

ADAPTACIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ANTE LA SITUACIÓN PRODUCIDA POR EL COVID-19 Y CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS

Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche



AUTORA: RAQUEL SORIA LÓPEZ



TUTOR: D. JOAQUÍN PAREJO PÉREZ
CURSO ACADÉMICO: 2020 / 2021

ÍNDICE

1.CONTEXTUALIZACIÓN.....	4
2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	10
2.1. Objetivo	
2.2. Material y método	
2.2.1. <i>Criterios de elegibilidad</i>	
2.2.2. <i>Fuentes</i>	
2.2.3. <i>Búsqueda</i>	
2.2.4. <i>Selección de artículos</i>	
3. DISCUSIÓN	12
3.1. Adaptaciones de la legislación laboral	
3.2. Consecuencias socioeconómicas	
3.2.1. <i>Producto Interior Bruto</i>	
3.2.2. <i>Tasa de Paro</i>	
3.2.3. <i>Empleo y Afiliación</i>	
3.2.4. <i>Encuesta de Población Activa y Tasa de Actividad</i>	
3.3. Expediente de Regulación Temporal de Empleo	
3.4. Teletrabajo	
3.5. Conclusiones	
4. BIBLIOGRAFÍA	40
5. ANEXOS.....	41
6. ABREVIATURAS.....	42

RESUMEN

La COVID-19 es considerada una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2. Los primeros casos surgen en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei, China y posteriormente aparecen en otros países del mundo como Italia o España, entre otros. El propósito del presente trabajo es analizar los cambios legislativos que se han producido en el ámbito laboral desde el inicio del confinamiento en nuestro país y las consecuencias socioeconómicas derivadas de la citada situación con la finalidad de que pueda servir de guía para todas las personas interesadas en la cuestión anteriormente mencionada.

El análisis realizado se ha llevado a cabo en tres bases de datos distintas: BOE, INE Y MITES.GOB. La primera se ha utilizado para proporcionar información acerca de los cambios legislativos laborales que se han producido por la pandemia mundial y las dos restantes para analizar las consecuencias socioeconómicas que se han originado. El resultado obtenido sirve para reflejar como la enfermedad de la Covid-19 ha afectado gravemente al trabajo de millones de ciudadanos españoles y al mercado de trabajo en general. Para ello, se han comparado los datos del año 2020 con datos de años anteriores haciendo alusión al Producto Interior Bruto, tasa de paro, empleo y afiliación, encuesta de población activa y tasa de actividad, expedientes de regulación de empleo y teletrabajo. Dada la importancia de éstos dos últimos, se han creado en un apartado aparte.

El trabajo se ha desarrollado en un contexto de cambios constantes por lo que los resultados alcanzados y analizados corresponden a una mínima parte de los efectos que la pandemia de la Covid-19 va a causar en el ámbito laboral, social y económico.

Palabras clave: covid-19, medidas sociales, laboral, empleo, desempleo, teletrabajo, ERTE.

ABSTRACT

COVID-19 is considered a respiratory disease caused by the SARS-CoV-2 virus. The first cases appear in December 2019 in Wuhan, Hubei province, China and later appear in other countries of the world such as Italy or Spain, among others. The purpose of this work is to analyze the legislative changes that have occurred in the workplace since the beginning of the confinement in our country and the socioeconomic consequences derived from the aforementioned situation in order that it can serve as a guide for all people interested in the aforementioned question.

The analysis carried out has been carried out in three different databases: BOE, INE and MITES.GOB. The first has been used to provide information about the labor legislative changes that have occurred due to the global pandemic and the remaining two to analyze the socioeconomic consequences that have arisen. The result obtained serves to reflect how the Covid-19 disease has seriously affected the work of millions of Spanish citizens and the job market in general. For this, the data for 2020 have been compared with data from previous years, alluding to the Gross Domestic Product, unemployment rate, employment and affiliation, active population survey and activity rate, employment regulation files and teleworking. Given the importance of the latter two, they have been created in a separate section.

The work has been developed in a context of constant changes, so the results achieved and analyzed correspond to a minimal part of the effects that the Covid-19 pandemic will cause in the labor, social and economic sphere.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

La **COVID-19** es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China). Los síntomas más habituales de la COVID-19 son:

- Fiebre
- Tos seca
- Cansancio

Entre los síntomas de un cuadro grave de la COVID-19 se incluyen:

- Disnea (dificultad respiratoria)
- Pérdida de apetito
- Confusión
- Dolor u opresión persistente en el pecho
- Temperatura alta (por encima de los 38° C)

Entre las personas que desarrollan síntomas, la mayoría (alrededor del 80%) se recuperan de la enfermedad sin necesidad de recibir tratamiento hospitalario. Alrededor del 15% desarrollan una enfermedad grave y requieren oxígeno y el 5% llegan a un estado crítico y precisan cuidados intensivos.

Entre las complicaciones que pueden llevar a la muerte se encuentran la insuficiencia respiratoria, el síndrome de dificultad respiratoria aguda, la septicemia y el choque septicémico, la tromboembolia y/o la insuficiencia multiorgánica, incluidas las lesiones cardíacas, hepáticas y renales.

Rara vez, los niños pueden manifestar un síndrome inflamatorio grave unas semanas después de la infección (OMS, 2020).

La Organización Mundial de la Salud distingue tres tipos de caso, caso sospechoso, caso probable y caso confirmado y los define de la siguiente manera:

Caso sospechoso: (A) Persona con enfermedad respiratoria aguda (fiebre y al menos un signo/síntoma de enfermedad respiratoria p.ej., tos, dificultad para respirar), y sin otra etiología que explique completamente la presentación clínica y un historial de viaje o residencia en un país/área o territorio que informa la transmisión local de la enfermedad COVID-19 durante los 14 días anteriores al inicio de los síntomas. (B) Persona con alguna enfermedad respiratoria aguda que, durante 14 días antes del inicio de la enfermedad, tuvo contacto con un caso confirmado o probable de infección de COVID-19, o trabajó o asistió a un centro de atención médica donde pacientes confirmados o probables infectados por COVID-19 fueron tratados. (C) Persona con infección respiratoria aguda grave (IRAG) sin otra etiología que explique completamente la presentación clínica y que haya requerido hospitalización. **Caso probable:** Un caso sospechoso para el cual la prueba para COVID-19 no es concluyente o si da positivo usando un ensayo sin evidencia de laboratorio de otros patógenos respiratorios. **Caso confirmado:** Persona con confirmación de laboratorio de la infección COVID-19, independientemente de los signos clínicos y los síntomas. Las definiciones anteriormente descritas se basan en la información actual disponible (OMS, 2020).

La Real Academia Española (RAE) define el término **pandemia** como una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. Dicho término se ha vuelto viral desde que la OMS decidiera definir el coronavirus como una pandemia a nivel mundial, pero resulta de especial relevancia determinar que es un término ya utilizado anteriormente para describir otras enfermedades que surgieron en el pasado y de las cuales se pueden destacar las siguientes (Pané, G. H., 2020):

- Peste de Justiniano, conocida con ese nombre porque se trata de una epidemia de peste que afectó al Imperio bizantino durante el mandato del emperador Justiniano en Constantinopla (siglos VI-VII).
- Peste negra, conocida como una de las mayores pandemias de la historia y como la más mortífera. Tras muchas investigaciones, finalmente se afirmó que su origen fue la presencia de la bacteria *yersinia pestis* en ratas negras y otros roedores. Afectó a Eurasia, término que definía a una zona geográfica que comprendía Europa y Asia (Siglo XIV).

- Viruela, causada por el llamado virus variola, es una de las dos únicas enfermedades que se ha podido erradicar gracias a la vacunación y que la Organización Mundial ha podido certificar. Se expandió masivamente por las Américas cuando comenzaron las primeras conquistas, trasladándose posteriormente a Europa (siglo XVIII).
- Gripe Española (1918-1920) surgió durante la primera Guerra Mundial. El primer caso se diagnosticó en Estados Unidos. Su nombre se debe a que, durante la primera Guerra Mundial, España se mantuvo neutral y se informaba de la evolución de la pandemia con libertad, cosa que no ocurría en el resto de los países.
- Gripe asiática (1957-1959), causada por el virus de la gripe A (H2N2), se propagó por todo el mundo desde el norte de China, donde apareció el primer caso. Aunque el número de muertos fue muy elevado, entre uno-cuatro millones en dos años, su impacto social fue menor.
- Gripe de Hong Kong (1968-1970), causada por una variación del virus de la gripe A (H3N2), se propagó por todo el mundo desde Hong Kong, donde apareció el primer caso. Al igual que ocurrió con la gripe asiática, a pesar de los fallecidos, su impacto social fue menor.
- Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH), conocido comúnmente como SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), apareció por primera vez en 1981 y desde entonces se ha extendido por todo el mundo. Hasta ahora no existe cura para esta enfermedad, solamente una terapia antirretroviral.

