

## EL IMPACTO DE LA COVID SOBRE LAS RELACIONES DE EMPLEO Y TRABAJO

### *THE IMPACT OF COVID ON EMPLOYMENT AND WORK RELATIONS*

María Rosa Vallecillo Gámez <sup>a</sup>

#### Resumen

Asistimos a un marco en el que el desplome de la economía, como consecuencia de la crisis sanitaria y de las medidas adoptadas para hacerle frente, ha actuado de forma desigual, aunque generalizada en el entramado económico y, en consecuencia, sobre el comportamiento del empleo. El estado de alarma y el confinamiento de la población han hecho mella en aquellas actividades ligadas en mayor medida a los comportamientos sociales. El cambio más profundo se ha realizado en el empleo con la introducción de nuevas formas y la remodelación de las relaciones de trabajo con el objetivo de mitigar los efectos de la crisis. Todo ello perfila perspectivas diferenciales en el ámbito del empleo. En este trabajo hacemos un repaso por las instituciones más implicadas en el cambio.

**Palabras clave:** Covid-19; Empleo; Crisis; Normativa laboral; Regulación de empleo; Jornada; Salud laboral; Flexibilidad; Política de empleo

#### Abstract

*We are witnessing a framework in which the collapse of the economy, as a result of the health crisis and the measures adopted to deal with it, have acted unevenly, even though it has been widespread, in the economic structure and, consequently, on the behavior of employment. The state of alarm and the confinement of the population have struck those activities linked mainly to social behaviors. Employment has received the most dramatic change with the introduction of new ways of working and the renovation of labour relations with the aim of mitigating the effects of the aforementioned crisis. These outlines differential perspectives in the field of employment. In this paper we review the most involved institutions in these changes.*

**Keywords:** Covid-19; Employment; Crisis; Labor law; Employment regulation; Working day; Health; Flexibility; Employment policies

<sup>a</sup> Universidad de Jaén, Spain

#### Contacto

[mvgamez@ujaen.es](mailto:mvgamez@ujaen.es)

#### Financiación

PAI-SEJ 365 “Políticas de empleo, mercado de trabajo y derecho a la inserción”



## Sumario

1. Introducción	80
1.1. Las cifras del impacto la COVID 19 en el empleo: datos de afectación	81
2. La corriente continua de normas: de la hiperregulación laboral al colapso interpretativo	82
3. El empleo en fase de aletargamiento asociado a los ERTE y las limitaciones al despido	83
3.1. Inclusión de más sectores en el ERTE de fuerza mayor	84
3.2. ERTE de impedimento y limitación	84
3.3. Modificaciones en la gestión	84
3.4. Mantenimiento de las limitaciones al despido	85
3.5. Prestación del trabajador en el 70 %	85
4. El uso más intensivo del teletrabajo y la ampliación del derecho de adaptación del horario y reducción de jornada	85
5. Los nuevos protocolos empresariales de salud pública y laboral para prevenir el contagio del sar-cov-2 en los centros de trabajo	88
5.1. Las limitaciones a la privacidad y gestión de datos sensibles de empleados en el marco de la prevención de riesgos laborales	90
6. La reducción de salarios y aplicación de fórmulas de flexibilidad interna	91
7. El auge del trabajo en plataformas digitales y la incentivación de formas atípicas de trabajo	92
8. El incremento de fórmulas de trabajo débiles y con menores costes: parcialidad, temporalidad	93
9. Una mayor intervención pública y sindical en las relaciones laborales: control de fraude laboral; prohibición o condicionalidad de despidos; limitaciones en el abono de dividendos; participación pública en empresas privadas; y... ¿derogación de la reforma laboral de 2012?	94
10. Despidos colectivos e individuales como procedimiento de reducción y optimización de costes y de plantillas	95
11. El ingreso mínimo vital y la reducción de horas laborales como política de reparto del empleo	96
12. Políticas de empleo y formación: entre urgencias y viejos males	96
13. Conclusiones	97
Referencias	98

## 1. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos ante una crisis mundial, económica y de empleo sin precedentes, derivada de una alerta sanitaria que en España ha tenido un efecto disruptivo y destructivo devastador. Una de las principales consecuencias es la situación de mucha incertidumbre y poca certeza que las empresas y los trabajadores afrontan. Un virus natural conocido como SARS-COV-2 ha alterado la vida de millones de ciudadanos con un impacto muy negativo (letal en más ocasiones de las que nos gustaría) en la salud pública. Los

Gobiernos han tenido que adoptar restricciones sin precedentes a las libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos con medidas obligatorias de cierre de actividades económicas, mantenimiento de sectores esenciales, restricciones de la actividad en otros sectores y obligaciones de confinamiento de ciudadanos (Cruz Villalón, 2020), en España, bajo el amparo jurídico del estado de alarma, en función de lo previsto en el artículo 116 de la Constitución Española. El resultado para la economía y el empleo se ha mimetizado con la enfermedad, manteniéndose en una especie de “coma inducido” del que se le está haciendo muy difícil salir pese a las esperanzas que pretendía poner sobre la mesa el denominado “Plan para la transición hacia una nueva normalidad” (Orden 399/2020, de 9 de mayo). La nueva etapa de “normalidad mejor” a la que se refería Guy Ryder, Director General de la OIT, aun no ven la luz.

### 1.1. Las cifras del impacto la COVID 19 en el empleo: datos de afectación

El crecimiento económico mundial se ha, literalmente, desplomado. Las nuevas estimaciones anuales de la séptima edición del Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021), ponen de manifiesto efectos adversos generalizados en los mercados del trabajo durante el año 2020. Según esas estimaciones, a lo largo del pasado año la cantidad de horas de trabajo a escala mundial se redujo en un 8,8 % (con respecto al cuarto trimestre de 2019), equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo para una semana laboral de 48 horas. Esta pérdida es aproximadamente cuatro veces mayor que la que provocó la crisis financiera mundial de 2009. Una pérdida sin precedentes a todas las escalas.

Si tenemos en cuenta los 15 años anteriores al surgimiento de la pandemia, la cantidad promedio de horas de trabajo por cada persona en edad de trabajar presenta una oscilación entre 27 y 28 horas semanales. Ya en 2019 se había reducido este valor a 27,2 pero 2020 lo ha llevado hasta 24,7 horas semanales, lo que supone una disminución más allá de las peores crisis que se puedan recordar, puesto que este valor es aproximadamente 4 veces inferior al producido en la crisis anterior entre los años 2008 a 2009.

La pérdida de empleo en 2020, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se sitúa en 114 millones de empleos a nivel mundial, con respecto a los registros de 2019. Sin embargo, en esa estimación se infravalora la diferencia en 2020 con respecto al nivel de ocupación que se había previsto si no se hubiera producido la pandemia. El cálculo entonces eleva la pérdida de puestos de trabajo hasta 144 millones. De la evolución de la pandemia en este año 2021 dependerá que la reducción de empleo sea mayor que la reducción de horas de trabajo.

En lo que se refiere a los colectivos más afectados, las mujeres se han visto afectadas en mayor medida, en todas las regiones y en relación a todos los grupos de ingresos, situándose en un 5 %, mientras que la disminución del nivel de ocupación en los hombres ha sido de un 3,9 %. El colectivo de trabajadores jóvenes también ha sido uno de los más afectados suponiendo un 8,7 % frente al 3,7 % registrado en el caso de los adultos. no

obstante, excepto en los países de altos ingresos, los jóvenes sin empleo, o los que estaban en posición de acceder al mercado de trabajo en el corto plazo, no pasaron a estar desocupados, sino a estar fuera de la participación en el mercado laboral o bien han visto retrasada su incorporación al mismo.

