

UC

UNIVERSIDAD
DE CANTABRIA



EFFECTOS DEL COVID EN EL MUNDO LABORAL

Effects of covid in the world of work

AUTOR: ADRIÁN PELAYO ABASCAL

TUTOR: XOSE LUIS FERNÁNDEZ LÓPEZ

GRADO EN RELACIONES LABORALES

25 de abril de 2022

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 5 |
| 1.1. Contextualización | 5 |
| 1.2. Justificación del tema..... | 6 |
| 1.3. Estructura | 7 |
| 2. Pandemia mundial..... | 7 |
| 2.1. Información genérica del Covid-19..... | 7 |
| 2.2. Declaración de pandemia mundial..... | 9 |
| 2.3. Confinamiento en España..... | 9 |
| 2.4. Desconfinamiento en España..... | 9 |
| 2.5. Consecuencias económicas..... | 10 |
| 3. España antes del COVID..... | 12 |
| 3.1. Mercado laboral español..... | 12 |
| 3.2. Modelo productivo español..... | 23 |
| 4. Efectos de la crisis de la COVID en el mercado laboral y su modelo productivo.. | 25 |
| 4.1. Mercado laboral..... | 25 |
| 4.2. Modelo productivo..... | 29 |
| 5. Respuesta del estado frente a los cambios laborales a consecuencia del COVID.. | 31 |
| 5.1. Prestaciones por desempleo y ERTes..... | 31 |
| 5.2. Protección de los trabajadores autónomos..... | 33 |
| 5.3. Aprobación de subsidios extraordinarios por desempleo..... | 35 |
| 6. Nuevas formas de trabajo tras la COVID ¿transitorias o definitivas? | 36 |
| 7. Conclusión..... | 44 |
| 8. Bibliografía..... | 46 |
| 9. Anexos..... | 48 |

Resumen

El COVID ha causado una grave crisis de características sin precedentes. A lo largo del año 2020, el PIB en nuestro país sufrió el mayor descenso interanual registrado desde la Guerra Civil. En marzo, tras decretarse en toda España el estado de alarma y las correspondientes restricciones a la movilidad y a las actividades no esenciales, la producción, la demanda y el consumo y la inversión se descendieron de manera fulminante. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es averiguar y estudiar el impacto que ha tenido la crisis sanitaria y económica sobre el mercado laboral español.

Se estudiará la situación del mercado laboral y modelo productivo español en momentos previos a iniciarse la crisis y se compararan con los datos posteriores con los que contamos hasta el momento para conocer si las debilidades históricas de la economía española han podido potenciar los efectos perniciosos del virus. Se dará especial atención a las prestaciones proporcionadas por el estado para ayudar tanto a las empresas, como a los trabajadores y autónomos. Finalmente, se darán a conocer nuevas modalidades de empleo que intentarán reconducir el mercado laboral hacia un mercado más productivo, eficaz y sostenible.

Palabras clave: COVID; mercado laboral; salud y economía.

Abstract

COVID has caused a serious crisis of unprecedented characteristics. Throughout 2020, the GDP in Spain suffered the largest year-on-year decline since the Civil War. In March, after the state of alarm was enacted throughout Spain with the corresponding restrictions on mobility and non-essential activities, production, demand, consumption and investment fell sharply. With this in mind, the aim of this paper is to find out and study the impact that the health and economic crisis has had on the Spanish labor market.

The situation of the Spanish labor market and the productive model prior to the onset of the crisis will be studied and compared with the latest data available to date in order to find out whether the historical weaknesses of the Spanish economy contributed to the pernicious effects of the virus. Furthermore, special attention will be given to the benefits provided by the state to help companies, workers and the self-employed. Finally, new forms of employment will be presented in an attempt to redirect the labor market towards a more productive, efficient and sustainable market.

Key words: COVID; working world; health and economy.

1. Introducción.

1.1. Contextualización.

España se presenta, de nuevo, como uno de los países desarrollados más afectados a consecuencia de esta nueva crisis causada por la COVID-19. Como ya llevan años advirtiendo varios autores, el causante de las altas tasas de paro y las dificultades en conseguir remontar el crecimiento del PIB es la obsolescencia de nuestro modelo económico y la necesidad de recomponer el tejido productivo del país sobre la base de nuevos y fuertes pilares de crecimiento, tales como la creatividad, la innovación y el conocimiento, dejando de lado el modelo que históricamente se ha concentrado en “sectores con un gran efecto de arrastre, pero poco valor añadido” (Pareja & Turmo, 2013:457) que han provocado un reducido crecimiento de la productividad.

En esta línea, las últimas dos crisis que han golpeado a España son de naturaleza distinta, una económica y otra principalmente sanitaria, ambas comparten una gran característica común, en ambas hemos llegado al momento de abordar la crisis con un modelo productivo poco industrializado y dependiendo en gran medida de un solo sector productivo: en la crisis de 2008 el de la construcción, más de 5,6 millones de ocupados en la construcción e industria, y en esta reciente crisis el de servicios, un total de 14.494.800 trabajadores dedicados al sector.

Por lo tanto, este contexto de debilidad productiva nos hace ver que la actual economía española no tiene la suficiente solidez como para afrontar una crisis que en esta ocasión afecta a toda la población mundial.

En los últimos meses hemos visto como nuestros mercados de trabajo y economía han sufrido un fuerte impacto sin precedentes en todos los rincones del mundo. El PIB mundial ha experimentado en 2020 la mayor caída desde la Segunda Guerra Mundial (Schiffes, 2021) y el Banco Mundial advierte que durante el 2021 ha aumentado el número de personas en pobreza extrema, concretamente 150 millones. La pobreza extrema definida como la situación de quienes viven con menos de 1,67€ al día, probablemente afecte a entre un 9,1 % y un 9,4 % de la población mundial. Centrándonos en España, el informe anual de desigualdad publicado por Oxfam advierte de que nuestro país ha visto incrementado el número de personas en situación de pobreza extrema en 790.000 (Oxfam, 2021).

Como es de esperar en esta situación, las consecuencias sanitarias, sociales y económicas están arrasando en todos los países sobre los que se está expandiendo el virus. Además, debemos destacar negativamente que la destrucción de empleo y el aumento de la pobreza en España parece haberse comportado de una forma peor que en la mayoría de los países, puesto que como hemos resaltado antes, al tratarse de un país dedicado principalmente al sector servicios, ha sido golpeado en mayor magnitud.

Con referencia a esto último y tal y como ha publicado el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021) España ha sufrido durante el pasado 2020 una caída del 10,8 % del Producto Interior Bruto, cifra notablemente superior a la que sufrió nuestro país vecino, Francia, durante el mismo periodo de tiempo, alcanzando estos una caída de un 8,3 %. Esto provoca el fin a más de un lustro de crecimiento en España. Los 1.374.700 puestos de trabajo destruidos durante el 2021 de nuevo demuestran la fragilidad que presenta la economía española a las grandes crisis internacionales.

1.2. Justificación del tema.

El motivo o razón principal que me lleva a investigar y realizar este trabajo es la oportunidad de valorar y estudiar el impacto de la mayor pandemia a nivel mundial que nos ha golpeado estos últimos años.

La alarmante cifra de puestos destruidos, la colosal intensificación de la pobreza extrema a nivel mundial y el récord histórico de caída del PIB desde la Segunda Guerra Mundial me animan a investigar sobre la razón que se encuentra detrás del total hundimiento de la economía española y su impacto en el mundo laboral. A pesar de las estrictas medidas durante la primera ola que impuso nuestro país con respecto a los países europeos, la realidad es que, tal y como hemos anticipado en la contextualización, se vuelve a demostrar la fragilidad de los cimientos sobre los que se apoya la estructura económica de nuestro país y las relaciones laborales de este.

Partiendo de la situación de desventaja con la que cuenta España, queremos estudiar la magnitud del impacto del COVID, comparando la situación previa con la posterior tras su primer impacto. El trabajo se centrará también en las medidas y prestaciones que ha propuesto el estado, conocer si han sido suficiente, insuficiente, o por lo menos, capaces de soportar el impacto. Y por último, no siendo menos importante, las nuevas formas de trabajo, intentando averiguar si se tratan de unas medidas circunstanciales o si se piensan tomas como una lección de vida y adaptarlas como definitivas.

En conclusión, las preguntas que surgen en la población española y mundial son: ¿terminará el COVID con nuestro actual modelo productivo? ¿en realidad el COVID nos ha afectado en gran medida? ¿de verdad han caído las cifras en picado? ¿mantendremos esta forma de empleo de forma definitiva?

1.3. Estructura.

Como ya hemos avanzado, este trabajo final se presenta como un trabajo de carácter cualitativo y estrictamente social y laboral, de modo que llevamos a cabo una estructura lineal. Partimos de un punto inicial, sobre el que vamos a ir investigando y estudiando los hechos que han sucedido hasta llegar a un punto final y unas conclusiones, comparando y tratando unas situaciones que se dan en el tiempo.

Vamos a diferenciar seis secciones principales en el trabajo: una introducción, apartado donde explicamos y ponemos en situación los temas que vamos a estudiar y tratar; una segunda parte donde explicaremos las características de la COVID y lo que ha provocado en nuestra vida social y económica; una tercera más extensa donde presentaremos como era España antes de la COVID y en los que se ha convertido laboralmente tras esto; cuarta, donde expondremos la respuesta presentada por el estado frente al impacto de la pandemia en el mundo laboral; estudiaremos en la quinta sección las nuevas formas de empleo y su situación; y una sexta y última parte donde expondremos una conclusión sobre el tema en general.

2. Pandemia mundial.

2.1. Información genérica del Covid-19.

El nuevo virus, COVID-19, tiene su origen en China, específicamente en la ciudad de Wuhan. A mediados del mes de diciembre de 2019, fueron las autoridades sanitarias de esta ciudad las que detectaron una serie de casos de neumonía producida por una causa desconocida. Es entonces cuando se origina una alarma sobre una nueva enfermedad inédita hasta el momento. En cuanto a su comienzo, todavía no se ha confirmado el posible origen animal de la COVID-19.

Tras más de dos años, y a fecha de hoy (marzo de 2022), ha provocado más de 485 millones de casos en el mundo y más de 6,1 millones de muertos según el recuento

independiente de OMS, que monitorizan la situación del coronavirus con los datos generales de todos los países del mundo desde el principio de la pandemia.

Con respecto a la forma de transmisión de este COVID, se transmite de persona a persona a través de las pequeñas gotas de saliva que se emiten al hablar, estornudar o toser. Se difunde tanto al tocar una superficie contaminada y llevarse las manos a la cara o las mucosas, como en las personas que están en contacto cercano. Cinco días es el periodo de incubación medio, pero pueden variar según la persona entre dos y catorce días. Ya en diciembre de 2019 la enfermedad se había expandido por la mayor parte de Europa.

La fiebre, tos seca, dificultades para respirar y cansancio son los síntomas más comunes, además de otros menos frecuentes como pueden ser la pérdida de gusto u olfato, conjuntivitis, dolores musculares, de garganta y/o cabeza... entre las complicaciones que pueden llevar a la muerte se encuentran la insuficiencia respiratoria, el síndrome de dificultad respiratoria aguda, la tromboembolia y/o la insuficiencia multiorgánica, incluidas las lesiones cardíacas renales y hepáticas. Son las personas que padecen afecciones médicas subyacentes, y las personas de más de 60 años las que corren un mayor riesgo de presentar cuadros graves ante esta enfermedad, sin embargo, cualquier persona indistintamente de su edad puede enfermar de COVID-19 presentar un cuadro grave, o incluso sufrir la muerte.

Fueron muchos los países que recomendaron y obligaron el uso de mascarillas o coberturas faciales de tela quirúrgica, especialmente en lugares públicos donde hay un mayor riesgo de transmisión y donde el distanciamiento social no se consigue tan fácilmente. Además de esta medida, también se han tomado otro tipo de medidas relacionadas con el aforo en determinados lugares, toque de queda para determinados espacios y comercios, el empleo del pasaporte COVID...