A continuación, se presenta una breve cronología que transcurre desde que aparecen los primeros casos de neumonía hasta que la Organización Mundial de la Salud declara la enfermedad como Pandemia mundial (O. P. S., 2020):

Cronología diciembre 2019-marzo 2020	
Aparecen los primeros casos de neumonía en Wuhan, Hubei (China)	31 diciembre 2019
El coronavirus es identificado (2019-nCov)	7-12 enero 2020
Primera transmisión fuera de China. Concretamente en Vietnam	27 enero 2020
La OMS lo declara como un brote ESPII	30 enero 2020
Nuevos casos sospechosos y nuevas definiciones	27 febrero 2020
La OMS lo declara como Pandemia	11 marzo 2020

Tabla 1. Cronología COVID-19. Elaboración propia tras consultar Organización Panamericana de la Salud (2020).

Tras la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la situación de pandemia, se establecieron seis acciones claves a seguir por los países afectados: (1) Ampliar, entrenar y desplegar la fuerza laboral de salud. (2) Implemente un sistema de para identificar cada caso sospechoso a nivel comunitario. (3) Aumentar la capacidad de producción y la disponibilidad de las pruebas de laboratorio. (4) Identificar, adaptar y equipar instalaciones de salud en las que va a tratar y aislar a los pacientes. (5) Desarrollar un plan claro para la cuarentena de Contactos. (6) Renfocar todo el gobierno para suprimir y controlar COVID-19.

Pese a que el Gobierno ha dado por hecho que la crisis sanitaria ha provocado la posterior crisis económica y financiera en la que se encuentra España actualmente, los estudios publicados establecen justamente lo contrario, puesto que las previsiones económicas

afirmaban que España estaba creciendo a un nivel inferior al que el Fondo Monetario Internacional (FMI) había pronosticado para 2019. Esa desaceleración se refleja en que el PIB español se situó en un 2,00% en 2019, cuando en 2018 creció un 2,4%, 4 décimas por encima. Además, la tendencia de crecimiento/estabilidad del PIB español se mantenía desde el año 2014, año en que se inicia la recuperación económica tras un periodo de crisis que afectó gravemente el marco económico español.

La causa principal que pone de manifiesto la desaceleración de la economía española en el año previo al COVID-19 fue una confluencia de factores tanto externos como internos que el Gobierno español no supo manejar correctamente pues la forma de crecer venía siendo problemática (precariedad en los contratos laborales, dificultad para hacer frente a los cambios tecnológicos, endeudamiento elevado de las familias, disminución de la inversión necesaria para que las empresas pudieran crecer).

A este contexto negativo se unía la caída del Resultado Ordinario Neto de la rentabilidad de las empresas, que veían como sus beneficios eran cada vez más bajos, cosa que no ocurría desde el año 2012 en plena crisis económica (MANERA, C., 2020).

La rápida transmisión del virus y el desbordamiento en los hospitales obligó a declarar el estado de alarma y a iniciar el confinamiento por parte del Gobierno de España. El confinamiento supuso la paralización de la vida desarrollada hasta entonces. Solamente se permitían las salidas justificadas y estrictamente necesarias, por lo que miles de personas tuvieron que trasladar su lugar de trabajo a sus propios hogares y aquellos que no podían porque su trabajo no lo permitía, tuvieron que acogerse a los llamados expedientes de regulación temporales de empleo.

Con motivo de la situación provocada por la Covid-19, la normativa laboral ha experimentado un importante cambio y el mercado de trabajo ha evolucionado negativamente, principalmente durante los meses de confinamiento. Esto ha provocado una importante caída del PIB, del empleo y de la tasa de actividad, así como un elevado incremento del número de desempleados en nuestro país.

Así pues, el objetivo de este trabajo es analizar los cambios legislativos que se han producido por la situación de pandemia provocada por el COVID-19 y las consecuencias socioeconómicas derivadas de la citada situación.

Para ello, se ha realizado una síntesis de la normativa aprobada y publicada a través del Boletín Oficial del Estado y que afecta al ámbito laboral en general, sin centrarse en ningún sector en específico. Tras la síntesis, aparecen las consecuencias socioeconómicas que dichos cambios laborales han producido. Las bases de datos utilizadas para obtener los resultados presentados han sido básicamente dos; por un lado, el Instituto Nacional de Estadística y, por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El periodo de tiempo tenido en cuenta comprende un año completo, desde marzo de 2020 hasta febrero de 2021.

2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

2.1. Objetivo

El objetivo de esta revisión bibliográfica fue identificar las adaptaciones y modificaciones que ha sufrido la legislación laboral debido al COVID 19, y describir las consecuencias socioeconómicas que se han producido desde el inicio del confinamiento hasta el comienzo del año actual (enero y febrero).

2.2. Material y método

2.2.1. Criterios de elegibilidad

Se incluyeron:

- Artículos publicados a partir del inicio del confinamiento en España.
- Estudios que evalúen las consecuencias socioeconómicas.
- Estudios que hablen sobre la afectación producida el ámbito laboral.

Se excluyeron:

- Tesis, proyectos de investigación, cartas al editor y libros.
- Artículos centrados en la influencia del Covid-19 fuera de las fronteras de España.
- Estudios que evalúan la eficacia de la vacuna contra el Covid-19.

2.2.2. Fuentes

Para la búsqueda de contenido general del tema y elaboración de la introducción del trabajo se consultaron bases de datos y artículos de prensa digitales.

La búsqueda de artículos para la revisión bibliográfica se realizó en la base de datos del *BOE, INE Y MITES.GOB*.

2.2.3. Búsqueda

Para la revisión bibliográfica se realizó una búsqueda en las bases de datos anteriormente mencionadas utilizando los siguientes descriptores: *covid-19, medidas sociales, laboral, empleo, desempleo, teletrabajo, ERTE*.

También se filtraron las búsquedas según los criterios de inclusión y exclusión en cada base de datos. Seleccionando mes y año de publicación, a texto completo y suprimiendo los artículos duplicados.

La búsqueda fue llevada a cabo desde el inicio del confinamiento hasta febrero de 2021.

2.2.4. Selección de artículos

Se recuperaron 69 publicaciones de las bases de datos del *BOE, INE Y MITES.GOB*.

Se procedió a la lectura de los títulos de las publicaciones seleccionadas y se excluyeron 48 por no relacionarse con el tema y no ajustarse a los criterios de elegibilidad.

A continuación, se realizó la lectura completa de 9 Boletines Oficiales del Estado, 7 artículos del Instituto Nacional de Estadística y 5 publicaciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Se procedió al análisis completo para la revisión bibliográfica de los 21 artículos que cumplían los criterios de inclusión.

Por lo que, la revisión bibliográfica aportó **21 publicaciones**. El procedimiento de la selección se muestra en la siguiente Figura 1.

