



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Los Procesos de Desafectación en las Empresas Multinacionales

Presentado por: Gonzalo Nicolás Begur Porras

Tutelado por: Esperanza Gallego López

Soria, a 24 de Julio de 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Resumen

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) analiza el impacto de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) y los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en el mercado laboral español, con un enfoque especial en los despidos masivos realizados por grandes multinacionales como X (antes Twitter). A lo largo del trabajo, se examina la figura jurídica de los EREs y ERTEs, se evalúan sus pros y contras, y se discute cómo estos mecanismos afectan al mercado laboral y la economía en España. Para ello he utilizado el método del análisis cuantitativo en la investigación para constatar los principales efectos de realizar estas prácticas empresariales. El objetivo principal de este trabajo es conocer estos mecanismos y ver en qué condiciones se pueden aplicar, y que medidas colaterales se deben tomar después de su aplicación para mitigar sus efectos adversos tanto para trabajadores como para el mercado laboral.

Summary

This Final Degree Project (TFG) analyzes the impact of Collective Redundancy Procedures (ERE) and Temporary Employment Regulation Files (ERTE) on the Spanish labor market, with a special focus on mass layoffs conducted by large multinationals like Meta. Throughout the project, the legal figures of EREs and ERTEs are examined, their pros and cons are evaluated, and it is discussed how these mechanisms affect the labor market and the economy in Spain. For this purpose, I have used the method of quantitative analysis in the research to confirm the main effects of carrying out these business practices. The main objective of this work is to understand these mechanisms, see under what conditions they can be applied, and determine what collateral measures should be taken after their application to mitigate their adverse effects both for workers and the labor market.

Palabras clave:

Expedientes de Regulación de Empleo, Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, Despidos masivos, Impacto económico, Mitigación de efectos adversos

Key Words: Collective Redundancy Procedures, Temporary Employment Regulation Files, Mass layoffs, Economic impact, Mitigation of adverse effects.

Índice

- I. Justificación del trabajo*
- II. Definición y marco jurídico de los ERES y ERTES*
- III. Ejecución y Evolución de los ERTES*
- IV. La evolución de los ERTE en España, desde sus inicios hasta el presente*
- V. Los ERTE desde 2020 hasta la actualidad*
- VI. Pros y contras de los ERTES*
- VII. Impacto de los ERES y ERTES en el mercado laboral español*
- VIII. Mejoras y futuro de los ERES y ERTES*
- IX. Conclusiones*
- X. Reflexión personal*
- XI. Referencias bibliográficas*

I. Justificación del trabajo

En el actual mercado laboral tan cambiante marcado por circunstancias como la pandemia del COVID-19 y los avances en la inteligencia artificial, la investigación sobre los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) y Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es esencial.

La combinación de estos factores ha desencadenado una serie de desafíos en el ámbito laboral, incluyendo la pérdida de empleos y la reestructuración de las fuerzas laborales en las empresas multinacionales.

La pandemia ha acelerado la adopción de la IA y la automatización en muchas industrias, lo que ha planteado interrogantes sobre el futuro del empleo y la necesidad de políticas laborales efectivas, como los ERES y ERTES, para gestionar estos cambios.

Este estudio contribuirá al campo académico al analizar cómo la pandemia y la IA han impactado la implementación de los ERES y ERTES. Además, proporcionará información valiosa para profesionales en recursos humanos y políticas laborales sobre cómo adaptarse a estos cambios.

El enfoque cuantitativo será utilizado para este estudio, ya que permitirá ver los datos reales de estas prácticas y comprender la complejidad del tema. Este enfoque es adecuado para abordar la investigación ya que proporcionará una comprensión integral de los desafíos y oportunidades asociados con los ERES y ERTES en el contexto actual.

Se espera que este estudio proporcione información clave sobre cómo las empresas multinacionales están respondiendo a los desafíos laborales planteados por la pandemia y la IA, así como recomendaciones para mejorar la gestión de los ERES y ERTES en este contexto cambiante.

La investigación será viable gracias a la disponibilidad de datos sobre despidos y regulaciones laborales, así como el acceso a casos reales de ERES y ERTES.

Este tema es importante para mí porque me interesa entender cómo las nuevas tecnologías y los eventos globales están moldeando el futuro del trabajo. Además, esta investigación podría influir en mi futura carrera profesional en recursos humanos o políticas laborales.

En conclusión, este TFG es esencial para comprender y abordar los desafíos laborales en el contexto actual. Proporcionará información valiosa tanto para el ámbito académico como profesional, y contribuirá al debate sobre políticas laborales efectivas en un mundo cambiante y altamente tecnológico.

II. Definición y marco jurídico de los ERES y ERTES en España

Los expedientes de regulación de empleo, también conocidos como despidos colectivos son un mecanismo previsto en la legislación laboral española, son un procedimiento utilizado por las empresas en situaciones de crisis financieras.

A través de este procedimiento la empresa que se encuentra en una situación de apuros económicos trata de reducir gastos mediante la reducción de su plantilla o de la jornada de trabajo. Sin embargo, para que las empresas puedan llevar a la práctica este mecanismo hace falta que demuestren una serie de causas:

- **Causas Económicas:** Cuando la empresa atraviesa una situación económica negativa. Es decir, cuando sufre pérdidas económicas actuales o previstas, o bien disminución persistente de los ingresos ordinarios o ventas.
- **Causas Técnicas:** Cuando se registren cambios relacionados con los medios o instrumentos de producción. Por ejemplo, que se utilice una nueva tecnología en la empresa y no sea necesaria la mano de obra del trabajador.
- **Causas Organizativas:** Cuando se produzcan cambios en los sistemas y en los métodos de trabajo de los trabajadores o en el modo de organizar la producción.
- **Causas de Producción:** Cuando surjan cambios entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Debido a esto la empresa no puede presentar un ERE en cualquier momento, ya que esta deberá acreditar que concurre alguna de las causas mencionadas. Estas se encuentran recogidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Dentro de los ERES podemos encontrar tres tipos:

1. **Los ERE de extinción.** Es el más desfavorable para los trabajadores, porque supone el cese definitivo de la relación laboral entre la empresa y los trabajadores afectados. Es conocido como despido colectivo.
2. **Los ERE de suspensión.** A través de este expediente la empresa suspende temporalmente la relación laboral con todos o parte de los trabajadores.

3. **Los ERE de reducción.** En este caso, la empresa reduce la jornada de trabajo de los trabajadores afectados.

El ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) permite a una empresa ajustar temporalmente sus costes laborales por causas de fuerza mayor, económicas, técnicas o de producción, suspendiendo o reduciendo contratos de trabajo, con comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

En contraste, el ERE (Expediente de Regulación de Empleo), regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, implica despidos permanentes y definitivos, pudiendo cesar totalmente la actividad de la empresa o aplicarse de forma selectiva.

El ERE es un mecanismo definitivo, mientras que el ERTE es temporal, permitiendo a los trabajadores volver a sus condiciones laborales anteriores si las circunstancias que causaron el ERTE desaparecen.

III. Procedimiento para la ejecución de los ERE

Las condiciones para presentar un ERE de extinción o despido colectivo son:

Que en un período de 90 días se vean afectados al menos 10 trabajadores en el caso de empresas que tengan menos de 100 trabajadores.

Que se vean afectados el 10% de los trabajadores en el caso de empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores.

O en su caso 30 trabajadores afectados en el caso de empresas que cuenten con más de 300 trabajadores.

Además, la empresa notificará fehacientemente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. Dando inicio a un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, y comunicándole del inicio de este período de consultas a la autoridad laboral competente.

Por su parte la autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas y podrá remitir recomendaciones a las partes, y en cualquier momento se podrá acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

También la autoridad laboral podrá, a petición de las partes, actuar como mediador con el fin de encontrar soluciones.

Finalizado el período de consultas la empresa comunicará a la autoridad laboral el resultado, si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. Si no hubiera acuerdo, la empresa enviará la decisión final que haya adoptado sobre el despido colectivo y las condiciones de este.

Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión final adoptada por la empresa, ésta notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados.