A modo de solución, una de las mayores medidas implantadas ha sido el desarrollo de diferentes vacunas. Actualmente existen 3 vacunas contra la COVID cuyo uso ha sido autorizado por algunos organismos de reglamentación nacionales. Estas tres vacunas son Pfizer-BioNTech, Moderna y Janssen de Johnson & Johnson.

2.2. Declaración de pandemia mundial.

Retrocediendo en el tiempo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el 30 de enero de 2020 la existencia de un riesgo de salud pública de interés internacional. Bajo las regulaciones del Reglamento Sanitario Internacional y, posteriormente, tras los elevados casos de contagios, el 11 de marzo de 2020 fue la fecha en la que la OMS declaró la Covid-19 como pandemia mundial.

2.3. Confinamiento en España.

Con respecto a la situación de la COVID en nuestro país, fue el 31 de enero cuando España confirma su primer caso positivo de coronavirus. Sin embargo, y debido al gran avance de esta enfermedad, el 10 de marzo ya se confirman más de 1.500 contagios, suspendiéndose diferentes eventos como las fallas de Valencia o las procesiones de Semana Santa en Sevilla. El 14 de marzo se decretó el estado de alarma, limitándose a la libertad de circulación ciudadana a determinados supuestos y decretando el cierre de la mayoría de los comercios, a excepción de aquellos de primera necesidad. Fue entonces cuando se inició la cuarentena en todo el país. Todos los ciudadanos del son ordenados a quedarse en sus residencias habituales salvo para comprar comida y medicinas o atender a urgencias.

2.4. Desconfinamiento en España.

Tras un largo período de confinamiento el 28 de abril el Gobierno presentó su plan de desescalada. Es entonces cuando, a partir de ese mes y a pesar de contar con más de 218.000 contagios y 25.000 muertes, se van levantando progresivamente las medidas que se habían impuesto en los diferentes países para frenar el avance del COVID-19. En algunos países de Europa, como Alemania u Holanda, se permiten reuniones de hasta cuatro personas, se reabren poco a poco los comercios, a pesar de no estar cerrados al cien por cien en ningún momento, se reabre también el transporte público pero con la obligación del uso de la mascarilla. También, en países como Francia o Bélgica, se permite a los ciudadanos realizar deporte al aire libre durante los meses más difíciles de la pandemia, en definitiva, se regresa a la “vida normal” en espacios públicos pero manteniendo protocolos sanitarios y de seguridad.

España por su parte lleva un plan diferente, dividido en cuatro fases la desescalada y diferenciando las zonas, ya sea por provincias, comunidades autónomas, o más específicamente localidades locales. Será el Ejecutivo central el que, en función de unos criterios comunes, permita pasar de fase o no a cada territorio. El avanzar de una fase a otra es lo que hace que las restricciones de movilidad y ocio sean cada vez más leves, también en el sector del comercio

Tras este difícil mes de mayo, se continúa con las diferentes desescaladas. En los países de Europa de la zona norte, se restablece casi el completo la actividad económica, sin embargo, en nuestro país y el país vecino, Italia, ejemplo de países más azotados por la pandemia, se va abriendo paulatinamente el comercio, se relajan las medidas de movilidad y aumentan los aforos en los diferentes establecimientos. La nota negativa en ese periodo se la llevan los británicos, superaron a finales de junio a España como país europeo con más casos confirmados, alrededor de los 300.000 casos.

Desde ese momento y hasta la actualidad, seguimos sufriendo multitud de restricciones que hoy en día no nos han hecho recuperar cien por cien la normalidad previa a esta enfermedad. A pesar de todas estas fases y procedimientos la enfermedad de COVID-19 nos ha dejado a nivel nacional más de 11,5 millones de contagios y un total de más de 102.000 muertes. Sin embargo, y a pesar de la diferencia de población y geografía total, estamos lejos de las cifras de Estados Unidos como país con las cifras más negativas, el cual supera los 79,9 millones de casos positivos y unas 977.000 muertes.

2.5. Consecuencias económicas.

Con respecto a las consecuencias económicas que esta pandemia ha generado en nuestro país, la mayor de ellas ha sido la paralización de ciertos sectores económicos muy importantes, tratándose de un país como España, como pueden ser el comercio, la hostelería y el turismo, lo que ha provocado una gran caída en grupo de varios índices económicos.

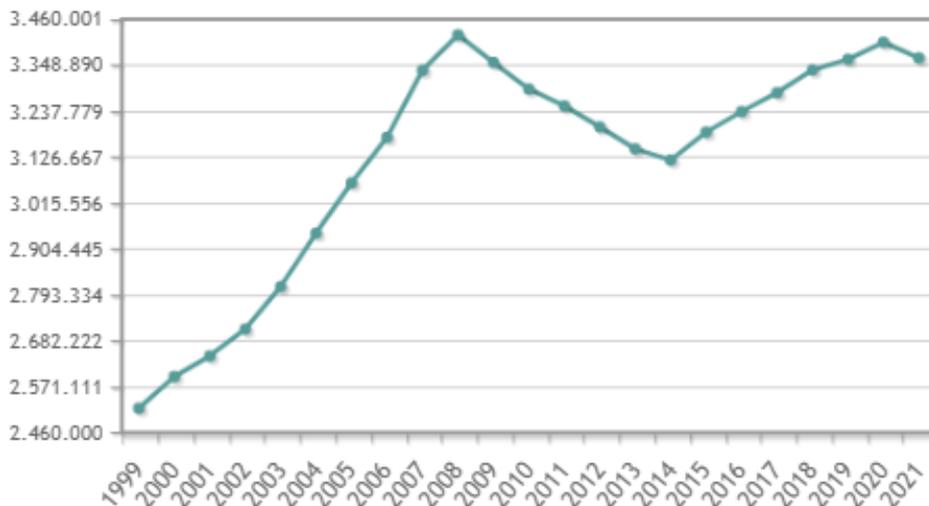
Según datos recogidos a día 25 de mayo de 2020, las medidas de confinamiento generaron un total de 816.767 pérdidas de empleo. El estado de alarma habría provocado una caída del 31,5% del comercio minorista según el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El Banco de España estima que las provincias de Baleares, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, además de Málaga, Girona y Alicante son las provincias que registraron mayor caída del PIB en 2020, la deducción de esta caída es lógica puesto que se trata de zonas geográficas donde el turismo y la movilidad en ciertos períodos del año es mucho mayor.

Desde el comienzo de la pandemia, en el segundo trimestre de 2020 la tasa de paro alcanzó un 15,33%, esto es un 1,55% más que el cuarto trimestre del año anterior. Con el transcurso del año las cifras de paro fueron aumentando, alcanzando el último trimestre de 2020 una cifra del 16,13% de tasa de paro. En España se llegó a tener una cifra de 3.722.900 parados en el tercer trimestre de año 2020. A pesar de todo, con el paso del tiempo estas cifras han ido descendiendo, hasta llegar a un total de 13,33% de parados en el último trimestre de 2021, o lo que es lo mismo 3.103.800 personas en paro.

Con respecto al número de empresas que han cerrado a causa del coronavirus, a principios de 2020, en España había un total de 3.404.428 empresas (con al menos un trabajador), y tras la pandemia sufrida, según datos recogidos por el INE, en 2021 este dato ha descendido hasta 3.366.570.

Gráfico 1: Evaluación del número de empresas en España



Fuente: INE

Con respecto al número de autónomos, España cuenta con más de 3 millones de trabajadores autónomos actualmente, según marcan las cifras que cada mes ofrece El Instituto nacional de la Seguridad Social (INSS). Concretamente en septiembre de 2021

se registraron un total de 3.310.615 profesionales por cuenta propia que estaban cotizando al Instituto Nacional de la Seguridad Social en el régimen especial de los trabajadores autónomos. Haciendo comparativas con el mes de septiembre de 2020, el número total de trabajadores autónomos ascendido en un total de 47.062 profesionales.

Si hacemos referencia al impacto que ha sufrido el PIB español, la crisis del coronavirus llevó a nuestra economía a registrar en 2020 un descenso histórico del PIB del 11%, a pesar de que en el cuarto trimestre del año estese mantiene positivo, con un crecimiento trimestral del 0,4%. A pesar de todo, el estancamiento del PIB de 2020 ha finalizado siendo menor de lo esperado por el Gobierno y organismos internacionales y nacionales, quienes estimaban una caída superior a estas cifras.

3. España antes del COVID.

3.1. Mercado laboral español.

En el presente apartado hacemos referencia a la evolución del mercado de trabajo español desde el último trimestre de 2004 hasta el último de 2019, siendo este el año previo a la crisis sanitaria que estamos tratando. Se toma como referencia estos años ya que a partir de 2002 es cuando tenemos datos homogeneizados de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza trimestralmente el Instituto nacional de estadística (INE).

Por lo tanto, veremos cómo han ido evolucionando durante el período anteriormente mencionado las principales variables que caracterizan el mercado de trabajo: la actividad, la ocupación y el desempleo. A través de estas tres variables es posible conocer y entender la caracterización del mercado en cada ciclo económico que ha ido atravesando la economía española en estos años.

Vamos a empezar analizando la serie histórica de la población activa en España, la cual estableceremos por grupos de género y edad.

3.1.1. Población activa en España.

De acuerdo con la EPA, se considera como población activa a: *“Aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados”*. Analizaremos la evolución de la población activa por rangos de

edad y género, además, vamos a dividir los grupos por trienios, comenzando desde el año 2004 hasta llegar al 2019 (2007, 2010, 2013, 2016 y 2019).

- Activos por grupos de edad y género.

En cuanto a la clasificación en función de la edad, los dividiremos en dos grupos, los jóvenes entre 16 y 29 años y las personas mayores de 29 hasta su jubilación. Llevaremos a cabo esta clasificación para analizar cuál ha sido la tendencia por grupos de edades a lo largo de los trienios marcados anteriormente y sobre los que haremos en referencia a lo largo del trabajo.

Comenzando con los jóvenes, en referencia al rango entre 16 y 19 años, a principios de 2004 el número total de activos asciende a 462.300. Esta cifra se mantendrá regular hasta la llegada del cuarto trimestre del 2007, cuando observamos un sobresalto y la cifra total asciende a 527.900 activos únicamente entre los 16 y 19 años.

La mayoría de los jóvenes que pertenecían a este grupo de menores de 19 años eran atraídos por el “boom inmobiliario” y actividades complementarias al mismo, que en aquel momento tenía una gran demanda de empleo que no requería una especial cualificación, pero con lo que se obtenía un elevado salario, lo que provocó que dejaran los estudios sin terminar para comenzar su vida laboral. Nos referimos principalmente al personal que ocupaba puestos básicos en la construcción.

Sin embargo, una vez finalizado el “boom inmobiliario” este grupo de edad ya entre 20 y 24 años entró en una tendencia regresiva. Los jóvenes vuelven o no salen tan temprano del sistema educativo como años atrás. Podemos observar entonces cómo la tasa de población activa de entre 19 y 25 años desciende desde el tercer trimestre de 2009 hasta el primer trimestre de 2012 de un 68,08% a un 60,45%.

En cuanto al grupo de edad de 25 a 29 años, éste se mantuvo constante llegando a alcanzar los 3,2 millones de activos, hasta que en 2007 comienza a descender llegando a los 2,1 millones de personas activas en 2019, lo que significa aproximadamente un 9% del total de activos en ese momento.