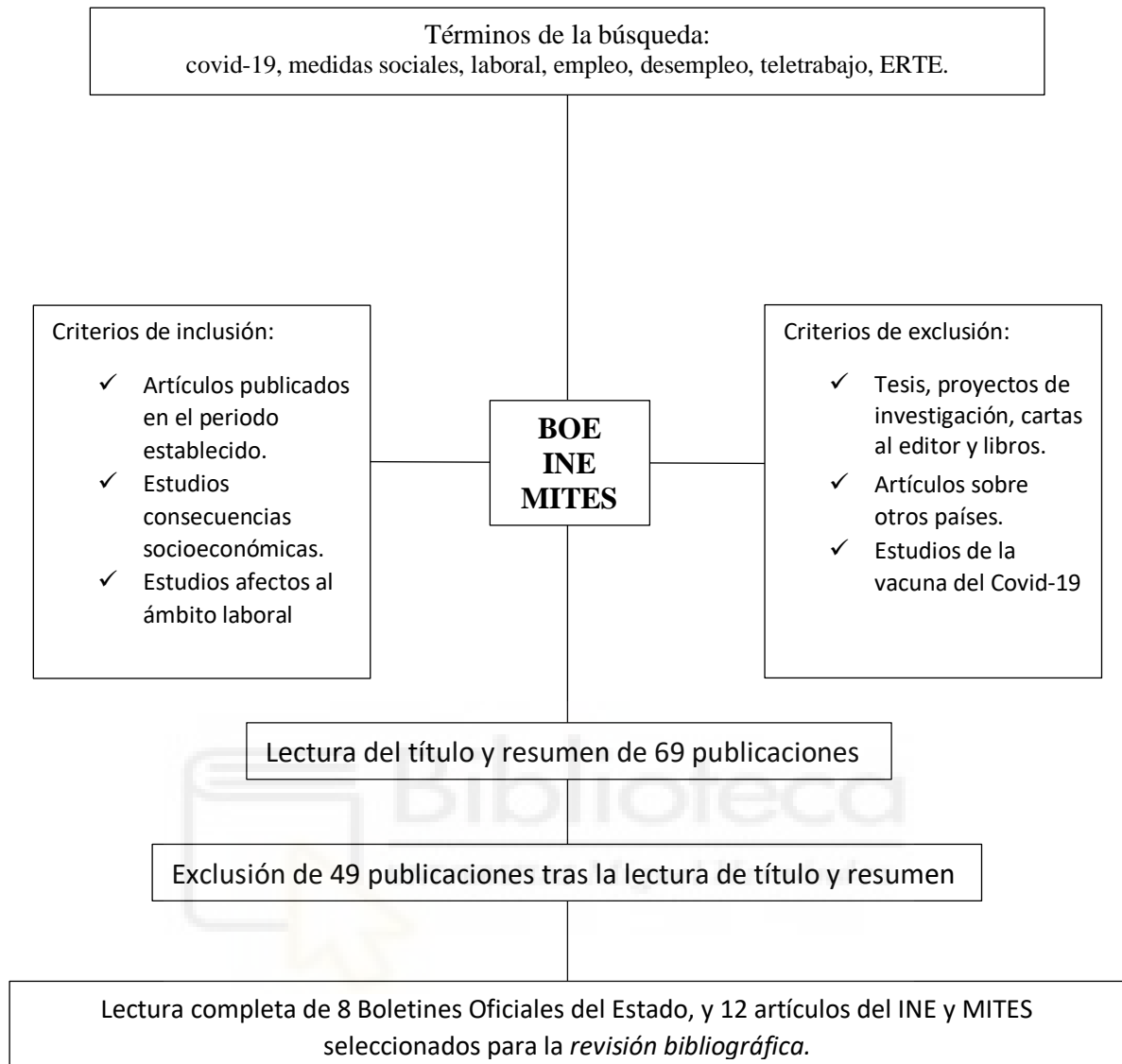


Figura 1. Diagrama de flujos sobre la metodología de búsqueda bibliográfica

3. DISCUSIÓN

Ante la acelerada e incontrolable expansión de la pandemia por todo el mundo, el Gobierno de España decidió declarar el estado de alarma el 14 de marzo de 2020 mediante la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

“Estado de alarma: Situación en la que se otorgan poderes especiales y temporal al Gobierno para combatir una grave alteración de la normalidad, por causas de catástrofes, crisis sanitarias, paralización de los servicios públicos esenciales, etc.” (RAE, 2020).

El estado de alarma se estableció con una duración inicial de quince días afectando a todo el territorio español. La finalidad de la declaración del estado de alarma se basó en la limitación de la libertad de circulación de las personas, salvo causa justificada y desarrollo de actividades esenciales. Sin embargo, el estado de alarma se mantuvo hasta el 21 de junio de 2020. Posteriormente, en octubre se declararía un segundo estado de alarma, del cual se hablará más adelante.

La declaración del primer estado de alarma supuso importantes cambios en el ámbito laboral, todos ellos recogidos en los reales decretos que se fueron publicando según avanzaba la gestión de la crisis sanitaria. Esto se encuentra regulado en el Artículo 86 de la propia Constitución Española de 1978 (CE) donde proclama:

1. *En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.*
2. *Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario.*
3. *Durante el plazo establecido en el apartado anterior, las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia.*

3.1. Adaptaciones de la legislación laboral

Para conocer los cambios legislativos que se han producido en la normativa laboral durante el periodo de tiempo tenido en cuenta para desarrollar este trabajo se han estudiado las medidas fundamentales recogidas en los Boletines Oficiales del Estado

publicados por la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, organismo público adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.

La primera medida fundamental que recoge 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 es la implantación del llamado teletrabajo o trabajo no presencial/ a distancia, con la finalidad de que la actividad empresarial pueda seguir su curso de la manera más habitual y corriente posible a como se venía desarrollando hasta la fecha.

“Teletrabajo: Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (RAE, actualización 2020).

Para ello, las empresas deben proporcionar los mecanismos y herramientas necesarios a sus empleados para que éstos puedan seguir cumpliendo con sus obligaciones y tareas asignadas.

El objetivo inicial de la aplicación de esta medida fue, básicamente, evitar el despido masivo de trabajadores y, además, se estableció como una medida fundamental frente al cese temporal o reducción de jornada y, todo parece indicar, que muchas empresas optarán por continuar con la actividad laboral a distancia, con todas las ventajas e inconvenientes que plantea, como bien asegura *Maricruz Vicente Peralta, Secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras, en la “Revista Digital Acción Sindical Confederal” publicada el pasado día 18 de Junio de 2020.*

Además, también añade que el Teletrabajo, ofrece múltiples opciones de mejora; elimina o acorta los tiempos que suponen los desplazamientos, mejora el medio ambiente por la reducción del transporte, flexibiliza los horarios, aumenta las opciones de la conciliación... al mismo tiempo que abre profundas inquietudes e interrogantes: aislamiento, individualización, aumento de la brecha de género, digital, precarización, falta de controles de salud laboral, dificultad de ejercer derechos sindicales, control empresarial, desconexión, etc.

En segundo lugar, se desarrolla el denominado Plan Me Cuida, medida dirigida a la conciliación laboral de aquellos trabajadores por cuenta ajena que deben cuidar a personas dependientes. Estos trabajadores pueden optar, según su situación, por una adaptación de su jornada laboral o por una reducción de la misma, con la consecuente reducción proporcional de su salario. Puede comunicarse con un preaviso de 24 horas de antelación y debe consistir en un acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora que lo solicite.

Esta medida ha sido regulada por el Artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el Artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, por la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre y, por último, por la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, donde se establece una prórroga del Plan Me Cuida hasta el próximo 31 de mayo de 2021.

En tercer lugar, se aprueba una prestación extraordinaria por cese de actividad dirigida a trabajadores autónomos siempre que cumplan con los siguientes requisitos, tal y como establece el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo en su Artículo 17: (a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. (b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de sus ingresos en, al menos, un 75 por ciento, en los periodos recogidos en las letras b), c) y d) del apartado anterior. (c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación, como consecuencia de la declaración del estado de alarma, no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección. (d) No será necesario para causar derecho a esta prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

La finalidad de la prestación es proporcionar una ayuda económica a aquellos autónomos que no tienen ingresos por la imposibilidad de desarrollar su actividad económica de

forma habitual como consecuencia de las restricciones y de la gestión de la crisis sanitaria llevada a cabo por el Gobierno de España.

Adquiere una gran relevancia las “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos” desarrolladas en el Capítulo II, Artículos 22-28 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. El motivo es que se aprueban los denominados expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES).

La importancia que ha adquirido la aplicación de expedientes de regulación temporal de empleo para evitar el despido masivo de miles de trabajadores en nuestro país ha dado lugar a desarrollar la casuística de éstos en un apartado específico que aparece más adelante.

Asimismo, también se han llevado a cabo medidas laborales excepcionales dirigidas a apoyar la investigación del COVID-19, respecto a las cuales, aquellas entidades públicas pertenecientes al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación tienen la posibilidad de ampliar sus jornadas laborales, compensando económicamente dicha ampliación. Además, se les autoriza a realizar contratos indefinidos y temporales de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación relacionados con el coronavirus COVID-19. Esto aparece recogido en el Artículo 36 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Las medidas adoptadas en el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo respondían a un doble objetivo: a) Establecer los mecanismos necesarios para que los procedimientos de suspensión o reducción de la jornada que resultan aplicables, conforme a la legislación vigente, tuviesen la agilidad necesaria para garantizar que las consecuencias socioeconómicas de la situación de emergencia sanitaria tuvieran el menor impacto posible en el empleo. b) Proteger a las personas trabajadoras, tanto su salud y seguridad, conteniendo la progresión de la enfermedad mediante el confinamiento y otras medidas de contención, como garantizando el acceso a ingresos sustitutivos a todas aquellas personas trabajadoras que se vieran afectadas por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES).