El FMI señala que, en el caso de España, el PIB anual se estima que ha caído un 11.1 %; la tasa de paro ya supera el 20 %; y prevé un avance global del 5.9 %, muy por debajo del estimado en octubre de 2020, que se situaba en el 7.2 %. Por su parte, EUROFOUND —en una reciente encuesta europea sobre el impacto de la COVID 19 en las condiciones de vida y trabajo en 27 Estados de la Unión Europea con distintos parámetros referidos a pérdidas de empleos e ingresos, inseguridad financiera, optimismo, bienestar mental o confianza en el futuro, que ha incluido una muestra de 85.000 trabajadores en Europa— muestra niveles muy negativos en el caso de las respuestas recibidas desde España (Ahrendt et al., 2020).

El número de ocupados en España a finales de 2020 se sitúa en 19 344 300 personas, lo que supone un descenso del empleo de un 3,12 % en los últimos 12 meses y un incremento del desempleo de un 16,54 % con respecto al año anterior, lo que sitúa la tasa de paro en un 16,13 % al terminar el año 2020. El empleo indefinido baja en 201 500 personas y el temporal en 397 100. El número de trabajadores por cuenta propia baja 19 800 en los últimos 12 meses. Los rostros de la crisis de empleo ya muestran un cierre del 10 % de pequeñas y medianas empresas; 900 000 empleos perdidos (que afecta prioritariamente a trabajadores temporales y a menores de 35 años); y 3,3 millones de trabajadores y 700 000 empresas afectados por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), de los que el 90 % lo estarían bajo la fórmula de fuerza mayor. Asimismo, los registros de afiliados a la Seguridad Social han caído hasta una cifra de 18 458 667 afiliados, con una pérdida desde el comienzo de la COVID-19 de 947 896 ocupados. Y, finalmente, los datos de prestaciones sociales muestran que la red de soporte económica alcanza a 6 millones de trabajadores y autónomos (incluyendo prestaciones y subsidios), más del 30 por 100 de la población activa ocupada (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

## 2. LA CORRIENTE CONTINUA DE NORMAS: DE LA HIPERREGULACIÓN LABORAL AL COLAPSO INTERPRETATIVO

Desde que comenzó la pandemia, se han aprobado Decretos leyes de ámbito laboral y económico de manera acelerada, lo que ha supuesto la aparición de un Derecho laboral de nuevo cuño, con vocación inicialmente transitoria, que ha sido calificado como Derecho “en” la emergencia por la profesora Casas Baamonde (2020). Su aprobación se ha realizado ausente de consenso con los agentes sociales o con los grupos parlamentarios con un par de excepciones el RDL 18/2020 y el RDL 28/2020, se olvidado pues, con carácter general, de la autonomía colectiva lo que suma, en la aplicación práctica, numerosas zonas grises e imperfecciones.

El carácter acelerado y torrencial de las nuevas normas ha facilitado una intensa eficacia a la hora de combinar la flexibilidad extra que demandan las empresas en el periodo de la COVID-19 para evitar una espiral de cierres, quiebras y despidos y la seguridad en el empleo y la protección social. Igualmente, se han ido incorporando en el camino algunos de los colectivos más débiles (trabajadores temporales, trabajadores fijos discontinuos, empleadas de hogar, trabajadores autónomos...). Por otro lado, la vinculación de algunas instituciones laborales (ERTE, teletrabajo, prestación de cese de actividad...) a la vigencia del estado de alarma y/o sus prórrogas o modificaciones ha motivado nuevas adaptaciones y decisiones periódicas del legislador que no han dotado al proceso de claridad para una adecuada gestión.

En este contexto, no exento de complejidad, las nuevas normas laborales han dado lugar a innumerables interrogantes y grandes dosis de inseguridad jurídica, sobre todo a las empresas que se han de enfrentar a una difícil toma de decisiones. En cualquier caso, el mundo del trabajo avanza hacia la configuración de las nuevas tendencias empresariales de relaciones laborales derivadas de la COVID 19.

### 3. EL EMPLEO EN FASE DE ALETARGAMIENTO ASOCIADO A LOS ERTE Y LAS LIMITACIONES AL DESPIDO

Los ERTE se plantean como un modelo flexible y dinámico al permitir suspensiones y reducciones de jornada. Los ERTE de fuerza mayor están permitiendo una supervivencia del mercado de trabajo con menores daños colaterales, para trabajadores, empresas y administraciones públicas, sobre todo en lo que a coste se refiere. La fuerza mayor se definió de manera estricta en el artículo 22 del RDL 8/2020 con la inclusión de distintas situaciones consecuencia de la COVID-19 a las que se les reconoce causa directa en la pérdida de actividad, a saber:

- suspensiones o cancelaciones de actividad vinculados con el estado de alarma;
- falta de suministros; y
- causa sanitaria por situaciones de contagio o aislamiento preventivo.

El Gobierno, junto con los agentes sociales, acordó el 19 de enero de 2021 la prórroga de los de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 31 de mayo. Las medidas entraron en vigor el 27 de enero, mismo día de la publicación del Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (BOE nº 23 de 27 de enero de 2021), que recoge el acuerdo por el que se mantiene el esquema de exoneraciones y de prestaciones pero que agiliza los trámites administrativos e introduce pequeños cambios en los sectores.

### 3.1. Inclusión de más sectores en el ERTE de fuerza mayor

Hubo mantenimiento de los tres tipos de ERTE que se acordaron en el mes de septiembre anterior, manteniendo un esquema idéntico de exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social. El de fuerza mayor sectorial continúa para las empresas de sectores especialmente perjudicados, así como aquellas empresas de su cadena de valor o cuya facturación dependa de las primeras. Según el esquema aprobado en septiembre, estas empresas tendrán durante cuatro meses una exoneración del 85 % en las cotizaciones sociales de sus trabajadores si tiene menos de 50 empleados, y del 75 % si tienen más, reducciones que se aplicarán tanto para los trabajadores suspendidos como para los que se reincorporen a la actividad.

El listado que se consensua incluye sobre todo actividades relacionadas con el transporte, el turismo y el ocio a las que se añaden tres más: camping y aparcamiento para caravanas, las actividades de mantenimiento físico y el alquiler de medios de navegación. Pero eliminan las siguientes: fabricación de alfombras, estirado en frío y fabricación de instrumentos musicales.

### 3.2. ERTE de impedimento y limitación

Se mantiene, igualmente, el ERTE de impedimento, en tanto que figura a la que podrán acogerse todas empresas que no puedan realizar su actividad a causa de las restricciones adoptadas por las autoridades. Estos tendrán una exoneración del 100 % durante el periodo que dure el cierre, siempre que tenga menos de 50 trabajadores, y del 90 % si tiene más empleados.

En el caso de aquellas empresas cuya actividad se vea limitada solo de manera parcial por causa de la adopción de medidas administrativas, se podrán acoger al ERTE de limitación, con exoneraciones decrecientes en función el tiempo que dure el expediente. Así, el esquema de bonificaciones aplica un 100 % en el primer mes, un 90 % en el segundo, un 85 % en el tercero y un 80 % en el cuarto, siempre que la empresa cuente con menos de 50 trabajadores, en caso de superar esta cifra de empleados, cada uno de los porcentajes anteriores se verán disminuidos en un 10 %.

Asimismo, se mantiene el ERTE de limitación para aquellas empresas que vean afectada solo parcialmente su actividad por medidas administrativas, con exoneraciones decrecientes en función el tiempo que dure el expediente.