Tabla 1: Población activa por grupo de edad (cifras en miles de personas)

| | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| De 16 a 19 años | 261,1 | 234,4 | 266,2 | 344,3 | 527,9 | 479,4 |
| De 20 a 24 años | 1.255,4 | 1.196,1 | 1.386,4 | 1.637,3 | 1.879,6 | 1.907,9 |
| De 25 a 29 años | 2.122,1 | 2.123,2 | 2.387,1 | 2.808,7 | 3.173,7 | 3.202,4 |
| De 30 a 39 años | 5.422,8 | 6.013,9 | 6.788,2 | 7.179,1 | 6.858,6 | 6.188,8 |
| De 40 a 49 años | 6.901,5 | 6.742,6 | 6.529,2 | 6.216,8 | 5.675,7 | 4.995,9 |
| De 50 a 59 años | 5.557,9 | 5.125,1 | 4.625,5 | 4.136,9 | 3.579,3 | 3.089,0 |
| 60 años o más | 1.638,0 | 1.310,7 | 1.088,3 | 1.053,9 | 964,8 | 804,2 |

Fuente: Elaboración propia, INE (Datos del T4 de cada año)

Una vez analizados los jóvenes, tratamos el primer grupo dentro de los adultos, aquellos entre 30 y 39 años, grupo con mayor volumen de población activa entre 2002 y 2013, alcanzando en 2010 los más de 7,1 millones de personas activas, o lo que es lo mismo, el 30% de toda la población activa en ese instante. Tras alcanzar ese punto máximo, este grupo comienza a descender suavemente durante los 3 próximos años a este dato, es en este último año, en 2013, cuando el descenso se acentúa. Pierde en 6 años más de un millón de activos, descendiendo y representando a un total del 23,4% de activos en España en 2019. No se observa esa tendencia estabilizadora y aumento del número de activos en el último trienio considerado, entre 2017 y 2019. Los activos de este grupo comprendido entre 30 y 39 años no han dejado de descender desde entonces hasta el último año de la muestra.

El siguiente grupo comprendido entre 40 y 49 años experimentó un aumento aproximado de 2 millones de personas entre 2004 y 2019. Estos representaban entonces al 29% de la población activa total, siendo además el grupo de edad más poblado desde el 2016 hacia adelante, superando desde entonces al rango de edad comprendido entre los 30 y los 39 años.

Entre los 50 y 59 años se aprecia también un aumento significativo, cuando en el año 2004 este grupo representaba el 15% de los activos totales, y 15 años más tarde representará el 24% de todos los activos. Un aumento total de 9 puntos porcentuales, lo que nos hace pensar que la experiencia en el mundo laboral juega un papel fundamental.

Por último, en el último escalón de la población activa nos encontramos con los mayores de 60 años, donde apreciamos la misma tendencia que los dos grupos anteriores. A los inicios de nuestra muestra las personas que pertenecen a este grupo eran minoritarias, unos 800.000, sin embargo 15 años después han duplicado su número, alcanzando un total de 1.5 millones de persona, lo que les hace representar el 7% de la población activa total española.

El aumento de los activos a partir de determinada edad, conforme pasan los años, puede deberse a dos circunstancias, el envejecimiento de la población activa española y el cambio en las tipologías laborales más demandadas del mercado, y es que empleos que hace años eran elaborados únicamente por hombres cada vez es más común que puedan realizarse también por mujeres. Añadir también el creciente grado de especialización tecnológica de una gran multitud de empleos, provocando esto la disminución del trabajo manual.

Como hemos mencionado en el párrafo anterior, la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral es motivada posiblemente por el aumento de estas con estudios medios y superiores que dejan de lado la vida doméstica para incorporarse al mundo laboral. En el siguiente cuadro mostraremos la evolución de la población activa y las tasas de actividad por género desde el año 2004 hasta el último trimestre de 2019.

Tabla 2: Población activa por genero (cifras en miles de personas)

| | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Hombres | 12.314,7 | 12.166,9 | 12.415,6 | 12.893,6 | 12.981,0 | 12.103,0 |
| Mujeres | 10.844,1 | 10.578,9 | 10.655,2 | 10.483,5 | 9.678,8 | 8.564,6 |

Fuente: Elaboración propia, INE (Datos del T4 de cada año)

El dato que más resalta del cuadro anterior es la diferencia de población activa entre ambos géneros, la cual se va reduciendo con el paso de los años. Observamos que en 2004 el género femenino contaba con 8564,6 miles de mujeres dentro del total de activos, es decir, el 41% del total de en ese momento. Alcanzaba entonces una diferencia de cerca de cuatro millones de activos con respecto al género masculino, sin embargo, como ya hemos anunciado, esta diferencia se va reduciendo con el tiempo.

Tras el “boom inmobiliario” el género masculino que ocupaba principalmente todos los trabajos de construcción se fue perjudicando, unido al desánimo por no encontrar empleo y caer en el desempleo de larga duración, el conjunto de estos factores conllevó que parte de los activos de este género saliesen de la población activa para entrar en la inactividad. Entre 2007 y 2013 se pierden 414.000 hombres en cuanto a la población activa.

La mujer ha ido evolucionando en cuanto a número y proporción hacia el hombre, en referencia a los activos totales, con excepción del periodo entre 2013 y 2016. A pesar de la disminución en este período, el género femenino alcanzó su máximo histórico en el año 2019 con casi 11 millones de mujeres activas en España, lo cual representaría en ese momento al 47% del total de la población activa, o lo que es lo mismo, 6 puntos porcentuales por encima de la cifra en el primer año de la serie.

En cuanto a las tasas de actividad entre ambos sexos nos encontramos un comportamiento que facilita el encuentro en un punto común entre ambos sexos. Hemos observado una reducción de la tasa de actividad masculina y un aumento de la tasa de actividad femenina.

Los hombres en los últimos años, 2016 a 2019, mantienen una tasa de actividad cercana al 64%. Tasa que se ha ido reduciendo desde 2007, cuando esta se elevaba hasta el casi 70%.

Tabla 3: Población activa por genero (porcentaje)

| | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hombres | 64.24 | 64.80 | 66.05 | 67.76 | 69.34 | 68.37 |
| Mujeres | 53.53 | 53.41 | 53.96 | 53.01 | 49.94 | 46.34 |
| Total | 58.74 | 58.95 | 59.86 | 60.25 | 59.47 | 57.12 |

Fuente: Elaboración propia, INE (Datos del T4 de cada año)

Por el contrario, las mujeres tienen una tendencia creciente durante casi todo el período analizado, creciendo su tasa de actividad 7 puntos porcentuales desde 2004 hasta 2019.

A pesar del aumento se sigue manteniendo por debajo de la tasa masculina en todo el periodo a pesar de que esta se contrajo 4,5 puntos en el mismo periodo. La brecha de género ha descendido desde los 22 puntos en 2014, hasta los 11 puntos en 2019, es decir, la mitad.

3.1.2. Población ocupada en España.

Según la EPA, se considera como ocupado a *“las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.”*

Dentro de esta clasificación de ocupados podemos diferenciar los trabajadores por cuenta propia, que son los considerados empleadores, empresarios asalariados y trabajadores independientes; y por otro lado los asalariados por cuenta ajena, estos podrán ser públicos o privados. Vamos a observar la evolución de los ocupados en el mercado de trabajo español, al igual que en los activos del apartado anterior.

- Ocupados por grupo de edad y género.

Como ya hemos mencionado en el apartado anterior, emplearemos los mismos rangos de edad que en el estudio de la población activa. En nuestro primer grupo, los jóvenes entre 16 y 19 años, apreciamos un ascenso de población ocupada entre 2004 y 2007 hasta llegar a 363.800 personas ocupadas en ese momento en España. Para a continuación alcanzar sus niveles mínimos, en 2013 había menos de 70.000 jóvenes ocupados. A partir de 2013, ya superado el momento más duro de la recesión, esta cantidad de jóvenes en el rango de edad mencionado vuelve a crecer, hasta llegar en 2019 a los 146.500 ocupados, siendo un 50% inferior a los niveles de ocupación presentados antes de la crisis.

Para los jóvenes entre 20 y 24 años, apreciamos de nuevo una tendencia creciente hasta 2007, alcanzando estos la cifra de 1.594.400 ocupados, representan entonces el 7% de la población ocupada en 2007. Una vez iniciada la recesión, al año siguiente, este grupo de edad sufre una caída de ocupación de 500.000 personas en los dos años siguientes, y una pérdida total durante la recesión de 914.000 ocupados, es decir, con la crisis de 2008 este grupo perdió el 58% de sus ocupados en España.

Los jóvenes de entre 24 y 29 años comparten una tendencia con los dos anteriores, pero con el matiz de la intensidad en cuanto a la pérdida de ocupación provocada por la recesión y su posterior estabilización. Estos, en 2007, representaban el 14% del total de ocupados, sin embargo, a partir de ese momento comienza su descenso debido a la crisis y disminuyen hasta los 1.612.500 ocupados en 2016, representando entonces al 8.7% del total. Habrían disminuido dentro de la población ocupada un 36% en ese periodo de tiempo.

Tabla 4: Población ocupada por grupo de edad (cifras en miles de personas)

| | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| De 16 a 19 años | 146,5 | 96,9 | 65,1 | 125,1 | 363,8 | 340,2 |
| De 20 a 24 años | 907,4 | 719,6 | 680,3 | 1.009,7 | 1.594,4 | 1.539,4 |
| De 25 a 29 años | 1.718,3 | 1.612,5 | 1.613,9 | 2.096,2 | 2.862,0 | 2.819,7 |
| De 30 a 39 años | 4.733,7 | 4.991,4 | 5.156,3 | 5.836,6 | 6.368,3 | 5.579,7 |
| De 40 a 49 años | 6.133,8 | 5.696,3 | 5.082,9 | 5.177,5 | 5.268,0 | 4.592,8 |
| De 50 a 59 años | 4.881,5 | 4.272,2 | 3.631,3 | 3.499,9 | 3.342,9 | 2.864,4 |
| 60 años o más | 1.445,7 | 1.119,3 | 905,4 | 929,9 | 918,6 | 754,7 |
| TOTAL | 19.966,9 | 18.508,1 | 17.135,2 | 18.674,9 | 20.717,9 | 18.490,8 |

Fuente: Elaboración propia, INE (Datos del T4 de cada año).

Dentro del grupo denominados como “adultos” comenzaremos por el rango de edad comprendido entre los 30 y 39 años. Estos eran el grupo más ocupado entre los años 2004 y 2013, suponían 1/3 de la ocupación total del mercado español en 2007, año a partir del cual, al igual que el resto de los grupos, comenzó su descenso vertiginosamente durante los años de recesión. Perdieron más de un millón de ocupados entre 2007 y 2013. A partir de 2013 este grupo de edad continuó su tendencia descendente, aunque de una forma menos agresiva, llegando al año 2019 con 4.733.700 ocupados, o lo que es lo mismo, un 23% de los ocupados totales en España en ese momento.

El siguiente grupo comprendido entre 40 y 49 años tendrá una tendencia totalmente distinta a los anteriores. Estos experimentan una ligera caída durante la recesión, mucho menos agresiva que los demás grupos e incluso inapreciable para la magnitud de la crisis entre 2018 y 2013. Podemos ver cómo se han convertido desde 2016 en el grupo de edad que acumula la mayor cantidad de ocupados, el 30% de la población ocupada total.

Respecto al grupo comprendido entre 50 y 59 años, se estima un crecimiento constante desde el 2004 hasta 2010, donde la recesión ralentiza la senda creciente de ocupados en este grupo. En cambio, por el proceso de ralentización, este grupo sigue creciendo aproximadamente a 500.000 personas cada tres años, este crecimiento se debe al aumento de la ocupación una vez superada la crisis en España, y al envejecimiento de la población dispuesta a trabajar en el mercado de trabajo español. En el transcurso de estos últimos 15 años, este grupo ha transitado desde los 2.864,4 mil ocupados hasta los 4.881,5 mil ocupados en 2019, representando un 24% de los ocupados totales, esto es, prácticamente 1 de cada 4 ocupados en España tienen entre 50 y 59 años.

Finalmente, el grupo de edad de mayores de 60 años, con tendencias y parecidos con el grupo comentado anteriormente, aunque con unos años de retraso en cuanto a la leve disminución de ocupados derivado de la recesión. Contando en el 2004 con 754.700 ocupados mayores de 60 años en España, aumentando hasta 1.445,7 mil ocupados en 2019, lo que es igual a que el 7% de los ocupados tienen más de 60 años cuando en el 2004 estos, únicamente representaban el 4%.