A las medidas anteriormente descritas se añaden las previsiones recogidas en 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. Entre otras, esta norma prevé, en el Artículo 2 que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no pueden entenderse como justificativas de la extinción de los contratos de trabajo. Asimismo, en el Artículo 5 se prevé la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, que persigue garantizar que estos puedan desplegar plenos efectos, en cuanto a la prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos. Esta es una medida de extraordinaria importancia a fin de evitar que un mercado como el español, con un alto índice de contratación temporal, vea su población asalariada drásticamente reducida.

Por su parte, el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, establece un permiso retribuido recuperable para el conjunto de todas aquellas personas que realicen trabajos por cuenta ajena, siempre que se trate de servicios calificados como no esenciales. Dicho permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo, comprende desde el día 30 de marzo hasta el 9 de abril de 2020 (ambos inclusive). Quedan exceptuados de la aplicación del presente real decreto las personas trabajadoras que tengan su contrato suspendido durante el período indicado y aquellas que puedan continuar prestando servicios a distancia.

Este permiso retribuido recuperable se proclama con la intención de reducir la movilidad de la población y, de esta manera, evitar y prevenir al máximo posible el número de contagios en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

Por su parte, del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 es destacable, dentro del ámbito laboral, la Sección 2.^a de Medidas de apoyo a los autónomos donde se establecen las siguientes cláusulas: (1) La Tesorería General de la Seguridad Social puede conceder moratorias en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social en situaciones y circunstancias excepcionales. (2) Se permite a empresas y gestorías a utilizar el Sistema de remisión electrónica de datos (RED) para efectuar por medios electrónicos las solicitudes y demás trámites correspondientes a los aplazamientos

en el pago de deudas, las moratorias en el pago de cotizaciones y las devoluciones de ingresos indebidos con la Seguridad Social. (3) Para aquellos autónomos que estén percibiendo la prestación por cese de actividad recogida en el Real Decreto-ley 8/2020 y que no hayan ingresado en plazo las cotizaciones sociales correspondientes a los días efectivamente trabajados del mes de marzo, podrán abonarlas fuera de plazo sin recargo y no serán objeto de recargo las cotizaciones correspondientes a los días de actividad.

El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se promulga por la necesidad, tras este periodo excepcional, de reactivar de manera progresiva la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por restricciones sanitarias derivadas, entre otras situaciones, por las medidas de confinamiento y contención acordadas en el marco del estado de alarma.

El objetivo fundamental y prioritario de las medidas recogidas en esta norma jurídica es dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta un escenario de «nueva normalidad», salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

A modo de resumen se establece que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, se mantienen vigentes los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción basados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, siempre que las empresas estuvieran afectadas por las causas referidas en dichos preceptos que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

A su vez, se establece que las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020, mientras que las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Antes de entrar en materia sobre las medidas recogidas por el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, es importante mencionar el plan de desescalada/desconfinamiento aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de abril de 2020.

Se trata de un Plan que prevé un proceso de desescalada gradual, asimétrico, coordinado con las comunidades autónomas y adaptable a los cambios de orientación necesarios en función de la evolución de los datos epidemiológicos y del impacto de las medidas adoptadas con el fin de reactivar la economía protegiendo, en la mayor medida posible, la salud de todos los ciudadanos españoles. Gráficamente:

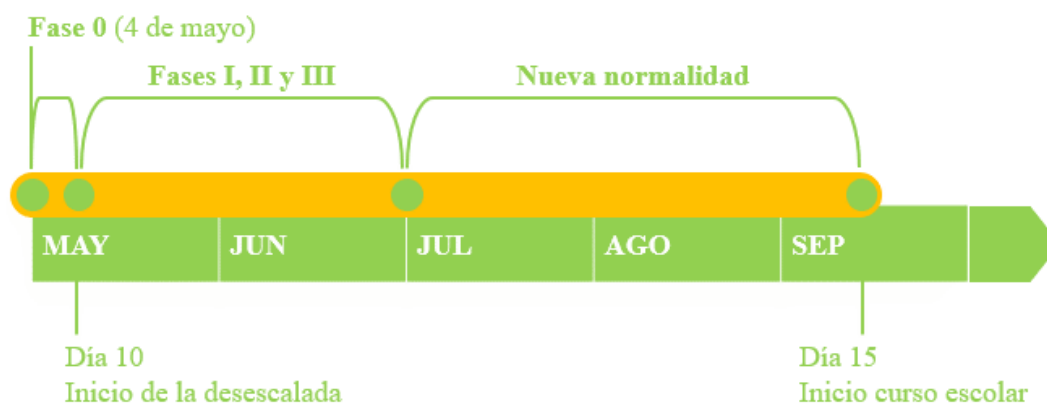


Figura 2. Elaboración propia desde Orden SND/387/2020, de 3 de mayo de 2020. La Moncloa. Consejo de ministros.

Una vez comenzada la desescalada, las empresas y entidades que anteriormente llevaron a cabo expedientes de regulación temporal de empleo debido a la situación de emergencia excepcional, tienen la posibilidad de reincorporar a sus trabajadores, en la medida en que los necesiten para desarrollar su actividad económica. El plazo para comunicar el desistimiento por parte de las empresas de un expediente de regulación temporal de empleo es de 15 días.

El Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial establece que los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Asimismo, este Real Decreto-ley dispone que, dada la situación, en aquellas empresas que se hayan visto obligadas a llevar a cabo expedientes de regulación temporal de empleo no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la

aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo. En caso de incumplimiento, pueden ser sancionadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En relación con las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo se sigue aplicando lo establecido en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo.

Resulta importante mencionar la información recopilada en el Artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, referente a la medida de “Salvaguarda del empleo”, previamente regulada en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Para entender correctamente a que se refiere esta medida, se añade una breve descripción de la misma: Es una medida dirigida a aquellas empresas que han llevado a cabo expedientes de regulación temporal de empleo ya sea por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y se hayan favorecido de exoneraciones de cuotas a la seguridad social con el objetivo de mantener el empleo de sus trabajadores durante, al menos, un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

La cláusula de salvaguarda del empleo no afecta a todas las empresas que se han visto en la obligación de realizar un expediente de regulación temporal de empleo, sino únicamente a aquellas que se hayan favorecido de la exoneración de cuotas.

Asimismo, la cláusula no impide despedir a trabajadores en el plazo de 6 meses. Si la empresa decide despedir a un trabajador, tiene la obligación de reembolsar la totalidad de las exoneraciones disfrutadas con un recargo del 20% y los intereses generados hasta la fecha de devolución de las mismas.

Es importante resaltar que el plazo de seis meses de salvaguarda del empleo comienza a contar desde la cancelación del ERTE del primer trabajador, por lo que existe la posibilidad de que un trabajador todavía en situación de ERTE sea despedido por la empresa una vez transcurrido el plazo de seis meses. En esta situación, la empresa no tiene que devolver las exoneraciones disfrutadas porque ha cumplido el periodo establecido por la autoridad laboral.

No obstante, es importante estudiar cada caso en particular para determinar la valoración adecuada a cada empresa y trabajador.

En cuanto a las medidas de apoyo a los trabajadores autónomos, establecer lo siguiente:

(1) Aquellos Autónomos que tengan concedida la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, tienen derecho a la exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías: a) 100 por cien de las cotizaciones correspondientes al mes de julio. b) 50 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto. c) 25 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre. La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad; (2) Aquellos Autónomos que, a fecha de la publicación de este Real Decreto-ley, se hayan visto beneficiados por la prestación extraordinaria por cese de actividad, pueden solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Dicha prestación puede percibirse como máximo hasta el día 30 de septiembre de 2020, según este Real Decreto-ley, y es reconocida por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina, encargados de recopilar los datos necesarios referentes a los trabajadores que cumplan los requisitos para disfrutar de dicha prestación. El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación o devolverla por iniciativa propia, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el tercer trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el apartado 5 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación. (3) Se establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada, considerando trabajadores de temporada a aquellos autónomos que desarrollan su actividad por cuenta propia durante los meses de marzo a octubre.

