos. Seguidos de Italia con 8,3 millones, Reino Unido con 6,3 millones y España con 4 millones de trabajadores. En el Gráfico 21 se puede ver la lista completa que se muestra en Müller y Schulten (2020).

Gráfico 20. Porcentaje del mercado laboral bajo un programa STW o similar.



Nota: Elaboración propia a partir de Müller y Schulten (2020).

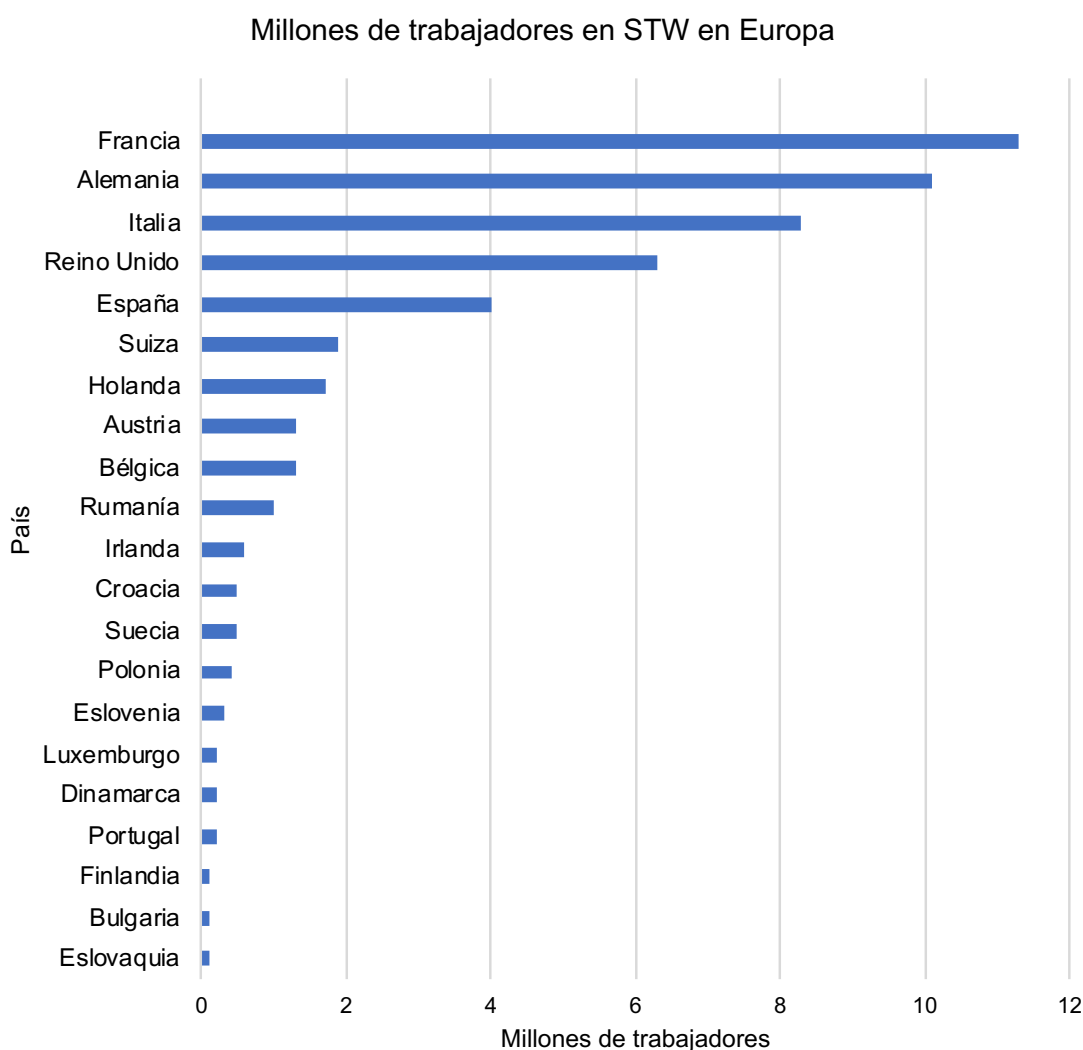
Ante este panorama de aceptación a millones de trabajadores en los programas de reducción de jornada laboral, se contemplan dudas sobre el alcance financiero de la herramienta SURE (Matthes, 2020).

Además, en Seikel (2020) se acusa al SURE por ser un consuelo fácil para la recuperación, dejando un ejemplo alternativo que denomina “corona-bonos” para solventar la creciente necesidad de recursos para financiar las medidas anticrisis.

Otra crítica que se contempla en Corti y Crespy (2020) es que estos préstamos acabarían aumentando la deuda pública de los países participantes.

Los efectos económicos de la pandemia varían mucho entre países según su gravedad, la estructura de sus economías en términos de composición sectorial, la distribución del tamaño de las empresas y las medidas correctivas que se han tomado (de la Fuente, 2020a).

Gráfico 21. Número de trabajadores acogidos a un programa STW o similar.



Nota: Elaboración propia a partir de Müller y Schulten (2020).

Aunque los objetivos de los esquemas de STW son los mismos en todos los países, difieren considerablemente en su diseño institucional. Se puede observar por su terminología, el *Kurzarbeit* se limita principalmente a los países de habla alemana – Alemania, Austria, Suiza – y en Suecia. En otros países como Bélgica, Francia o Luxemburgo prefieren el término “desempleo temporal o parcial” (Müller y Schulten, 2020).

Como se menciona en Müller y Schulten (2020), los regímenes STW clásicos se enfatizaban en la reducción de horas de trabajo semanales estableciendo una participación mínima. Pero, estos nuevos esquemas deben contemplar el contexto actual donde los trabajadores no podrán acudir a su puesto de trabajo durante un largo periodo de tiempo.

En países como Alemania este aspecto no tenía controversia dado que los esquemas clásicos ya contemplaban la idea de una reducción de jornada total. De modo contrario, países como Austria y Suiza mantenían un porcentaje

mínimo durante la crisis actual que han acabado suavizando pero no hasta los límites del gobierno alemán (Müller y Schulten, 2020).

Otra diferencia que se observa en Müller y Schulten (2020) es la forma en que el STW paga el subsidio. En algunos países, como Bélgica, Finlandia y España, el apoyo financiero se paga directamente al empleado a través de la agencia nacional de empleo (en el caso belga también a través de sindicatos). Sin embargo, la ayuda del STW se paga como un subsidio salarial a la empresa, que luego lo pasa al trabajador junto con el salario normal por las horas realmente trabajadas.

En algunos países, como Grecia o Croacia, no se establecen unos porcentajes del salario original, sino que se otorga una cantidad fija. En el caso de Croacia, la cantidad recibida coincide con el salario mínimo neto que asciende a 800 euros (Müller y Schulten, 2020).

Entre los países que calculan su prestación sobre un porcentaje del salario original diferenciamos las siguientes cifras. En el caso de Chequia, el porcentaje puede ser del 60% si las dificultades provienen de la crisis del COVID-19 o del 100% si la empresa fue cerrada por ordenes del gobierno. En Austria según el salario bruto del trabajador recibe entre un 80% y un 95% de su salario original (Müller y Schulten, 2020).

En cambio, países como Noruega entregan el 100% durante los primeros 20 días, después dependiendo de tus ingresos anuales puedes recibir entre un 62,4% y un 80%. De modo similar, Alemania aumenta el porcentaje a medida que pasa el tiempo además de tener en cuenta si el trabajador tiene niños a su cargo (Müller y Schulten, 2020).

En algunos países como Estonia, Francia, Luxemburgo o Portugal, el salario mínimo legal es el límite para el mínimo a recibir del subsidio. Además, una diferencia importante es si el país calcula el porcentaje sobre el salario bruto (antes de impuestos) o neto (después de impuestos). Son Irlanda, Francia, Austria, España y Alemania los países que calculan el subsidio a partir del salario neto y los restantes a partir del salario bruto (Müller y Schulten, 2020).

Como se menciona en Müller y Schulten (2020), los convenios colectivos de muchos países desempeñan un papel importante a la hora de definir los términos y condiciones de los esquemas STW. En los países escandinavos (Dinamarca, Suecia y Noruega), además de Austria, las características y durabilidad de los esquemas STW se basan en un convenio colectivo a nivel nacional. De otro modo, en países como España, Italia y Polonia, las condiciones para el uso de los programas STW deben acordarse entre la dirección y los sindicatos.