La evolución estudiada por grupos de edad de los ocupados en el mercado de trabajo muestra una evolución muy similar a la observada para la población activa. Con esto nos referimos a que el envejecimiento de la población española está provocando que los activos y los ocupados en los tramos altos de los grupos de edad, representen cada vez más peso dentro del mercado laboral español.

En las siguientes líneas realizaremos un repaso por la evolución de los ocupados desagregados por géneros para profundizar en las disparidades que presenta el mercado de trabajo español en cuanto a la brecha de género.

Podemos apreciar que en el año 2004, 11.155.100 ocupados correspondían al género masculino, volumen que seguiría aumentando a medida que avanzaba el ciclo expansivo entre 2002 y 2007, este fue motivado en gran parte por el aumento desproporcionado del sector de la construcción (sector predominantemente masculino).

Tabla 5: Población ocupada por genero (cifras en miles de personas)

| | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Hombres | 10808.6 | 10071.9 | 9306.8 | 10341.1 | 12086.6 | 11155.1 |
| Mujeres | 9158.3 | 8436.2 | 7828.4 | 8333.8 | 8631.3 | 7335.7 |
| Total | 19966.9 | 18508.1 | 17135.2 | 18674.9 | 20717.9 | 18490.8 |

Fuente: Elaboración propia, INE (Datos del T4 de cada año)

Podemos observar que en el ejercicio de 2007 se alcanzó al máximo nivel de ocupados en España, aglomerando un total de 20.717 millones de personas ocupadas, donde los hombres representaban el 58% de los ocupados totales, dicha brecha se habría reducido 2 décimas desde el 2004.

Un sector al completo, una vez iniciada la recesión, como la construcción se había desplomado, como hemos mencionado, un sector muy masculino, el número de hombres ocupados entre 2007 no dejó de caer hasta 2013, donde podemos apreciar el mínimo de hombres ocupados con un total de 9.306.800 personas, que pasó a representar el 54% de los ocupados totales (6 décimas menos que a comienzos del 2004). En su lugar, el género femenino también obtuvo un descenso de sus ocupados durante la recesión, aunque este es mucho menos intenso que el de los hombres, probablemente provocado, por su baja participación en el sector de la construcción.

Desde 2004 el género femenino, con la interrupción de la recesión ha llegado a alcanzar nuevos máximos a medida que avanzaban los periodos. En el año 2016 ya contaba con 8,4 millones de ocupadas, representando el 45% de los ocupados totales, cuando hacía 12 años presentaba únicamente el 39% de los ocupados.

Con el paso de los años, la brecha de género en cuanto a número de ocupados y ocupadas se ha reducido considerablemente desde el 2004 transitando de que las mujeres representen, como hemos mencionado anteriormente, el 39% de los ocupados a que en 2019 cuenten con el 46% del volumen total de ocupados, todavía hay cierta brecha en cuanto a ocupación, aunque se está reduciendo paulatinamente en el último ciclo expansivo de la economía española 2013-2019.

3.1.3. Población desempleada en España.

De acuerdo con la encuesta de población activa (EPA), es considerado como parado: “*las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han permanecido sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo*”. Una persona se considera que busca empleo de forma activa si: ha considerado ofertas de empleo, ha participado en una prueba, concurso o entrevista (en el marco de un procedimiento de contratación), ha respondido a anuncios de periódicos o se ha anunciado, ha estado en contacto con una oficina pública de empleo, con la finalidad de encontrar trabajo, se ha puesto en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo, ha enviado su candidatura directamente a los empleadores, ha efectuado las gestiones necesarias para obtener permisos, licencias o recursos financieros, si se ha interesado por la búsqueda de terrenos o locales, o si ha indagado por mediación de sindicatos o a través de relaciones personales, etc.

Se considera “parados” a las personas que han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que las dos primeras condiciones sean verificadas.

En líneas posteriores, se presenta el análisis de la evolución a través de los mismos periodos anuales que usamos en los apartados anteriores sobre la evolución de la población activa.

- Tasa de desempleo por grupos de edad y sexo.

En este apartado vamos a poder observar la evolución del desempleo en el mercado de trabajo español, al igual que en los casos anteriores de la actividad y la ocupación, mediante una serie de variables como el grupo etario y el género para los datos sobre desempleo.

Si observamos en el año 2004 la tasa de paro de aquellas personas que están disponibles para trabajar, con una edad estipulada entre los 16 y 19 años estaba en un 29,04% (contando la economía en un período de bonanza). En 2007, último año precrisis, este grupo de edad ya acumulaba el 31,08% de tasa de paro, prácticamente uno de cada tres jóvenes entre 16 y 19 se encontraban desempleados.

Al comienzo de la recesión, concretamente a partir de 2008, estas tasas se multiplicaron por dos desde el 2007 al 2010, alcanzando en el 2010 un 63,67% de tasa de paro y un 75% en 2013 (último periodo recesivo).

Más adelante, los grupos de edad entre 20-24 y 25-29 años presentan una tendencia de crecimiento muy similar, mediante los distintos periodos estudiados, en cambio, el grupo más joven de ambos sigue estando más castigado que el grupo de 25 a 29 años. El que el mercado de trabajo español premie la experiencia y la edad de la persona en gran medida se nota incluso en este tramo de “jóvenes”.

En cuanto a los grupos de edad mayores de 29 años las tasas de desempleo son mucho menores que para los grupos jóvenes, y se reducen a medida que avanzamos de grupo hacía arriba, así es como lo podemos ver en el *Anexo I*.

La media de los cuatro grupos siguientes (30 años o más) para el total de ambos sexos en el año 2004 es de un 7,35%, reduce un punto hasta el periodo que precede al inicio de la crisis para posteriormente alzarse, por ejemplo, en el año 2010 hasta 14,64%, en otros términos, duplicando en tres años la tasa de paro de los mayores de 29 años en España.

Esta tasa media, logró el 20,5% en el año 2013, a partir del cual, a través de la recuperación económica y retomando el crecimiento volvió a disminuir, alrededor de 8 puntos porcentuales en tres años, aunque en el 2019 todavía está 5 puntos por encima de su valor en el 2007.

Subsiguientemente, se realiza la comparativa de ambos géneros, aunque por grupos de edad presentan un comportamiento casi idéntico, las tasas de desempleo son diferentes entre sí. Como se puede apreciar en el Anexo 1 las tasas de desempleo de los hombres son menores que las de las mujeres en todos los grupos de edad y durante todo el periodo de la muestra.

En lo que respecta a los años de la expansión inmobiliaria (sector que estaba dominado por el género masculino) las tasas de paro se segregaban 7 puntos porcentuales en 2004 y 4 puntos en 2010, ambas a favor de los hombres. Sin embargo, durante esos años, la tasa de paro de las mujeres pasó del 14,3% hasta el 10,8%, mientras que la de los hombres solo disminuyó un punto porcentual en 3 años.

Una vez iniciada la crisis en 2008, las diferencias entre géneros disminuyen a menos de un punto porcentual entre ambos, en cambio, esta reducción de las diferencias se produce también a costas de un aumento del desempleo nunca visto en la historia de España, alcanzando así en el peor momento de la crisis (2013) el 25,7% de paro. Una de cada cuatro personas que querían trabajar no podían hacerlo, siendo escasas las diferencias entre géneros.

Una vez dada por finalizada la crisis, la tasa de desempleo sufrió una disminución, con más rapidez entre los hombres que entre las mujeres, en 2016 la tasa de desempleo de los hombres era de un 17,22% mientras que la de las mujeres seguía por encima del 20%.

Finalmente, en el momento que la economía española recuperó la senda del crecimiento y junto con ella la creación de empleo, se consiguió reducir la tasa de desempleo en 12 puntos desde el puesto más elevado de la crisis (de 25,73% a 13,78%), las diferencias entre ambos géneros y entre los grupos de edad volvieron a salir a la luz. En el último año considerado, España tuvo una tasa de paro inferior al 13%, y, sin embargo, en el género femenino se observa una tasa de paro general del 15,55%.

3.2. Modelo productivo español.

En el presente apartado se va a tratar y estudiar la aportación que los diferentes sectores productivos aportan al Producto Interior Bruto (en adelante PIB).

Los sectores productivos estarán clasificados en: agricultura, ganadería y pesca; industrias extractivas; industria manufacturera; construcción; comercio, reparación de vehículos, transporte y hostelería; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; administración pública y defensa; y por último, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. Al igual que en los apartados anteriores, observaremos los datos obtenidos en el último trimestre de los años 2004, 2007, 2010, 2013, 2016, y el último año previo a la pandemia, el año 2019.

Tal y como se muestra en la tabla, están ordenados de menor a mayor aportación según los datos obtenidos en 2004. Esto nos va a hacer ver mejor la evolución de cada uno de los sectores.

Tabla 6: Contabilidad nacional anual de España: agregados por rama de actividad, Agregados macroeconómicos (unidades: millones de euros).

| | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Agricultura, ganadería y pesca | 59.868 | 56.141 | 52.048 | 46.463 | 47.605 | 45.599 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 83.665 | 71.093 | 64.527 | 68.396 | 60.751 | 46.212 |
| Industrias extractivas | 103.382 | 90.343 | 105.975 | 104.425 | 87.028 | 57.440 |
| Actividades financieras y de seguros | 76.443 | 71.031 | 65.935 | 72.050 | 81.721 | 58.616 |
| Información y comunicaciones | 92.044 | 78.893 | 75.670 | 83.834 | 85.378 | 68.781 |
| Actividades inmobiliarias | 152.583 | 135.762 | 135.814 | 128.193 | 110.410 | 77.325 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 189.860 | 158.615 | 128.890 | 133.905 | 132.443 | 93.699 |
| Administración pública y defensa | 273.413 | 249.650 | 236.641 | 247.721 | 215.467 | 168.064 |
| Construcción | 167.297 | 126.990 | 117.942 | 195.568 | 348.157 | 253.559 |
| Comercio; reparación de vehículos; transporte; hostelería | 507.899 | 448.742 | 401.355 | 416.050 | 424.539 | 337.683 |
| Industria manufacturera | 535.993 | 466.907 | 457.264 | 467.071 | 552.177 | 446.764 |

Fuente: INE

Tal y como se aprecia, en el año 2004, tanto la agricultura ganadería y pesca, como las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, son los dos sectores del total (11) que menor aportación le proporcionan al PIB. Centrándonos en estos dos grupos, a lo largo de todos los años, vemos como en 2019 siguen siendo dos los tres sectores, junto a las actividades financieras y seguros, que menos aportan al PIB.

A la inversa, observamos como en el año de partida el comercio, la reparación de vehículos, el transporte y la hostelería, junto a la industria manufacturera, son los dos sectores con mejores resultados. Esto será así hasta este pasado 2019, que continúan en el ocupando puesto número uno y dos de la lista en cuanto a aportación por sectores al PIB.

Tal y como hemos comentado previamente, España llegó a la crisis de 2008 con un papel demasiado relevante para el sector de la construcción. Tal es así que se trata del único sector que desde el pasado 2004 obtiene resultados inferiores. Ha pasado de aportar

348.157 millones de euros en 2007, a aportar en 2019 tan solo 167.297 millones de euros, es decir, menos de la mitad.

Podemos destacar como dato positivo el relativo a las actividades profesionales, científicas y técnicas. Estas en tan solo 15 años han duplicado su aportación. Este es un dato más que nos hace ver la evolución que estamos viviendo en los últimos tiempos.

4. Efectos de la crisis de la COVID en el mercado laboral y su modelo productivo.

4.1. Mercado laboral.

En el presente apartado, tras conocer la situación laboral española previa a la pandemia, observaremos las claves del mercado laboral en la actualidad y aportaremos datos para comprobar la magnitud del impacto que ha provocado el Covid-19, datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el último trimestre de 2020, un año después del comienzo de la pandemia.