Los derechos de los trabajadores afectados son:

1. **Derecho a una indemnización por despido:** Legalmente se establece una indemnización por despido de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. No obstante, se podrá pactar una indemnización mayor entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
2. **Derecho a percibir una prestación por desempleo:** El trabajador despedido podrá solicitar una prestación por desempleo siempre que cumpla los requisitos de cotización.
3. **Derecho a ser incluido en un plan de recolocación:** Cuando el ERE afecte a más de 50 trabajadores, la empresa deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa, que se realizará a través de una de las agencias de recolocación externas autorizadas.
4. **Derecho a impugnar judicialmente el despido:** El trabajador podrá impugnar el despido de forma individual ante los Tribunales, haya habido acuerdo o no en el periodo de consultas. También podrán presentar la demanda los representantes de los trabajadores cuando no haya habido acuerdo.

IV. La evolución de los ERTE en España, desde sus inicios hasta el presente

La historia de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en España refleja una evolución legislativa como respuesta a diversas crisis económicas. Su origen se remonta a la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, que estableció por primera vez la suspensión temporal de contratos laborales bajo ciertas circunstancias, ofreciendo una alternativa más ágil a los despidos colectivos (ERE).

Con el Real Decreto Legislativo 1/1995, se ampliaron las causas justificativas de los ERTE, abarcando aspectos técnicos, organizativos y de producción, además de las ya existentes causas económicas y de fuerza mayor. Esta

ampliación incluyó la distinción entre ERTE por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), con procedimientos específicos para cada uno.

La crisis financiera de 2008 marcó un punto de inflexión. La Ley 27/2009 introdujo medidas para fomentar el empleo y proteger a los desempleados, incluyendo bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los trabajadores afectados por ERTE. En el Real Decreto-ley 10/2010 se crearon los ERTE de reducción de jornada y se ampliaron las bonificaciones de cuotas, especialmente cuando se combinaban con medidas formativas. Además, se garantizó la reposición de la prestación por desempleo en caso de despidos posteriores.

El año 2012 trajo consigo cambios significativos mediante el Real Decreto-ley 3/2012, que buscaba fomentar el uso de los ERTE como alternativa al despido colectivo. Se eliminó la autorización administrativa y se introdujo un nuevo procedimiento de tramitación más ágil, enfocado en la negociación entre empresa y trabajadores.

Sin embargo, la crisis económica persistió y, en 2020, la pandemia de COVID-19 provocó una situación sin precedentes. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, potenció los ERTE mediante la simplificación del procedimiento, bonificaciones en las cotizaciones empresariales, protección económica para los trabajadores y compromisos de mantenimiento del empleo. Este decreto introdujo dos tipos principales de ERTE: por fuerza mayor (artículo 22) y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP, artículo 23). También incluyó medidas extraordinarias en materia de cotización (artículo 24) y un compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses tras la reanudación de la actividad (disposición adicional sexta).

Estas medidas se complementaron con otros decretos:

- ❖ **Real Decreto-ley 9/2020 (27 de marzo):** Introduce medidas complementarias en el ámbito laboral.
- ❖ **Real Decreto-ley 18/2020 (12 de mayo):** Extiende las medidas de suspensión y reducción de jornada hasta el 30 de junio de 2020.
- ❖ **Real Decreto-ley 24/2020 (26 de junio):** Prorroga los ERTE por fuerza mayor y ETOP hasta el 30 de septiembre de 2020.
- ❖ **Real Decreto-ley 30/2020 (29 de septiembre):** Prorroga los ERTE hasta el 31 de enero de 2021 e introduce medidas específicas para sectores con alta tasa de trabajadores en ERTE.

- ❖ **Real Decreto-ley 35/2020 (22 de diciembre):** Aplica exenciones previstas a sectores específicos, como el turismo y la hostelería.
- ❖ **Real Decreto-ley 2/2021 (26 de enero):** Prorroga todos los ERTE hasta el 31 de mayo de 2021.
- ❖ **Real Decreto-ley 11/2021 (27 de mayo):** Prorroga los ERTE hasta el 30 de septiembre de 2021.
- ❖ **Real Decreto-ley 18/2021 (28 de septiembre):** Prorroga los ERTE hasta el 28 de febrero de 2022 y permite la transición de ERTE por fuerza mayor a ERTE ETOP.
- ❖ **Real Decreto-ley 2/2022 (22 de febrero):** Prorroga los ERTE hasta el 31 de marzo de 2022.

Cada uno de estos decretos introdujo o prorrogó medidas específicas para apoyar tanto a empresas como a trabajadores durante la pandemia, facilitando la adaptación de los ERTE a las circunstancias cambiantes y ofreciendo exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, además de mantener el compromiso de conservación del empleo.

El éxito de los ERTE durante la pandemia sirvió como experiencia piloto para una nueva regulación. La reforma laboral de 2021 incorporó importantes modificaciones al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y añadió el artículo 47 bis, referente al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Estas medidas transformaron significativamente la estructura y tramitación de los ERTE en España, ofreciendo una flexibilidad sin precedentes y estableciendo un marco regulador más adaptado a las necesidades empresariales y laborales.

Finalmente, el pasado 11 de julio de 2023 se aprobó el Real Decreto 608/2023, por el que desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Esta norma, junto con la concreción de aspectos técnicos del indicado Mecanismo RED incluyó, en sus disposiciones finales, diversos cambios que afectan a otra normativa laboral y, en concreto a través de la disposición final tercera, se produce una modificación del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (ERTEs), el Real Decreto 1483/2012.

Entre las modificaciones al reglamento, la norma introduce una nueva Disposición Adicional Sexta en la que se establece una nueva obligación que puede afectar, de manera significativa, a los procesos de despidos colectivos, cuando estos impliquen el cierre de la empresa o de un centro de trabajo.

Esta nueva obligación que introduce el Real decreto, que recae sobre las empresas que pretendan cerrar uno o varios centros de trabajo, cuando el cierre suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras, de notificar esta circunstancia con un mínimo de seis meses de antelación, no sólo a la autoridad laboral competente, sino también a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa.

V. Los ERTES desde 2020 hasta la actualidad

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) se han convertido en un recurso fundamental durante la pandemia de COVID-19 en España. En momentos críticos, su implementación fue masiva, reflejando la gravedad del impacto económico y social de la crisis sanitaria.

Según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSEM), en su punto álgido, el 31 de marzo de 2020, un total de 3.108.554 trabajadores españoles estaban afectados por los ERTES. En ese mismo momento, se habían registrado 94.417 casos positivos de COVID-19, con 8.189 fallecidos y 49.243 hospitalizaciones, según el Departamento de Seguridad Nacional (DSN).

Con el transcurso del tiempo, la situación comenzó a mostrar signos de estabilización. Para el 31 de noviembre de 2020, el número de trabajadores afectados por los ERTES disminuyó significativamente, alcanzando los 728.321, de los cuales 336.000 estaban incluidos antes de la promulgación del Real Decreto-ley 30/2020, mientras que los restantes 391.000 se sumaron después de su publicación.

Este decreto introdujo cambios importantes en los ERTES ofreciendo flexibilidad a las empresas para ajustar su fuerza laboral según la demanda, garantizó la continuidad de los contratos laborales y proporcionó bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para aliviar la carga financiera, lo que ayudó a proteger el empleo, mantener la estabilidad laboral y contribuyó a la recuperación económica al mantener los niveles de producción de las empresas.