### 3.3. Modificaciones en la gestión

Las novedades incorporan la agilización de algunos trámites administrativos. Las empresas con un ERTE por limitación o impedimento no tendrán que volver a presentar una nueva reclamación colectiva, pues bastará con la comunicación de continuar acogidos. Será suficiente, para el acceso, la remisión de una comunicación en tal sentido a la autoridad laboral que haya dictado la resolución correspondiente al ERTE del que es titular

y a la representación de las personas trabajadoras. Tampoco será necesaria la remisión de una nueva solicitud colectiva de prestaciones ante el Servicio Público de Empleo.

### 3.4. Mantenimiento de las limitaciones al despido

Uno de los puntos más conflictivos en esta prórroga ha sido la cláusula de mantenimiento de empleo, que impide a las empresas en ERTE despedir a trabajadores durante los siguientes seis meses o, de lo contrario, deberán devolver todas las ayudas. La patronal CEOE había reclamado cambios para flexibilizar este punto que finalmente se mantiene igual, prorrogándose “en su estricta literalidad”, al igual que el resto de límites a las empresas en ERTE. Estos suponen que para estas empresas se prohíbe la realización de horas extras y la externalización de la actividad, la subcontratación o realizar nuevas contrataciones.

Estas empresas también mantienen los límites fijados en relación al reparto de dividendos y la prohibición de radicarse en paraísos fiscales.

### 3.5. Prestación del trabajador en el 70 %

El período de prórroga de los ERTE también mantiene hasta junio el 70 % de la base reguladora para la prestación del trabajador afectado, así como el “contador a cero” hasta 2022, es decir, que el cobro de la prestación por desempleo asociado a estos ERTE no restará derechos futuros para cobrar el paro, así como la protección a los fijos discontinuos. Asimismo, seguirá la atención preferente a afectados por ERTE para recibir cursos de formación. Según datos del Gobierno, alrededor de un millón de trabajadores afectados por un ERTE ya han recibido formación.

Los ERTE —el mecanismo de “hibernación” del empleo en el que aún se encuentran unos 700 000 trabajadores, según la Seguridad Social— han sido claves para reducir la destrucción de empleo en 2020. Pese a la enorme caída del PIB, que se prevé que ronde el 10 %, la destrucción del empleo se queda en el 3 %, según la EPA (Instituto Nacional de Estadística, 2021), algo inédito. 2021, que se supone que permitirá ganar terreno al virus gracias a la vacunación, es clave para ver la factura real de la COVID en el empleo y qué porcentaje de los puestos de trabajo sobreviven a los ERTE.

## 4. EL USO MÁS INTENSIVO DEL TELETRABAJO Y LA AMPLIACIÓN DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

El cambio hacia el teletrabajo impulsado por la pandemia ha permitido a muchas empresas garantizar la salud y la seguridad de sus empleados y continuar operando. Ha confirmado lo que ya habían demostrado los estudios: que en las circunstancias adecuadas —una oficina en casa que funcione, acceso a herramientas colaborativas y una rutina de trabajo predecible— el teletrabajo puede ser igual de productivo. Ahora bien, hay que tener en cuenta que las salas virtuales no pueden reemplazar el valor social del trabajo, la dignidad y el sentido de pertenencia que se deriva de él. Para las mujeres, además, la

situación del teletrabajo ha complicado su labor, puesto que injustamente asumieron la mayor parte de las labores del hogar y de los cuidados de los hijos o de los ancianos, a la vez que atendían los requerimientos de su empleo (Ryder, 2020).

El 54 % de los españoles asegura que la Covid y la estandarización del teletrabajo ha implicado que se le destinen **más horas a la jornada laboral que antes de la pandemia**. Por su parte, el 4 % cree que se le dedica menos tiempo que antes y el 42 % mantiene el mismo horario. Es lo que se desprende de la *Guía del mercado laboral 2021*, presentada por **Hays (2021)**. En el lado contrario, el estudio detecta una ligera reducción en la cantidad de horas extras que se realizan, sin embargo, crece el porcentaje de ellas que se ejecutan **sin percibir compensación**. Así, mientras que en 2019 el 56 % de los encuestados manifestaba que realizaba horas de más sin remunerar, este porcentaje crece hasta el 60 % en 2020.

La flexibilidad horaria es otra de las cuestiones objeto de análisis y debate con la pandemia (la figura 1 ofrece una visión gráfica de las tendencias). Una demanda histórica de los trabajadores que ha llegado para ¿quedarse? De momento ha descendido el número de trabajadores que demandan más flexibilidad horaria. Si bien estos siguen siendo la mayoría (67 %), el informe registra un descenso de seis puntos frente a los resultados del año anterior, cuando el 73 % de los trabajadores manifestaba que preferiría una mayor flexibilidad. La tendencia, por tanto, es hacia el descenso progresivo una vez que la pandemia ha “impuesto” nuevas reglas en las formas de empleo y trabajo. El 47 % de los encuestados manifiesta que, si pudiera elegir, preferiría que la hora de entrada y salida de la oficina fuera libre. Es la opción preferida por los empleados, seguida de un horario de 7 de la mañana a 3 de la tarde, que convence al 40 % de los trabajadores. En el lado contrario, contrasta que solo el 2 % elige lo que tradicionalmente ha sido la opción más habitual en España: una jornada partida con tiempo para comer.

En la época precovid-19 existía un cierto recelo por parte de las organizaciones empresariales sobre la implementación del teletrabajo. No obstante, con causa en la crisis sanitaria esta modalidad ha irrumpido de manera masiva, repentina e impuesta por las actuales circunstancias, cambiando sustancialmente nuestra forma de trabajar. La necesidad ha impulsado la regulación en nuestro país de manera que, en septiembre del pasado año, con la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia <sup>1</sup>(RD 28/2020), se concretaba su regulación.