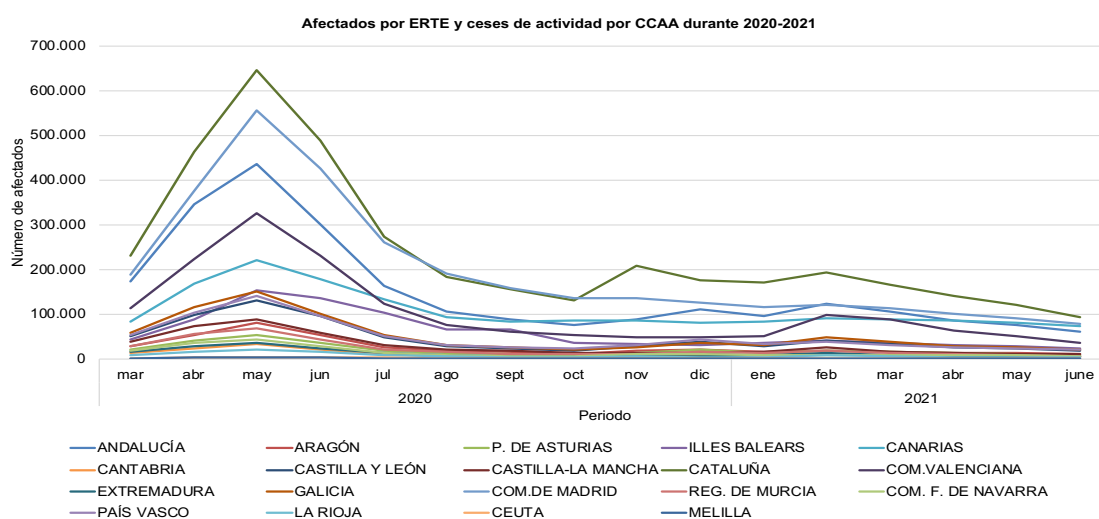
4.2 España

España se encuentra entre los países más afectados por la crisis debido a su gran dependencia del turismo y la prevalencia de pequeñas empresas con reservas financieras limitadas a la hora de responder a una crisis inesperada (de la Fuente, 2020a).

La economía española ante tal contexto de emergencia, comenzó a aplicar las políticas de protección laboral que vienen reguladas en el Estatuto General de los Trabajadores, donde se les denominan Expediente de Regulación Temporal del Empleo (ERTE). Para ser exactos, se debe mencionar que los ERTE aplicados a partir del mes de marzo de 2020, eran considerados por fuerza mayor debido al confinamiento que se sufría por la pandemia (FEDEA, 2020c).

En el Gráfico 22 se puede observar el número de asalariados afectados por un ERTE y cese de actividad durante el 2020-2021. Se destaca Cataluña como la comunidad con más número de afectados, seguida de la Comunidad de Madrid, Andalucía y *Comunitat Valenciana*, en orden descendente. A continuación de éstas comunidades, aparecen las especializadas en turismo y el sector servicios como son las comunidades de las Islas Baleares y las Islas Canarias.

Gráfico 22. Total de número de afectados por un ERTE por CCAA durante 2020-21.



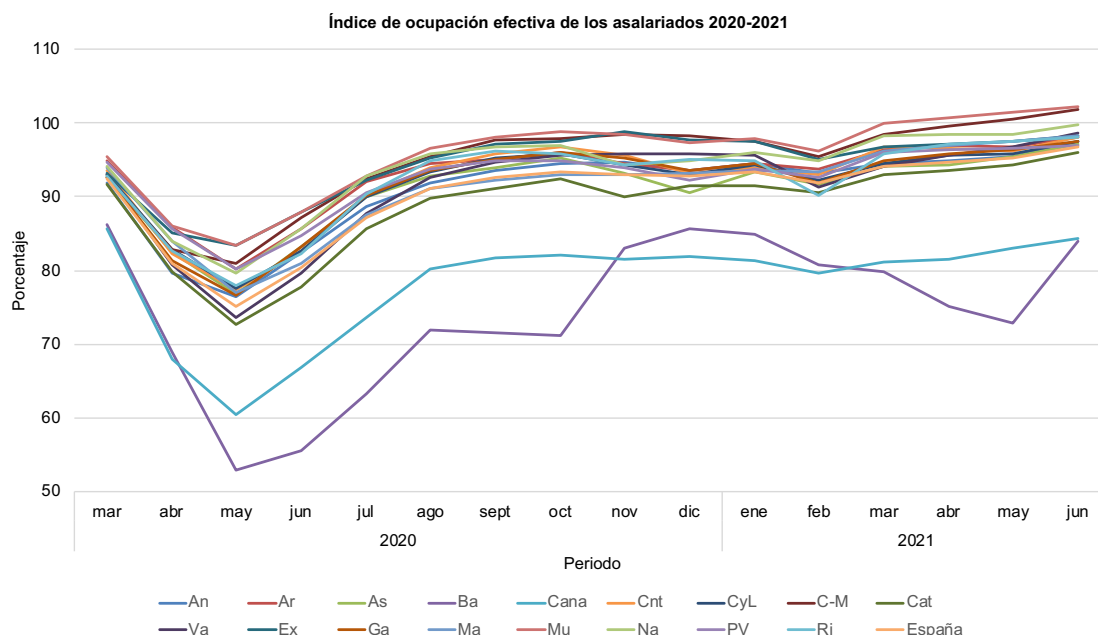
Nota: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en FEDEA (2021).

Las empresas, dada la circunstancia, no dudaron en aplicar ERTEs a sus plantillas, ya sea de modo parcial o total, blindándose así en la medida de lo posible ante la incertidumbre económica que acontecía.

Este sistema de protección laboral, llegó a la cifra de 3,4 millones de personas en abril de 2020, de las cuales, 3,2 millones fueron decretados por fuerza mayor y el resto por motivos económicos. El 85% de los ERTE por fuerza mayor comportaban la suspensión total de la jornada y, el resto en modo de suspensión parcial. Estas cifras son el resultado del total de personas que se acogieron a un ERTE ya sea con reducción o suspensión total desde junio de 1993 hasta febrero de 2020 (FEDEA, 2020c).

En de la Fuente (2020a) se define el empleo efectivo como la diferencia entre el total de afiliados a la Seguridad Social menos el número de trabajadores acogidos a un ERTE y el número de autónomos percibiendo una prestación por desempleo.

Gráfico 23. Índice de ocupación efectiva de los asalariados durante 2020-2021.



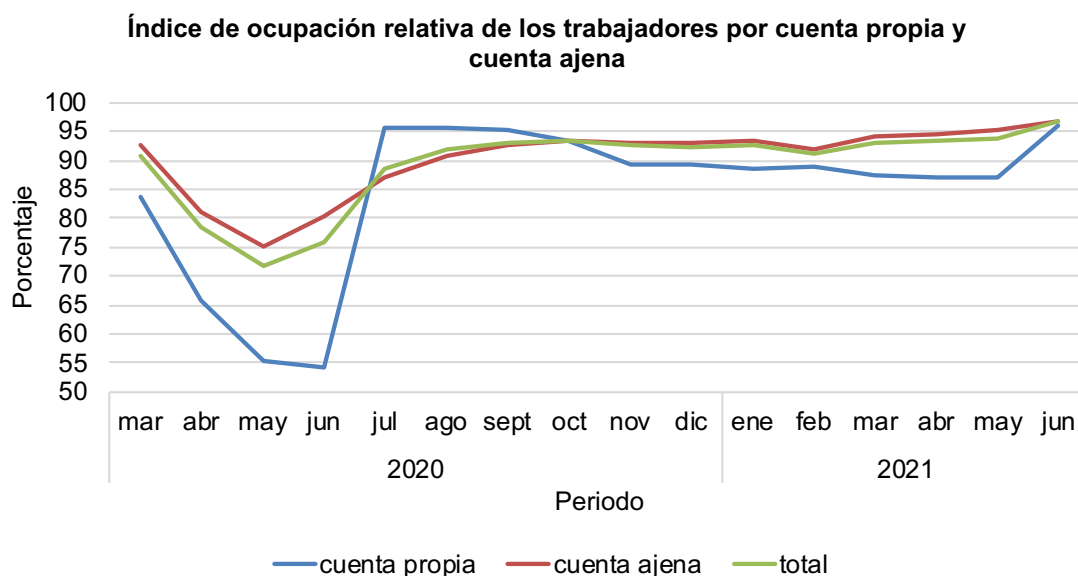
Nota: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en FEDEA (2021).

De igual modo, en de la Fuente (2020b) se describe el índice de ocupación efectiva como el cociente entre el empleo efectivo y la afiliación en el periodo anterior, que es más informativo que el número de afiliación a la Seguridad Social.

En el Gráfico 23 podemos ver la evolución del índice de ocupación efectiva durante marzo de 2020 y junio de 2021 de las diferentes CCAA. En él se resalta la variación negativa que han sufrido las comunidades de las Islas Baleares y las Islas Canarias, destacando hasta casi un 50% en el caso balear respecto al año 2019.

A continuación, en el Gráfico 24 se contempla el índice de ocupación relativa al último año antes de la crisis de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, donde los trabajadores por cuenta ajena superan a los autónomos (cuenta propia) durante todo el periodo, aunque no en gran medida.

Gráfico 24. Índice de ocupación relativa de trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena durante 2020-2021.