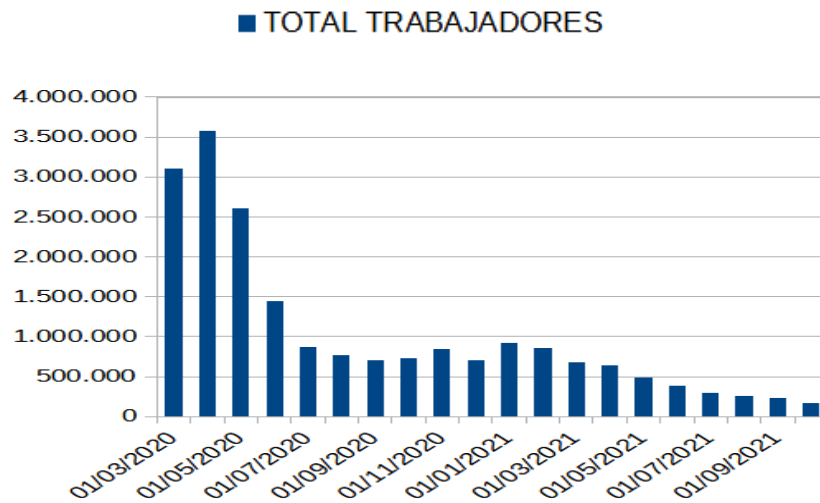


Gráfico 1. Datos de la Seguridad Social

Hubo un ligero repunte durante los meses de invierno coincidiendo con un aumento de casos de COVID-19, y a partir de finales de febrero de 2021 comenzó a observarse una tendencia a la baja en el número de trabajadores en ERTE. Esta tendencia continuó durante los siguientes meses, y para el 31 de noviembre de 2021, el número de afiliados a la Seguridad Social en régimen de regulación temporal de empleo había descendido a 164.000.

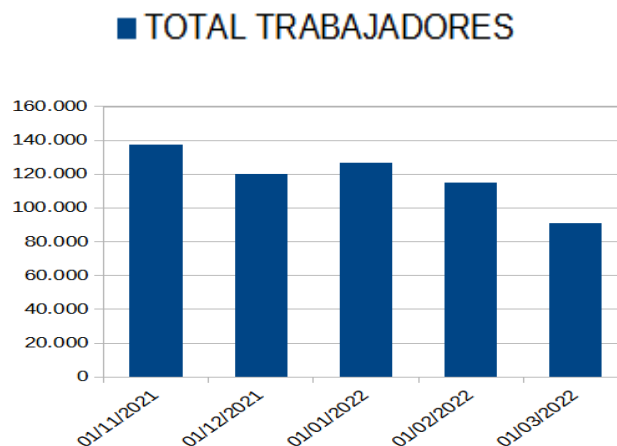


Gráfico 2. Datos de la Seguridad Social

Este descenso continuó en los meses siguientes. Para el 31 de marzo de 2022, el número de empleados en este régimen se había reducido a 90.000, mostrando una clara disminución. La información más reciente disponible, correspondiente al 31 de abril de 2024, indica que un total de 11.000 empleados aún estaban afectados por un ERTE, reflejando una notable recuperación en comparación con los momentos más críticos de la pandemia.

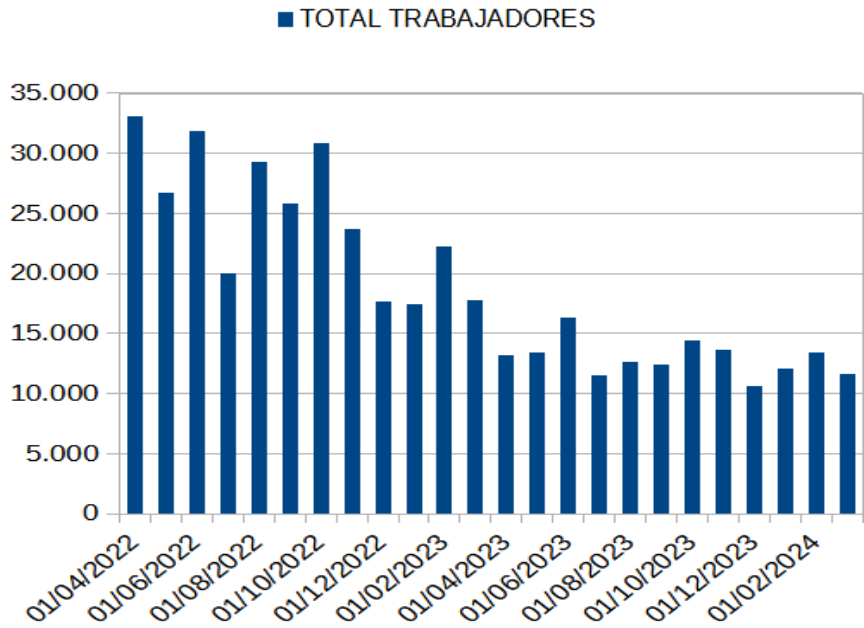


Gráfico 3. Datos de la Seguridad Social

Estos datos muestran la evolución de los ERTES desde su implementación en 2020 hasta la situación actual, evidenciando su importancia como herramienta para mitigar los efectos adversos de la crisis sanitaria en el mercado laboral español.

VI. Características de los ERES y ERTES

Características positivas de los ERES y ERTES

Los ERES y ERTES se han convertido en herramientas esenciales para las empresas que enfrentan dificultades económicas severas. En situaciones de crisis, estos mecanismos proporcionan a las empresas la flexibilidad necesaria para ajustar su plantilla sin recurrir inmediatamente a despidos masivos. Esto es especialmente relevante en el contexto de la pandemia de COVID-19, que ha provocado una interrupción significativa en la actividad económica a nivel global. Los ERTES, en particular, han permitido a muchas empresas mantener a sus empleados durante periodos de inactividad temporal, reduciendo así la

necesidad de despidos permanentes y facilitando la reactivación de las operaciones cuando las condiciones mejoran. Este enfoque no solo ayuda a las empresas a preservar su capital humano, sino que también contribuye a la estabilidad económica general al evitar un aumento brusco del desempleo.

La reducción de costos operativos es otro beneficio importante asociado con los ERES y ERTES. Al ajustar temporalmente la plantilla o las horas de trabajo, las empresas pueden disminuir sus gastos en nómina y otros costos laborales, lo que es crucial para mantener la viabilidad financiera durante periodos de baja demanda. Además, el apoyo gubernamental en forma de subsidios y prestaciones por desempleo durante los ERTES alivia la carga financiera tanto para las empresas como para los trabajadores afectados, garantizando un nivel de ingresos mínimo y proporcionando un colchón económico durante los tiempos difíciles.

Características negativas de los ERES y ERTES

A pesar de los beneficios mencionados, los ERES y ERTES también presentan una serie de aspectos negativos que deben ser cuidadosamente gestionados. La inseguridad laboral es una de las principales preocupaciones asociadas con estos procesos. La implementación de ERES y ERTES puede generar una sensación de incertidumbre entre los empleados sobre la estabilidad de su empleo y sus ingresos futuros. Esta inseguridad puede afectar negativamente la moral y el compromiso de los trabajadores, reduciendo su productividad y afectando el clima laboral.

El impacto psicológico de los ERES y ERTES es otro factor crucial. Los procesos de regulación de empleo pueden causar estrés y ansiedad entre los trabajadores, afectando su bienestar psicológico y, en consecuencia, su rendimiento laboral. La incertidumbre sobre el futuro y la posibilidad de perder el empleo pueden llevar a problemas de salud mental, lo que tiene implicaciones tanto para los empleados individuales como para la organización en su conjunto.

Además, los despidos colectivos asociados con los ERES pueden resultar en la pérdida de empleados con experiencia y habilidades valiosas, lo que puede afectar negativamente la productividad y competitividad de la empresa a largo plazo. La salida de trabajadores clave puede debilitar la capacidad de la empresa para recuperarse y crecer en el futuro, especialmente si no se dispone de una estrategia adecuada para retener o reemplazar el talento perdido.

La reducción de ingresos es otra consecuencia significativa de los ERTES. Durante los periodos de suspensión temporal del empleo, los trabajadores experimentan una disminución en sus ingresos, lo que puede afectar su capacidad económica y su calidad de vida. Esta reducción de ingresos puede

llevar a dificultades financieras para las familias afectadas y a una disminución del consumo, lo que tiene un efecto negativo en la economía local y nacional.

La desconfianza y el malestar entre los empleados son otros problemas que pueden surgir de la implementación de ERES y ERTES. La frecuencia y el manejo inadecuado de estos procesos pueden generar desconfianza y malestar, deteriorando el clima laboral y la relación entre trabajadores y empleadores. La percepción de inseguridad y la falta de comunicación efectiva pueden erosionar la cohesión y la cultura organizacional, afectando negativamente la productividad y el ambiente de trabajo.