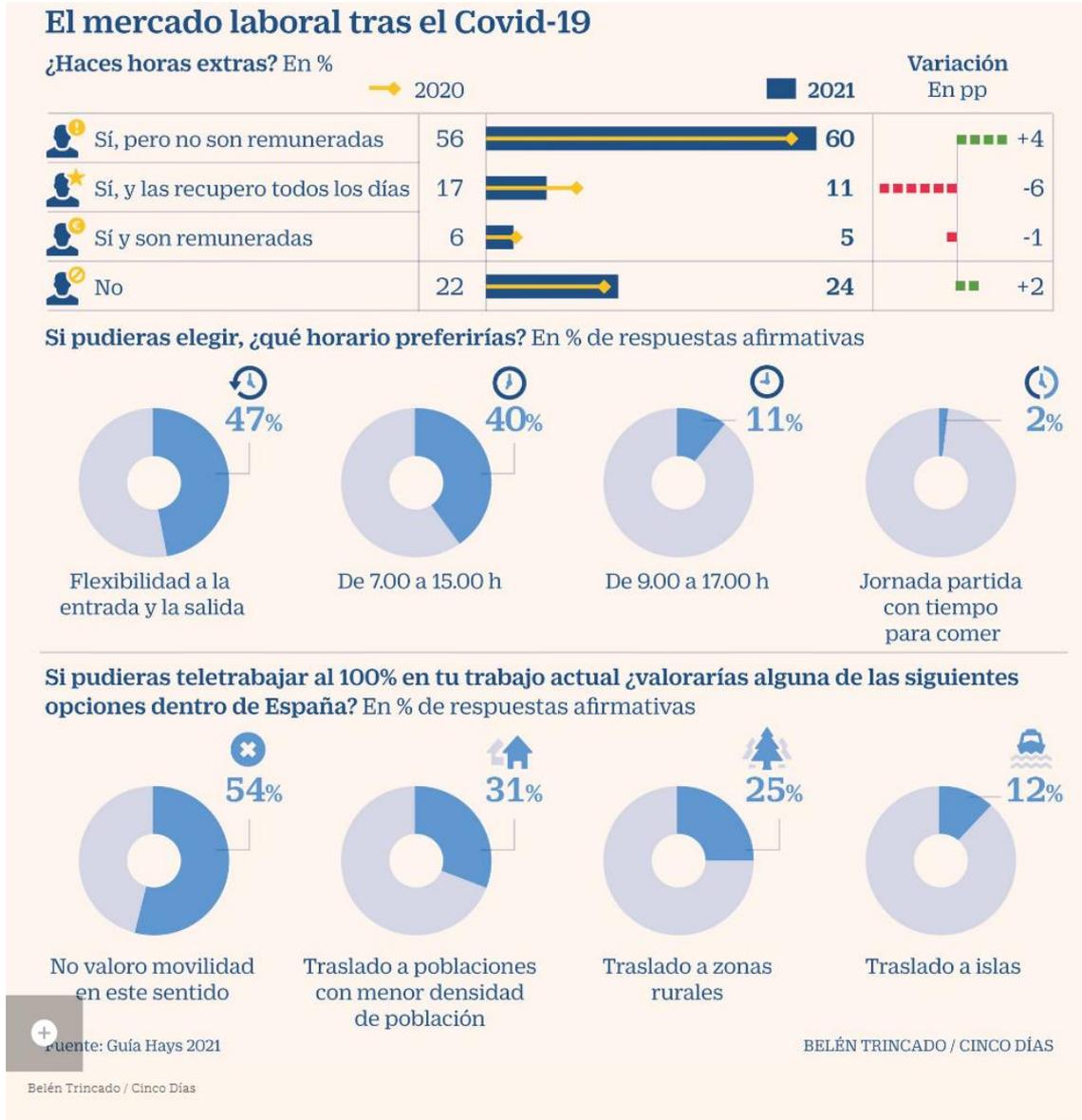
Si atendemos a la evolución en los últimos años de las personas trabajadoras que han desempeñado su actividad laboral desde su domicilio o en lugar elegido por ella misma, el incremento del porcentaje en España, ha pasado del 2,5 % de los ocupados en 2009 hasta el 3,2 % de 2018 (INE, s/f). Sin embargo, siempre nos hemos encontrado por

---

<sup>1</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

debajo de la media de la Unión Europea, por ejemplo, en Países Bajos, el porcentaje es de un 14 %, en Finlandia de un 13,3 % y en Luxemburgo un 11 %.

**Figura I. Flexibilidad horaria**



Fuente: Guía Hays, 2021, en Muñoz Vita, 2021

Lo evidente es que la pandemia ha intensificado de forma abrupta la consideración del teletrabajo como un mecanismo eficaz para la prestación de servicios y en el que las TIC han constituido un instrumento clave. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), con el estado de alarma, el trabajo a distancia ha crecido hasta un 48,8 % con la finalidad de mantener en funcionamiento y la actividad productiva a través del teletrabajo (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Pero, ¿ha llegado para quedarse? Alrededor de una tercera parte de los establecimientos que han adoptado el teletrabajo declara que lo mantendrá en el futuro (32,2 %) —en España, el 43 % de los trabajadores cree que la crisis del coronavirus ha marcado el fin del trabajo 100 % presencial— (“El número de empresas que ofrecen teletrabajo se ha multiplicado por ocho en solo 10 meses”, 2020). Podemos entender que el teletrabajo comienza a ser apreciado en nuestro país como una nueva forma de organización del trabajo, impulsado por el proceso de cambio tecnológico y por la pandemia y la crisis asociada.

Por lo que se refiere a la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar y en el contexto del cierre de centros educativos durante el periodo de la COVID-19 (art. 6 RDL 8/2020), el legislador ha impulsado el denominado *Plan Me Cuida* y ha incluido especialidades del derecho individual de las personas trabajadoras de adaptación de la jornada (cambio de turno; alteración de horario; cambio de centro; cambio de funciones; solicitud de prestación remota; etc.) y la reducción de jornada, con la correlativa reducción de salario, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19, cuando sea necesaria en el domicilio la presencia de la persona trabajadora para la atención de cónyuge, pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta segundo grado por razones de edad, enfermedad o discapacidad para el cuidado personal y directo como consecuencia de la COVID 19. En todo caso, se mantiene que la medida solicitada por los trabajadores esté justificada y sea razonable y proporcionada.

## 5. LOS NUEVOS PROTOCOLOS EMPRESARIALES DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL PARA PREVENIR EL CONTAGIO DEL SAR-COV-2 EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales (PRL), la intervención del legislador ha sido escasa, aunque sí adquieren gran relevancia las decisiones de las Autoridades sanitarias en las recomendaciones a los Servicios de Prevención, que se han ido actualizando y que obligan a dichos Servicios a cooperar con las autoridades sanitarias en los centros de trabajo con el objetivo general de limitar los contagios de SARS-COV-2.

En el nuevo escenario “in-Covid” y “post-Covid”, las Autoridades sanitarias obligan a las empresas a reforzar las medidas de higiene personal, a saber, la higiene de manos, la etiqueta respiratoria, el distanciamiento de 2 metros, la reducción de aforos para empleados y clientes y la adopción de medidas organizativas, técnicas y de protección individual y/o colectiva.

Las obligaciones de información y formación, a veces tan “olvidadas” en las políticas diarias de prevención, se han visto reforzadas ante la necesidad de que las empresas las cumplan en relación al riesgo de contagio del SARS-COV-2. Las principales medidas que se ponen en marcha son: la facilitación de equipos de protección individual (EPI) o de protección colectiva si no es posible mantener la distancia social entre trabajadores, la

evaluación de riesgos para prevenir los contagios, la identificación de los trabajadores en los grupos vulnerables predeterminados por las autoridades sanitarias que pueden estar más expuestos al posible contagio en el centro de trabajo para después hacer una evaluación sanitaria e identificar trabajadores especialmente sensibles y, si fuera necesario, adaptar o cambiar el puesto de trabajo del trabajador, como las más habituales.

De particular importancia es la obligación de las empresas de realizar —en relación a sus trabajadores y según la actividad que estos desempeñen y la función de cada puesto de trabajo, además de los mecanismos de transmisión del SARS-COV-2— una identificación de tres escenarios posibles:

- (i) de exposición al riesgo
- (ii) de exposición de bajo riesgo y
- (iii) de baja probabilidad de exposición y en función de cada escenario, establecer las medidas preventivas adecuadas.

Probablemente, una de las medidas que han venido para quedarse en materia de prevención, es el cumplimiento de los protocolos de gestión de los casos posibles, probables o confirmados del SARS-COV-2 y de los contactos estrechos y del personal sintomático en las empresas y de la colaboración en la gestión de la incapacidad temporal en el caso de trabajadores que hayan sido contagiados o estén en situaciones de aislamiento preventivo (cuarentenas) que tienen un tratamiento asimilado a accidente de trabajo (art. 5 del RDL 6/2020) y que, además, en el caso de los contagios, adquieren la calificación jurídica de accidentes laborales si derivan exclusivamente de la prestación de servicios de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social.