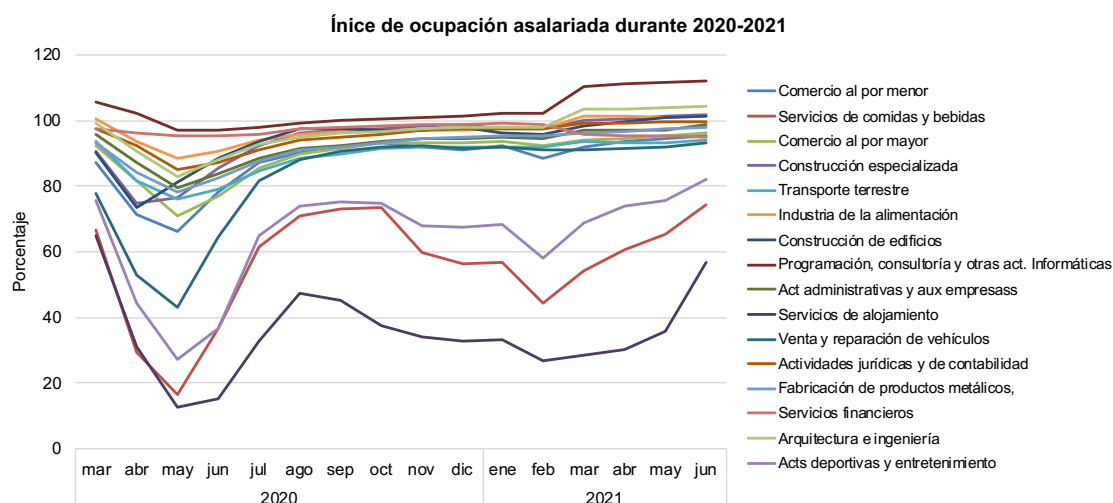


Nota: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en FEDEA (2021).

En el Gráfico 25 podemos ver como, el empleo asalariado efectivo de las actividades económicas relacionadas directamente con el turismo son las que sufren una mayor variación. Durante el segundo trimestre del 2020 los sectores de alojamientos, restauración, agencias de viaje y operadoras turísticas han sido los que más sufrieron una caída de su empleo efectivo.

Tras el estado de alarma, vemos como las actividades que componen el sector servicios son las que sufren un ritmo de recuperación menor que el resto de sectores consultados.

Gráfico 25. Índice de ocupación asalariada por sectores durante 2020-21.



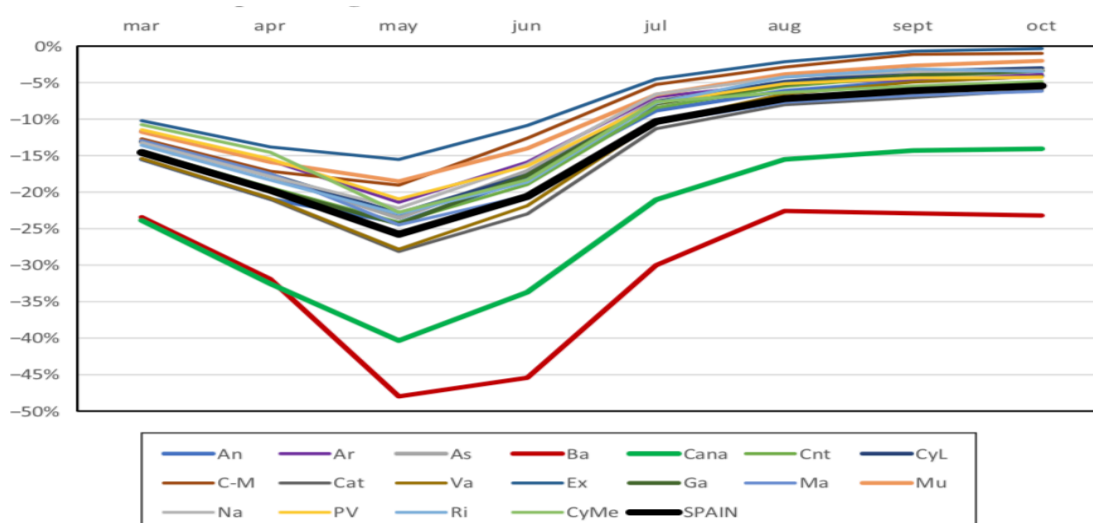
Nota: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en FEDEA (2021).

Según FEDEA (2020c) el crecimiento del empleo efectivo ha sido alterado debido a los despidos y ceses laborales. La caída sobresaliente de las

contrataciones han desencadenado un aumento de la tasa de desocupados y el retorno de la tasas de reemplazo a niveles de 2016.

Además, como se ha podido verificar en el Gráfico 22, las comunidades autónomas más afectadas por el parón de actividad son las mayor relacionadas con el turismo: las Islas Baleares y las islas Canarias. El Gráfico 26 muestra la diferencia de aportaciones al PIB de cada comunidad autónoma por mes entre 2019 y 2020.

Gráfico 26. Diferencia de aportación al PIB por Comunidad Autónoma entre 2019 y 2020.



Nota: Extraído de la Fuente (2020a).

Con el fin de garantizar la supervivencia en la primera fase de pandemia, el Gobierno español decidió exonerar las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa así como el aplazamiento de diferentes impuestos (de la Fuente, 2020a).

Esta exoneración puede convertirse en un incentivo para la empresa a retirar trabajadores de los ERTES y facilitar su reincorporación en el momento de la fase de recuperación. En junio de 2020 las empresas habían reincorporado 1,1 millones de trabajadores de los 3,4 millones de afiliados a los ERTE que se contabilizaban a finales de mayo de 2020 (FEDEA, 2020c).

Según se extrae de Cardoso y García (2021), debido al gran parón de actividad económica, estimado en un -11% en 2020 y la sensibilidad histórica del mercado laboral hacia variaciones del PIB (1,3 entre 2008 y 2019), de no ser por los programas de reducción de jornada se habrían destruido 3 millones de puestos de trabajo en 2020 en lugar de los 580.000 que registró la EPA.

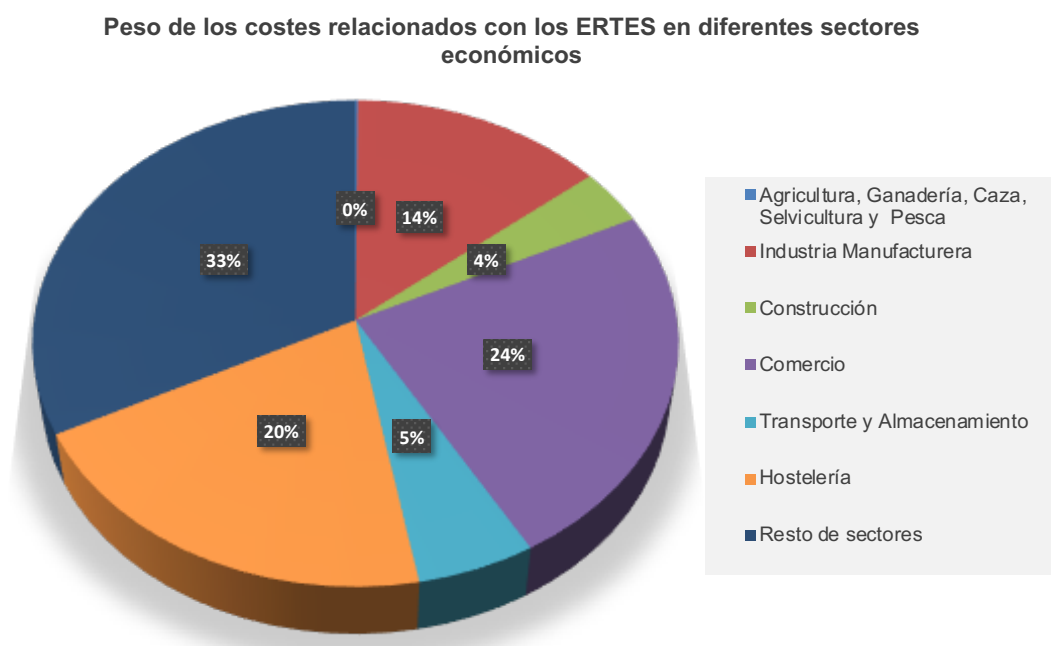
Para acabar, en la Tabla 3 se estima el gasto total de prestaciones contributivas, el número de beneficiarios de prestaciones contributivas y el coste estimado de los ERTES.

Tabla 3. Gasto estimado de los ERTes de mayo de 2020 calculado en miles de euros y de personas.

Gasto total en prestaciones por desempleo	5,121,000
- gasto en prestaciones asistenciales y de renta activa	649,962
= <i>gasto total estimado de prestaciones contributivas</i>	4,471,038
Beneficiarios totales de prestaciones por desempleo	5,988,572
- beneficiarios de prest. asistenciales y de renta activa	1,202,864
= <i>beneficiarios estimados de prestaciones contributivas</i>	4,785,708
Trabajadores afectados por ERTes (mayo, media del mes)	3,181,837
x peso en total de beneficiarios de prestaciones contributivas	0,66486
= <i>Coste estimado de los ERTes mayo</i>	2,972,625

Además en la Figura 3 vemos que sectores económicos tienen un mayor peso en el coste total de los ERTes (en porcentaje). Y para acabar, en el Gráfico 27 se distribuye el total, en millones de euros, del coste de los ERTes en los diferentes sectores económicos de España.