En el mercado laboral, los ERES contribuyen al incremento del desempleo, especialmente en sectores y regiones específicas, lo que puede agravar la precariedad laboral. Y los despidos masivos pueden tener un efecto multiplicador negativo en la economía local y regional, aumentando la presión sobre los sistemas de bienestar social y reduciendo la actividad económica.

La recurrencia a los ERTES puede fomentar la precarización del empleo, con trabajadores sujetos a contratos temporales o a tiempo parcial, lo que afecta la calidad y estabilidad del empleo. Esta precarización puede llevar a una mayor vulnerabilidad de los trabajadores ante futuras crisis económicas, exacerbando las desigualdades en el mercado laboral.

Un aspecto negativo adicional es que los ERTES se financian en gran medida a través de fondos públicos, como los presupuestos generales del estado y reciben ayudas para las cuotas a la Seguridad Social. Esta dependencia de fondos públicos implica una carga financiera significativa para el gobierno, lo que puede afectar otros ámbitos de gasto público y políticas sociales. Además, la financiación de los ERTES mediante fondos públicos plantea la cuestión de la sostenibilidad fiscal a largo plazo y la necesidad de encontrar un equilibrio entre el apoyo a las empresas y la gestión responsable de los recursos públicos.

Finalmente, existe el riesgo de que algunas empresas se aprovechen de estas medidas de forma fraudulenta. Hay casos en los que empresas han utilizado los ERTES sin cumplir con los requisitos legales o sin una necesidad real, simplemente para beneficiarse de las ayudas gubernamentales. Este abuso de los mecanismos de regulación de empleo no solo socava la efectividad de las políticas públicas, sino que también puede generar desconfianza y críticas hacia las medidas de apoyo gubernamental.

En conclusión, aunque los ERES y ERTES son herramientas importantes para la gestión de crisis económicas y la protección del empleo, presentan desafíos significativos tanto para los trabajadores como para las empresas. Siendo fundamental encontrar un equilibrio adecuado en su implementación y desarrollar políticas complementarias que mitiguen sus efectos negativos y promuevan la recuperación y el crecimiento económico sostenible. La

investigación y el análisis de estos procesos pueden proporcionar información valiosa y recomendaciones prácticas para mejorar la gestión de los ERES y ERTES, asegurando un enfoque más equilibrado y equitativo en la protección del empleo y la estabilidad económica.

VII. El Impacto de los ERES y ERTES en el mercado laboral español en los distintos sectores económicos

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, introdujo una serie de medidas urgentes y extraordinarias para mitigar el impacto económico y social derivado de la pandemia de COVID-19, centrando buena parte de sus esfuerzos en el ámbito laboral.

Estas disposiciones, en particular las relativas a los ERTE, se implementaron con el objetivo de proporcionar una solución inmediata y flexible para las empresas afectadas por las restricciones impuestas por la crisis sanitaria.

Las disposiciones del Real Decreto-ley 8/2020 y normativas sucesivas lograron cumplir con las expectativas planteadas en su concepción, protegiendo el empleo mediante la posibilidad de suspender temporalmente contratos de trabajo o reducir la jornada laboral, evitando despidos masivos a corto plazo.

Además, la exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social y las prestaciones por desempleo garantizadas para los trabajadores afectados proporcionaron un alivio económico significativo a las empresas, facilitando su supervivencia durante la fase más aguda de la pandemia. La naturaleza temporal de los ERTE permitió a las empresas ajustar su plantilla de manera ágil, respondiendo rápidamente a los cambios en la demanda y a las restricciones gubernamentales.

Con la finalización del segundo plazo de los ERTE específicos por causa COVID el 31 de mayo, las empresas se enfrentaban a un nuevo escenario que requería la adaptación a una realidad económica y laboral posterior a la pandemia. Este contexto implica considerar diversas opciones, cuya viabilidad y adecuación dependerá de las circunstancias particulares de cada empresa.

En primer lugar, si la situación económica de la empresa hubiera mejorado sustancialmente, esta opción permite la vuelta a la normalidad prepandemia, reincorporando a los trabajadores que estuvieron afectados por los ERTE. La reincorporación debe hacerse conforme a las condiciones pactadas antes de la implementación del ERTE, respetando los derechos laborales adquiridos por los trabajadores.

En segundo lugar, en situaciones donde la recuperación económica es insuficiente para mantener la totalidad de la plantilla, las empresas pueden optar por un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), que implica despidos colectivos. El proceso de ERE requiere una justificación basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y debe negociarse con los representantes de los trabajadores. Además, es necesario cumplir con los plazos y formalidades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación aplicable.

En tercer lugar, las empresas pueden optar por medidas intermedias, como la reducción de jornada o la negociación de nuevas condiciones laborales con los trabajadores, para evitar despidos masivos. Estos acuerdos deben ser negociados de buena fe y pueden requerir la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre respetando los derechos laborales y las garantías mínimas establecidas por la legislación vigente.

La conclusión de los ERTE y la posible transición a un ERE u otras medidas alternativas afectaron significativamente a la seguridad laboral y las condiciones de empleo de los trabajadores. La protección de sus derechos y la búsqueda de soluciones equitativas han sido fundamentales en este proceso, y en cualquier caso las decisiones tomadas en este contexto tendrán repercusiones directas en la viabilidad económica y la operatividad a largo plazo de las empresas.

La adecuada gestión de esta transición es crucial para asegurar la estabilidad empresarial. Además, la evolución de los ERTE a otras formas de regulación de empleo influirá en el mercado laboral y en la economía general, con posibles incrementos en las tasas de desempleo y variaciones en el poder adquisitivo de la población. Por todo ello, podemos decir que el Real Decreto-ley 8/2020 cumplió con su propósito de proporcionar un mecanismo de respuesta rápida y eficaz frente a la crisis económica y social provocada por la pandemia de COVID-19; empero, con la finalización del segundo plazo de los ERTE, las empresas se encuentran en la necesidad de adaptarse a un nuevo entorno económico, considerando alternativas como la reincorporación de trabajadores, la transición a ERE o la implementación de acuerdos específicos. La aplicación de estas opciones, dentro del marco jurídico establecido, será determinante para la estabilidad laboral y económica en el periodo post-pandemia.

Dentro de las opciones elegidas por la gran mayoría de empresas multinacionales, la más elegida ha sido la decantación por los ERES, presentando varios casos que se han dado en diferentes sectores de la actividad empresarial.

Unos de los casos más mediáticos de multinacionales fue el anuncio de Twitter Spain SL, empresa propiedad del multimillonario Elon Musk de proceder con

despidos masivos que generó una respuesta inmediata y contundente de los principales sindicatos en España, UGT y CC.OO., quienes han instado a la empresa a cumplir estrictamente con la legislación laboral española. Este caso pone de relieve las complejidades y consecuencias del uso de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en el contexto español, particularmente por parte de multinacionales extranjeras que deben adaptarse a las normativas nacionales.

La legislación española en materia de despidos colectivos, específicamente regulada en el Real Decreto 1483/2012, obliga a las empresas que planean un ERE a abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores, con una duración mínima de 15 días. Este proceso debe ser comunicado a la autoridad laboral competente, la cual supervisa el cumplimiento de los procedimientos legales y las negociaciones entre las partes. La finalidad de estas disposiciones es garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos, promoviendo una negociación justa y transparente que busque minimizar los impactos negativos del despido colectivo.

El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha subrayado la obligatoriedad de estas normativas en su cuenta de Twitter, advirtiéndole a Twitter Spain SL de que cualquier incumplimiento puede llevar a que los despidos sean declarados nulos, lo que implicaría para la empresa tener que readmitir a los empleados afectados. Esta declaración resalta la importancia del marco jurídico español en la protección de los trabajadores frente a decisiones unilaterales y potencialmente arbitrarias por parte de las empresas.

La situación de los empleados de Twitter en España, quienes han recibido comunicaciones anunciando recortes significativos en la plantilla, ejemplifica los desafíos que enfrentan los trabajadores en un mercado laboral globalizado. Los documentos recibidos por los trabajadores detallan información sobre posibles indemnizaciones y la legislación aplicable, pero también reflejan la incertidumbre y la falta de estabilidad que caracterizan estos procesos.