Como idea principal podemos destacar que aumentó el desempleo, aunque no tanto como en crisis previas. Ha aumentado en nuestro país en 622.600 personas, situándose la tasa de paro en el 16.13%. Por lo tanto, la variación interanual ha sido de 2,35 puntos porcentuales, algo relativamente sorprendente en un país que suele ver su tasa de desempleo dispararse en momentos de grave caída del PIB.

Sin embargo, estos valores debemos que observarlos con lupa por varias razones. Los datos señalan que las medidas de sostenimiento del empleo y mantenimiento de rentas y liquidez han sido un elemento fundamental para evitar una destrucción masiva de empleo, aunque, conviene recordar que, según la definición de tasa desempleo y su método de recuento, las personas en situación de ERTE suman como ocupadas y, como ya sabemos, en el último trimestre del 2020, 755.000 personas se encontraban en esta situación.

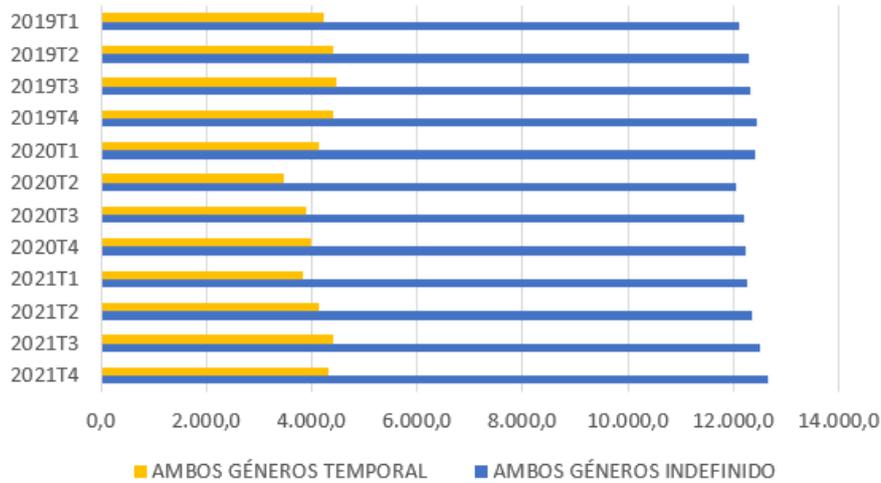
Otra de las claves a destacar es el cambio en la situación de más de un millón y medio de personas que pasan del desempleo y la inactividad a la ocupación. Debido a la situación y a los datos aportados previamente, en la actualidad cobra especial importancia el análisis de los flujos entre las distintas clasificaciones en las que se engloban los trabajadores (ocupación, desempleo e inactividad). Por lo tanto, el incremento de la

ocupación viene determinada por un importante flujo desde el desempleo y la población inactiva de 1.548.200 personas. Por el contrario, desde la ocupación partieron a las dos categorías restantes 1.394.600 personas, un total de 717.200 al desempleo y 677.400 a la inactividad.

Con respecto al desempleo, salieron de él 1.578.000 personas, 902.000 a la ocupación y el resto a la inactividad. Se declararon desempleados en el último trimestre las 717.000 personas que procedían de estas ocupados en el tercer trimestre y los 847.700 que vinieron desde la inactividad. Debemos de destacar de nuevo que, hay que tener presente la aparición de situaciones especiales que deben matizar y complementar cualquier análisis de estos flujos, es decir, para considerarse como desempleado en la EPA es necesario contestar afirmativamente dos cuestiones sobre la búsqueda de empleo y disponibilidad para el mismo. Esto conlleva que las encuestas de este 2020 no sea extraño que un porcentaje elevado de población inactiva estarían incluidos en el grupo de desempleados al estar limitada la posibilidad material, bien por el confinamiento o bien por el cierre de empresas, de cumplir ambos requisitos. Esta posibilidad podría explicar parte de los flujos desde desempleados y ocupados a inactivos, más de 1.352.900 individuos.

Otro de los aspectos que destacamos, y que ya conocíamos, es la persistencia de la temporalidad estructural y la parcialidad involuntaria. A pesar del debate que se genera día a día sobre una posible reforma del mercado de trabajo, debemos de tener presente que los grandes perjuicios estructurales de nuestro mercado de trabajo permanecen. Como veremos en el siguiente gráfico de la evolución de los ocupados por tipo de contrato desde el primer trimestre de 2019 hasta el cuarto trimestre de 2021, la destrucción de ocupación en 2020 señaló directamente a los trabajadores temporales que, como ya sucedió en la anterior crisis, se llevaron la peor parte.

Gráfico 2: Ocupados por tipo de contrato o relación laboral



Fuente: INE

Entonces, con la recuperación de la ocupación, la tasa de temporalidad de la economía de nuestro país continúa acercándose al 25% desde de haber caído hasta el 22% en el segundo trimestre, mientras que en el cuarto trimestre del año anterior, en el 2019, estaba en el 26%. La justificación de este aumento en el último trimestre viene explicada por el incremento en 107.100 del número de trabajadores asalariados con contrato temporal frente al incremento de 26.300 en el número de asalariados con contrato indefinido.

Otro factor determinante es la falta de desempleados en formación a pesar de las nuevas medidas para incentivarla. Desde el comienzo de la pandemia, tanto los gobiernos autonómicos como el Gobierno central han adoptado medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Estas medidas tienen como objetivo flexibilizar y adaptar la formación de personas ocupadas y desempleadas a las situaciones de confinamiento y “nueva normalidad”. Dejando de un lado ciertas medidas organizativas y presupuestarias, debemos de destacar el impulso dado a la formación a distancia y online derivado en gran medida de la suspensión de la actividad educativa y formativa de carácter presencial durante la vigencia del estado de alarma y de las restricciones.

En el siguiente gráfico observamos la tasa de paro según el nivel de formación de los encuestados. De izquierda a derecha observamos a los desempleados que cuentan solo con estudios primarios, aquellos que solo cuentan con la primera etapa de estudios secundarios o similar y, en la barra derecha, los que cuentan con estudios superiores.

Gráfico 3. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado.



Fuente. INE

Podemos observar como el número de desempleados que cuentan con estudios primarios representa el triple que aquellos que cuentan con estudios superiores, cifras que incitan a las generaciones futuras a formarse y obtener altos niveles educativos.

A través del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, se consideró a los trabajadores en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de una ERTE colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Con todos estos datos, y de acuerdo con António Guterres, noveno secretario General de las naciones Unidas, debemos de actuar en tres frentes.

Primero, se debe de proteger de inmediato a los trabajadores, empresas, los empleos e ingresos en riesgo para evitar pérdidas de empleo, cierres y reducción de los ingresos. De acuerdo con los datos del INE, la pandemia se llevó por delante más de 207.000 empresas, una de cada seis, y ha obligado a cerrar a 323.000 autónomos, el 10% del total, en apenas seis meses. Un golpe que, contando con los datos con los que contamos, se cebó con las empresas de menor tamaño, lo que explica la magnitud del impacto económico de esta crisis en un país de pymes como es España.

Segundo, debemos de prestar mayor atención a la salud como a la actividad económica para que los lugares de trabajo sean seguros y se respeten los derechos de las mujeres y las poblaciones en riesgo. Son estas, las mujeres, las que se han visto especialmente perjudicadas, dado que trabajan en muchos de los sectores más afectados y además soportan la mayor parte de una carga de trabajos de cuidados no remunerados que va en incremento.

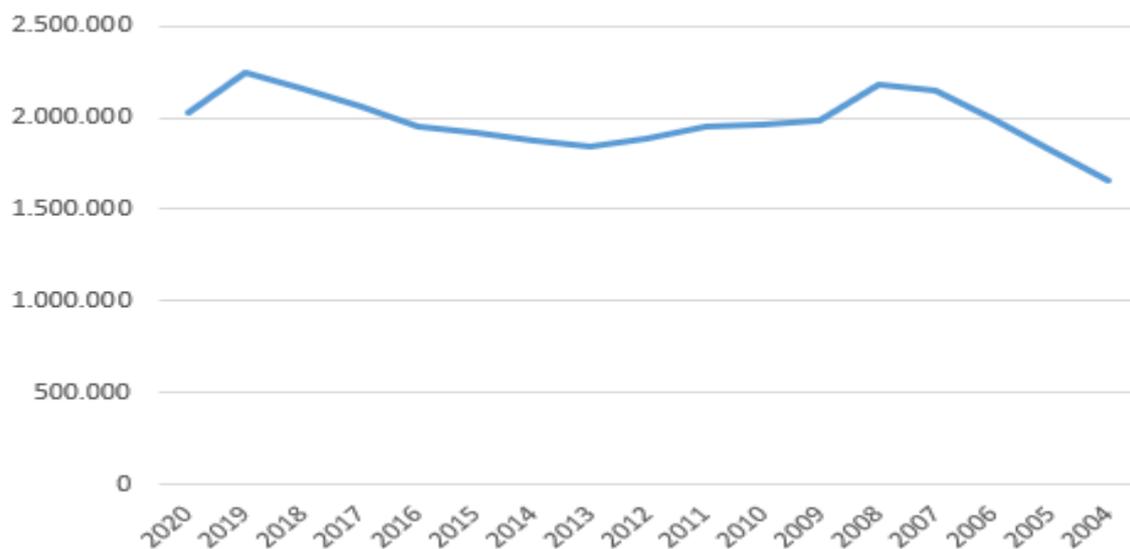
Tercero, debemos de poner en funcionamiento ya una recuperación inclusiva, sostenible y ecológica, centrada en el ser humano para que se aproveche del potencial de las nuevas tecnologías, con el fin de crear empleos decentes para todo el mundo, así como las maneras positivas y creativas en que las empresas y los trabajadores se han adaptado a los tiempos que corren. Más adelante observaremos las nuevas medidas que las empresas han tomado frente a esta pandemia, innovando métodos y formas de empleo para así continuar con su actividad económica y no sufrir el gran impacto de esta grave crisis tanto económica como sanitaria.

4.2. Modelo productivo.

En el presente apartado se compararán las aportaciones realizadas a lo largo de los últimos quince años por parte de los sectores productivos (anteriormente mencionados), con la aportación que estos mismos sectores han proporcionado al PIB en el año 2020, año en el que hemos sufrido la pandemia mundial del COVID.

En primer lugar se muestra el total de aportaciones que se han llevado a cabo desde el pasado 2004, hasta este año de pandemia, el 2020.

Gráfico 4: Contabilidad nacional anual de España, Total CNAE (unidades: millones de euros).



Fuente: INE

Resulta fácil apreciar los dos picos máximos en este gráfico. ambos coinciden con las últimas crisis vividas en nuestro país, la del 2008, y esta última crisis económica y sanitaria de 2020. Se observa como en el último año se ha reducido las aportaciones del PIB en más de 200.000 millones de euros. Este dato no puede pasar desapercibido, ya que se trata del mayor descenso vivido en las últimas décadas.

Ahora bien, centrándonos en cada uno de los sectores, se pueden a su vez agrupar en tres grupos si comparamos las cifras de este 2020 con el año anterior: los que obtienen cifras negativas, aquellos que más o menos se mantienen y los que han aportado unas cantidades mayores.

Tabla 7: Contabilidad nacional anual de España: agregados por rama de actividad, Agregados macroeconómicos (unidades: millones de euros).

| | 2020 |
|--|-------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 64.321 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 65.058 |
| Industrias extractivas | 97.569 |
| Actividades financieras y de seguros | 79.107 |
| Información y comunicaciones | 88.187 |
| Actividades inmobiliarias | 152.023 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 165.322 |
| Administración pública y defensa | 280.462 |
| Construcción | 154.181 |
| Comercio; reparación de vehículos; transporte; hostelería | 405.442 |
| Industria manufacturera | 480.058 |

Fuente: INE

En cabeza de las que más han perdido se encuentra el comercio, la reparación de vehículos, el transporte y la hostelería. Razón fácil de entender, el confinamiento y las posteriores restricciones al frustrado de una manera casi total a este sector. Estos aportaban en 2019 un total de 507.899 millones de euros, mientras que en este 2020 únicamente aportan 405.442 millones. Junto a ellos, sectores que han perdido

protagonismo en su aportación al PIB son las industrias extractivas, la industria manufacturera, la construcción, o las actividades artísticas recreativas y de entretenimiento.