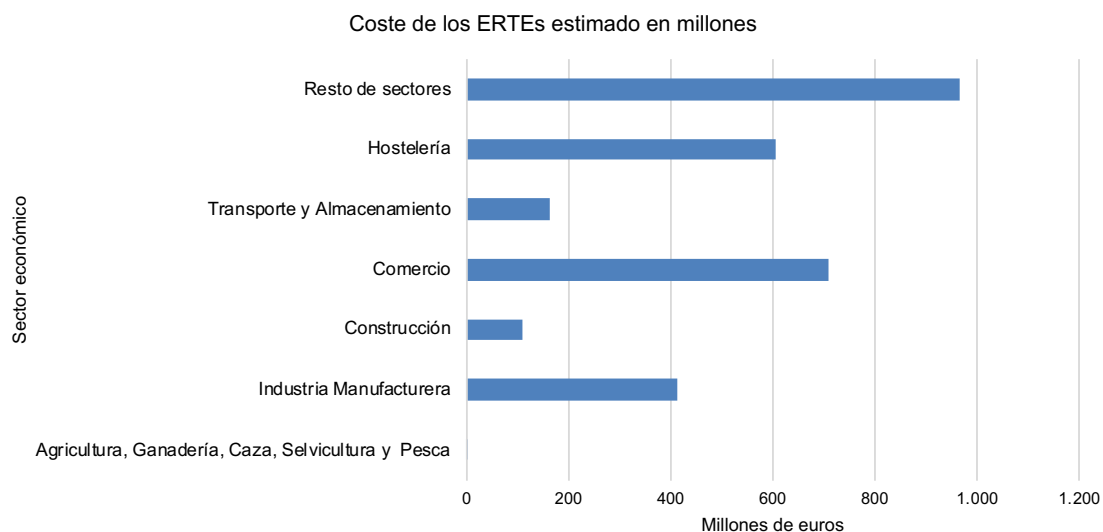
Figura 3. Peso del coste de los ERTes relacionado con cada sector económico.



Nota: Elaboración propia a partir de FEDEA (2020c).

Como se puede observar, tanto en la Figura 3 como en el Gráfico 27, el sector de la hostelería y el comercio abarcan casi la mitad de todo el coste en los ERTes. Por otro lado, vemos como el sector económico primario, comprende cifras muy poco destacables frente al terciario. Del mismo modo, el sector secundario (industria y construcción) muestra un coste menor al terciario.

Gráfico 27. Coste de los ERTEs en millones de euros



Nota: Elaboración propia a partir de FEDEA (2020c).

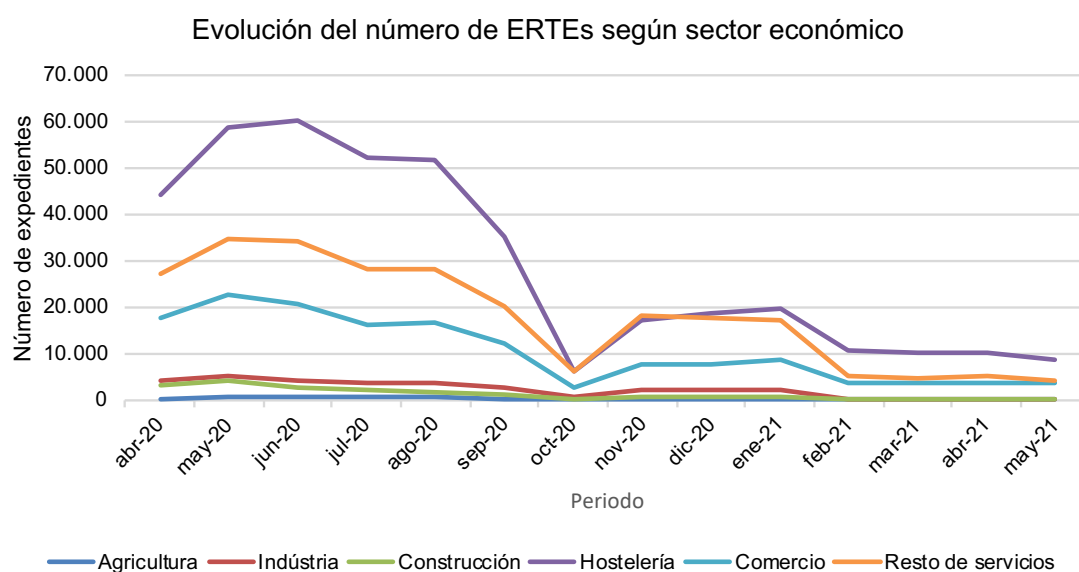
4.3 Islas Baleares

A continuación, se presenta el análisis realizado a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares sobre el estado de los ERTEs y su empleo efectivo.

Como podemos observar en el Gráfico 28, el sector que más se ha visto obligado a acoger a sus trabajadores al ERTE ha sido el de la hostelería, seguido por la oferta complementaria vinculada directa e indirectamente con las empresas turísticas.

De este modo, se ve claramente el impacto que ha tenido el COVID-19 en la comunidad autónoma insular balear. Se observa un gran aumento que alcanza los 60.000 trabajadores en ERTE durante los primeros meses de pandemia. Aunque, a medida que avanzaba el tiempo y las restricciones se suavizaban, el nivel de trabajadores en ERTE iba disminuyendo tal como se aconseja desde la evidencia empírica.

Gráfico 28. Evolución número de ERTES por sector económico.

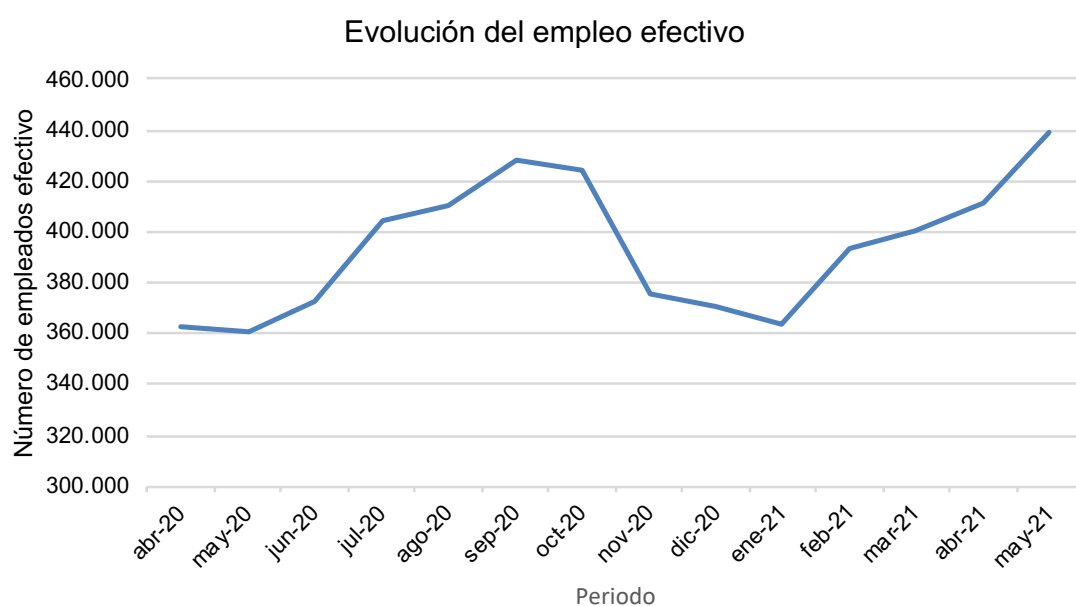


Nota: Elaboración propia a partir de SOIB (2021).

Aunque, como se mencionaba en el apartado 4.2, el índice de empleo efectivo es un valor mucho más informativo y representativo que el número de afiliados a la Seguridad Social.

Por lo que en el Gráfico 29 se muestra la evolución que tuvo el número trabajadores efectivos (en términos absolutos) entre abril de 2020 y mayo de 2021.

Gráfico 29. Evolución empleo efectivo en las Islas Baleares.



Nota: Elaboración propia a partir de datos del SOIB (nº de ERTES) y del SEPE (nº de afiliados a la Seguridad Social).

De modo que observando la información del Gráfico 29 y 30 sobre la contracción de la demanda turística en las islas Baleares, y analizando el número de ERTes asociados al turismo se puede asegurar que, esta crisis ha afectado de modo significativo y permanente a aquellas empresa ligadas al turismo.

Donde su recuperación sufre de un “riesgo moral” generado por la incertidumbre de las empresas turísticas sobre la previsión de la demanda turística de este año. Sobretudo están expectantes sobre las noticias que lanza el gobierno alemán e inglés.

El factor más predominante ahora es dar una imagen de “zona segura” hacia el exterior. Esta imagen de “zona segura” o “zona sin riesgo” es como califican en Europa a los destinos turísticos. Pero tal como se observa en FEHM (2021) en un comunicado que anunciaba la declaración de las Islas Baleares como zona de riesgo, esto implica que los turistas que decidan venir a visitar las Islas Baleares deberán acarrear una serie de actuaciones a la hora de regreso, hecho que contrae más la demanda turística del archipiélago.

5. DIFERENCIA ENTRE ERTE Y ERE

Los ERTE están regulados en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Estos tienen carácter temporal y existe una obligatoriedad para la empresa de volver a reincorporar al trabajador cuando la situación económica lo permita, por un periodo mínimo de 6 meses (ABC, 2021).