El impacto de estos despidos es importante, en primer lugar, el anuncio de Twitter de reducir su plantilla global en un 50%, con más de 3.700 rescisiones de contratos, subraya la volatilidad del empleo en el sector tecnológico.

Sorprendentemente, ningún trabajador de Twitter en España ha denunciado la situación, según Comisiones Obreras y UGT, esto se debe en parte a que el salario medio de estos empleados era de 100.000 euros anuales y no había representación legal en Twitter España. La indemnización mínima por ley es de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de 12 mensualidades, lo cual es favorable para una plantilla joven. Además, la experiencia en una empresa

reconocida como Twitter aumenta la confianza de los empleados en encontrar rápidamente un nuevo trabajo. En resumen, los trabajadores están satisfechos con la indemnización y no han buscado revocar los despidos, permitiendo que Twitter evite las consecuencias legales.

Este caso de los despidos masivos en Twitter Spain SL evidencia la relevancia de la normativa laboral española en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de prácticas empresariales responsables.

La intervención de los sindicatos y la posible nulidad de los despidos en caso de incumplimiento de la ley subrayan la importancia de la negociación y el diálogo en estos procesos. Este caso también sirve de precedente para otras empresas que prevean llevar a cabo EREs, destacando la necesidad de ajustarse a la normativa vigente en materia de despidos colectivos a pesar de que en este caso los trabajadores no hayan decidido impugnar la decisión empresarial. La situación refleja los desafíos del mercado laboral globalizado, donde la estabilidad y la certeza pueden verse comprometidas, pero también subraya el papel crucial de una legislación robusta y la representación sindical en la defensa de los derechos laborales.

El Impacto de los ERES en la Banca Post-COVID y la Digitalización

Otro caso en el que los Expedientes de Regulación de Empleo se han convertido en una herramienta crucial es en la banca. En este sector además de los procesos de ajuste laboral motivados por la pandemia, la digitalización del sector financiero y el desarrollo de la inteligencia artificial (IA) han generado nuevos desafíos en el mercado laboral bancario. Todo esto ha provocado cambios en un sector fundamental de la economía española, estamos hablando de una reestructuración bancaria que ha afectado a más de 18.000 empleados de las mayores entidades bancarias del país entre 2021 y 2022, lo que supone la mayor reestructuración de plantilla del sector desde que hay registros.

La pandemia aceleró el proceso de digitalización en el sector bancario, llevando a una mayor automatización de procesos y servicios. Esto, combinado con el avance de la IA, ha transformado la forma en que operan las entidades financieras y ha impactado en la demanda de habilidades laborales. Como resultado, muchos empleados se enfrentan a la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y roles, mientras que otros puestos de trabajo se vuelven redundantes, lo que ha supuesto sólo en el año 2021 el cierre del 20,4 % de sucursales totales con respecto al 2019. Un año después, a finales del 2022 el número total de sucursales bancarias en España se situó en 13.800, lo que representa una reducción del 10% respecto al año anterior y se sitúa muy por debajo de las más de 40.000 sucursales existentes antes de la crisis de 2008.

En torno a 4900 sucursales bancarias se han cerrado en España desde 2019 resaltando además una exclusión financiera en zonas rurales y provincias como Salamanca, Palencia o Ávila. Esta reducción ha sido impulsada tanto por la pandemia como por las fusiones bancarias recientes, intensificando la disminución de la red de oficinas, que ahora es un 28% inferior a la del primer trimestre de 2020.

En el caso de CaixaBank, BBVA, Santander y Sabadell, los ERES no solo responden a la necesidad de ajustar las plantillas debido a la crisis económica derivada de la pandemia, sino también a la reestructuración necesaria para enfrentar los desafíos de la digitalización. La sobredemanda de solicitudes de salida voluntaria refleja la preocupación de los empleados por la estabilidad laboral en un entorno cambiante y altamente tecnológico.

El cierre de oficinas, la implementación de servicios digitales y la automatización de procesos son parte de la estrategia de las entidades bancarias para adaptarse al nuevo panorama financiero. Sin embargo, estas transformaciones también plantean interrogantes sobre el futuro del empleo en el sector y la necesidad de desarrollar habilidades digitales y tecnológicas entre los trabajadores.

Los despidos masivos en el sector bancario han afectado a aproximadamente 19,000 trabajadores, representando el 12% del total de empleados del sector, generarán un costo estimado de 4,400 millones de euros. Esta suma se distribuirá en forma de indemnizaciones por salidas voluntarias y prejubilaciones. Según datos de The Objective, los empleados afectados recibirán indemnizaciones significativamente superiores a las condiciones de los ERE en otras empresas, con montos que oscilan entre los 167,600 euros y los 292,000 euros de media.

El acuerdo de regulación de empleo de Unicaja implicó un gasto medio de 243,000 euros por empleado. Unicaja destinó 368 millones de euros para cubrir las indemnizaciones y prejubilaciones de hasta 1,513 empleados, como parte de un plan de ajuste derivado de la absorción de Liberbank y la búsqueda de sinergias, en este caso a diferencia de los demás, el ERE tiene su origen en la absorción de una empresa por la otra, para la eliminación de puestos redundantes, y para mejorar la relación coste beneficio de la nueva estructura empresarial.

Las condiciones para las bajas voluntarias en Unicaja incluyeron primas por antigüedad, hasta un 65% del salario bruto durante siete años en caso de prejubilación, y 40 días de indemnización por año trabajado con un tope de 36 mensualidades en caso de renuncia. Las diferencias en las condiciones de salida entre entidades bancarias son leves, pero cada una fija diferentes umbrales y criterios según la tipología de salida.

En comparación, Sabadell, con un gasto total de 574 millones de euros para aproximadamente 3,400 empleados, ofrecerá las indemnizaciones más bajas, limitadas a unos 167,000-169,000 euros por empleado. Por otro lado, CaixaBank destinará cerca de 1,884 millones de euros para financiar el ERE más grande en la historia de la banca, con un costo promedio por empleado de aproximadamente 292,000 euros para los 6,425 empleados afectados por la integración de Bankia. (Acta ERE Caixa)

El Santander y BBVA también han acordado sumas menos reducidas en comparación con sus competidores. El Santander ha destinado alrededor de 700 millones de euros para financiar los despidos de aproximadamente 3,000 empleados, con un costo promedio por empleado de 195,000 euros, mientras que BBVA gastará 720 millones de euros para reducir su personal en cerca de 3,000 efectivos, con un costo promedio de 245,000 euros por empleado.

Por último, Ibercaja ha destinado 151 millones de euros para reducir su plantilla en 750 trabajadores, con un coste promedio de indemnización de algo más de 201,000 euros por empleado.

Como podemos observar los ERES en la banca española no solo estuvieron motivados por la crisis económica post-COVID, sino también por la necesidad de adaptarse a la digitalización y las nuevas condiciones del mercado. Estos procesos de ajuste laboral reflejan la transformación profunda que experimenta el sector financiero y plantean desafíos significativos para los trabajadores y las entidades bancarias en su conjunto.

Caso Orange

En junio de 2021, Orange España y los sindicatos CC. OO, UGT, y USO alcanzaron un acuerdo para la implementación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que afectaría a 400 empleados, una reducción desde los 485 inicialmente propuestos. Este acuerdo se logró tras intensas negociaciones y la introducción de varias mejoras significativas que facilitaron la aceptación por parte de los sindicatos y empleados.

En cuanto a los detalles del acuerdo este presenta varios apartados, el primero de ellos, la adscripción voluntaria por la cual los empleados tuvieron la opción de adscribirse voluntariamente al ERE. La empresa, sin embargo, mantuvo la capacidad de veto o de diferir las salidas según las necesidades de producción.

La posibilidad de salida se extendió a todos los territorios y equipos, exceptuando aquellos considerados estratégicos para la compañía, como los departamentos de ciberseguridad, grandes cuentas y KAM (Mánager de Cuentas Clave). No obstante, los miembros de estos equipos podían optar por prejubilaciones si cumplían los requisitos necesarios.