En lo que se refiere a la competencia en relación a las actuaciones y medidas vinculadas al virus, el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo ha aprobado un Criterio Operativo n.º. 102/2020 para aclarar que es de las Autoridades sanitarias y que, por tanto, la Inspección de Trabajo limita sus actuaciones inspectoras, en caso de incumplimientos referidos a las obligaciones de las normas sanitarias, al informe a las Autoridades sanitarias que podrán, en su caso, incoar expedientes sancionadores conforme a la Ley General de Sanidad. Ello sin perjuicio de que para todas las empresas permanece vigente la normativa de prevención de riesgos laborales y el elenco de obligaciones preventivas allí referidas (especialmente, las del RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en lugares de trabajo y el RD 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para el uso de los EPIs por parte de los trabajadores).

Coexisten, de este modo, dos normativas sanitarias y preventivas y dos Autoridades, la sanitaria (Ministerio de Sanidad España, 2020) y la laboral, y esta particular convivencia normativa deviene de la necesaria interpretación correcta del SARS-COV-2 como un riesgo de salud pública y no como un riesgo laboral, por lo que las empresas ven limitada la asunción de un papel de garante del cumplimiento de unas obligaciones de prevención

de la salud pública que pueda exceder de sus competencias y que les sitúe de manera desproporcionada ante un incremento de responsabilidades. Además, aunque la ITSS pueda seguir siendo competente para verificar los incumplimientos de la normativa general de prevención de riesgos laborales, en el caso de incumplimientos de las normas sanitarias se procederá, de entrada, a advertir a las empresas de la obligatoriedad de aplicarlas y, en caso de mantenerse el incumplimiento, serán los Inspectores quienes informarán a las autoridades sanitarias que ostentan la responsabilidad de aplicación de las medidas sancionadoras previstas en la Ley 33/2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública.

Finalmente, en lo que se refiere a las cuestiones de prevención, se hace necesario recordar que el RD 664/1997 sobre la protección de los trabajadores contra la exposición de los agentes biológicos durante el trabajo, aplicará a los puestos de trabajo en los que existe riesgo de exposición profesional al virus —servicios de asistencia sanitaria, laboratorios y trabajos funerarios— la necesaria evaluación del nuevo riesgo biológico aunque, a criterio de la ITSS, no será necesario llevar una aplicación estricta del art. 4.2 (evaluación de riesgos periódica y constante ante cualquier cambio) cada vez que se produzca un contagio del SAR-COV-2 de un trabajador respecto del resto de los sectores productivos.

### 5.1. Las limitaciones a la privacidad y gestión de datos sensibles de empleados en el marco de la prevención de riesgos laborales

La Covid-19 ha establecido la necesidad de prevención de los contagios que, unidas a la finalidad última de salvaguarda de la salud pública, se convierte en la justificación de las limitaciones a la privacidad y la intimidad de los trabajadores que imponen las empresas en sus centros de trabajo (González Cobaleda, 2020). Evidentemente, se impone la necesidad de cumplimiento del derecho fundamental a la protección de datos y el cumplimiento de los principios del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril y la LOPD, entre otros: licitud, lealtad y transparencia; limitación de la finalidad; minimización de los datos; exactitud de los datos; integridad y confidencialidad; y responsabilidad proactiva.

Las primeras limitaciones a la privacidad se imponen en las tomas de temperatura (Vallecillo Gámez, 2020a) a los trabajadores en el acceso a los centros de trabajo, como publicó la Agencia Española de Protección de Datos en su página web en un comunicado de fecha 30 de abril de 2020, se impone la obligación de cumplir los principios y garantías que protegen el derecho fundamental a la protección de datos, siendo la base jurídica no el consentimiento de los interesados, sino la obligación legal de las empresas de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores —según lo establecido en el art. 6.1 y 9.2 del RGPD y art. 14 y concordantes de la LPRL—. El tratamiento de los datos de toma de temperatura afecta a los relativos a la salud de los trabajadores, puesto que este se incluye en los datos de salud del trabajador al asumirse un posible padecimiento de una enfermedad concreta, en este caso, la asociada a la infección por SARS-COV-2. Por tanto, es necesario establecer el personal que realizará esta tarea porque aunque la

AEPD, en su página web, ha anticipado que debería ser realizada por personal sanitario, puede que por razones de coste y/o disponibilidad de personal esto no sea posible en todas las empresas y, aunque no se trate de reconocimientos médicos obligatorios, se puede afirmar, con mayor seguridad jurídica, que tendrá el carácter de obligatoriedad cuando se establezca la finalidad legítima de prevenir los contagios en el centro de trabajo.

Además, el artículo 22 de la LPRL permite a las empresas imponer reconocimientos médicos obligatorios cuando esté en peligro la propia salud e integridad de los trabajadores; la de otros trabajadores; o la de terceros, lo que, en los tiempos que vivimos, se puede convertir en una costumbre que vaya más allá de los límites de la pandemia.

Para concluir estas cuestiones, las empresas pueden imponer a los trabajadores obligaciones en el uso de equipos de protección individual frente al SARS-COV-2 o de información sobre síntomas o situaciones de contagio o de aislamiento preventivo o factores de riesgo, incluyendo la posible visita a terceros países (a través de los modelos normalizados o cuestionarios que se puedan establecer) y/o de situaciones de exposición no profesional en casos de contacto estrecho con casos posibles, probables o confirmados con la única finalidad de asegurar el derecho a la protección de la salud de toda la plantilla y evitar los contagios en el seno de la empresa. En todo caso, esa información individual por trabajador debe transmitirse internamente en la propia empresa de manera anónima sin identificación de la persona afectada.

## 6. LA REDUCCIÓN DE SALARIOS Y APLICACIÓN DE FÓRMULAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Es evidente que las caídas de consumo y actividad han generado una disminución dramática de ingresos para todas las empresas (con pocas excepciones) desde que comenzó la pandemia y que se prolongarán aun algún tiempo, esperemos que no mucho, por el bien de la economía y el mercado de trabajo, mientras se reestablece la actividad laboral de manera más lenta y gradual de lo que nos gustaría.

Como medidas mitigadoras, además de las propias de suspensión de contratos y reducciones de jornada que se pueden activar en los procedimientos de regulación temporal de empleo (ERTE) con el alivio del uso de recursos públicos (prestaciones de desempleo y, en el caso de la modalidad de fuerza mayor, de exoneración de cotizaciones sociales), las empresas pueden utilizar otras fórmulas complementarias:

- **modificaciones sustanciales** de condiciones de trabajo incluidos el sistema de remuneración y la cuantía salarial ex 41 ET
- **descuelgue salarial** y de otras condiciones de trabajo del convenio colectivo ex art. 83.2 ET

- **acuerdos de empresa** con afectación a los salarios abonados por encima de convenio
- **acuerdos individuales** de reducción de salarios que pueden ser calificados como “pactos en masa” limitativos de los derechos de libertad sindical y contrarios a la negociación colectiva
- **reformulación de políticas de retribución variable** o *bonus* por la aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*”.

Estas medidas —si bien de manera puntual pueden aliviar la situación de las empresas y pueden justificar, en determinados momentos, el mantenimiento de los puestos de trabajo— han de ser aplicadas y aceptadas con cautela, porque se corre el riesgo de hacerlas “costumbre” extensiva en el tiempo, con el consiguiente perjuicio para el conjunto de los actores del mercado de trabajo: los trabajadores que ven disminuidos sus derechos salariales adquiridos; el mercado y, por ende, la economía, por limitación del consumo vinculada a esa reducción salarial; la negociación colectiva, al verse apartada de los acuerdos; y las empresas, que pueden ver reducidos sus costes en el corto plazo pero que pueden verse abocadas a un incremento de los mismos derivado de un posible conflicto con los trabajadores.