El ERTE no implica despedir a los trabajadores, por lo que la indemnización por despido no es necesaria. Además, la empresa no tiene un mínimo ni un máximo de trabajadores que acoger a los ERTE, por lo que no encuentra barreras para incluir a su plantilla a un ERTE (ABC, 2021).

En cambio, los Expediente de Regulación de Empleo (conocidos como ERE) vienen regulados en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, los ERE sí implican un despido, por lo general suele ser colectivo, y los trabajadores tienen el derecho de percibir una indemnización por despido (ABC, 2021).

Por otro lado, las empresas tienen unos requisitos que cumplir para realizar un ERE: si la empresa cuenta con menos de 100 trabajadores debe afectar como mínimo a 10 trabajadores; si la empresa cuenta con entre 100 y 300 trabajadores debe afectar al 10% de su plantilla; si la empresa cuenta con más de 300 trabajadores debe afectar mínimo a 30 trabajadores (ABC, 2021).

6. COMPRACIÓN CON LA GRAN RECESIÓN

Durante la Gran Recesión la mayoría de países de la OCDE optaron por la aplicación de políticas STW en mayor medida. Esto se debe a que mejoraron las características de los expedientes para una mayor facilidad a su acogida.

En el Gráfico 29 se puede observar el uso de estos programas durante la actual crisis sanitaria y la financiera que atravesó España en 2008. Como se puede contemplar en el Gráfico 29.1, en el segundo trimestre de 2020, en España se registraron cifras del 21,9% de asalariados en ERTE, nada que ver con la participación máxima en la Gran Recesión, que alcanzó una máxima de 0,6% en el primer trimestre de 2010 pudiéndose verificar en el Gráfico 30.2 (Izquierdo et al., 2021).

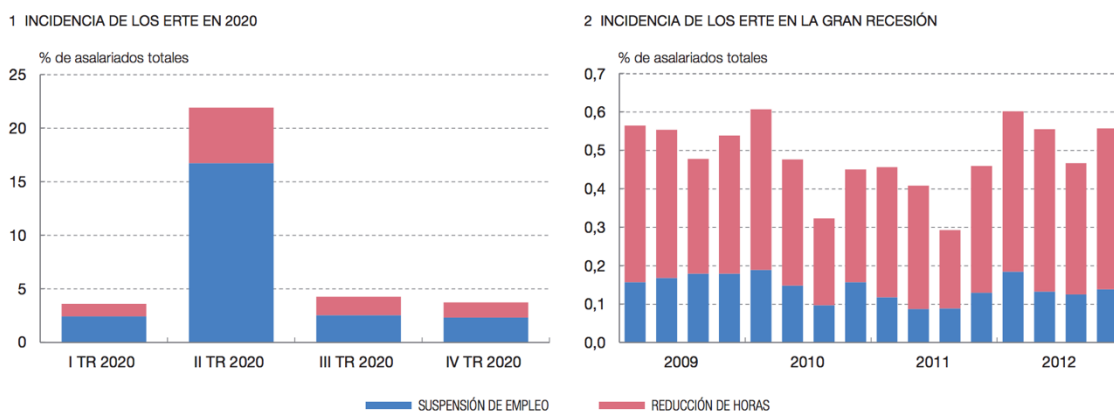
Según Izquierdo et al. (2021, p. 5):

Cabe destacar que, en esa etapa, la legislación en vigor, con algunas diferencias menores, era similar a la vigente a lo largo de 2020, en el sentido de que las empresas más afectadas por la crisis tuvieron también incentivos en forma de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y de que, como ahora, se amplió la protección de los trabajadores afectados.

Izquierdo et al. (2021) afirman que: “la principal diferencia es la naturaleza de las crisis, donde la actual es fundamentalmente exógena a las actuaciones de las empresas y con un carácter más transitorio que la acontecida en 2008” (p. 5).

Los trabajadores afectados por un programa STW durante la Gran Recesión compartían, en la mayoría de casos, un esquema: el trabajador era de avanzada edad (con una relevante antigüedad en la empresa), realizaba un trabajo no cualificado o con bajo nivel de formación, en gran parte trabajos manufactureros, y sostenía un horario atípico (Arranz, 2019).

Gráfico 30. Incidencia de los ERTE en la crisis del COVID-19 y la crisis financiera de 2008.

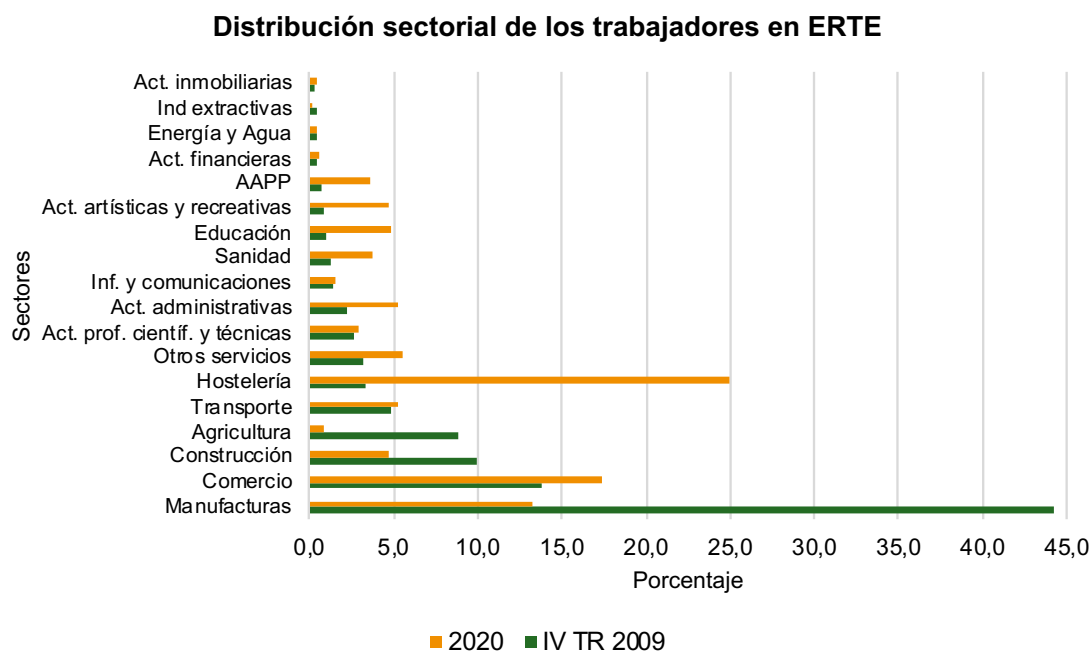


Nota: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Banco de España (2021).

De modo contrario, los trabajadores afectados por el STW en la crisis del COVID-19 no siguen un esquema general. La mayoría de empresas que solicitaron un ERTE se les fue concedido (Müller y Schulten, 2020). De igual manera, en ambas crisis los dos esquemas de protección (donde el más reciente parte del clásico) no contemplan la posibilidad de mantener los trabajos temporales, únicamente se centran en la aceptación de trabajos con contratos de larga duración.

Además, se puede observar en el Gráfico 31 los sectores donde predominó el uso de los ERTE en la crisis de 2008-09 y en la crisis del COVID-19 (2020). En él, se observa como el sector manufacturero fue el que ocupó la gran parte de la distribución de los trabajadores afectados por un ERTE durante el cuarto trimestre de 2009. Se puede observar que en esta crisis el sector de la hostelería ha necesitado mucha más cobertura de los ERTE que en la crisis de 2008-09, ocupando alrededor de un 25% del número total de ERTEs (2020) en comparación del casi 5% que ocupó en 2009.

Gráfico 31. Distribución sectorial de los trabajadores en ERTE.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Banco de España (2021).

A continuación, veremos los pilares que se modificaron en torno a los STW según vemos en Hijzen y Venn (2011):

Requisitos de reducción de jornada laboral

La reducción de jornada laboral que vaya a sufrir la empresa debe ser lo más equitativa posible. Para ello se impusieron un número, o porcentaje, mínimo de trabajadores afectados y un mínimo y máximo de horas reducidas en la jornada laboral. En la mayoría de los casos de los países de la OCDE se estableció un

máximo de la reducción de las jornadas al 100%, por consiguiente, se consideraba la posibilidad de aplicar despidos temporales.

Lo que no contemplaba era la imposibilidad de realizar un número de horas diarias o semanales. Como se ha visto en la crisis del COVID-19, existen crisis en las que no es posible acudir a tu puesto de trabajo. Por lo que en muchos países, exceptuando Austria y Suiza, se modificaron los esquemas para que el criterio de participación de horas mínimas no fuera el principal excluyente (Müller y Schulten, 2020).

En la Tabla 4 se muestran los porcentajes mínimos y máximos de reducción de jornada laboral durante la crisis de la Gran Recesión. Como se observa, únicamente en Austria, Canadá, Luxemburgo, Países Bajos, Nueva Zelanda y EEUU no contemplaban la posibilidad de aplicar despidos temporales. Otro dato a comentar es el 0% de reducción mínima de jornada en algunos países.

