

**1) ERTes. Concepto, normativa y regulación actual**

**Regulación y normativa**

Los ERTes (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) son procedimientos de extinción temporal de la relación laboral regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), desde su aprobación inicial por la Ley 81/1980 de 10 de marzo. Las causas organizativas o de producción no aparecieron hasta la modificación introducida por la Ley 11/1994 de 19 de mayo (artículo 5.5) que dio nueva redacción al artículo 47 del ET e incluyó dentro de las causas objetivas estos supuestos para la suspensión del contrato de trabajo recogidos en el del artículo 47 del ET.

La evolución normativa de los ERTes ha ido de la mano de la regulación de los EREs, nos referimos aquí a nuestro artículo sobre EREs y que puede leerse en nuestra página WEB (<https://www.vgconsultores.es/wp-content/uploads/2019/11/SERIE-LABORAL-EREs.pdf>).

**Elementos básicos**

Se trata de una medida destinada a la regulación del empleo en las empresas para aquellos casos en que *las circunstancias que lo motivan* bien sean causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o, en otro caso, derivadas de fuerza mayor, *puedan revertirse en el tiempo* y no hagan necesario iniciar un ERE.

Se trata de un procedimiento negociado cuando se base en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mientras que en los casos de fuera mayor requiere de una resolución expresa de la autoridad laboral que constate las causas que lo motivan.

**Regulación especial con motivo de la COVID-19**

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en sus artículos 22 y 23 reguló las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la COVID-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo. Estas medidas se han visto ampliadas por el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Sin ánimo de realizar un análisis exhaustivo (que puede encontrarse en innumerables artículos doctrinales), dos son las principales novedades que ha introducido esta regulación especial:

- a) *La protección del trabajador*: quitando la exigencia del periodo de cotización para acceder a la prestación por desempleo y eliminado este período del derecho al mismo (art. 25 del RD Ley 8/2020).

- b) *Para la empresa*: exonerando a ésta del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con diferente tratamiento para empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores) de las medianas y grandes (más de 50 trabajadores).

**2) ERTes EN 2020. Datos**

A nadie escapa la dura y difícil situación económica actual derivada de la crisis de la COVID-19 y de las medidas restrictivas que se han tenido que adoptar desde el mes de marzo de este año 2020.

El número de trabajadores afectados por ERTes hasta el mes de julio según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (<http://www.mites.gob.es/estadisticas/Reg/welcome.htm>), comparados con los de 2019, son:

SECTORES	Valores Absolutos	Variación año anterior	
	Absolutos	Absolutos	En %
Agrario	6.709	6.294	1.516,6%
Industria	107.363	84.574	371,1%
Construcción	22.465	21.888	3.793,4%
Servicios	816.310	809.711	12.270,2%
	<b>952.847</b>	<b>922.467</b>	<b>3.036,4%</b>

*Hasta el mes de febrero de 2020 el número de trabajadores afectados era, tan solo, de 4.029, un 12,3% menos que en el año anterior.*

**3) ANÁLISIS ECONÓMICO**

**Supuesto básico**

Para apreciar mejor el impacto de esta medida de regulación de empleo vamos a realizar un breve análisis de la cuenta de resultados de una empresa en dos vertientes.

- a) La cuenta de resultados tradicional.
- b) El análisis del valor añadido generado y su distribución ajustada.

Para ello vamos a realizar dos supuestos:

- a) Una reducción de actividad que conduzca a la empresa a su punto de equilibrio, una vez aplicado un ERTE en los términos que ahora citaremos (impacto en ventas del 25%).
- b) Una reducción de su actividad del 50%.

**Cuenta de resultados. Impactos**

Para el desarrollo de nuestro supuesto vamos a utilizar las siguientes hipótesis de trabajo en relación con la estructura de costes:

- a) Los costes de *aprovisionamiento* se consideran totalmente variables y suponen un 40% de sus ventas.
- b) *Gastos de personal*: el coste social se estima en un 32,5% de los salarios. Se estima que el 80% de mano de obra es directa, de forma que ante una caída de ventas del 25% se podrá ajustar un 20% del coste y en el caso del 50% el ajuste podrá ser del 40%.
- c) En los *servicios exteriores* se estima que un 25% de los mismos son variables, por lo que una reducción del 25% de la actividad permitirá una reducción del 6,25% y en el caso del 50% del 12,5%.
- d) Los *tributos* al igual que las *amortizaciones* son costes fijos.
- e) En los *gastos financieros* se estima que el 50% está relacionado con la gestión del circulante y por tanto con el nivel de ventas. De forma que a una reducción del 25% le corresponderá un ahorro del 12,5% y éste será del 25% para una caída de actividad del 50%.