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo recoge, en primer lugar, una prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes y de las medidas de protección por desempleo previamente aprobadas hasta el 31 de enero de 2021.

A su vez, las medidas extraordinarias para la protección del empleo recogidas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo y la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporal recogida en el artículo 5 del susodicho real

Decreto-ley permanecen vigentes hasta el 31 de enero de 2021 además de la imposibilidad de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad, ni llevar a cabo nuevas contrataciones durante el periodo de mantenimiento de los expedientes de regulación temporal de empleo.

En segundo lugar, debido a las nuestras restricciones que entran en vigor a partir del 1 de octubre de 2020, aquellas empresas y entidades que no puedan desarrollar su actividad económica por dichas restricciones tienen derecho a las siguientes deducciones durante el periodo de tiempo de duración de las limitaciones establecidas por las autoridades: a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

En el caso de empresas y entidades que sí puedan desarrollar su actividad económica pero atendiendo a determinadas limitaciones como consecuencia de las medidas que entran en vigor el 1 de octubre de 2021, tienen derecho a las siguientes limitaciones: a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020; b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

En tercer lugar, se inicia un nuevo periodo de seis meses para aquellas empresas y entidades a las que se le apliquen las medidas recogidas en la cláusula de salvaguarda del empleo.

Como novedad, se introduce una prestación extraordinaria para aquellos trabajadores que estén contratados en empresas y entidades mediante contratos fijos discontinuos o realicen tareas fijas y periódicas que se repitan en determinadas fechas del año y se hayan visto afectados por un expediente de regulación temporal de empleo por haberse alcanzado el periodo en que hubiera terminado su actividad en la empresa o entidad correspondiente.

Se trata de una prestación que debe incluir a todos los trabajadores que estén en una situación similar a la anteriormente mencionada. Asimismo, se establece una cuantía mensual similar a la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Se reconoce la posibilidad de una compatibilidad de las prestaciones por desempleo con un trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a las medidas de apoyo a los trabajadores autónomos se mantiene vigente lo establecido en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, tanto en la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19, como en la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada.

El empeoramiento de la situación de la gestión de la crisis sanitaria unida al desbordamiento de las Unidades de Cuidados Intensivos (UCIS) en muchos hospitales de España por los masivos contagios y la continua propagación del virus, obligó al Gobierno de España a declarar un nuevo estado de alarma el 25 de octubre de 2020, aplicable a todo el territorio nacional. Inicialmente, el estado de alarma concluía el 9 de noviembre de 2020, como afirmaba el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre. Sin embargo, dada la situación y las negativas previsiones de los expertos, el Consejo de Ministros decidió aprobar una prórroga del Estado de alarma por un periodo de 6 meses desde el 09 de noviembre de 2020 hasta el 09 de mayo de 2021.

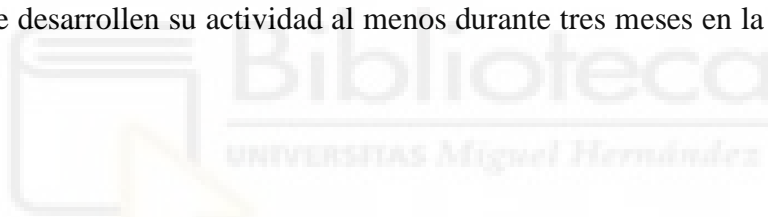
En síntesis, durante el transcurso del periodo establecido: (1) Se limita la circulación de las personas por las vías o espacios de uso público. 2) Se restringe la entrada y salida de personas del territorio de cada comunidad o ciudad autónoma, salvo excepciones. 3) Se limita la permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados a un máximo de seis personas, salvo que se trate de convivientes. 4) Se limita la permanencia de personas en lugares de culto: la autoridad competente delegada correspondiente fijará aforos para las reuniones, celebraciones y encuentros religiosos atendiendo al riesgo de transmisión que pudiera resultar. Estas fueron las medidas fundamentales recogidas por el Real Decreto 956/2020, de 25 de octubre, el cual establecía, a su vez, que cada comunidad o ciudad autónoma podrá, en su ámbito territorial, a la vista de la evolución de los indicadores sanitarios, epidemiológicos, sociales, económicos y de movilidad, modular, flexibilizar y suspender la aplicación de las medidas.

Pese a las esperanzas y a los deseos de todos los ciudadanos españoles, el comienzo del año 2021 no ha supuesto una mejora en el estado de la crisis sanitaria. La situación de pandemia generada por la propagación del virus SARS-CoV-2 permanece con tal incidencia en la salud y la economía que ha obligado a las autoridades competentes, no solo a mantener las medidas ya adoptadas, sino también a adoptar nuevas medidas más restrictivas. Por ello, las medidas incorporadas en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, tienen por objeto efectuar los ajustes necesarios para mantener las medidas de apoyo que se habían establecido en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y que se siguen considerando imprescindibles de cara a la recuperación del tejido productivo.

El Título I del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, que incluye los cuatro primeros artículos, recoge un conjunto de prórrogas, hasta el próximo 31 de mayo del año en curso, de las siguientes medidas: (1) El artículo 1 establece una prórroga de todos aquellos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo que tienen su causa en una fuerza mayor relacionada con la pandemia de Covid-19. (2) El artículo 2 permite presentar nuevos ERTES por limitaciones o impedimentos, en idénticos términos a los fijados por el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. (3) El artículo 3 establece una prórroga de todos aquellos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como de lo establecido en relación con las horas extraordinarias, las nuevas externalizaciones y la interrupción del cómputo de los contratos temporales. En lo que se refiere a la cláusula de salvaguarda

de empleo, se prevé la prórroga de los efectos del artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. (4) El artículo 4 recoge una prórroga de las medidas extraordinarias en materia de protección de las personas trabajadoras.

El Título II incluye otros cuatro artículos más y todos ellos recogen medidas de apoyo a los trabajadores autónomos. (5) El artículo 5 regula la prestación extraordinaria por cese de actividad de forma similar a la introducida por el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en favor de aquellos autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades en virtud de la resolución que pueda adoptarse al respecto. (6) El artículo 6 introduce la posibilidad de acceder a una prestación extraordinaria de cese de actividad a aquellos trabajadores autónomos que no siendo afectado por el cierre de su actividad ven reducido sus ingresos y no tienen acceso a la prestación de cese de actividad regulada en el artículo 7. (7) El artículo 7 regula la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia. (8) El artículo 8 establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que desarrollen su actividad al menos durante tres meses en la primera mitad del año.



3.2. Consecuencias socioeconómicas

3.2.1. Producto Interior Bruto

El Producto Interior Bruto (PIB) es un indicador económico que determina el valor total de todos los bienes y servicios finales producidos por una economía en un año en concreto. Se utiliza para medir la riqueza que genera un país o territorio.

Cuando el PIB del año calculado es superior al del año inmediatamente anterior significa que el país o territorio que se analiza crece económicamente y para calcular dicho crecimiento se utiliza lo que se conoce como tasa de variación del PIB. Cuando la tasa de variación del PIB es mayor que 0, existe crecimiento económico. Sin embargo, cuando es menor que 0, existe decrecimiento económico. (Blanchard, O. (2013) “Macroeconomía”).

Analizando los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es posible cuantificar el decrecimiento que ha sufrido la economía española en el año 2020,

ya que, la crisis sufrida por el desencadenamiento del COVID-19, ha producido una caída del PIB español del 10,8% respecto al año anterior. Este descenso ha sido catalogado como un descenso histórico y el mayor desde la Guerra Civil española (1936-1939). Incluso la crisis económica iniciada en 2008 aporta una caída del PIB del 3,8%, una cifra muy inferior a la producida en el año 2020, lo que refleja la gran afectación que la pandemia del COVID-19 ha producido en nuestro país. Además, se produce la primera contracción anual del PIB desde el año 2013, cuando la economía española retrocedió un 1,4%.