## 7. EL AUGE DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LA INCENTIVACIÓN DE FORMAS ATÍPICAS DE TRABAJO

El impacto de la COVID 19 en la actividad económica ha disparado los consumos de los ciudadanos de productos y servicios a través de las plataformas digitales. La logística, la distribución y los trabajadores de reparto a domicilio se han revelado como agentes económicos destacados y casi esenciales para el abastecimiento de productos en los hogares, incluso pudiendo adquirir la consideración de “protectores” de la salud al fomentar el “quédate en casa”.

Ya es una realidad que las plataformas digitales seguirán siendo especialmente activas y que detrás de ellas habrá cada vez más trabajadores en una pujante *gig economy* y una nueva fuerza de trabajo cada vez más líquida (Vallecillo Gámez, 2020b). El debate se sitúa en la necesidad o no de regulación de este tipo de trabajo. Son dos las corrientes doctrinales enfrentadas, por un lado, quienes abogan por la necesidad de una regulación específica de ese trabajo, con el argumento de que no todas las plataformas digitales son iguales —las hay de intercambio, de prestación de servicios *on line*, de prestación de servicios presenciales de reparto...— para proporcionar más seguridad jurídica y en evitación de litigiosidad judicial y actuaciones correctoras de la Inspección de Trabajo en caso de declaraciones administrativas o judiciales de “falsos autónomos” o de reconocimientos de laboralidad.

El argumentario sostiene la existencia de problemas aplicativos que deberían de resolverse de manera definitiva —aunque esto siga siendo una falacia porque ningún empleo,

por muy encuadrado normativamente que esté, está exento de problemas interpretativos—, de ahí la defensa de una nueva norma, incluso de carácter internacional o europea, que evite y clarifique las cuestiones de estos nuevos trabajos, evitando la sujeción a interpretación y la controversia.

En el otro extremo, se sitúan quienes, a la vista de los últimos pronunciamientos judiciales y el reconocimiento de los empleados de las plataformas como trabajadores por cuenta ajena, —a partir de los indicios clásicos de “dependencia y ajenidad” para su calificación jurídica— sostienen que el encuadramiento de esta figura en el Estatuto de los Trabajadores, es suficiente para su garantizar sus derechos.

#### 8. EL INCREMENTO DE FÓRMULAS DE TRABAJO DÉBILES Y CON MENORES COSTES: PARCIALIDAD, TEMPORALIDAD

La crisis sanitaria de la Covid-19 ha producido, desde la fecha su inicio, la suspensión y cancelación de actividades de múltiples sectores productivos, provocando la expulsión del mercado de trabajo de un importante número de trabajadores y la desaparición de un 10 % de las pequeñas y medianas empresas de nuestro país. La inclusión de los trabajadores más débiles —temporales, fijos discontinuos y a tiempo parcial— en los ERTE, ha permitido su protección transitoria y su acceso a prestaciones extraordinarias de desempleo. El rostro de la pérdida de empleos se concentra (una vez mas) en los temporales (Llorente Heras, 2020).

En este contexto de shocks negativos en la economía y en el empleo es muy probable que haya una tendencia futura, como ya hemos comentado, de incremento de trabajos precarios y con bajos salarios (“Los “sin trabajo”: el impacto de la Covid-19 sobre el mercado laboral español”, 2020) que generen menores costes de ajuste en caso de necesarias reducciones de plantilla. Por ello, aunque en una primera fase la tasa de temporalidad y la tasa de parcialidad sean menores porque se produzcan despidos de los trabajadores cuya salida tenga menores costes, es probable que en una segunda fase —y si no se adoptan los cambios legislativos oportunos y los ajustes del mercado de trabajo que han de propiciar las políticas de empleo— se siga concentrando la generación de nuevos empleos en trabajos temporales y a tiempo parcial, manteniendo la idiosincrasia de nuestro mercado de trabajo.

Además, se espera una tendencia al aumento de las formas atípicas de trabajo a través de una mayor proliferación de relaciones mercantiles sin sujeción a los indicadores propios de “dependencia” o “ajenidad” y con un control más atenuado de la prestación de servicios por parte de las empresas contratantes. Esta tendencia del mercado de trabajo ya había comenzado su andadura de la mano de la digitalización de la economía, pero la pandemia ha acelerado su curso provocando una necesidad urgente de adaptación al nuevo medio.

## 9. UNA MAYOR INTERVENCIÓN PÚBLICA Y SINDICAL EN LAS RELACIONES LABORALES: CONTROL DE FRAUDE LABORAL; PROHIBICIÓN O CONDICIONALIDAD DE DESPIDOS; LIMITACIONES EN EL ABONO DE DIVIDENDOS; PARTICIPACIÓN PÚBLICA EN EMPRESAS PRIVADAS; Y... ¿DEROGACIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2012?

El periodo post-COVID 19 estará marcado por un mayor intervencionismo público en las relaciones laborales derivado de la espiral de ayudas y recursos públicos facilitados a las empresas y/o sus trabajadores: prestaciones por desempleo, exoneración de cotizaciones sociales, aplazamientos de pago y moratorias de cotizaciones e impuestos, préstamos de bajo interés, ayudas públicas directas...

Un ejemplo de este mayor control administrativo de las relaciones laborales es el que se deriva de la DF2 del RDL 9/2020 a través de la intervención de la Inspección de Trabajo, que incluye como tipos infractores de la LISOS conductas de las empresas en supuestos de "falsedades" o "incorrecciones" en la inclusión de trabajadores en los ERTE que generen una responsabilidad directa (y no solidaria) de la empresa infractora, siempre que no concurra dolo o culpa del trabajador y una infracción por cada trabajador que haya obtenido de forma indebida una prestación de la Seguridad Social, imponiendo además una sanción adicional de devolución de las prestaciones de desempleo en ERTE fraudulentos y la posible sanción al beneficiario de la prestación (art. 22.9; 23.1.c.; 26.1 y 47.3 de la LISOS) y que puede que, incluso, derive a ilícito penal (art. 307 CP).

Una de las cuestiones más controvertidas de la regulación en la pandemia es el compromiso de mantenimiento de empleo de las empresas solicitantes de ERTE de fuerza mayor que han accedido a las ayudas públicas de exoneración de cotizaciones sociales y que deben cumplir durante el plazo de seis meses desde la reanudación de la actividad laboral entendiendo por tal la "reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla" (Lluch Corell, 2020, párrafo 3).

Además, se han aprobado límites relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal excluyendo la opción de acogerse a los ERTE de fuerza mayor para:

Aquellas empresas que tengan su domicilio fiscal en territorios calificados como paraísos fiscales e impidiendo la posibilidad de proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de Seguridad Social. (RDL 24/2020, art. 5)

Aunque ello pueda conllevar la devolución de cuotas exoneradas antes de la fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020 (13 de mayo de 2020).

Con todo este panorama singular que nos ha traído la pandemia, no es descartable que, en los próximos meses, el Estado pueda plantearse volver a participar en empresas

privadas estratégicas mediante la compra de acciones como condicionalidad para el acceso a ayudas públicas.

Lo que aún está pendiente de decisión y, en su caso, de resolución, es el acuerdo firmado en mayo entre el Gobierno y BILDU para la derogación de la reforma laboral de 2012, cuestión que afectaría al futuro de las relaciones laborales y la recuperación económica post-pandemia. La incógnita es si será una derogación íntegra o parcial y si afectará a cuestiones laborales relevantes como la vuelta de la prioridad del convenio sectorial sobre el convenio de empresa, la recuperación de la ultra actividad o vigencia indefinida de los convenios, la mejora de la indemnización de los despidos improcedentes de 45 días o el regreso de la autorización administrativa en los ERE y de la bilateralidad en las decisiones finales de los periodos de consulta de medidas de flexibilidad interna.