En algunos casos contemplamos la preparación de los esquemas de algunos países en cuanto a la imposibilidad de realizar tan solo un hora de trabajo como se mencionaba anteriormente. Esto se observa en la exigibilidad de un 0% mínimo de realización de horas diarias o semanales.

Tabla 4. Porcentaje mínimo y máximo de participación en un STW por empresa

País	% Mínimo	% Máximo
Austria	10%	90%
Bélgica	0%	100%
Canadá	20%	60%
República Checa	0%	100%
Dinamarca	40%	100%
Finlandia	25%	100%
Francia	0%	100%
Alemania	10%	100%
Irlanda	40%	100%
Italia	0%	100%
Japón	0%	100%
Luxemburgo	0%	50%
Países Bajos	20%	50%
Noruega	40%	100%
Polonia	0%	100%
Portugal	0%	100%
España	33%	100%
Suiza	10%	100%
EEUU	10%	60%

Nota: Elaboración propia a partir de Hijzen y Venn (2011).

Requisito de elegibilidad y condicionalidad

Estos requisitos establecen las normas que deben cumplir las empresas y trabajadores para participar en un programa STW. Dependiendo del país, se

rigen una serie de situaciones donde las empresas pueden poner en marcha programas de STW. Uno de esos motivos es el de necesidad económica por reducción en la producción y/o actividad empresarial. La empresa interesada deberá justificar la necesidad económica a un interlocutor social que verifique la necesidad económica. Esto sucede en al menos 15 países de la OCDE; la intención de estos requisitos es prevenir las pérdidas de peso muerto (Hijzen y Venn, 2011).

También es cierto que, a pesar que los trabajadores afiliados a estos programas ven reducidos sus ingresos los sindicatos los prefieren ante la idea de la empresa a realizar despidos colectivos. De tal manera, se teme que poner muros burocráticos para acceder al programa puede ahuyentar a las empresas, lo que haría ineficaz el objetivo de los STW de preservar los puestos de trabajo (Hijzen y Venn, 2011).

Por lo que Müller y Schulten (2020) aconsejan en su estudio una facilidad y simplicidad burocrática para aumentar el alcance de participación de los programas ERTE en la crisis del COVID-19.

En cuanto a los trabajadores, los criterios de elegibilidad para ellos se asimilan a los de percibir una prestación por desempleo. La mayoría de los programas exigen un mínimo de cotización a la seguridad social del trabajador para acceder a él. La mayoría de trabajadores capacitados, en este sentido, para acceder al programa son los trabajadores que tienen contrato indefinido, excluyendo a los trabajadores con contratos temporales (Müller y Schulten, 2020).

Los establecidos en la crisis del COVID-19 resultan muy similares aunque aparecen nuevas condiciones que afectan a los trabajadores: aquellos trabajadores con media jornada laboral estarán obligados a acogerse a un ERTE, además, entrarán en una bolsa de demandantes de empleo en la que puede aparecer una oferta de trabajo que no podrá rechazar (Müller y Schulten, 2020).

Como se observa en Hijzen y Venn (2011) algunos países como Alemania, Japón y Francia relajaron estos criterios para dar una mayor amplitud a la accesibilidad de los programas durante la crisis de 2008-09. Sin embargo, la conservación de los puestos de trabajo temporales no llegó a ser la óptima dado que, en la mayoría de casos, su mercado laboral estaba mucho más flexibilizado que el resto y los costes de despido son más económicos que el coste de mantenerlo en un programa STW.

Generosidad del programa

La generosidad de un programa STW depende de la cantidad subsidiada a empresas o trabajadores más la duración que éste pueda tener. Entendemos que hay una relación positiva entre la generosidad y las variables comentadas anteriormente. Éstas marcarán el coste de participación para las empresas. Aunque, dependiendo en que país nos encontremos, los costes de las empresas serán diferentes según el grado en que se compartan los costes, tanto laborales como sociales (Hijzen y Venn, 2011).

Hijzen y Venn (2011) declaran que, es más eficiente para reducir la pérdida de peso muerto que las empresas compartan los gastos de los STW con el Estado. Existieron países que optaron por no compartir costes de STW con las empresas como Canadá, Dinamarca, Irlanda y España. En Europa esto no acarrea ninguna consecuencia hacia las empresas, pero en EEUU las empresas que no participaran en los costes de sus programas STW se enfrentarían a una prima de seguro de desempleo más alta en un futuro, como resultado de participar en un programa STW.

En la actual crisis no existe ningún país europeo que no haya contemplado e impuesto la necesidad de participación en los costes que conlleva el mantenimiento de los programas STW (Müller y Schulten, 2020).

Además, se han extendido los periodos de aprobación de los STW en todos los países de la eurozona incluso excediendo, con su paralela modificación, los periodos de cuarentena o de estado de emergencia alegando disminución de la producción por causas económicas (Müller y Schulten, 2020).

Muchos países también exigen que las empresas paguen al menos una parte de los gastos sociales contribuciones de seguridad por horas no trabajadas. Esto es común en Países Bajos (Hijzen y Venn, 2011).

Es probable que la generosidad del apoyo a los ingresos de los trabajadores en STW sea un factor importante en explicar la relativa facilidad con la que los interlocutores sociales están dispuestos a aceptar un acuerdo STW. La tasa de reemplazo para los trabajadores, a corto plazo, suele ser la misma que para los trabajadores beneficiarios de una prestación por desempleo. Sin embargo, cuando se combinan los ingresos de las horas trabajadas con las asignaciones STW, los trabajadores a corto plazo generalmente tienen ingresos considerablemente mayores que si hubieran sido despedidos y dependían únicamente de las prestaciones por desempleo (Hijzen y Venn, 2011).

No está claro si el hecho de que los trabajadores en STW generalmente reciben una tasa de reemplazo más alta que los de las prestaciones por desempleo es intencional o es el resultado de una falta de coordinación entre los dos esquemas (Hijzen y Venn, 2011).

7. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LOS ERTE DEL COVID-19

En este último apartado se tratarán algunas recomendaciones para la reforma de los ERTE en base a las condiciones que Giupponi y Landais (2020) establecen para que los programas de reducción de jornada laboral sean eficaces.

Según Giupponi y Landais (2020), ésta es la lista de condiciones que han de cumplir los ERTE (o PTTR) para que resulten eficaces:

1. Puntualidad en los pagos de las compensaciones por la reducción del trabajo.
2. Prohibición de los despidos durante la vigencia de los PTTR.
3. Extensión de la protección de los programas TTR a los trabajadores con contratos temporales.
4. Establecer tasas de reemplazo generosas incluso en sectores no considerados como vitales.
5. Ser flexibles en la reducción de las horas de trabajo.
6. Fijar incentivos para que los sectores vitales mejoren su productividad.
7. Ampliar los programas de TTR a todo el período de confinamiento y más allá.
8. Diseñar una estrategia de salida

A partir de las condiciones que marcaron Giupponi y Landais (2020) se ha diseñado una estrategia de salida dividida en 4 necesidades urgentes:

- a. Prorrogar los ERTE por fuerza mayor hasta finales de 2021.

El Gobierno español anunció la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2021. A partir de esa fecha, los ERTE pasaran de ser por fuerza mayor a ser ERTE por causa económica, técnica, organizativa o de producción (en adelante, ERTE ETOP) (FEDEA, 2020c).

Tres meses es lo que ha considerado razonable el Gobierno para ponerse de acuerdo con el interlocutor social y diseñar una transición de los ERTE por fuerza mayor a ERTE ETOP. En concreto, un punto clave es diseñar una transición sencilla que pudiera ser automática para aquellas empresas que cumplen los requisitos y solicitan la información. Uno de los mayores riesgos es que se retire prematuramente el capital de las ayudas, dañando así el tejido empresarial y los empleos que ven una mejora en los meses de junio-julio-agosto (FEDEA, 2020c).

Para no caer en este error, el Gobierno plantea realizar ésta transición a través de dos vías que ocurren al mismo tiempo: En primer lugar, establecer un periodo de tiempo considerable para poder dar la suficiente información a las empresas y trabajadores de ésta transición y de su consiguiente funcionamiento, sin retirar las ayudas actuales. Y en segundo lugar, preparar jurídicamente a las empresas durante este periodo de tiempo en cuanto a diferenciar procedimientos individuales y colectivos (FEDEA, 2020c)

Además, esta transición podría aprovecharse para realizar un mayor control de las cuentas económicas de las empresas. Para ser exactos, limitar el uso de éstos programas de protección de empleo a aquellas empresas que eran solventes antes de la crisis del COVID-19 (FEDEA, 2020c).

Siguiendo nuestra evidencia empírica, esta propuesta mejoraría la primera condición de Giupponi y Landais (2020) en cuanto la puntualidad de los pagos, gracias a esa transición en dos etapas que asegura el pago de las prestaciones. Además, se ven modificados los criterios de elegibilidad de Hijzen y Martin (2013) al restringir el uso de los programas a empresas que demuestren una insolvencia desde antes de la crisis.

b. Diseño de incentivos para la reincorporación de los trabajadores en ERTE.