El impacto de estas caídas de actividad en los resultados de nuestra EMPRESA DE EJEMPLO se muestra en el cuadro siguiente:

	CON ERTE			SIN ERTE	
	NORMAL	∇ 25%	∇ 50%	∇ 25%	∇ 50%
Ventas	10.000,00	7.500,00	5.000,00	7.500,00	5.000,00
Aprovisionamientos	(4.000,00)	(3.000,00)	(2.000,00)	(3.000,00)	(2.000,00)
<b>MARGEN BRUTO</b>	<b>6.000,00</b>	<b>4.500,00</b>	<b>3.000,00</b>	<b>4.500,00</b>	<b>3.000,00</b>
	<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>
Gastos de Personal	(1.722,50)	(1.378,00)	(1.033,50)	(1.722,50)	(1.722,50)
Sueldos y Salarios	(1.300,00)	(1.040,00)	(780,00)	(1.300,00)	(1.300,00)
Seguridad Social	(422,50)	(338,00)	(253,50)	(422,50)	(422,50)
Servicios exteriores	(1.600,00)	(1.500,00)	(1.400,00)	(1.500,00)	(1.400,00)
Tributos	(128,25)	(128,25)	(128,25)	(128,25)	(128,25)
<b>EBITDA</b>	<b>2.549,25</b>	<b>1.493,75</b>	<b>438,25</b>	<b>1.149,25</b>	<b>(250,75)</b>
	<b>25,5%</b>	<b>19,9%</b>	<b>8,8%</b>	<b>15,3%</b>	<b>-5,0%</b>
Amortizaciones	(750,00)	(750,00)	(750,00)	(750,00)	(750,00)
<b>EBIT</b>	<b>1.799,25</b>	<b>743,75</b>	<b>(311,75)</b>	<b>399,25</b>	<b>(1.000,75)</b>
	<b>18,0%</b>	<b>9,9%</b>	<b>-6,2%</b>	<b>5,3%</b>	<b>-20,0%</b>
Gastos financieros	(850,00)	(743,75)	(637,50)	(743,75)	(637,50)
<b>EBT</b>	<b>949,25</b>	<b>-</b>	<b>(949,25)</b>	<b>(344,50)</b>	<b>(1.638,25)</b>
	<b>9,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-19,0%</b>	<b>-4,6%</b>	<b>-32,8%</b>
Impuesto sociedades	(237,31)	-	-	-	-
<b>RESULTADO</b>	<b>711,94</b>	<b>-</b>	<b>(949,25)</b>	<b>(344,50)</b>	<b>(1.638,25)</b>
	<b>7,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-19,0%</b>	<b>-4,6%</b>	<b>-32,8%</b>

En la aplicación del ERTE hemos supuesto que se trata de una PYME (menos de 50 trabajadores) por lo que la reducción de personal se traslada íntegramente al coste de seguridad social.

**Valor añadido de la empresa**

Mucho más revelador resulta la presentación del valor añadido generado por nuestra EMPRESA DE EJEMPLO y su reparto ajustado:

	CON ERTE			SIN ERTE	
	NORMAL	▽ 25%	▽ 50%	▽ 25%	▽ 50%
Ventas	10.000,00	7.500,00	5.000,00	7.500,00	5.000,00
Aprovisionamientos	(4.000,00)	(3.000,00)	(2.000,00)	(3.000,00)	(2.000,00)
Servicios exteriores	(1.600,00)	(1.500,00)	(1.400,00)	(1.500,00)	(1.400,00)
<b>VALOR AÑADIDO</b>	<b>4.400,00</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.600,00</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.600,00</b>
	<b>44,0%</b>	<b>30,0%</b>	<b>16,0%</b>	<b>30,0%</b>	<b>16,0%</b>

Trabajadores	1.300,00	1.222,00	1.144,00	1.300,00	1.300,00
Bancos	850,00	743,75	637,50	743,75	637,50
Empresa	1.105,97	750,00	(199,25)	405,50	(888,25)
Socios	355,97	-,-	-,-	-,-	-,-
AAPP	788,06	284,25	17,75	550,75	550,75
<b>REPARTO</b>	<b>4.400,00</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.600,00</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.600,00</b>

Hemos supuesto que la empresa destina un 50% de su resultado neto a retribuir a sus socios (dividendos). Adicionalmente, hemos estimado que los trabajadores en ERTE percibirán, por desempleo, un 70% de su base reguladora, equivalente a su salario bruto. De esta forma:

- a) En el valor añadido asignado a los trabajadores se ha considerado tanto los salarios pagados como las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores en ERTE.
- b) En el caso de las AAPP (Administraciones Públicas) se han deducido de sus ingresos (impuestos, cuotas sociales e impuesto sobre sociedades) las prestaciones por desempleo pagadas a los trabajadores.
- c) Los socios generan derecho al dividendo, como es lógico, sólo en el caso de resultados positivos.