## 10. DESPIDOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES COMO PROCEDIMIENTO DE REDUCCIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE COSTES Y DE PLANTILLAS

A pesar de la regulación del compromiso de empleo, muchas empresas que tienen autorizados ERTE por fuerza mayor se verán obligadas, por criterios de supervivencia y viabilidad, a realizar despidos colectivos o individuales y/o a planificar salidas de trabajadores temporales (De Castro Marín, 2020).

En el caso de los despidos colectivos o individuales resultan aplicables las dos medidas laborales aprobadas por el legislador para desincentivar los mismos:

- el compromiso de mantenimiento de empleo para empresas con ERTES de fuerza mayor autorizados (DA 6 del RDL 8/2020). El incumplimiento de este compromiso tiene una consecuencia jurídica en la relación pública de cotización con el resultado de reintegro de la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exonerados, con el recargo e intereses de demora correspondientes y previas actuaciones al efecto de la ITSS que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar
- la imposibilidad de justificar despidos en las causas de fuerza mayor o ETOP que han justificado suspensiones o reducciones de jornada (art. 2 RDL 9/2020) que, en su caso, se considerarán improcedentes.

La salvaguarda del empleo establecida en la DA 6 del RDL 8/2020 permite, no obstante, algunas excepciones referidas a despidos procedentes, esto es: dimisión, muerte, jubilación o incapacidad de la persona trabajadora, expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio o imposibilidad de realización de la actividad contratada en extinción de contratos temporales y no llamamiento de trabajadores fijos discontinuos siempre que no constituya un despido. Estas excepciones hacen a los trabajadores temporales los grandes damnificados del RDL 18/2020. Un importante grado de incertidumbre presenta la apertura del legislador, en el RDL 18/2020, a efectuar la valoración sobre

el compromiso del mantenimiento del empleo en atención a las características sectoriales, a la alta variabilidad o a la estacionalidad del empleo.

En aquellos casos en los que la empresa se halle inmersa en un concurso de acreedores, se aplicará la nueva Ley concursal aprobada por RDL 1/2020 de 5 de mayo con las nuevas especialidades en vigor a partir de 1 de septiembre de 2020 y sujeción de las medidas laborales a lo establecido por el juez mercantil del concurso. Según el artículo 5.2 de la Ley 22/2003 de 9 de julio la situación de riesgo de concurso que evitará la aplicación del compromiso de mantenimiento de empleo se entenderá aplicable en el caso de tres meses de impago de salarios.

## 11. EL INGRESO MÍNIMO VITAL Y LA REDUCCIÓN DE HORAS LABORALES COMO POLÍTICA DE REPARTO DEL EMPLEO

La Covid-19 ha acelerado la puesta en marcha del ingreso mínimo vital (IMV) como embrión de la posible futura renta básica universal tan demandada por algunas corrientes ideológicas. Se configura como derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, y garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Persigue garantizar una mejora real de oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias (Villar Cañada, 2020).

Opera como una red de protección dirigida a permitir el tránsito desde una situación de exclusión a una participación en la sociedad. Contendrá para ello en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión, articulados a través de distintas fórmulas de cooperación entre administraciones.

Además, un debate que volverá a aparecer en los próximos meses, la aplicación de una política de reparto del empleo que pase por la reducción de horas laborales que puede conducirnos, como ya han implantado algunas empresas, a semanas de cuatro días laborales. El encuadramiento de esta política se justifica en la necesidad de adaptación del mercado de trabajo a una nueva concepción de la jornada laboral con base en la conciliación de la vida laboral y familiar, el derecho a la desconexión y el control de las horas extraordinarias. La medida se piensa sin afectación del salario del trabajador, para ello, la empresa recibiría un paquete de ayudas para compensar la reducción de jornada, al menos hasta que la productividad se recupere. De momento esta medida no es más que una idea que no se ha puesto sobre la mesa, pero no se descarta que forme parte de la nueva adaptación del mercado de trabajo al post-Covid.

## 12. POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN: ENTRE URGENCIAS Y VIEJOS MALES

A pesar de estar viviendo una crisis insólita, la pandemia está dejando al descubierto viejas debilidades de nuestro mercado laboral, a saber, temporalidad, rotación, bajo nivel formativo, ausencia de política eficaces de recolocación y recualificación, por poner

algunos ejemplos. Con la reactivación iniciada tras el confinamiento cunde la idea de que han de aplicarse con urgencia políticas que eviten que **nuestro país** se desenganche del resto de países de su entorno en la recuperación en términos de empleo. Y, a diferencia de recesiones anteriores, existen recursos cuantiosos, procedentes de los fondos de la UE, para tomar la iniciativa.

Pero las incertidumbres acerca del control de la epidemia con las medidas restrictivas y la vacuna que no acaba de llegar como querríamos, enturbia las posibilidades de vaticinar el proceso de recuperación económica y del empleo. Además de la necesaria preocupación por las políticas de garantía de rentas para garantizar la supervivencia, debería de ser una prioridad ahora reactivar a parados y también a ocupados, recualificarlos para que puedan reinsertarse en el empleo. Pero las políticas activas de empleo en España están en el “pleistoceno” y mientras no cambie esa tendencia, no será posible salir del agujero en el que el mercado de trabajo está sumido (Vallecillo Gámez, 2020c).

En lo que a formación de los trabajadores se refiere, el 90 % de los que han perdido su empleo desde que comenzó la crisis tiene un bajo nivel formativo, y el 95 % estaba empleado en una ocupación básica para la que se precisa poca cualificación, según revela el informe de Aempleo (2021) que evidencia cómo “la crisis se ha cebado especialmente” en este tipo de trabajadores. Aún así, la infracualificación viene registrando desde hace tiempo una tendencia decreciente y solo afecta, en la actualidad, al 11,3 % de los trabajadores, cuando antes de la crisis de 2008 afectaba a un 20,7 % de la población trabajadora.

La crisis provocada por el virus está evidenciando un impacto asimétrico en los trabajadores que depende del grado de ajuste entre la formación y la educación, lo que pone de manifiesto la importancia de estas como factor de seguridad y resiliencia ante los efectos de las crisis económicas. Pese a ello, un 51 % de los trabajadores españoles se encuentra cualificado para su puesto de trabajo, porcentaje que, según el informe, se ha visto disminuido en 2 puntos porcentuales con respecto a los últimos tiempos de la crisis de 2008.

Por otro lado, mientras la escasez de cualificación disminuye, la sobrecualificación aumenta y afecta sobre todo a los trabajadores más jóvenes que, ante las dificultades o incluso la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo, han optado por la formación como mecanismo de empleabilidad. La sobrecualificación es especialmente evidente en sectores como la hostelería y el comercio, en los que casi la mitad de los trabajadores tienen un nivel de cualificación superior al requerido para el desempeño del trabajo.

### 13. CONCLUSIONES

La cantidad de trabajadores que viven en países en los que se han aplicado restricciones en el empleo como consecuencia de la Covid-19 sigue siendo elevada en estos

comienzos de 2021. En datos a escala mundial, el 93 % de los trabajadores residían en los países en los que se ha establecido algún tipo de cierre de los lugares de trabajo.