Dentro del segundo grupo, los sectores que han perdido pero en una menor proporción, nos encontramos al sector de la información y las comunicaciones, puesto que durante este tiempo han llevado a cabo un papel primordial, o las actividades inmobiliarias. Estas últimas apenas han descendido en unos 80.000 millones.

Por último, se hace referencia a los sectores que han visto como su aportación en el pasado 2020 ha sido mayor que en los tiempos previos a la pandemia. La agricultura ganadería y pesca ha sido uno de los sectores que ha aumentado su aportación, al igual que las actividades financieras y de seguros. Aunque el sector que más ha ampliado su aportación ha sido el de la administración pública y defensa, aportando en 2020 un total de 280.462 millones de euros, lo que ha hecho que sea el tercer sector con mayor aportación tras la pandemia.

5. Respuesta del estado frente a los cambios laborales a consecuencia del COVID.

Frente al *shock* que ha supuesto, y que sigue suponiendo, la pandemia que nos aborda es importante reducir al máximo los “contagios a la economía” para que el parón en la actividad y el empleo sea también temporal. Para ello es necesaria una respuesta a las políticas económicas contundente y coordinada, tanto a nivel nacional como europeo y mundial. A continuación destacaremos algunas medidas que el Estado ha tomado ante esta grave crisis sanitaria y económica.

5.1. Prestaciones por desempleo y ERTes.

La protección que han tenido aquellos trabajadores afectados por la falta de actividad a causa de la pandemia que estamos estudiando, ya sea por despido, finalización de contrato o ERTE, muestra el gran trabajo que ha realizado el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) para poder dar cobertura mediante las prestaciones por desempleo a todos los afectados.

Cuando nos referimos a ERTE, hacemos referencia al Expediente Temporal de Regulación de Empleo, “*que es una autorización temporal para una compañía mediante*

la que puede suspender uno o varios contratos de trabajo durante un tiempo determinado”, es decir, para que pueda prescindir durante un periodo de tiempo determinado de sus empleados quedando exento de abonarles. Así, las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa pero, con carácter general, no cobran, no generan derecho a pagas extra ni vacaciones durante el tiempo que permanecen fuera de su puesto de trabajo. El ERTE está contemplado en el Artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores bajo la nomenclatura de “Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”. Esta prestación ha sido sucesivamente prorrogada desde el inicio de la pandemia, y en la actualidad, el Consejo de Ministros ha acordado extender su vigencia hasta el 28 de febrero de 2022.

Con esta ayuda al trabajador cobra el 70% desde el primer día de la base reguladora. Esta se calculará según el promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal del ERTE. Para cobrar esta prestación no ha sido necesaria el periodo mínimo de cotización previa, y la duración de la prestación se extenderá hasta que termine el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo.

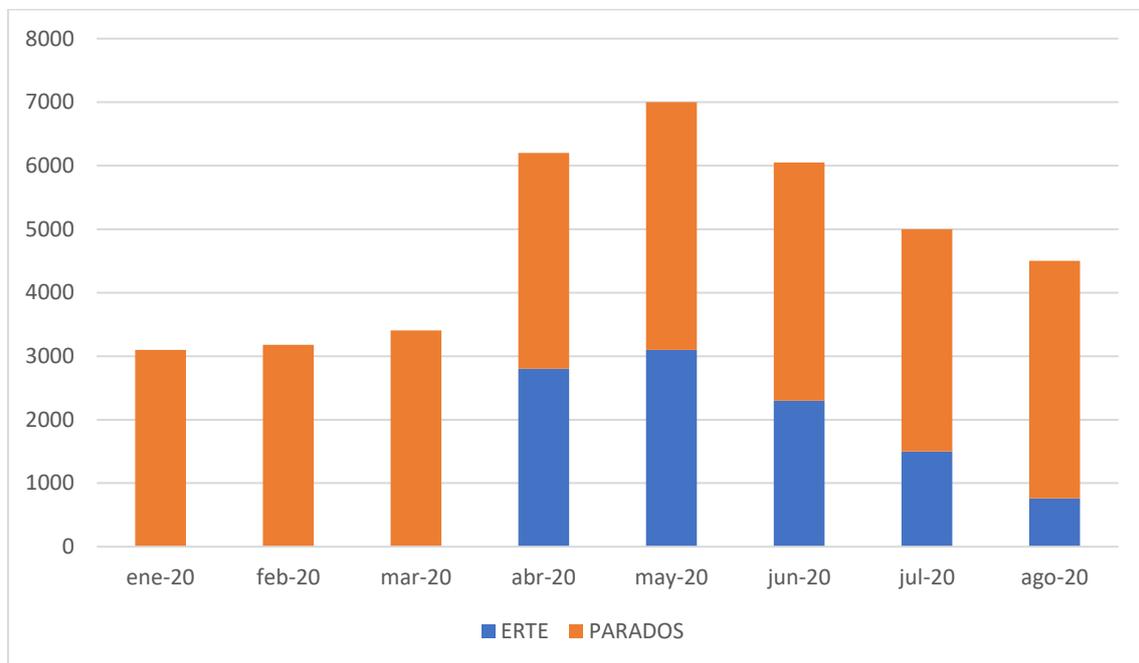
En cuanto a las cifras totales de ERTE durante la pandemia, este pasado mes de diciembre de 2021 se ha cerrado el mes con 102.548 personas en ERTE. Esta cifra supone un descenso de más de 35.000 personas con respecto al 31 de octubre del mismo año, última fecha antes de que entraran en vigor las nuevas modalidades de ERTE por la pandemia. Respecto al pico de la pandemia, esta cifra supone un descenso de más de 3 millones de personas. Del total actual, los trabajadores se distribuyen prácticamente al 50% entre los que están en suspensión parcial (49.685) y suspensión total (52.863), según los datos preliminares de la Seguridad Social.

De los 102.548 trabajadores en ERTE-COVID, hay 76.259 con derecho a exoneraciones por formación. En general, todas las empresas han declarado ya si realizarán o no programas de formación. De los comunicados hasta ahora, 30.251 trabajadores se verán beneficiados por alguno de estos programas de formación y, por tanto, sus empresas recibirán exoneraciones especiales en las cotizaciones sociales de dichos trabajadores.

Si hacemos referencia a los sectores, se mantiene una importante concentración sectorial en las actividades relacionadas con el turismo y la hostelería, el sector que más trabajadores tiene protegidos por ERTE es el de las agencias de viajes, 32% de los trabajadores protegidos, seguido del transporte aéreo con un 10%.

A continuación observaremos la evolución que han sufrido estas cifras de trabajadores en situación de ERTE en el tramo más agresivo de la pandemia, desde marzo a agosto de 2020. Mostramos un gráfico donde podremos observar el número de parados y, también, el número de trabajadores afiliados en situación de ERTE.

Gráfica 5: Número total de trabajadores en ERTE o en desempleo (cifras en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia, KPMG Tendencias.

Observamos cómo en tan solo dos meses, los primeros de pandemia, abril y mayo, el número de afiliados en situación de ERTE asciende a más de tres millones de trabajadores, para posteriormente ir descendiendo paulatinamente y llegar al mes de agosto con una cifra inferior al millón de trabajadores.

5.2. Protección de los trabajadores autónomos

Este último mes de enero (2022) la Seguridad Social ha abonado una nómina estimada de 88,4 millones de euros en prestaciones destinadas para autónomos, más de 108.000 trabajadores han recibido este mes, por cuenta propia, alguna de las prestaciones

específicas para el colectivo, estas fueron puestas en marcha para paliar los efectos de la pandemia. Todas estas prestaciones incluyen exenciones en las cotizaciones sociales.

Las ayudas, que hoy siguen recibiendo los autónomos a causa de la pandemia están recogidas en el Real decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Tal y como especifica el texto, y después del acuerdo con las asociaciones de autónomos, el esquema de ayudas se ha extendido hasta febrero de 2022, al igual que las ayudas tratadas en el apartado anterior relativas al ERTE.

En el momento más crítico a causa de esta pandemia, se llegó a proteger a 1,46 millones de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Desde ese momento, la nómina total abonada en concepto de estas prestaciones suma más de 7.900 millones de euros, a los que debemos de sumar otros más de 3.700 millones en exoneraciones de cuotas aplicadas a los trabajadores autónomos.

Si hacemos referencia a los beneficiarios por sectores, más de la mitad de estas ayudas (54%) se concentran en 3 sectores: comercio (28,45%), hostelería (14,35%) y transporte y almacenamiento (11,42%), y en tres comunidades: Andalucía (22,58%), Cataluña (17,16%) y Madrid (13,23%).

Atendiendo a la evolución del número de trabajadores por cuenta propia afiliados a la Seguridad Social, según un informe elaborado por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), en 2021 se incrementó el número de autónomos en España en 56.991 afiliados, hasta alcanzar un total de 3.328.399 trabajadores por cuenta propia en el cierre del año. Es la cifra más alta de autónomos en España desde 2008, cuando el ejercicio terminó con 3.319.188 trabajadores por cuenta propia. La federación destaca además que en el último mes (diciembre de 2021) se sumaron 2.990 autónomos al RETA.

Si realizamos una comparación entre los meses de febrero de 2020 y 2021, tras un año de pandemia, encontramos un total de 3.257.896 y 3262.255 respectivamente, por lo que vemos un aumento de 4359 afiliados a pesar de la pandemia.

Con todo lo que hemos visto y estudiado, y a pesar de la pandemia, 2021 cerró con 57.000 autónomos más y 776.400 nuevos puestos de trabajo que el año anterior. Según ATA, son "buenos datos de empleo".

5.3. Aprobación de subsidios extraordinarios por desempleo.

Una de las primeras medidas adoptadas a principios de la pandemia para hacer frente al desempleo fue el desarrollo y puesta en marcha Real Decreto-ley 11/2020, del de 31 de marzo, regula dos nuevos subsidios de desempleo: por finalización de contratos temporal y para empleadas del hogar en régimen general de la Seguridad Social; ambos operativos desde el 4 de mayo.

El subsidio excepcional por fin de contrato temporal fue incorporado al sistema de prestaciones establecido, dando cobertura, bajo determinados supuestos, a las personas con contrato temporal de duración de 2 meses o superior que no tienen acceso a las prestaciones por desempleo.

Por su parte, en el segundo, dada la excepcionalidad del subsidio y las particularidades del grupo beneficiario, la gestión se ha llevado a cabo a través de otras vías. Según datos disponibles a finales de mayo de este 2020, se habían recibido 27.815 solicitudes, sobre un colectivo que cuenta con 41.229 cotizantes a mayo.

Este decreto se incorpora al ya puesto en marcha Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, en él se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública; el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19; el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19; el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 y el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

6. Nuevas formas de trabajo tras la COVID ¿transitorias o definitivas?

El mercado laboral ha experimentado profundos cambios en todo el mundo provocados por la pandemia de COVID-19, estos, posiblemente, permanezcan con nosotros. La pandemia, que hasta ahora ha infectado al menos a 476 millones de personas y ha causado la muerte de más de 6 millones en todo el mundo, ha impactado no de forma gradual sino drásticamente en industrias y trabajadores. Esto se ha producido en casi todos los países del mundo, desde sus primeras medidas debido a la imposición de confinamientos y las consecuencias que han derivado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que: “el impacto de las enormes pérdidas de empleos en todo el mundo está creando brechas fiscales que amenazan con aumentar la desigualdad entre los países más ricos y los más pobres”. La OIT calculó que el ingreso laboral global cayó un 10,7%, o 3.500 millones de dólares, en los primeros tres trimestres de 2020 respecto al mismo período de 2019, excluyendo las medidas de apoyo gubernamentales.