Hay que mencionar que quedaron excluidos del ERE los trabajadores expatriados, impatriados, y empleados en excedencias voluntarias o forzosas.

En cuanto a la indemnización, la máxima para los adscritos al ERE se estableció en 62 días por año trabajado para salarios inferiores a 27.000 euros.

Para los salarios inferiores a 30.000 euros, la indemnización fue de 61 días; para los salarios inferiores a 35.000 euros, 60 días; para los salarios inferiores a 40.000 euros, 59 días; para los salarios inferiores a 50.000 euros, 58 días; y para los salarios superiores a 50.000 euros, 57 días.

Y los empleados contratados a partir de 2019 recibieron una indemnización de 20 días por año trabajado, mientras que para los mayores de 65 años fue de 33 días.

Se estableció un tope indemnizatorio de 42 mensualidades para aquellos con salarios fijos brutos superiores a 50.000 euros.

También se acordaron las condiciones de las prejubilaciones, el número máximo de prejubilaciones se incrementó a 200, disponibles para empleados que cumplieran 54 años antes del 31 de diciembre de 2022. Si no se alcanzaba este número, podrían adscribirse aquellos que cumplieran 54 años antes del 31 de diciembre de 2023.

Las rentas de prejubilación se definieron como el 85% del salario regulador neto para empleados de 54 a 55 años, y el 87% para los mayores de 56 años.

Para empleados de 54 a 59 años, las rentas se abonarían hasta los 63 años y el Complemento de Excedencia Especial (CES) hasta los 65 años. Para aquellos entre 60 y 64 años, se ofreció la opción de escoger un plan de rentas hasta los 65 años. Las rentas y el CES se incrementarían en un 1% anual.

Además, se acordaron una serie de beneficios adicionales como que los adscritos al ERE mantendrían el seguro médico durante dos años, siempre y cuando no encontraran empleo. (Acuerdo ERE Orange 2021)

El acuerdo entre Orange y los sindicatos refleja un equilibrio entre las necesidades empresariales de reducir costos y las demandas de los empleados para recibir indemnizaciones y beneficios adecuados.

La negociación incluyó medidas específicas para proteger a los empleados más vulnerables, como aquellos mayores de 54 años, asegurando una salida voluntaria y ordenada. Este caso ejemplifica cómo las grandes empresas pueden manejar reestructuraciones de personal en colaboración con los sindicatos, garantizando un proceso transparente y justo para los trabajadores afectados.

Caso NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.

El 5 de agosto de 2020 se llevó a cabo una reunión en el proceso de despido colectivo iniciado por NISSAN MOTOR IBERICA, S.A. (NMISA). Las partes implicadas se reunieron telemáticamente para discutir y negociar los términos del despido, que afectaría a un máximo de 2,525 trabajadores de los centros de Zona Franca, Montcada i Reixac, Sant Andreu de la Barca y Nissan Distribution Center (NDS).

El 22 de junio de 2020, la Dirección de NISSAN comunicó formalmente a los representantes de los trabajadores (RLT) su intención de proceder con un despido colectivo. Este anuncio dio inicio a una serie de reuniones entre ambas partes, con el objetivo de negociar los términos y condiciones del despido. La empresa alegó causas productivas y organizativas para justificar el despido colectivo.

Desde el 30 de junio hasta el 5 de agosto de 2020, se celebraron ocho reuniones entre los representantes de la empresa y los trabajadores. Durante estas sesiones, se discutieron ampliamente las causas del despido y se presentó la documentación necesaria para respaldarlas. La empresa respondió a todas las preguntas planteadas por los representantes de los trabajadores y se exploraron diversas medidas para mitigar el impacto del despido.

El 30 de julio de 2020, comenzó una reunión clave del período de consultas, que se extendió hasta el 31, que se prorrogó hasta el 5 de agosto para permitir más tiempo de negociación en busca de un acuerdo.

El 5 de agosto de 2020, las partes alcanzaron un preacuerdo que posteriormente fue ratificado por la Asamblea de Trabajadores, convirtiéndose en el acta final del acuerdo del período de consultas, esta negociación se dio por finalizada con resultado de acuerdo entre las partes.

En el contenido del acuerdo final se reconocen como causas del despido las productivas y organizativas que justificaban el despido de hasta 2,525 trabajadores distribuidos entre los diferentes centros de trabajo. La Representación de los Trabajadores aceptó las causas expuestas en la Memoria Jurídica y el Informe Técnico proporcionado por la empresa. Se establecieron criterios para determinar qué trabajadores serían afectados por el despido, dando prioridad a aquellos que voluntariamente quisieran ser incluidos. Además, se consideró la antigüedad en la empresa conforme a los convenios colectivos aplicables.

Dentro de los trabajadores Afectados encontramos:

- Colectivo de Prejubilables: Hasta 340 personas nacidas antes del 31 de diciembre de 1966 causarían baja obligatoria bajo condiciones específicas.
- Colectivo de Planes de Rentas: Hasta 535 personas nacidas entre el 1 de enero de 1967 y el 31 de diciembre de 1969 causarían baja obligatoria bajo condiciones específicas.
- Contratos de Trabajo Excedentes: Hasta 1,647 personas nacidas a partir del 1 de enero de 1970 causarían baja obligatoria bajo condiciones específicas.

Se acordó un período de implementación del despido colectivo, entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de junio de 2022. La empresa se comprometió a mantener la producción hasta el 31 de diciembre de 2021, asegurando el normal desarrollo de la actividad productiva. También se acordó que la empresa mantendría las instalaciones productivas en el estado actual hasta el 31 de diciembre de 2021. Ambas partes se comprometieron a mantener la paz social y los estándares de calidad y productividad habituales.

En cuanto a las condiciones aplicables a la extinción de contratos:

Prejubilaciones: Los trabajadores prejubilables recibirían un plan que complementarían las prestaciones por desempleo hasta el 90% del salario teórico neto vigente hasta alcanzar la edad de 62 años, y el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta los 63 años.

Planes de Rentas: Los trabajadores nacidos entre 1967 y 1969 recibirían un complemento del salario teórico neto (85% para 1967, 80% para 1968 y 75% para 1969) hasta los 61 años, junto con el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social.

Indemnizaciones: Los trabajadores no prejubilables ni incluidos en los planes de rentas recibirían una indemnización de 60 días de salario por año de servicio. Aquellos que obtuvieran un nuevo puesto de trabajo en el proceso de reindustrialización recibirían una indemnización de 50 días de salario por año de servicio más un lineal de 750 euros por año de servicio. (Acta final eres Nissan)

La empresa se comprometió a no realizar despidos traumáticos hasta el 31 de diciembre de 2021. Se buscarían alternativas para evitar despidos, como la aportación de carga de trabajo adicional, medidas de flexibilidad y la movilidad de trabajadores entre plantas. También se explorarían medidas de flexibilidad, como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, y la colaboración con las Administraciones Públicas para compensar el sobre coste del exceso de personal.

Caso Vodafone

El ERE en Vodafone España tras la compra por Zegona ,una gestora británica que adquirió Vodafone España por 5.000 millones de euros. Este ERE anunciado afecta a 1.198 empleados, lo que representa más del 36% de la plantilla de Vodafone España.

Este ajuste se justifica por varios factores clave:

Deterioro Financiero y Comercial: Vodafone España ha experimentado una disminución del 8% en sus ingresos totales y la pérdida de aproximadamente 400.000 clientes de contrato en los últimos dos años. La competencia, especialmente de compañías como Digi, ha sido un factor importante en esta pérdida de clientes.

Necesidad de reestructuración: Para recuperar la competitividad y adaptarse a la nueva realidad del mercado, Zegona considera que es urgente efectuar un cambio organizativo y operativo. Esto implica redimensionar la estructura de Vodafone España para mejorar su eficiencia.

Vodafone ha convocado a los representantes de los trabajadores para iniciar el periodo de consultas, que durará un mes. Durante este tiempo, ambas partes negociarán los términos del despido colectivo, incluyendo las indemnizaciones y la posible reducción del número de afectados. La mesa de negociación se constituirá en un máximo de 15 días.

