

# La regulación temporal de empleo y los mecanismos de sostenibilidad



Josep Ginesta

El impacto en el mercado de trabajo de la crisis sanitaria ha tenido unas características poco habituales y quizás excepcionales, sólo comparable, para algunos, al *crac* de 1929. La celeridad del impacto –cese de actividades a gran escala inmediata–, la temporalidad de afectación –corto y medio plazo, con tendencia a la recuperación–, y la severidad –suspensión de empleo y pérdida de puestos de trabajo intensa con indicadores jamás conocidos–, son los elementos que la han caracterizado. La recuperación está en la esquina, pero con múltiples incertidumbres y mucho más lenta de lo esperado. Nuevas cepas, efectividad limitada de vacunas, lejanía de la inmunidad de grupo, limitan aún las actividades económicas. A lo que debe añadirse el encarecimiento de materias primas en algunos sectores, la fractura de cadenas de suministro de componentes, y el encarecimiento del transporte, por citar sólo algunas de las variables de contexto que impactarán en la recuperación.

Uno de los mecanismos más extendidos de contención del impacto en el mundo del trabajo han sido los de regulación temporal –ERTE–, que han permitido atenuar la pérdida definitiva de puestos de trabajo, sin llegar a conseguirlo por completo. El coste de estos instrumentos para las arcas públicas en España es muy alto: se estima en 38.000 millones de euros.

En el punto álgido de la pandemia (42 millones de personas), uno de cada cuatro trabajadores europeos estuvieron afectados –o amparados– por algún mecanismo de regulación temporal. Con fórmulas y características distintas, pero con un objetivo común, Europa estableció un mecanismo de freno a la pérdida de empleo. Caso distinto fue la solución del modelo de cheque doméstico norteamericano, con una inversión también importante, pero que trajo consigo una pérdida intensiva de empleo en el inicio de la pandemia. Una muestra evidente de que la mejor política social es el empleo. En los dos primeros meses de pandemia, se estima que se perdieron en Estados Unidos cerca de 22 millones de empleos, un 15% del total. En España, por ejemplo, se perdieron 1,2 millones, el 6% del total.

Los ERTE, con escasa utilización (pues habían tenido un éxito intermitente en la atenuación de crisis estructurales), tuvieron que adaptarse de urgencia a la realidad del Covid-19. Se suprimieron algunas partes del trámite administrativo, especialmente en los de fuerza mayor, y se adaptaron las causas que los activaban. Por otro lado, se acompañaron de medidas de exoneración de cuotas a la Seguridad Social. De los ERTE-Covid iniciales hemos visto distintas prórrogas (desagregando causalidad en el acceso, diversificando exoneraciones de cuotas a la seguridad social, modificando trámites), con el objetivo de ir adaptando el mantenimiento de la preservación del empleo a la progresiva recuperación de la actividad. Si-guen, hasta el momento, 263.000 personas afectadas por estos ERTE, lejos ya de los 3,5 millones que tuvimos.

Dichas prórrogas han llegado a menudo demasiado tarde, como puede suceder ahora. El plazo de los expedientes activos vence el 30 de septiembre y la primera reunión para su negociación con los agentes sociales se

fijó para el pasado día 16. Lógicamente, la planificación del flujo financiero y de la preservación de empleo necesita de tiempo para la toma de decisiones, y en cada demora se han perdido unos miles de puestos de trabajo.

Se han lanzado mensajes acerca de su inminente prórroga, pero por supuesto aquello que acaba permitiendo su utilización son las condiciones con las que puedan llevarse a cabo, la letra del BOE donde se concretan, y esto no debería hacerse esperar demasiado. Y, en esta ocasión, mediante un plazo de tiempo más largo para asegurar que no desaparezcan hasta que se haya llevado a cabo la reforma laboral que se encuentra en fase de negociación, en la que se ha abierto la posibilidad de que se introduzcan mecanismos de sostenibilidad en el empleo (MSE) como medida estructural del mercado de trabajo para atenuar las situaciones de crisis.

## Instrumentos preventivos

También es cierto que se ha diagnosticado que estos mecanismos han mantenido un contingente de empleos *zombi* en nuestra economía, que acabarán desapareciendo. Pero también lo es que, para afrontar un futuro incierto y volátil, se hace imprescindible mantener ins-



José Luis Escrivá, ministro de Seguridad Social.

trumentos que preventivamente, en situaciones de crisis, permitan preservar el máximo número de puestos de trabajo y el máximo número de empresas posible, mediante suspensiones o reducciones de empleo que atenúen las tensiones en la viabilidad empresarial. Para evitar la anestesia empresarial, habrá que acertar mucho en las circunstancias que permitan su activación.

El planteamiento inicial de este nuevo mecanismo MSE propuesto en las negociaciones deberá mejorarse mucho para ser útil, puesto que se proponen sólo reducciones de jornada de los trabajadores (no suspensión de contratos), y esto sólo cuando se reduzca muy drásticamente la facturación. Además, se incluyen severas salvaguardas del empleo a largo plazo. Todo ello puede convertirse en barreras de entrada demasiado grandes para un mecanismo de atenuación de las crisis empresariales. Por otro lado, deberán mejorarse los fondos financieros, que deberán cubrir las ayudas que complementen las reducciones, ayudas que difícilmente podrán cubrirse con los actuales recursos sin una reforma de la cotización a la Seguridad Social.

Secretario general de Pimec y colaborador en OBS Business School

Expansión