Sobre la base de las previsiones económicas del Fondo Monetario Internacional (FMI), en el cuarto trimestre de 2020 se prevé una pérdida de horas de trabajo del 3 % para 2021 con respecto al cuarto trimestre de 2019, lo que equivale a 90 millones de empleos a tiempo completo. En el más desfavorable caso hipotético, la pérdida de horas de trabajo se estima para 2021 en 4,6 %, equivalente a 130 millones de empleos con respecto al cuarto trimestre de 2019. Aún dándose las condiciones económicas más favorables y propicias, se espera que en 2021 se siga registrando una pérdida del 1,3 % de la cantidad de horas de trabajo a escala mundial, lo que supondría un montante de 36 millones de empleos a tiempo completo con respecto a 2019.

En resumen, la crisis sanitaria de la COVID 19 ha traído nuevas normas laborales en un contexto, en primer lugar, de medidas de confinamiento y de contención en el estado de alarma y, en segundo lugar, de medidas de desescalada y de reanudación gradual de la actividad. Las empresas afrontan en los próximos meses nuevos retos y estrategias y una *nueva laboralidad*, en la que todos tenemos que seguir aprendiendo a convivir y trabajar con el virus y ahora también con el proceso de vacunación, que marcará las pautas de las relaciones laborales y que estará muy vinculada con los estímulos públicos económicos y de recuperación del consumo. Por ello, será necesario diseñar estrategias jurídicas óptimas para interpretar, de manera correcta, las normas, prevenir y evitar incumplimientos y contingencias económicas y tomar las decisiones adecuadas, entendiendo los cambios y utilizando el marco jurídico y las instituciones laborales de manera eficaz para hacer proyecciones de la evolución del negocio y planificar alternativas y escenarios a corto, medio y largo plazo con el mayor grado de seguridad jurídica y búsqueda de rentabilidad y eficiencia.

## REFERENCIAS

- Ahrendt, Daphne; Cabrita, Jorge; Clerici, Eleonora; Hurley, John; Leončikas, Tadas; Mascherini, Massimiliano; Riso, Sara & Sándor, Eszter (2020). *Living, working and COVID-19*. Eurofund.
- Aempleo (2021). *La crisis se ceba con los trabajadores poco formados que desempeñan ocupaciones básicas*. Autor. <https://aempleo.com/wp-content/uploads/2021/01/Boletin-AML-no-162-Enero-2021-monografico.pdf>
- Casas Baamonde, María Emilia (2020, 21 de mayo). *La primera norma del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia del desconfinamiento*. Diario La Ley. <https://diariola-ley.laleynext.es/dli/2020/05/26/la-primera-norma-del-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-en-la-emergencia-del-desconfinamiento>
- Cruz Villalón, Jesús (2020). Técnicas normativas y aplicativas en las medidas laborales ante el COVID 19 en España. *Ius et veritas*, 61. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.014>
- De Castro Marín, Emilio (2020, 27 de agosto). ¿Resulta viable la declaración de nulidad de las extinciones contractuales y despidos en el contexto del Covid-19 ex art. 2 del RDL

9/2020? *Diario La Ley*. <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/09/11/resulta-viable-la-declaracion-de-nulidad-de-las-extinciones-contractuales-y-despidos-en-el-contexto-del-covid-19-ex-art-2-del-rdl-9-2020>

El número de empresas que ofrecen teletrabajo se ha multiplicado por ocho en solo 10 meses (2020, 19 de octubre). *Equipos & Talento*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/10/19/el-numero-de-empresas-que-ofrecen-teletrabajo-se-ha-multiplicado-por-ocho-en-solo-10-meses>

González Cobaleda, Estefanía (2020, 25 de septiembre). Las empresas se unen al rastreo de contagios de la COVID-19: ¿me encuentro en el lugar, momento adecuado y haciendo lo correcto? *Transforma e-work*. <https://www.transformaw.com/blog/las-empresas-se-unen-al-rastreo-de-contagios-de-la-covid-19-me-encuentro-en-el-lugar-momento-adecuado-y-haciendo-lo-correcto/>

HAYS (2021). *Presentación de los resultados de la encuesta 2021*. Autor. <https://cloud.email.hays.com/Presentacion-GuiaHays2021>

Instituto Nacional de Estadística (s/f). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Autor. [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)

Instituto Nacional de Estadística (2020). *Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19*. Autor. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/COVID/ice/p01/&file=pcaxis&dh=0&capsel=0>

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Encuesta de Población Activa (EPA) Cuarto trimestre de 2020*. Autor. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>

Los “sin trabajo”: el impacto de la Covid-19 sobre el mercado laboral español (2020, 9 de diciembre). *Fedea*. <https://www.fedea.net/los-sin-trabajo-el-impacto-de-la-covid-19-sobre-el-mercado-laboral-espanol/>

Llorente Heras, Raquel (2020). *Impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo. Un análisis de los colectivos vulnerables* (Serie Documentos de Trabajo 02/2020). Universidad de Alcalá.

Lluch Corell, Francisco Javier (2020, 8 de octubre). Los ERTES-Covid y el compromiso de mantenimiento del empleo. *El Derecho.com*. <https://elderecho.com/los-ertes-covid-y-el-compromiso-de-mantenimiento-del-empleo>

Ministerio de Sanidad España (2020). *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*. Autor. [https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion\\_Trabajadores\\_SARS-CoV-2.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf)

Muñoz Vita, Ana (2021, 20 de enero). El teletrabajo ha ampliado las jornadas laborales. *Cinco Días*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/19/fortunas/1611083608\\_565747.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/19/fortunas/1611083608_565747.html)

Organización Internacional del Trabajo (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición*. Autor. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)

Ryder, Guy (2020). ¿Nueva normalidad? como la Covid-19 adelantó el futuro del trabajo. *Temas para el debate*, 312, 17-18.

Vallecillo Gámez, María Rosa (2020a, 13 de mayo). El control de temperatura y el debate entre seguridad y salud y protección de datos. *Transforma e-work*. <https://www.transformaw.com/blog/el-control-de-temperatura-y-el-debate-entre-seguridad-y-salud-y-proteccion-de-datos/>

Vallecillo Gámez, María Rosa (2020b, 27 de febrero). La emergencia de nuevas formas de empleo y de trabajo: ¿mil y una formas de trabajar o una respuesta de adaptación al cambio? *Transforma e-work*. <https://www.transformaw.com/blog/la-emergencia-de-nuevas-formas-de-empleo-y-de-trabajo-mil-y-una-formas-de-trabajar-o-una-respuesta-de-adaptacion-al-cambio/>

Vallecillo Gámez, María Rosa (2020c, 7 de septiembre). La “Dana” de las TICs en la intermediación: portales de empleo, inteligencia artificial, networking... *Transforma e-work*. <https://www.transformaw.com/blog/la-dana-de-las-tics-en-la-intermediacion-portales-de-empleo-inteligencia-artificial-networking/>

Villar Cañada, Isabel María (2020, 18 de septiembre). La potencialidad de las nuevas tecnologías como instrumento para la mayor eficacia y calidad del sistema de seguridad social. La experiencia –hasta ahora- con la gestión del ingreso mínimo vital. *Transforma e-work*. <https://www.transformaw.com/blog/la-potencialidad-de-las-nuevas-tecnologias-como-instrumento-para-la-mayor-eficacia-y-calidad-del-sistema-de-seguridad-social-la-experiencia-hasta-ahora-con-la-gestion-del-ingreso-minimo-vit/>

---

## MARÍA ROSA VALLECILLO GÁMEZ

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad de Jaén. Experta en políticas de empleo. Actualmente IP del Proyecto “Transformaciones del trabajo en la economía digital”.

### Referencia normalizada

Vallecillo Gámez, María Rosa (2021). El impacto de la covid sobre las relaciones de empleo y trabajo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 79-100. <https://doi.org/10.5565/rev/alet.95>