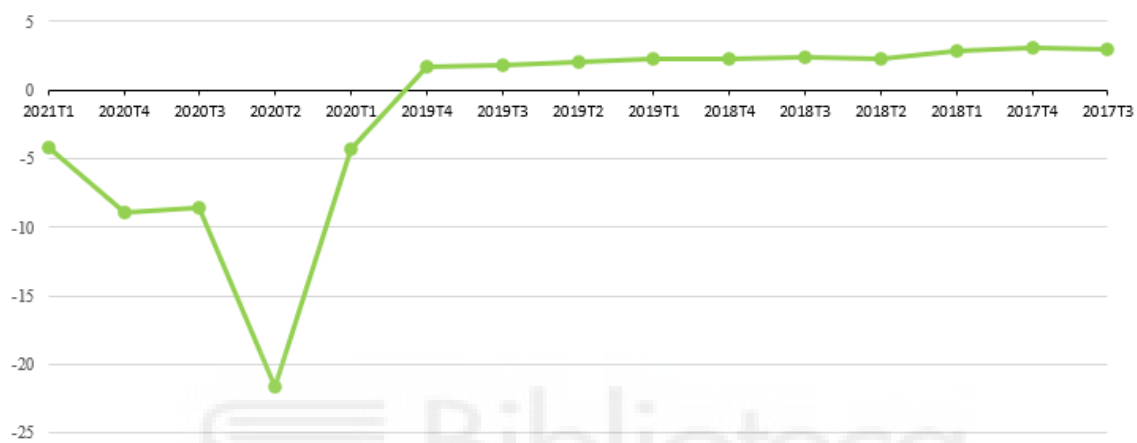


Figura 3. INEbase. CNTR4892 - Total Nacional. Producto interior bruto a precios de mercado. Variación anual.

En el gráfico adjuntado se puede apreciar el desplome, anteriormente mencionado, del PIB español con respecto a los tres años anteriores. Obviamente, se observa un mayor decrecimiento en el segundo trimestre del año 2020, pues coincide con la expansión de la pandemia y el establecimiento del confinamiento como medida principal para frenar los contagios entre la población. En el tercer trimestre, la relajación de las restricciones, unido a la apertura de las fronteras tras finalizar el estado de alarma, permitió un crecimiento económico del 17,1%. Sin embargo, en el cuarto trimestre la economía española no experimentó ningún cambio, quedándose en un avance nulo (0,0%). Estos datos son también fácilmente observables en el gráfico anterior.

Como el periodo de tiempo tenido en cuenta para desarrollar este trabajo comprende desde marzo a febrero de 2021, no existen datos oficiales para poder analizar cómo ha comenzado el año 2021 en términos del PIB, dado que los últimos datos publicados son del pasado 26 de marzo y corresponden al cuarto trimestre del año 2020.

Según Nadia Calviño, ministra de Economía y Transformación Digital, las estimaciones de crecimiento del PIB español a lo largo del año 2021 lo sitúan alrededor del 6-6,5%, lo que colocaría a España a la cabeza de la recuperación de las economías avanzadas en 2021. Sin embargo, son únicamente previsiones y todo dependerá de cómo evolucione la pandemia en los próximos meses.

3.2.2. Tasa de Paro

Para analizar los datos de paro o desempleo, los indicadores que se van a tener en cuenta son los proporcionados por el INE en función del sexo, con la finalidad de analizar las consecuencias producidas por el COVID-19 y, su vez, la brecha existente entre ambos sexos, efecto del que siempre es importante hacer mención.

Partimos analizando los datos de paro en España, para los que se utiliza la denominada tasa de paro que se puede definir como el cociente entre el número de parados y el de activos (INE).

La idea básica y fundamental es realizar una comparativa de los últimos cinco trimestres, incluyendo el último trimestre del año 2019, para ver los efectos que la pandemia ha causado en los niveles de paro. No obstante, aludir que del año 2021 no se adjuntan datos porque todavía no han sido cuantificados a fecha de realización de este estudio.

TRIMESTRE	TOTAL (Ambos sexos)
T4 2019	13,78
T1 2020	14,41
T2 2020	15,33
T3 2020	16,26
T4 2020	16,13

Tabla 2. Elaboración propia según los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Valor en %.

De la tabla anterior (Tabla 2.), se puede observar que efectivamente se ha producido un aumento de la tasa de paro, pero los datos adjuntados no permiten cuantificar de forma

clara si dicho aumento es elevado y sí se debe o no a la situación causada por el COVID-19. Por esa razón, se adjunta la siguiente tabla más detallada:

TRIMESTRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
T4 2019	1506,1	1658,8	3191,9
T1 2020	1564,2	1748,8	3313
T2 2020	1667,1	1700,9	3368
T3 2020	1757,4	1965,5	3722,9
T4 2020	1728,4	1991,4	3719,8

Tabla 3. Elaboración propia según los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Valor en miles.

La tabla anterior (Tabla 3.) sí que permite cuantificar el número exacto de desempleados que se han producido en cada trimestre de los mencionados y ver la tendencia ascendente que comienza en el primer trimestre de 2020, momento en el que empiezan a dispararse el número de contagios en España. Igualmente, se puede observar la breve mejoría de los datos de paro que se han producido en el último trimestre del año 2020, a pesar de seguir siendo bastante elevados en relación con el mismo trimestre del año anterior.

También se puede apreciar que el número de desempleados es mayor en mujeres que en hombres y a pesar de las intenciones y esfuerzos para evitar esa desigualdad, los datos reflejan una diferencia importante llegando a ser superior a doscientos mil en el cuarto trimestre del año.

Tras el análisis anterior, también hay que mencionar que, según los datos del INE, durante el segundo trimestre del año 2020, el conjunto de Comunidades Autónomas que forman el territorio español, exactamente 17, la tasa de paro creció respecto al mismo trimestre del año anterior, únicamente decreció en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Esta tendencia se mantuvo durante los dos trimestres siguientes, salvo excepciones como Asturias, Extremadura, Galicia y Región de Murcia, que mejoraron sus datos de desempleo. Los datos anteriores ponen de manifiesto el negativo impacto que ha tenido la pandemia en todo el territorio español, sin excepciones.

Al igual que ocurre con los datos del PIB, como el periodo de tiempo tenido en cuenta para desarrollar este trabajo comprende desde marzo a febrero de 2021, no existen datos

oficiales para poder analizar cómo ha comenzado el año 2021 en términos de desempleo, dado que los últimos datos publicados son del pasado 26 de marzo y corresponden al cuarto trimestre del año 2020.

Según Nadia Calviño, ministra de Economía y Transformación Digital, durante el año 2021 se logrará una mejora de la tasa de paro, aunque se espera que será necesario prorrogar los ERTES más allá del 30 de mayo.

3.2.3. Empleo y Afiliación

Estar afiliado a la Seguridad Social es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo (Treasurería General de la Seguridad Social, 2020).

Somos conscientes de que la pandemia provocada por el COVID-19 ha destruido el empleo de miles de personas y ha provocado un descenso importante del número de afiliados a la Seguridad Social. En concreto, el INE afirma que en total se han destruido 622.600 empleos en 2020, afectando principalmente a los jóvenes y al sector servicios.

En este caso, la base de datos utilizada para extraer la información relacionada con la afiliación es la que proporciona el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Concretamente, la fuente utilizada es la “Estadística de la Seguridad Social sobre Afiliaciones en alta laboral”, actualizada el 16 de marzo de 2021.

Tras el análisis realizado, se puede concluir que el número de afiliados en 2020 ha sido de 400.000 trabajadores menos con respecto al año 2019, caída que coincide con el inicio de la pandemia, marzo y abril de 2020, y cuya mejoría se puede observar a partir del noveno mes del año.

Sin embargo, para poder establecer si estos datos son reveladores, se adjunta un gráfico de la evolución del número de afiliados a la Tesorería General de la Seguridad Social durante el periodo que transcurre desde 2007 a 2020.



Figura 4. Evolución del número de afiliados 2007-2020

Efectivamente, se produce un descenso visiblemente claro del año 2019 al 2020, a pesar de la tendencia creciente que se venía produciendo desde el año 2013, momento en el que la crisis económica iniciada en 2008 alcanza su punto más negativo, llegando a que el número de afiliados se sitúe en 16.227.700, cuando el año 2020 culmina con una cifra que se aproxima a los 18.767.100.

En definitiva, podría decirse que los datos actuales demuestran que el efecto de la crisis económica de 2008 en el número de afiliados ha sido mayor que el causado por la crisis del COVID-19, pero todavía no se puede afirmar con certeza dado que no es posible saber a día de hoy cuáles serán los efectos que se producirán en los próximos años y cuál será la evolución de la pandemia con el paso del tiempo.