El objetivo principal en este punto es diseñar un esquema de incentivos para reincorporar a los trabajadores a un ritmo acorde con la recuperación económica. España mostró sus primeros pasos a través de una reducción del 100% al 60% de la bonificación de las cotizaciones de la plantilla en ERTE que disfrutaban hasta el momento las empresas. Además, ha introducido un tipo de bono para la exoneración parcial de los trabajadores incorporados. A éstas alturas de la crisis, se podría evitar un problema de riesgo moral con las empresas elevando el coste de los ERTE (FEDEA, 2020a).

Tal como se comenta en FEDEA (2020c, junio, p. 12):

Los ERTE deben buscar un equilibrio entre el coste laboral que asume la empresa y su capacidad de conseguir ingresos con su regreso a la actividad. De no ser así, cuando los costes son superiores a los ingresos no funciona el incentivo para rescatar trabajadores.

El esquema de incentivos que tiene España en la actualidad no va mal encaminado, pero no parece dar los resultados esperados. En la práctica, las exoneraciones desincentivan el paso de un ERTE completo a otro parcial (hasta el momento todos por fuerza mayor). La razón radica en que las empresas que reincorporen a sus trabajadores perderán las exoneraciones que recibían por ellos estando en ERTE (entre un 55% y un 70%) (FEDEA, 2020c).

Además, podría ocurrir que algunas empresas reincorporaran a sus trabajadores de manera irregular evitando pagar las cotizaciones de ambos, los que están acogidos al ERTE y los que no. Éste es el problema de riesgo moral que se planteaba al principio del apartado (FEDEA, 2020c).

Una de las propuestas para el nuevo esquema de incentivos sería la suspensión de los ERTE por fuerza mayor completos, quedando como única opción los parciales. Esta condición sería dura para algunos de los sectores más castigados. Pero, se aumentarían la generosidad de las prestaciones para aquellos trabajadores que siguen en ERTE y, en particular, los de aquellos sectores que han sido más castigados (FEDEA, 2020c).

Por otro lado, diseñar una proporción creciente del gasto en incentivos debería ser suficiente para subvencionar las horas trabajadas en lugar de las no trabajadas. De esta manera, se podría crear una regla que vincule los porcentajes de exoneración al ritmo de la recuperación económica, lo que acabaría por diferenciar los incentivos por sectores (FEDEA, 2020c).

Como forma de financiamiento, FEDEA (2020c) recomienda al Estado español que explote al máximo el Fondo Social Europeo u otros fondos comunitarios remanentes en 2020 (en el corto plazo) y asegure, para el medio y largo plazo, el buen uso de los recursos que pondrá a nuestra disposición el SURE.

Antes de acabar, debemos tratar las exoneraciones de los trabajadores por cuenta propia. FEDEA (2020c) plantea una exoneración parcial o total de la cuota de la Seguridad Social selectiva (según CNAE) aplicando mayores porcentajes a los sectores cuya actividad tenga una previsión de recuperación más lenta.

c. Revisión de la cláusula de mantenimiento de empleo y la prohibición de despedir del Decreto Ley 9/2020.

Dentro del Decreto Ley 9/2020 vienen especificados las cláusulas de mantenimiento de empleo tras la reincorporación por un periodo de 6 meses. Dicha cláusula penaliza a las empresas que despiden a trabajadores recientemente reincorporados de un ERTE con la devolución de las cotizaciones de la Seguridad Social que la empresa ha estado disfrutando gracias al ERTE del trabajador (FEDEA, 2020c).

Se presume que debido a ésta cláusula muchas empresas optaron por despedir a parte de su plantilla en lugar de acogerla al programa de protección de empleo. Además, la duración y el deterioro económico han sido mayores que lo esperado al principio de la pandemia, lo que ofrece razones a las empresas para justificar un despido o un cese de actividad, hecho impensable a principios de crisis (FEDEA, 2020c).

Sin una revisión de la cláusula de mantenimiento puede existir un gran número de empresas en ERTE (todavía en fuerza mayor) que terminen en quiebras o concurso de acreedores, ya sea porque los despidos no llegaron a tiempo o porque la penalización a la que se enfrentan les resulta imposible de abonar. Por lo que establecer una sistema de penalizaciones en esta época de crisis carece de sentido (FEDEA, 2020a).

La propuesta que se plantea para este apartado es la sustitución de un sistema de penalizaciones contra los despidos por un sistema de bonificaciones por la reincorporación o el mantenimiento de su plantilla. Funcionaria de una manera muy similar al anterior esquema, solo que bonificando en lugar de penalizar: los trabajadores por los que se obtiene bonificación deben ser reincorporados de un ERTE (o ETOP) y debe mantenerse su puesto de trabajo durante un mínimo de 6 meses, momento en el que la empresa comenzará a beneficiarse del nuevo sistema (FEDEA, 2020c).

d. Incentivos para la formación y la movilidad laboral.

Un tema a tratar bastante olvidado es el de la formación de los trabajadores en ERTE. Las nuevas reformas deberían fomentar la formación de los trabajadores durante las horas no trabajadas en cuestiones relacionadas con su actividad profesional u otra, en especial a los trabajadores de los sectores que se prevé una larga recuperación. Para que esta reforma resultara eficiente se debería de imponer a aquellos trabajadores en ERTE sin cargas familiares (FEDEA, 2020c)

Otro tema a tratar sería la redistribución de mano de obra de sectores con un exceso de mano de obra hacia sectores con empleo creciente. Para fomentarla se contempla la compatibilidad de cobrar la prestación por desempleo al mismo tiempo que el trabajador ha encontrado otro empleo o ha decidido trabajar por cuenta propia (FEDEA, 2020c).

Ésta compatibilidad hace más atractiva la movilidad laboral y puede suavizar los ajustes en las plantillas de empresas con grandes dificultades (FEDEA, 2020c).

8. CONCLUSIONES

Me gustaría comenzar explicando la metodología con la que he desarrollado este análisis de los ERTE. Para realizar los gráficos que acompañan el trabajo he recurrido a bases de datos de diferentes fuentes europeas, estatales y autonómicas (en concreto de las Islas Baleares).

Para los datos sobre España opté por seguir el mismo patrón, aunque no fueron tan sencillas de obtener. El INE tiene bases de datos actualizadas hasta 2019 en la mayoría de indicadores, incluidos los turísticos. Por otro lado, el Instituto no cuenta con datos fiables sobre el número de fallecidos por COVID-19, por lo que debí acudir a bases de datos del Ministerio de Sanidad para contrastar datos.

A la hora de recoger datos sobre los ERTE, me puse en contacto con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con el SEPE para el solicitar el número de afiliados a la Seguridad Social. En el caso de las Islas Baleares, contacté con el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB), quienes me facilitaron los correspondientes datos.

Para realizar la bibliografía, me guíé por las recomendaciones de mi tutor de TFG, Javier Rey-Maqueira Palmer, informándome en el Grupo Mixto de Trabajo COVID-19. A partir de los diferentes informes, encontré más bibliografía sobre los ERTE, sobre los programas STW en la actualidad y en la crisis vivida en 2008-09.

El resultado más claro que he obtenido al realizar el análisis es, sin duda alguna, que el turismo ha sido el sector económico más afectado durante toda la pandemia. Como se ha podido demostrar, las comunidades autónomas más afectadas por el COVID-19 han sido las Islas Baleares y las Islas Canarias.

Como se observó en el Gráfico 22, éstas comunidades fueron unas de las que más trabajadores acogieron a un ERTE tras Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana, quienes cuentan con la ventaja de no depender tan directamente del turismo. Por consiguiente, la recuperación y reincorporación de sus trabajadores será más rápida que no las dependientes del sector turístico.

La generosidad de los ERTE en el COVID-19 ha sido una de las más grandes de la historia, en cuanto a tasas de retorno y en amplitud de trabajadores acogidos. presumiblemente, es una herramienta que ha reaparecido ganando una gran popularidad y atender en cuenta en próximas recesiones. Por este motivo considero que, se debería hacer un estudio sobre el actual esquema de los ERTE para encontrarnos mejor preparados cuando se quiera hacer uso de ellos nuevamente.

Como hemos visto en el apartado de ventajas e inconvenientes, Müller y Schulten (2020) sostenían que la amplitud de los ERTE debe extenderse más allá del estado de alarma, es por lo que en el apartado de mejoras he mencionado la propuesta de FEDEA de ampliar los ERTE pero desvinculándolos de una fuerza mayor, y comenzar a trabajar con ERTE ETOP hasta haber reincorporado a todos los trabajadores y haber salido de la crisis.

Esta transición de ERTE por fuerza mayor a ERTE ETOP reduciría el peso muerto que las empresas podrían ocasionar, debido a que los ERTE ETOP sólo pueden acogerse con una buena declarada contracción de la producción. Recordaremos la definición que nos daban Castro y García (2021): “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” (p. 1).

En conclusión, la aplicación de los ERTE en España y en países europeos tales como Alemania e Italia, han sido muy acertados. Bajo mi punto de vista, la herramienta ha funcionado eficientemente por haber permitido conservar un gran número de puestos de trabajo y haber dotado de capital a la población cuando era imposible desempeñar las labores de trabajo habituales. Lo único que cabe esperar, es un mayor control del virus y devolver paulatinamente a los trabajadores a sus puestos de trabajo para continuar siendo uno de los principales referentes turísticos del mundo.