Vodafone España, afirma que este ajuste es necesario para garantizar la viabilidad y competitividad futura de la empresa. La compañía ha expresado su intención de abordar el procedimiento de manera responsable y dialogante.

Por su parte UGT ha expresado su disposición a negociar de buena fe para minimizar el impacto sobre el empleo y mejorar las condiciones para los afectados. Sin embargo, el sindicato ha criticado duramente la gestión de Vodafone España, calificándola de falta de visión estratégica y de servilismo ante la voracidad de los accionistas. UGT también lamenta que la administración no exigiera garantías para el empleo durante la aprobación de la venta a Zegona.

Este ERE es el quinto que Vodafone España ha presentado en los últimos 11 años. Anteriormente, la compañía acordó ERES en:

2013: Primer ERE significativo en esta serie de ajustes.

2015: Después de la integración de Ono, afectó a numerosos empleados.

2019: Supuso la salida de cerca de 1.000 trabajadores y unas 100 prejubilaciones.

2021: Afectó a cerca de 450 personas debido al impacto de la pandemia de COVID-19. En conclusión, el ERE presentado por Zegona en Vodafone España

es parte de un esfuerzo por reestructurar y redimensionar la empresa en respuesta a los desafíos financieros y de mercado. Este ajuste, aunque drástico, se enmarca en una tendencia de reestructuración que ha afectado a toda la industria de telecomunicaciones en España, incluyendo a otras empresas como Telefónica y Avatel. Las negociaciones con los representantes de los trabajadores serán cruciales para determinar el impacto final de este ERE en la plantilla de Vodafone España.

VIII. Posibles mejoras de los ERES y ERTES

En tiempos de crisis económica y laboral, como los que enfrentamos actualmente, la implementación efectiva de medidas como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) se convierte en una necesidad imperiosa para proteger tanto a los trabajadores como a las empresas. Sin embargo, la aplicación exitosa de estos procedimientos requiere de un enfoque integral que promueva la transparencia, la colaboración y la adaptabilidad en el sistema.

Uno de los pilares fundamentales para mejorar la aplicación de los ERTE y ERE es el establecimiento de canales directos de comunicación entre empleados, sindicatos y empleadores. Estos canales permiten resolver dudas y conflictos de manera rápida y eficaz, promoviendo así un clima laboral más transparente y colaborativo. Además, la creación de plataformas digitales de comunicación, como portales en línea, facilita la interacción y el intercambio de información en tiempo real, contribuyendo a una mayor eficiencia en la gestión de estos procedimientos.

La programación de reuniones periódicas entre representantes de los diferentes actores involucrados, tales como empleados, sindicatos y empleadores, es otra medida clave para abordar problemas emergentes de manera colaborativa y encontrar soluciones consensuadas. Del mismo modo, el envío regular de boletines electrónicos y físicos con actualizaciones sobre el estado de los procedimientos y cambios legislativos mantiene informados a los trabajadores y empleadores, promoviendo la transparencia y la claridad en la aplicación de estas medidas.

Sin embargo, la mejora continua del sistema requiere también de un monitoreo y evaluación regular de su impacto y efectividad. Para ello definir indicadores de desempeño y publicar informes trimestrales que analicen los datos recopilados permite identificar áreas de mejora y ajustar las políticas según sea necesario. Además, la realización de auditorías independientes periódicas garantiza la transparencia y precisión de la información, fortaleciendo la confianza en el sistema.

Es fundamental recoger y analizar el feedback de todas las partes involucradas, incluyendo empleados, sindicatos y empleadores, para evaluar el impacto real de las políticas implementadas y hacer los ajustes necesarios. La consulta con las partes interesadas, así como la creación de comités de consulta, compuestos por representantes de diferentes sectores, asegura que las mejoras en el sistema reflejen las necesidades y preocupaciones de todos los involucrados.

Además, la colaboración con instituciones educativas para ofrecer programas de formación y certificación a los trabajadores en ERTE es esencial para mejorar su cualificación laboral y facilitar su reintegración en el mercado laboral. Ofrecer becas, subvenciones y programas de educación continua promueve el desarrollo profesional y personal de los trabajadores afectados.

Por otro lado, se deberían fortalecer las cláusulas de mantenimiento del empleo tras un ERTE y proporcionar apoyo psicológico y asesoramiento financiero a los trabajadores afectados por estos procedimientos. La implementación de bonificaciones para empresas que realicen formación profesional durante los periodos de ERTE y el refuerzo de la inspección laboral con sanciones más estrictas son medidas que garantizan el cumplimiento de las regulaciones y promueven la justicia y la equidad en el sistema.

La implementación de estas medidas ayudaría a mejorar la eficacia, equidad y sostenibilidad del sistema de ERTES y ERES en España, garantizando la protección de los trabajadores y la viabilidad económica de las empresas en tiempos de crisis. Es necesario un enfoque multidimensional que promueva la colaboración, la transparencia y la adaptabilidad en la aplicación de estos procedimientos, con el objetivo de asegurar un impacto positivo y duradero en el mercado laboral y la economía en su conjunto.

IX. Conclusiones

Desde su implementación masiva en 2020, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han sido una herramienta crucial para mitigar los efectos económicos de la pandemia de COVID-19 en España.

En los momentos más críticos de la crisis sanitaria, cuando la actividad económica se vio drásticamente reducida debido a las restricciones para controlar la propagación del virus, los ERTE permitieron a las empresas suspender temporalmente los contratos laborales sin recurrir a despidos masivos.

Esta medida no solo salvaguardó los empleos, sino que también proporcionó una fuente de ingresos a millones de trabajadores afectados, manteniendo así la cohesión social y económica durante la fase más aguda de la pandemia. Por otro lado, el análisis de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) muestra una evolución clara en el uso de los ERTE.

En marzo de 2020, más de tres millones de trabajadores estaban bajo este régimen, reflejando la magnitud del impacto de la pandemia. Sin embargo, a medida que las medidas de control sanitario y las campañas de vacunación comenzaron a surtir efecto, la economía empezó a recuperarse lentamente.

Para noviembre de 2020, el número de trabajadores en ERTE había disminuido significativamente a menos de 800,000. Este descenso continuó de manera sostenida, y para abril de 2024, solo 11,000 trabajadores seguían afectados por un ERTE. Asimismo, el Real Decreto-ley 30/2020 jugó un papel fundamental en esta adaptación. Introdujo flexibilidad en los ERTE, permitiendo a las empresas ajustar su fuerza laboral según la demanda, mientras aseguraba la continuidad de los contratos laborales y proporcionaba bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Esta flexibilidad fue crucial para que las empresas pudieran gestionar los altibajos de la demanda sin recurrir a despidos, facilitando así una recuperación económica gradual y sostenida.

En cuanto a los pros y contras de los ERTE, cabe destacar los siguientes puntos a favor: la flexibilidad y protección del empleo, que permitieron a las empresas ajustar sus plantillas sin recurrir a despidos permanentes, preservando el capital humano y evitando un aumento brusco del desempleo; la reducción de costos operativos, ya que al suspender temporalmente contratos o reducir la jornada laboral, las empresas pudieron disminuir sus gastos laborales durante los periodos de baja demanda; y el apoyo gubernamental, con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y prestaciones por desempleo que garantizaron un ingreso mínimo para los trabajadores afectados, aliviando así la carga financiera tanto para las empresas como para los empleados.

Sin embargo, también hubo puntos en contra, como la inseguridad laboral, ya que la implementación de ERTE generó incertidumbre entre los empleados sobre la estabilidad de sus empleos e ingresos futuros, afectando la moral y el compromiso laboral; el impacto psicológico, con ansiedad y estrés asociados a la posibilidad de perder el empleo o enfrentar una reducción de ingresos, afectando el bienestar psicológico de los trabajadores; la reducción de ingresos, ya que durante los periodos de suspensión temporal del empleo, los trabajadores experimentaron una disminución en sus ingresos, afectando su capacidad económica y su calidad de vida; y la precarización del empleo, ya que la recurrencia a los ERTE pudo fomentar la precarización del empleo, con trabajadores sujetos a contratos temporales o a tiempo parcial.