Pues, con todos los datos que hemos recabado y la situación que hemos vivido en todos los rincones del mundo, la situación ha puesto de manifiesto tres cuestiones. La primera, las empresas tienen la obligación de velar por la seguridad y la salud en el trabajo; así las medidas adoptadas deben partir de este pilar. Segunda, los trabajadores deben tener la obligación de autoprotección, así como la de no poner en peligro la salud y la seguridad de sus compañeros. Y tercera, por parte de ambos, la necesidad de acudir a mecanismos válidos que permitan no afectar el empleo o que así evite una destrucción mayor. (Felipe Ochoa, asociado principal del departamento laboral de Garrigues)

De un día para otro, las empresas y trabajadores se han visto obligadas a adaptar diferentes realidades laborales (complejas, únicas, y con distintas particularidades) con las que han tenido que convivir. Existen casos que, hasta este mismo año, no han podido descartar su permanencia en el tiempo. Esto ha provocado que se ponga como medida la negociación colectiva, su importancia es innegable. Este esfuerzo negociador se puede observar en todos los niveles: asociaciones empresariales, federaciones sindicales y empresas. Así se crea un marco jurídico que permite articular esto con rapidez, pero, en primer lugar, con seguridad jurídica.

Años antes de la pandemia, se creía de manera general que las oficinas eran totalmente necesarias para mejorar el arraigo de la cultura corporativa, la productividad y el logro de mantener a los más destacables talentos.

Actualmente, esta realidad ha cambiado. Las regulaciones actuales han provocado que las empresas busquen nuevas formas de trabajo en equipo, así como no descuidar la salud de sus equipos y mantener sus operaciones.

A continuación, se detallan algunas de las modalidades que han emergido durante este proceso de cambio:

El teletrabajo, una de las primeras medidas adoptadas por las empresas. Así se garantiza la salud de los trabajadores y el mantenimiento de la actividad. Más adelante, fue recomendada en el decreto del estado de alarma (siempre que fuese posible). Esta nueva modalidad ha sido abundantemente reclamada para lograr la conciliación y la flexibilidad laboral en el pasado, contemplada incluso en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como trabajo a distancia. Aunque no se extendió tanto como en la actualidad, hay organizaciones que lo han implementado en el 100% de su plantilla. De hecho, España es uno de los países de la Unión Europea más atrasados en su implementación: solo el 7% recurre a este modo de trabajo frente al 17% de la media europea, según el Instituto Nacional de Estadística.

Es importante analizar qué derechos y obligaciones han de cumplir ambas partes. “La empresa tiene que, por norma general y en la medida de lo posible, facilitar el teletrabajo, aunque tampoco tiene obligación. Será en la negociación colectiva donde se establezcan los cauces para poder regularla”, aclara Juan Carlos Merino, profesor de EAE Business School. Esto es, facilitar los equipos necesarios, proporcionar seguridad informática y autoevaluar el puesto de trabajo, en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para que todo esto salga bien, las organizaciones poseen acuerdos de exclusividad y confidencialidad, así como formularios con una lista de pautas que están obligadas a firmar los empleados. Pero si el trabajador no cuenta con una silla ergonómica, no debería teletrabajar. Por ejemplo, Banco Sabadell, ofreció una ayuda de 150 euros, abonada en la

nómina del mes siguiente, a los empleados que no disponen de un ordenador por persona en su hogar.

Con respecto al fichaje, bajo estas circunstancias, se puede hacer telemáticamente. “El teletrabajo y el fichaje no son conceptos ajenos ni novedosos. Su familiaridad permite a trabajadores y empresas poder seguir ejerciendo los controles correspondientes de cara a ese cumplimiento. Me refiero a, por parte de las empresas, la obligación de crear una política de registro y de hacerla cumplir, de seguir comunicando a los trabajadores las circunstancias excepcionales en las que se pueda hacer cierto tipo de flexibilizaciones y, en casos de incumplimiento, adoptar las medidas disciplinarias pertinentes”, detalla Ochoa.

Mientras, por parte de los trabajadores, “siguen teniendo en sus manos los mecanismos habituales, la Inspección de Trabajo, que sigue haciendo una labor importante incluso ahora, y los Juzgados de lo Social, que, aunque de momento solo atienden cuestiones urgentes por la pandemia, quedarán disponibles para aquellos casos en los que la Inspección, por el motivo que sea, no pueda actuar”.

Ochoa cree, en cambio, que la normativa del teletrabajo es escasa, “con literalmente tres renglones”, y que requiere actualización.

La distribución irregular de la jornada es otra de las modalidades que se ha dado a causa de la pandemia. Es una fórmula llevada a cabo, pero ya existente, incorporada en el Estatuto de los Trabajadores y que se actualizó en este escenario previo acuerdo con los trabajadores. Esta consiste en distribuir irregularmente la jornada en función de la subida o bajada de la actividad.

Al finalizar el estado de alarma, había industrias y comercios con niveles muy bajos porque la gente tenía miedo a salir. Siguiendo este camino, “si consigues que un trabajador permanezca 30 horas a la semana en vez de las 40 habituales, esas 10 se pueden acumular a lo largo del año en función del aumento de producción”, ilustra Merino, que considera esta opción como clave para salvar el empleo a través de la negociación colectiva.

La norma ya permitida a las empresas de distribuir hasta el 10% de la jornada anual de los empleados de manera irregular, bien figuraba en los propios convenios colectivos o en los acuerdos con los representantes de los trabajadores. Las empresas que ya contaban con esta existencia, se ha hecho uso de ella para liberar a los trabajadores, por decirlo de alguna forma, de cierta carga de trabajo ahora que hay menos actividad, teniendo en cuenta ese límite porcentual. Posteriormente, cuando la producción aumente, se recuperarán esas horas de una manera razonable y respetando los descansos obligatorios de los trabajadores (vacaciones, fines de semana, días festivos...).

Tras un acuerdo con los trabajadores, se ha facilitado dar un disfrute de vacaciones anticipadas para esas situaciones más complejas en las que, en especial, al inicio de la crisis no había claridad de si alguien podía ausentarse del puesto de trabajo o si tenía la obligación de trabajar.

Otro de los “nuevos” aspectos para tener en cuenta son los servicios esenciales. “En esta circunstancia, el trabajador tiene que seguir prestando sus servicios y cumplir con sus obligaciones como de costumbre, no implica tareas adicionales”, especifica Ochoa.

Diferente es que, si no está conforme con la medida, pueda impugnarla bien judicialmente, o bien puede interponer una queja en la Inspección de Trabajo, pero sin perjuicio de tenerla que cumplir. Es decir, lo que no se puede es incumplir la medida unilateralmente y después impugnarla, tendrá que cumplirla y luego impugnarla.

Por lo tanto, “la obligación de la empresa de mantener la seguridad y salud en el trabajo es aún si cabe más relevante, ya que se parte de la base de que hay un riesgo adicional derivado de la situación y la empresa tendrá que facilitar y garantizar que la prestación del servicio no afecta al trabajador más allá de lo normal”, afirma el jurista.

Por ejemplo, Banco Sabadell, de acuerdo al Procedimiento de Actuación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales ante el riesgo de exposición al Covid-19, y de acuerdo con la recomendación del Ministerio de Sanidad, ha incorporado la ampliación de la distancia mínima de seguridad a dos metros entre personas en sus centros de trabajo; ha reducido hasta el 17% de la plantilla la presencia de empleados en el lugar de trabajo, por debajo del 3% en el centro corporativo y del 25% en la red.

También es importante nombrar el refuerzo de la monitorización y seguimiento de los casos de Covid-19 y preparación de los equipos de RRHH para asesorar de forma adecuada y ofrecer soporte a los empleados que lo necesiten; activación de protocolos específicos para empleados con patologías previas susceptibles de ser colectivo de riesgo; refuerzo de la limpieza; medidas de distanciamiento entre personas y priorización del uso de teléfono u otros medios en las reuniones y gestiones comerciales; fomento proactivo del uso de canales digitales y de cajeros por parte de los clientes para reducir la afluencia a oficinas, y distribución de mascarillas, geles desinfectantes y pantallas de metacrilato en las oficinas como elemento de protección contra contagios, etc.

En último lugar, uno de los cambios empleados como solución a la situación que vivimos desde el pasado marzo de 2020 ha sido el permiso retribuido recuperable. Fue aprobada por el Gobierno en el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, que de acuerdo con su artículo uno y dos “se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive”.

Los beneficiarios mantuvieron el 100% de su salario y su contrato en vigor. Sin embargo, debían recuperar esas horas no trabajadas antes del 31 de diciembre de ese mismo año, tal y como fija la normativa en su artículo 3 en su “único límite temporal”. No obstante, el cómo lo dejaron en manos de empresas y trabajadores. La norma, aportaba flexibilidad a cada sector para que de nuevo empresas y representantes de los trabajadores o, en su defecto, una comisión elegida por los trabajadores, fuesen los encargados de definir como se iban a recuperar esas horas. Es entonces, como hemos visto anteriormente, clave en este proceso la negociación colectiva, ya que desde el lunes 13 de abril los trabajadores tenían que hacer más horas de las habituales para cumplir con ese mandato.

Todos estos acuerdos y fórmulas, acordados entre las empresas y los trabajadores, han sido claves para hacer frente a una crisis sin precedentes. Lo que hay que procurar es, mayormente, mantener el empleo, la seguridad y salud de los trabajadores y la satisfacción laboral.

Como anteriormente hemos mencionado, el teletrabajo ha sido una novedad como nueva forma de trabajo. Por eso vamos a utilizar las líneas posteriores para adentrarnos en ella. Esta forma de empleo varía entre países principalmente por cuatro razones:

En primer lugar, contando con las características de las ocupaciones, muchas de las cuales requieren de la presencia personal en el lugar de trabajo. Así, estimaremos para Estados Unidos que sólo entre un 32% y un 37% de los empleos el trabajo puede realizarse a distancia a través de las tecnologías digitales.

En segundo lugar, por las características de la estructura productiva que varía entre los países. Países que cuentan con un gran sector agropecuario que requiere trabajo presencial tienden a contar con una menor proporción de trabajo que puede ejecutarse a través del teletrabajo. Así, la OIT estima que, a nivel global, “un 17% de los ocupados se desempeñan en ocupaciones que permiten el teletrabajo y viven en países que cuentan con la infraestructura requerida, con un rango entre 6% en África Subsahariana y 30% en Europa del Norte, Oeste y Sur, con un 23% en América Latina y el Caribe”.

En tercer lugar, la existencia de un gran sector informal donde el teletrabajo no es una opción real incide en que en los países correspondientes la proporción de actividades que se pueden ejecutar a distancia sean más bajas. Por ejemplo, Guntin (2020) considera para Uruguay que “una mayor proporción de trabajadores informales tienen dificultades para ejecutar tareas desde su casa (87% versus 77% en el caso de los trabajadores privados en su conjunto) y que 27% de ellos (versus 22% en el caso de los trabajadores privados en su conjunto) realizan trabajos que requieren una cercanía física con otras personas”.

En cuarto lugar, en relación con los aspectos mencionados anteriormente, la posibilidad del teletrabajo depende del nivel de infraestructura tecnológica, el acceso a la misma y la proporción de trabajadores con las competencias digitales necesarias. Las brechas en el acceso a las tecnologías digitales son un obstáculo estructural para el aprovechamiento de las oportunidades y ventajas del teletrabajo. Tomando en cuenta este factor límite, Albrieu (2020) calcula para la Argentina que “la proporción de empleos para los cuales existiría la factibilidad tecnológica del teletrabajo, estimada en 27-29%, baja a un 18% si se excluyen a los ocupados que en sus hogares no cuentan con la infraestructura digital requerida para estos fines”.