9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

ABC. (2021, 21 abril). *ERE o ERTE: estas son las diferencias*. https://www.abc.es/economia/abci-ere-erte-estas-son-diferencias-nsv-202104211757_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F#ancla_comentarios

Arranz, J. M. (2019). SAGE Journals: Your gateway to world-class research journals. *SAGE Journals*. <https://journals.sagepub.com/action/cookieAbsent>
Banco de España. (2020). *Informe trimestral de la economía española (4/2020 ed.)*. <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/analisis-economico-e-investigacion/relacionados/boletin-economico/informes-trimestrales-de-la-economia-espanola/index2020.html>

Banco de España. (2021). *Informe trimestral de la economía española (2/2021 ed.)*. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/21/T2/Fich/be2102-it.pdf>

Bellmann, L., Gerner, H. D., Upward, R., & Organisation for Economic Co-operation and Development. (2012). *The Response of German Establishments to the 2008–2009 Economic Crisis*. Van Haren Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-response-of-german-establishments-to-the-2008-2009-economic-crisis_5k8x7qwmb3jc-en

Boeri, T., & Brücker, H. (2011). *Short-Time Work Benefits Revisited*. IZA. <http://www.jstor.org/stable/41262008>

Cardoso, M., & García, J. R. (2021). *¿Qué hacer con los ERTE?* <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/espana-que-hacer-con-los-erte/>
Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2021). *REDUCCIÓN DE JORNADA DE CARÁCTER COYUNTURAL - KURZARBEIT*. https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/webempleo/es/teinteresa/archivos/Nota_informativa_200326_-_Reduccion_de_jornada_por_motivos_coyunturales_Kurzarbeit.pdf

Corti, F., & Crespy, A. (2020, abril). *SURE: A QUICK FIX TO BE WELCOMED, IN SEARCH FOR LONG TERM SOLUTIONS (N.º 2/2020)*. <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/feps%20corps%20two%20corti%20crespy.pdf>

Cronología de la acción de la UE. (2020, 4 octubre). Comisión Europea - European Commission. https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/timeline-eu-action_es

de HorSmile, V. T. L. E. (2017, 27 septiembre). *Qué es un Minijob (y como funciona)*. My expat world. <https://myexpatworld.com/2017/09/27/minijob-alemania-trabajo-que-es/>

de la Fuente, A. (2020a). *The economic consequences of Covid in Spain and how to deal with them*. <https://doi.org/10.1108/AEA-11-2020-0158>

de la Fuente, A. (2020b, junio). *Evolución por sectores de la afiliación, el empleo y ciertas prestaciones durante la crisis del covid* (N.o 2020/11). <https://www.fedea.net/evolucion-por-sectores-de-la-afiliacion-el-empleo-y-ciertas-prestaciones-durante-la-crisis-del-covid-19/>

de L'Emploi, C. D., Centre d'études de l'emploi (France), Calavrezo, O., Duhautois, R., & Walkowiak, E. (2009). *The Short-time Compensation Program in France*. Centre d'études de l'emploi. <https://hal-upec-upem.archives-ouvertes.fr/hal-00831348>

Direcció General de Model Econòmic i Ocupació. (2021, marzo). *Cojuntura econòmica de les Illes Balears març 2021*. http://www.caib.es/sites/revistaconjunturaeconomica/ca/l/butlleti_de_conjuntura_economica-1450/?campa=yes

Eurostat. (2020a, abril). *Household saving rate nearly stable at 13.0% in the euro area* (N.o 56/2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294588/2-07042020-AP-EN.pdf/d4b91871-20c6-c309-2815-4431595a931b?t=1586185692000>

Eurostat. (2020b, mayo). *GDP down by 3.8% and employment down by 0.2% in the euro area* (N.o 81/2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294864/2-15052020-AP-EN.pdf/5a7ea909-e708-f3d3-8375-e2510298e1b8?t=1589528237000>

FEDEA. (2020a). *Una valoración de los ERTE para hacer frente a la crisis del COVID-19 en base a la evidencia empírica y desde una perspectiva comparada* (N.o 2020/06). <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/05/FPP2020-06.pdf>

FEDEA. (2020b, junio). *Informe sobre las Reformas e Innovaciones que requiere el Sistema de Sanidad español (IRISS)* (N.o 08). <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/06/FPP2020-08.pdf>

FEDEA. (2020c, junio). *Por un mercado de trabajo moderno y sostenible* (N.o 2020/10). <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/06/FPP2020-10.pdf>

FEHM. (2021, 9 julio). *EL GOBIERNO ALEMÁN CONSIDERA A TODA ESPAÑA, INCLUIDAS BALEARES Y CANARIAS, EN LA LISTA DE REGIONES DE RIESGO POR COVID-19, EL MENOR DE TRES NIVELES DE ALERTA SEGÚN EL ESTADO DE LA PANDEMIA*. fehm.info. <http://www.fehm.info/noticias/el-gobierno-aleman-considera-a-toda-espana-incluidas-baleares-y-canarias-en-la-lista-de-regiones-de-riesgo-por-covid-19-el-menor-de-tres-niveles-de-alerta-segun-el-estado-de-la-pandemia>

Fernández, A. (2021). *LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LAS PROVINCIAS ESPAÑOLAS A LO LARGO DE 2020 Y SUS DETERMINANTES*

(1/2021 ed.). <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/14835/1/be2101-art03.pdf>

Fernández-Villaverde, J. (2009, 5 diciembre). *El Origen Histórico del Modelo Alemán de Trabajo Reducido*. Nada es Gratis. <https://nadaesgratis.es/fernandez-villaverde/el-origen-historico-del-modelo-aleman-de-trabajo-reducido>

Foment de Treball Nacional. (2020, junio). *Informe de coyuntura*. <https://www.foment.com/wp-content/uploads/2020/06/Informe-Coyuntura-Junio-2020-castellano-1.pdf>

Fröhlich, M. (2010). La reducción de la jornada (Kurzarbeit) y otras medidas del Derecho del Trabajo frente a la crisis en Alemania. *Temas laborales: Revista andauza de trabajo y bienestar social*, 105(2010), 49–60.

Giupponi, G., & Landais, C. (2020, 1 abril). *Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis*. VOX, CEPR Policy Portal. <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis>

Hijzen, A., & Martin, S. (2013, marzo). *The role of Short-Time work schemes during the global financial crisis and early recovery: A Cross-Country analysis* (N.o 7291). <http://ftp.iza.org/dp7291.pdf>

Hijzen, A., & Venn, D. (2011). *The Role of Short-Time Work Schemes During the 2008–09 Recession*. Van Haren Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-role-of-short-time-work-schemes-during-the-2008-09-recession_5kgkd0bbwvxp-en

INE. (2021, marzo). *Contabilidad nacional trimestral de España: Principales agregados - Cuarto trimestre de 2020*. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4214/cntr0121.pdf>

Izquierdo, M., Puente, S., & Regil, A. (2021). *Los ERTE en la crisis del COVID-19: Un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados* (2/2021 ed.). <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/15754/1/be2102-art11.pdf>

Jansen, M. (2020, 14 junio). *¿Qué nos enseña la evidencia sobre ERTEs?* Nada es Gratis. <https://nadaesgratis.es/admin/que-nos-ensena-la-evidencia-sobre-ertes>

Jimeno, J. F. (2020, 14 junio). *ERTE o no ERTE: esa es la cuestión*. Nada es Gratis. <https://nadaesgratis.es/bentolila/erte-o-no-erte-esa-es-la-cuestion>

Lado, J. V. (2020, 27 octubre). *La mayor parte de Europa responde a la epidemia sin el estado de alarma*. La Voz de Galicia. https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/sociedad/2020/10/27/mayor-parte-europa-responde-epidemia-estado-alarma/0003_202010G27P9993.htm

Matthes, J. (2020, abril). *Rückversicherungsvorschlag geht in die richtige richtung* (N.o 42/2020). <https://www.iwkoeln.de/studien/juergen-matthes-rueckversicherungsvorschlag-geht-in-die-richtige-richtung-466033.html>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar social. (2019). *Informe inicial de la alerta en china* 31.12.2019. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV/documentos/Informacion_inicial_alerta.pdf

Müller, T., & Schulten, T. (2020, mayo). *Ensuring fair short-time work - a european overview* (N.o 7/2020). <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/ensuring-fair-short-time-work-a-european-overview>

Sanz, C. (2021, 6 julio). La respuesta de los jóvenes de Baleares al macrobrote: 41.000 citas para vacunarse en un día. *Ultima Hora*. <https://www.ultimahora.es/noticias/local/2021/07/01/1280103/respuesta-jovenes-baleares-vacunacion-mas-41000-citas-dia.html>

Seikel, D. (2020, junio). *Massnahmen der EU in der Corona-Krise* (N.o 39). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_39_2020.pdf

Short-time work. (2020, 15 mayo). Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work>

Vivas, C., & Castro, C. (2021, 15 marzo). *El año del Covid: cronología de la pandemia en España*. El Independiente. <https://www.elindependiente.com/vida-sana/salud/2021/03/12/el-ano-del-covid-cronologia-de-la-pandemia-en-espana/>