En términos del impacto en el mercado laboral español, el Real Decreto-ley 8/2020, que introdujo medidas urgentes para mitigar el impacto económico de la pandemia, se centró en proteger el empleo mediante la suspensión temporal de contratos o la reducción de la jornada laboral. Esta normativa fue efectiva en evitar despidos masivos y proporcionar alivio económico tanto a empresas como a trabajadores. A medida que los ERTE específicos por causa COVID finalizaron, las empresas se enfrentaron a la necesidad de adaptarse a una nueva realidad económica.

Las opciones incluían la reincorporación de trabajadores, la transición a Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) o la implementación de medidas intermedias como la reducción de jornada. Estas decisiones tuvieron un impacto significativo en la seguridad laboral y las condiciones de empleo de los trabajadores, y la adecuada gestión de esta transición fue crucial para asegurar la estabilidad empresarial.

Por ejemplo, en el sector tecnológico, un caso relevante fue el de Twitter Spain SL, que anunció despidos masivos. Este caso subrayó las complejidades y consecuencias del uso de ERE por parte de multinacionales, especialmente en el contexto español. La normativa laboral española protege a los trabajadores mediante la obligación de consultas y negociaciones con los representantes de los trabajadores, garantizando que los despidos colectivos sean justificados y negociados de manera justa.

En el sector bancario, los ERE se utilizaron no solo por la crisis económica post-COVID, sino también por la digitalización del sector. La reestructuración afectó a más de 18,000 empleados entre 2021 y 2022, reflejando la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y cambios en el mercado. El cierre de sucursales y la automatización de procesos son parte de esta estrategia, planteando desafíos significativos para los trabajadores y las entidades bancarias.

En conclusión, los ERTE demostraron ser una herramienta eficaz para mitigar los efectos económicos de la pandemia de COVID-19 en España, proporcionando flexibilidad a las empresas y protección a los trabajadores. Sin embargo, también presentaron desafíos significativos, como la inseguridad laboral y la reducción de ingresos para los trabajadores afectados.

A medida que la economía se recupera y las empresas se adaptan a la nueva realidad post-pandemia, es fundamental gestionar adecuadamente la transición de los ERTE a otras formas de regulación de empleo para asegurar la estabilidad laboral y económica a largo plazo. La experiencia de los ERTE durante la pandemia proporciona lecciones valiosas para futuras crisis, subrayando la importancia de un enfoque equilibrado y equitativo en la protección del empleo y la estabilidad económica.

X. Reflexiones Personales

La elección de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) como tema de mi Trabajo de Fin de Grado fue motivada por mi interés en entender las dinámicas del mercado laboral español y las políticas que pueden mitigar los efectos adversos en tiempos de crisis económica. Los ERE se han convertido en un instrumento crucial en la gestión laboral, especialmente en contextos de recesión económica y reestructuración empresarial.

A través de mi investigación, he profundizado en el marco legal y las implicaciones sociales y económicas de esta herramienta, y he podido observar de primera mano su relevancia en el contexto actual.

La importancia de los ERE no puede subestimarse, especialmente en un país como España, donde el desempleo ha sido históricamente un desafío significativo. Durante la pandemia de COVID-19, los ERE, junto con los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), jugaron un papel fundamental para evitar despidos masivos y proporcionar un colchón de seguridad tanto a empleados como a empresas. Esta investigación me ha permitido comprender cómo los ERE pueden ser utilizados no solo como una medida de emergencia, sino también como una estrategia de largo plazo para la reestructuración y adaptación de las empresas a nuevas realidades económicas.

A través del análisis de casos específicos, como los despidos masivos en Twitter Spain SL y las reestructuraciones en el sector bancario, he podido identificar las diferentes formas en que los ERE afectan a las empresas y a los trabajadores. Estos ejemplos destacan la necesidad de un equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales. La normativa laboral española, que obliga a consultas y negociaciones con los representantes de los trabajadores, garantiza que los despidos colectivos sean gestionados de manera justa y equitativa. Este aspecto de la legislación laboral es vital para mantener la cohesión social y evitar conflictos laborales que podrían surgir de decisiones unilaterales.

Además, mi investigación ha subrayado la importancia de adaptar las políticas de empleo a los cambios tecnológicos y de mercado. En el sector bancario, por ejemplo, la digitalización ha llevado a la automatización de procesos y al cierre de sucursales, afectando a miles de empleados. Los ERE, en este contexto, no solo se utilizan para reducir costos, sino también para redirigir recursos hacia áreas más innovadoras y competitivas. Esta transición, aunque necesaria, plantea desafíos significativos tanto para los trabajadores, que deben adaptarse a nuevas habilidades y roles, como para las empresas, que deben gestionar la reestructuración de manera responsable y sostenible.

Reflexionar sobre la importancia de los ERE me ha proporcionado una visión más amplia de las políticas de empleo y su impacto en la sociedad. He aprendido que los ERE, cuando se gestionan adecuadamente, pueden ser una herramienta valiosa para la adaptación y supervivencia de las empresas en tiempos de cambio. Sin embargo, también he reconocido los riesgos asociados, como la precarización del empleo y la reducción de ingresos para los trabajadores afectados. Esta dualidad me ha hecho valorar la necesidad de políticas laborales equilibradas que protejan tanto a las empresas como a los trabajadores.

En términos personales, investigar sobre los ERE me ha reafirmado la importancia de seguir un enfoque basado en la justicia y la equidad en mi futura carrera profesional. He desarrollado una mayor sensibilidad hacia los problemas laborales y una comprensión más profunda de las medidas necesarias para fomentar un entorno laboral justo y sostenible. Esta experiencia ha sido invaluable, no solo por el conocimiento adquirido, sino también por la claridad que me ha brindado sobre cómo puedo contribuir positivamente al campo de la gestión laboral y las políticas públicas.

En conclusión, la elección de los Expedientes de Regulación de Empleo como tema de mi TFG ha sido una decisión profundamente enriquecedora. Me ha permitido explorar un área crucial del mercado laboral, entender sus complejidades y reconocer la importancia de políticas equilibradas y justas. Esta investigación no solo ha ampliado mi conocimiento académico, sino que también ha moldeado mi perspectiva profesional, subrayando la importancia de la equidad y la justicia en la gestión de empleo.

XI. Bibliografía

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-21160>

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9542>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13419>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11416>

Acuerdo de finalización del período de consultas en procedimiento de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones en CaixaBank, S.A. Comisiones Obreras.

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/acta%20ere%20caixa.pdf>

Acuerdo de la comisión negociadora en el procedimiento de despido colectivo de Orange España S.A.U. Comisiones Obreras.

<http://www.ccoo-orange.es/wp-content/uploads/2021/07/Acuerdo-ERE-OSP-2021.pdf>

Acta final del expediente de despido colectivo en Nissan Motor Ibérica, S.A., para sus centros de zona Franca, Montcada I Reixac, Sant Andreu de la Barca y Nissan Distributions Center (NDS). Comisiones Obreras.

<https://nissan.ccoo.cat/acta-final-del-expediente-de-despido-colectivo-ex-art-51-del-estatuto-de-los-trabajadores-en-nissan-motor-iberica-s-a-para-sus-centros-de-zona-franca-montcada-i-reixac-sant-andreu-de-la-barca-y/>

Boletines de noticias Red, Seguridad Social, Afectados por ERTes. Seguridad Social.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/5300/7855>

Departamento de Seguridad Nacional, .2020. CORONAVIRUS (COVID-19) -SEGURIDAD FRENTE A PANDEMIAS Y EPIDEMIAS

<https://www.dsn.gob.es/es/actualidad/seguridad-nacional-ultima-hora/coronavirus-covid-19-seguridad-frente-pandemias-7>

Terán, M. 2022. La razón por la que los trabajadores de Twitter España no piden la nulidad del despido. El Economista.es

<https://www.eleconomista.es/tecnologia/noticias/12060663/11/22/Este-es-el-motivo-por-el-que-los-trabajadores-de-Twitter-Espana-no-piden-la-nulidad-del-despido-.html>