Según Nadia Calviño las previsiones establecen que el empleo crecerá un 4% en el año 2021, un 2,7% el próximo, un 1,1% en 2023 y un 0,9% en 2024. Como consecuencia, la tasa de paro caería del 16% al 15,2% este ejercicio, el 14,1% el próximo, el 13,2% en 2023 y al 12,7% en 2024.

3.2.4. Encuesta de Población Activa y Tasa de Actividad

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
1T 2021	22.860,70	19.206,80	3.653,90	57,69	15,98
4T 2020	23.064,10	19.344,30	3.719,80	58,19	16,13
3T 2020	22.899,80	19.176,90	3.722,90	57,83	16,26
2T 2020	21.975,20	18.607,20	3.368,00	55,54	15,33
1T 2020	22.994,20	19.681,30	3.313,00	58,18	14,41
4T 2019	23.158,80	19.966,90	3.191,90	58,74	13,78
3T 2019	23.088,70	19.874,30	3.214,40	58,72	13,92
2T 2019	23.035,50	19.804,90	3.230,60	58,74	14,02
1T 2019	22.825,40	19.471,10	3.354,20	58,35	14,70
4T 2018	22.868,80	19.564,60	3.304,30	58,61	14,45
3T 2018	22.854,00	19.528,00	3.326,00	58,73	14,55
2T 2018	22.834,20	19.344,10	3.490,10	58,8	15,28
1T 2018	22.670,30	18.874,20	3.796,10	58,46	16,74

Tabla 4. Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (Datos en miles de personas)

Tal como indica el INE en su página web, la Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

Antes de comenzar el análisis de los cambios producidos en el mercado de trabajo, es importante definir claramente qué grupos lo forman y distinguirlos entre sí, para evitar posibles confusiones: (1) Activos: Son 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. (2) Ocupados: Son 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. (3) Parados: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación. También se consideran parados a las

personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones. (4) Inactivos: Recibe esta consideración la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores (INE, 2021).

Para conocer cuáles son los cambios significativos que se han producido tras el comienzo de la pandemia, se van a comparar los datos del año 2020 con los dos años inmediatamente anteriores, 2018 y 2019.

Como se puede observar a simple vista, los datos adjuntados reflejan que el COVID-19 ha afectado gravemente al mercado de trabajo con respecto a los años previamente anteriores, puesto que tanto el número de individuos activos como el de ocupados, en el año 2020 ha sido inferior en los tres últimos trimestres del año. Solamente los datos del primer trimestre proporcionan una posición mejor, lo que permite intuir que, sin la aparición del COVID-19 y sus efectos, el mercado de trabajo seguiría una tendencia de mejora durante todo el transcurso del año 2020 y posteriores.

Del mismo modo, como es de esperar ante la situación que se está desarrollando, el número de individuos parados ha sido superior en el segundo, tercer y cuarto trimestre, siendo inferior únicamente en el primer trimestre del año.

La tasa de actividad calculada refleja que los datos de los del año 2020 son peores que los referentes a los años inmediatamente anterior, aunque al estar expresados en %, la variación no es muy elevada. La diferencia será más significativa en los próximos datos que proporcione el Instituto Nacional de Estadística.

3.3. Expediente de Regulación Temporal de Empleo

El Estatuto de los Trabajadores (ET) es un código legislativo que se encarga de regular la relación existente entre empresa y trabajador. Su finalidad principal es proteger la figura del trabajador en la empresa, puesto que todas las empresas y empresarios deben cumplir las normas recogidas en él según establece en el artículo 35 la Constitución Española de 1978 (CE) donde proclama:

- 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción*

a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

(Art. 35, CE)

Por ese motivo, el Estatuto de los Trabajadores fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980. Posteriormente, ha sufrido modificaciones y actualizaciones que han provocado que actualmente esté regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores recoge, en su artículo 45, las causas y efectos de la suspensión de un contrato de trabajo, donde hace mención a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) que según el Ministerio de Trabajo se define como un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores (CCOO, 2020).

Lo mencionado anteriormente ha sido ratificado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en su artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Antes de entrar en profundidad en el procedimiento a seguir para solicitar un expediente de regulación temporal de empleo es importante establecer las claras diferencias que tienen con los expedientes de regulación de empleo (ERE). Entre ellas, las más destacables son las siguientes:

Expediente de Regulación Temporal de empleo (ERTE)	Expediente de Regulación de Empleo (ERE)
La no prestación de servicios a la empresa es limitada en el tiempo	El trabajador termina de prestar servicios en la empresa de forma definitiva en el tiempo
No tiene en cuenta el número de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa	Si tiene en cuenta el número de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa para determinar si se produce un ERE o no
No hay indemnización	Si hay indemnización

Tabla 5. Características y diferencias entre ERE y ERTE. Fuente: Elaboración propia.

No obstante, es importante mencionar que ambos procedimientos establecen el derecho a la prestación por desempleo, el ERE de manera definitiva porque supone la extinción del contrato de trabajo, y el ERTE en el porcentaje de jornada que se ha reducido.

La declaración del estado de alarma y la aplicación de un confinamiento en todo el territorio español, el cual se inició el 15 de marzo de 2020, provocó el cese temporal de aquellas empresas y entidades consideradas como “no esenciales”.

Ante esta situación, el gobierno establece a través de la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, un conjunto de “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos” desarrolladas en el Capítulo II del mismo, Artículos 22-28.

De esta forma, debido a la paralización de sus actividades y a la falta de ingresos, un gran número de empresas y entidades no tuvieron otra opción que llevar a cabo expedientes de regulación temporal de empleo para sus empleados.

Según los datos extraídos del Ministerio de Economía y Trabajo:

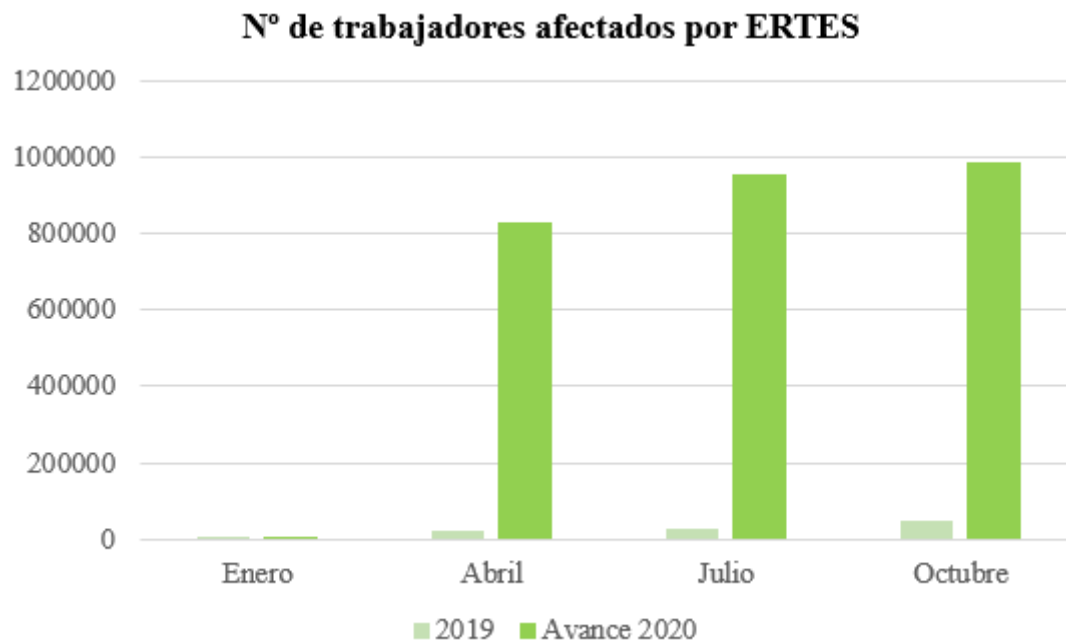


Figura 5. Número de trabajadores afectados por ERTES. Elaboración propia según los datos extraídos de “Estadísticas de Regulación de Empleo”, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Según los datos provisionales que proporciona el Ministerio de Trabajo y Economía social, el año 2020 concluye con 1.009.175 trabajadores afectados por suspensión de contratos y reducción de jornada, siendo la diferencia con respecto al año 2019 de 951.119 empleados.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD ERTES

Para determinar el procedimiento de solicitud de un ERTE es necesario diferenciar si se trata de un ERTE por causas ETOP, es decir, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o si se trata de un ERTE por causas de fuerza mayor, es decir, por acontecimientos que no se pueden evitar y tampoco prever por anticipado.