La experiencia de COVID-19 supuso un incentivo mayor de aprovechamiento del teletrabajo aún después de superada el impacto directo del virus en la economía y los mercados laborales de los países. Aspectos importantes que destacar son: mantener cierto distanciamiento físico como medida preventiva, el aprovechamiento de aspectos laborales, familiares y de economía de tiempo podrían llevar a muchas empresas y trabajadores a buscar nuevas combinaciones de trabajo presencial y a distancia. En consecuencia, “encuestas realizadas en EEUU indican un elevado interés en mantener el teletrabajo en el futuro” (Weller, 2020).

Allianz Seguros es un buen ejemplo para ayudarnos a corroborar que el teletrabajo ha llegado para quedarse, caracterizado por trabajar 2 días desde casa y 3 días en la oficina, en acuerdo y consenso con su *manager*. El nuevo modelo representa una apuesta por parte de la compañía hacia una cultura ágil y orientada a la eficacia, sin perder el contacto presencial en la oficina para potenciar la colaboración, la creatividad e innovación. Para arrancar con el nuevo modelo, esta Compañía multinacional de seguros ha trabajado sobre 4 ejes principales:

1. Registro y flexibilidad horaria. Promueve la flexibilidad horaria con una herramienta de registro de jornada orientada a la gestión individual y al diálogo. De esta manera los/las empleados/as disponen de una franja de trabajo común y organizan el resto de su jornada según sus necesidades personales. Cumpliendo con la legislación vigente, la compañía ha buscado que el registro de jornada sea lo más simple y ágil para todos los/las empleados/as.
2. Bienestar, se han alcanzado acuerdos de desconexión digital para favorecer el tiempo de descanso de los/las empleados/as. Mireia Segura (Regional Head of people CoE-Ibero LatAm en Allianz) comentaba: *“la Formación ha sido y sigue siendo la clave para afianzar nuevos hábitos. Además, hemos incorporado apoyo psicológico para dar respuesta a la fatiga pandémica y el aislamiento”*.
3. La cultura, trabaja para recuperar la empatía y gestionar adecuadamente las emociones en un entorno híbrido de trabajo. *“Para ello, la formación a los managers sobre cómo dar feedback, cómo utilizar los diferentes espacios, o cómo evitar los sesgos, etc. ... es vital”*, apuntaba Mireia Segura.

4. Procesos, la adaptación de todos los procesos de trabajo al nuevo modelo. *“Hemos revisado todos los momentos de la verdad, como por ejemplo cómo hacer un on boarding en remoto, una reunión de equipo o una conversación de desarrollo”*, apuntaba Mireia Segura.

Debido a la situación producida por la COVID-19, las empresas se han visto en la obligación de definir nuevas formas de trabajo. Allianz, como representante de la voluntad de muchas empresas por tomar el camino de una cultura más eficiente e implicada en la orientación del bienestar de sus trabajadores, tomó como punto de partida los modelos híbridos. En cambio, es oportuno tener en cuenta que existen dificultades: la falta de planificación de los líderes para la gestión de sus equipos híbridos o el actual marco normativo. Para el apoyo del trabajo a distancia y la adquisición de nuevos hábitos se debe tomar como eje principal la formación de los empleados. Pese a las líneas anteriores, el principal reto de la empresa es avanzar en medidas de conciliación, estas granizarían la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres, la satisfacción de los empleados por el trabajo realizado, etc.

7. Conclusión

Como se ha constatado a lo largo del trabajo el coronavirus llegó a España en un momento poco conveniente, esto agravó sus efectos sobre el mercado y la economía. Antes del inicio de la pandemia, la sociedad española, aún lastrada por las secuelas de la crisis financiera, presentaba un mercado laboral precario y un modelo productivo inadecuado, ineficiente e insostenible.

En este aspecto, en la primera parte del estudio queda claro que en 2019, las principales tasas del mercado laboral jamás llegaron a igualar a las cifras del 2007, esto evidencia que la recuperación de la anterior crisis fue fragmentaria y que dejó desasistidos a una parte importante de la población cuyos puestos se caracterizaban por ser precarios. Desde otro punto de vista, de la primera parte analítica del estudio también se concluye que el modelo económico español ha sido históricamente poco productivo, explicado en gran parte por el pequeño tamaño empresarial, así como por el déficit de capital tecnológico y humano en ramas de alto valor añadido. Es comprensible que, ante esta situación, hasta el cambio más insignificante en el entorno económico podía llevar a una brusca volatilidad en el mercado laboral y a la destrucción de miles de empleos que, por otro lado, han afectado de manera asimétrica sobre los distintos sectores y colectivos sociales.

Se debe concretar que, ante la excepcionalidad de la situación, el gobierno ha desunido mecanismos de protección de empleo extraordinarios. En este sentido, de igual manera que no existen precedentes de una crisis con las características de la actual, tampoco se había visto antes un gasto tan intensivo (por parte del gobierno español), en mecanismos de protección del trabajo. De tal modo que la labor de los ERTE ha sido fundamental en el mantenimiento relativo de los empleos, las empresas, el consumo y la inversión. Sin embargo, a pesar de la indiscutible labor de estos mecanismos, la sección analítica revela una fuerte destrucción de empleo que se caracteriza por ser asimétrico sobre los distintos sectores y colectivos sociales y que, probablemente, haya hecho profundizar la desigualdad en España. De esta manera, en el escenario post-Covid-19 encontramos empresas y grupos de personas que, dependiendo de determinadas características, han experimentado en mayor o menor grado el impacto de la pandemia.

La asimétrica destrucción de empleo según sectores se explica en el estudio por la manera en la que han afectado la digitalización, las restricciones de movilidad, de desarrollo de actividad y los cambios en el consumo sobre los distintos sectores. Por otro lado, fruto de la emergencia sanitaria y de la necesidad tecnológica para continuar trabajando durante el confinamiento, los puestos en la administración pública, educación y sanidad y en información y comunicaciones, han sido ramas que han experimentado un ligero crecimiento observable.

Es importante destacar que, las nuevas modalidades de empleo. Estas nuevas medidas y la puesta en marcha nos hacen ver que se trata de, bajo mi punto de vista, modalidades que serán empleadas y aconsejables en el tiempo. La más destacada, el teletrabajo, se ha convertido en una nueva realidad, que hoy en día es empleada en miles de empresas.

Así, tras llevar a cabo el estudio, la necesidad de transformar el modelo productivo español que siempre ha dependido excesivamente de un solo sector, que, además, suele crear poco valor añadido. De modo que, una de las soluciones pasa por diversificar la producción hacia ramas y sectores avanzados tecnológicamente. Por último, la solución final con respecto a las nuevas modalidades transita por hacer del empleo un lugar seguro y eficaz donde se pueda desarrollar la actividad económica sin peligro, pero si realizarla de manera efectiva.

8. Bibliografía

- Albrieu, R., (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del Covid-19. *CIPPEC*. Pág. 4.
- Banco Mundial (2022). *Banco mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/home>
- Cloudworks (2020). Nuevas formas de trabajo en la actualidad, descúbrelas todas. *Cloudmorks*.
- Datos RTVE (2021). Mapa del coronavirus en el mundo: los casos y muertes descenden en todas las regiones (2022). *RTVE*
- Estatuto de los Trabajadores (2015).
- Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA). *Federación Nacional de Trabajadores Autónomos*. <https://ata.es>
- Fernández, D. (2021). ¿Cuántos autónomos hay en España en 2021? *Noticias Trabajo*.
- Guntin, R., (2020). Trabajo a distancia y con contacto en Uruguay. Pág. 2.
- Instituto Nacional de Estadística (2021). *Instituto Nacional de Estadística*. <https://www.ine.es/index.htm>
- KPMG Tendencias (2020). El impacto económico de la COVID-19: De ERTE y evolución económica. *KPMG Tendencias*.
- Medinilla, M. (2021). El PIB se contrajo un 10,8% en 2020, la mayor caída registrada desde la Guerra Civil. *El economista*.
- Morgan Philips (2020). Smartworking: Nuevas formas de trabajo tras el Covid. Morgan Philips Group. *Morgan Philips*.
- Ochoa, F., (2020). Las cinco nuevas modalidades de trabajo surgidas a raíz del coronavirus. *Cincodías*

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2021-2022). *Organización mundial de la salud*. <https://www.who.int/es>
- Oxfam Intermón (2021). La pobreza severa podría aumentar en España casi 800.000 personas y llegar a 5,1 millones por la COVID-19. *Oxfam Intermón*.
- Pareja, M., y Turmo, J. (2013). La necesaria transformación del modelo productivo en España: el papel del territorio. Universitat de Barcelona. Vol. 54/3. Págs. 455-479.
- Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.
- Redacción Médica (2020). Coronavirus: origen, evolución y por qué no es igual que el SARS y el MERS. *Redacción médica*.
- Reuters (agencia de noticias) (2021). Los cambios laborales provocados por el coronavirus pueden haber llegado para quedarse. *El economista*.
- Schifferes, S. (2021). Economía mundial en 2021: quiénes serán los ganadores y los perdedores. *BBC News*.
- Weller, J., (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Naciones Unidas, CEPAL*. Págs.. 14-15.

9. Anexos

Anexo 1: Población desempleada por grupo de edad y genero (porcentaje)

| Ambos sexos | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De 16 a 19 años | 43.90 | 58.67 | 75.53 | 63.67 | 31.08 | 29.04 |
| De 20 a 24 años | 27.72 | 39.83 | 50.93 | 38.33 | 15.18 | 19.31 |
| De 25 a 29 años | 19.03 | 24.05 | 32.39 | 25.37 | 9.82 | 11.95 |
| De 30 a 39 años | 12.82 | 17.16 | 24.17 | 18.70 | 7.12 | 9.84 |
| De 40 a 49 años | 11.13 | 15.54 | 22.15 | 16.68 | 7.17 | 8.05 |
| De 50 a 59 años | 12.22 | 16.67 | 21.41 | 15.39 | 6.58 | 7.26 |
| 60 años o más | 9.37 | 10.13 | 14.29 | 7.81 | 3.26 | 4.25 |
| TOTAL | 13.78 | 18.63 | 25.73 | 20.11 | 8.57 | 10.53 |

| Hombres | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De 16 a 19 años | 42.08 | 54.62 | 74.85 | 62.37 | 26.76 | 24.40 |
| De 20 a 24 años | 26.36 | 40.29 | 51.56 | 40.35 | 13.37 | 15.81 |
| De 25 a 29 años | 18.94 | 23.16 | 33.93 | 26.30 | 7.96 | 9.43 |
| De 30 a 39 años | 11.00 | 15.56 | 22.81 | 18.21 | 5.61 | 6.63 |
| De 40 a 49 años | 9.04 | 13.47 | 21.02 | 15.54 | 5.33 | 5.34 |
| De 50 a 59 años | 10.55 | 15.55 | 21.21 | 15.34 | 5.47 | 6.02 |
| 60 años o más | 8.70 | 9.97 | 13.49 | 8.83 | 2.98 | 3.75 |
| TOTAL | 12.23 | 17.22 | 25.04 | 19.80 | 6.89 | 7.83 |

| Mujeres | 2019 | 2016 | 2013 | 2010 | 2007 | 2004 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De 16 a 19 años | 46.55 | 64.02 | 76.43 | 65.42 | 37.50 | 36.92 |
| De 20 a 24 años | 29.36 | 39.31 | 50.22 | 36.09 | 17.33 | 23.70 |
| De 25 a 29 años | 19.12 | 24.99 | 30.79 | 24.36 | 11.99 | 14.91 |
| De 30 a 39 años | 14.80 | 18.95 | 25.71 | 19.30 | 9.09 | 14.12 |
| De 40 a 49 años | 13.50 | 17.91 | 23.48 | 18.09 | 9.63 | 11.87 |
| De 50 a 59 años | 14.16 | 18.01 | 21.63 | 15.43 | 8.34 | 9.51 |
| 60 años o más | 10.23 | 10.38 | 15.22 | 6.37 | 3.84 | 5.09 |
| TOTAL | 15.55 | 20.25 | 26.53 | 20.51 | 10.82 | 14.35 |

Fuente: Elaboración propia, INE (Datos del T4 de cada año)