**Principales conclusiones del análisis económico**

Del análisis de los datos de nuestra EMPRESA DE EJEMPLO podemos extraer algunas conclusiones:

- a) La medida del ERTE permite mantener el punto de equilibrio económico hasta cierto punto, *en función de la estructura de costes que tengamos*. En nuestro caso hasta el 25%. Sin ERTE ese punto se sitúa en una pérdida de ventas del 18,5%, aproximadamente.
- b) El impacto será más alto en los casos en que los costes fijos representen un mayor porcentaje de la estructura de costes de la empresa.

c) En la asignación del valor añadido son los socios y la empresa los actores más perjudicados. En el caso de los socios rápidamente ven reducida su participación a cero, mientras que es la empresa la que soporta las pérdidas potenciales e incluso ve reducida su contribución por debajo del nivel de las amortizaciones (medida económica del consumo de su capital fijo), por lo que no será capaz de generar recursos para la reposición o mejora de su capacidad productiva.

d) Las AAPP, que actúan como amortiguador de los efectos de la crisis, ven reducidos sus ingresos (sin incluir los efectos sobre impuestos indirectos) por la mera reducción del beneficio empresarial (impuesto de sociedades). A este efecto se ha de añadir el esfuerzo realizado en las prestaciones por desempleo y la reducción de cotizaciones sociales de la empresa.

**4) RESUMEN Y CONCLUSIONES**

En resumen, los ERTEs está claro que son una ayuda para corregir los efectos adversos de la COVID-19 en las empresas, pero las grandes preguntas al respecto son:

- a) ¿Cuál es la duración del impacto de la COVID-19?
- b) ¿Acabaran sus efectos el 31 de enero? Según establece el RD Ley 30/2020.
- c) ¿Cuánto tiempo se extenderá la crisis? Esto es, ¿cuándo recuperarán las empresas sus niveles previos de actividad y resultados?
- d) ¿Serían suficientes las líneas de crédito para compensar a las empresas de los efectos de la crisis?
- e) ¿Son necesarias otras ayudas, a fondo perdido, para compensar a las empresas?

Los ERTEs son una ayuda y una buena solución para sortear un problema coyuntural o de fuerza mayor, pero con un impacto temporal corto.

No es éste el caso de la COVID-19, que ya dura más de 2 trimestres consecutivos y amenaza con continuar durante mucho más tiempo. Los RD Ley 8/2020 y 30/2020 obligan al mantenimiento del empleo en los 6 meses siguientes a la finalización de los ERTEs. Pero ¿quién puede garantizar la supervivencia del tejido empresarial tras unos impactos tan significativos?

Dada la profundidad del impacto de la crisis actual son necesarias medidas adicionales de ayuda al tejido empresarial, especialmente en algunas actividades del sector servicios que, ha acumulado el 85% de los afectados por ERTEs. En concreto se deberían articular:

- a) Financiaciones ajustadas y vinculadas a las capacidades de generación de recursos a medio y largo plazo de las empresas.
- b) Líneas de subvención tanto a la explotación como a la creación de empleo, la inversión y la modernización de la empresa.
- c) Incentivos fiscales, tanto en impuestos como en cotizaciones.



**ERTEs**

**¿“Tratamineto efectivo” para la empresa en tiempos de crisis?**

**(Situación especial por la COVID-19)**

La figura del ERTE está presente en nuestro ordenamiento jurídico desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Este artículo trata de:

- Hacer una breve presentación del concepto.
- Mostrar los datos de 2020, que multiplica, a julio, por 30 los trabajadores afectados en 2019.
- Desarrollar un breve análisis económico del impacto en las cuentas de una empresa.
- Reflexionar sobre la idoneidad de la medida y su eficacia.
- Preguntarnos por otras posibles medidas.

**Los ERTEs son una ayuda, tanto para empresas como para trabajadores, pero no la solución definitiva, ni única, al impacto que esta crisis va a suponer en la viabilidad del tejido empresarial y, por consiguiente, en el mantenimiento del nivel de empleo.**

**V&G Consultores, S.L.**

Avenida de Castilla, 1 Oficina 9-12 (Edificio Best Point)  
28830 San Fernando de Henares  
Teléfono: 911 251 302

WEB: [www.vgconsultores.es](http://www.vgconsultores.es)  
Email: [clientes@vgconsultores.es](mailto:clientes@vgconsultores.es)