- ☒ ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)

El proceso de solicitud de este tipo de ERTE comienza con la apertura, por parte del empresario, de un periodo de consultas con los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT). La duración del periodo de consultas no debe superar los siete días. Si en la empresa o entidad no hay Representantes Legales de los Trabajadores, es

necesario llevar a cabo la creación de una comisión negociadora en un plazo máximo de cinco días.

Una vez iniciado el periodo de consultas, la empresa debe proporcionarle a la comisión negociadora y a la autoridad laboral competente una serie de documentos explicativos donde se detallen los datos de los empleados afectados por el ERTE, el porcentaje de reducción de jornada que se les va a aplicar, así como los criterios que se han aplicado para llevar a cabo un ERTE de estas características.

Tras concluir el periodo de consultas con los Representantes Legales de los Trabajadores y, en su caso, con la comisión negociadora correspondiente, el empresario debe comunicar a la plantilla y a la autoridad laboral competente la decisión adoptada determinando la reducción de jornada y el periodo de vigencia de la misma.

A su vez, la Autoridad Laboral competente debe comunicar la decisión adoptada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, a continuación, se comunica al Servicio Público de Empleo Estatal.

Por último, es importante resaltar que los trabajadores afectados pueden impugnar la decisión adoptada por el empresario ante el Juzgado de lo Social correspondiente.

✧ ERTE por casusas de fuerza mayor

El proceso de solicitud de este tipo de ERTE comienza con la solicitud que la empresa o entidad realiza a la autoridad laboral competente. Dicha solicitud debe presentarse junto con la siguiente documentación: (1) Informe explicativo de la situación excepcional que ha llevado a la empresa a realizar un ERTE de fuerza mayor; (2) Informe explicativo de la empresa, donde se especifique su actividad, su centro de trabajo y la estructura jurídica de la empresa; (3) Justificante de la comunicación a los trabajadores afectados; (4) Documento acreditativo de la Relación Nominal de los Trabajadores afectados (RNT), anteriormente conocido como Boletín de cotización (TC2).

Una vez presentada la anterior documentación, el empresario debe comunicar de forma individual la decisión adoptada y, a su vez, la autoridad laboral competente se lo comunica a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), la cual deberá emitir un informe en el plazo máximo de cinco días desde la notificación recibida por la autoridad laboral.

Asimismo, la encargada de dictar la resolución del proceso es la Autoridad Laboral competente. Una vez dictada la resolución, ésta es enviada al Servicio Público de Empleo Estatal mediante una solicitud colectiva que cubra a todos los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo.

Ante la situación de pandemia vivida en la actualidad, la mayor parte de las empresas y entidades han llevado a cabo ERTES por fuerza mayor por las facilidades que éstos presentan con respecto a los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (Grupo2000, 2020).

3.4. Teletrabajo

El teletrabajo consiste en la realización habitual de la actividad laboral a distancia en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces en horario diferente. Con frecuencia, la localización alternativa es el propio hogar, aunque existen otras modalidades como el trabajo en espacios de oficina que se contratan por horas (coworking) o en espacios proporcionados por los clientes. El trabajo a distancia requiere conexión a Internet con tecnologías digitales y equipos adecuados. Esta forma de trabajar proporciona mayor flexibilidad espacial y temporal y puede ofrecer ventajas para empresas y trabajadores, pero estas no son iguales para todas las ocupaciones, razón por la cual está más presente en algunas de ellas y escasamente en otras. (Peiró y soler, j. M. Y. A, 2020).

Antes del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y de la publicación del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, el teletrabajo en España no era aceptado como una forma de trabajo habitual, dado que las únicas menciones destacadas para el mismo eran, hasta entonces, las siguientes: (1) En 2002 se suscribe el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, aplicable a todos los países que formen parte de la Unión Europea, entre ellos España. (2) El Estatuto de los Trabajadores enuncia en su artículo 13, que las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Por su parte, La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores únicamente hacía mención del contrato de trabajo a domicilio como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del

empresario. (3) La Ley de protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales.

La Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas acuerda, con fecha 21 de septiembre de 2020, la publicación del artículo 47 bis. Teletrabajo, donde se establece:

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencia del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4.- La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. 5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo."

Por su parte, el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia a estos efectos establece que se entenderá por: a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. b) «teletrabajo»: aquel trabajo a

distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Asimismo, se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

No obstante, en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

El Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre sienta su base en la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, además de en la voluntariedad y acuerdo del trabajo a distancia.

Para finalizar este apartado, establecer que, tras consultar la base de datos proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, antes del estado de alarma solamente un 16% de los establecimientos con localización en España aplicaban el teletrabajo y únicamente un 31,3% de los trabajadores. Durante el estado de alarma, dichos porcentajes aumentaron por el inicio del confinamiento, llegando a ser de un 51,4% y 46,7%, respectivamente. Durante el segundo semestre del año 2020, ambos porcentajes se han visto reducidos a 43,4% y 37,6%, pero es destacable que siguen siendo superiores a los de antes del inicio del estado de alarma. Estos datos permiten afirmar que el teletrabajo se ha convertido en una fórmula eficaz para mantener los empleos y asegurar la continuidad de la actividad económica en el contexto de la COVID-19 y nos dirigimos hacia un futuro en el que el teletrabajo sea más prevalente.

3.5. Conclusión

En base a la literatura revisada, parece razonable establecer que el coronavirus ha llegado a nuestras vidas para quedarse y que vamos a tener que convivir con él al igual que convivimos con otros virus y enfermedades. Tras el análisis realizado de las

consecuencias socioeconómicas anteriormente descritas, los efectos negativos se han hecho notar en todas las variables y tasas estudiadas, destacando la caída del Producto Interior Bruto, el incremento del número de parados y el aumento masivo de los expedientes de regulación temporales de empleo forzados por la situación de confinamiento y de la imposibilidad de realizar las actividades de trabajo habituales. Así mismo, hay que destacar el auge continuo que el teletrabajo ha tenido desde el pasado mes de marzo del año 2020 y cuya forma de trabajo se espera que siga en constante crecimiento en los próximos años venideros. Todo el trabajo de campo se queda en el aire a la espera de lo que sucederá con el virus y con el desarrollo de las vacunas en los próximos meses.



5. BIBLIOGRAFÍA

Pané, G. H. (2020). Historia National Geographic. *Historia de grandes pandemias*, 15178/3

Adhanam, T. (2020). Organización Mundial de la Salud (director general)

O. P. S., & Argentina. (2020). *Cronología Covid-19*

MANERA, C. (2020). Economistas frente a la crisis. *La crisis antes del coronavirus*.

Vicente, M. C. (2020) Comisiones Obreras. Revista Digital Acción Sindical Confederal.

La Moncloa. Consejo de ministros. (2020). *Proceso de cogobernanza con las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla para la transición a una nueva normalidad*, Orden SND/387/2020.

Blanchard, O. (2013). Macroeconomía. *Producto Interior Bruto*.

INEbase. Total Nacional (2020) Producto interior bruto a precios de mercado. *Variación anual. Índices de volumen encadenados*, CNTR4892.

INEbase. Total Nacional (2020) Encuesta de Población Activa. *Serie histórica*.

Peiró y soler, j. M. Y. A. (2020). Umivale. *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*.

Reales Decretos-Ley

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

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

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.

Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

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

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia

6. ANEXOS

ASESORAMIENTO, GUÍAS Y RECURSOS	
ENTIDAD	PÁGINA WEB
Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)	https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html
Seguridad Social (SS)	http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/897e30db-3172-4528-987f-ab1ffde1b8e7
Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES)	https://www.mites.gob.es/Guia_Definitiva.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSCBS)	https://www.mscbs.gob.es/Cov/documentos.htm
Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)	https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/
Organización Mundial de la Salud (OMS)	https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/

7. ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
OMS	Organización Mundial de la Salud
MITES	Ministerio de Trabajo y Economía Social
MSCBS	Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
INE	Instituto Nacional de Estadística
PIB	Producto Interior Bruto
RAE	Real Academia Española

IRAG	Infección Respiratoria Aguda Grave
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Adquirida
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
OPS	Organización Panamericana de la Salud
ESPII	Emergencia de Salud Pública de Interés Internacional
FMI	Fondo Monetario Internacional
CE	Constitución Española
RED	Sistema de Remisión Electrónica de Datos
EPA	Encuesta de Población Activa
CCOO	Comisiones Obreras
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social

