

# **CAMBIOS EN MATERIA LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL COVID-19**

AUTORA: Paula Rivas, alumna de prácticas del Grado en Relaciones  
Laborales de la Universidad de Santiago de Compostela.

Colabora y supervisa: Paloma Fernández

## INDICE:

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. EL MUNDO LABORAL ANTES DEL COVID-19.....	5
3.1. HISTORIA.....	5
3.2. NORMATIVA.....	7
4. EL CONFINAMIENTO Y SOLUCIONES.....	8
5. EL MUNDO LABORAL DESPUES DEL COVID-19.....	10
5.1. TELETRABAJO.....	10
5.2. ERTE.....	12
5.3 NORMATIVA.....	15
6. CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES.....	17
7. BIBLIOGRAFIA.....	20

## 1. RESUMEN

En el presente trabajo se analiza la perspectiva de cómo era el mundo laboral y los correspondientes cambios realizados en la normativa antes del COVID-19 y después de este. Por un lado, el Gobierno, se ha visto en una situación completamente inesperada y ha tenido que modificar tanto el reglamento laboral como impulsar nuevas medidas de protección para los ciudadanos, así como, nuevos métodos de realización del trabajo para proteger, en la medida de lo posible, la salud de la población activa. Por otro lado, los trabajadores se han tenido que acomodar a todos los cambios que han aparecido de la noche a la mañana, lo que ha provocado que todos ellos tuviesen que aprender nuevos métodos para el correcto desempeño de sus correspondientes tareas.

## 2. INTRODUCCIÓN

En este documento se expone cómo era el mundo laboral antes de la llegada del COVID-19, toda la normativa existente y como esta sufrió modificaciones con el paso de los años y las diferentes situaciones delicadas por las que la economía española ha pasado; las cuales han desencadenado consecuencias para los empresarios y la población activa.

La normativa que regulaba el mundo laboral en España ha sufrido numerosos cambios a lo largo de los años; el teletrabajo apenas tenía cabida y los trabajadores eran reacios a este nuevo método de trabajo. Pero, tras la pandemia mundial del COVID-19 y debido al confinamiento, se ha implantado de forma casi obligatoria para la mayoría de los empleados, descubriendo así la comodidad de dicho formato y la posibilidad de realizar su labor desde un espacio habilitado por los trabajadores, pero siempre cumpliendo con su jornada laboral. El teletrabajo ayudó a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Esta nueva situación sanitaria ha obligado a los gobiernos a nivel global y a nivel nacional, a la creación y/o modelación de leyes y normativas, tanto para el mundo laboral como el sanitario, para hacer frente a nuevos problemas, causando el menor daño posible a los empresarios y a los trabajadores. Para ello, se emplearon medidas como el ERTE, en todas sus modalidades, ayudas y otro tipo de soluciones para paliar los efectos adversos de esta pandemia.

Todas estas transformaciones, que han sufrido tanto la legislación como los propios empresarios y trabajadores, han derivado en grandes cambios en las relaciones laborales que se habían mantenido hasta ahora. En mayo de 2020, el 94% de la población activa mundial residía en países con algún tipo de restricción en sus lugares de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 1).

Muchas personas perdieron su trabajo en esta época de pandemia, lo que puede provocar en un futuro grandes dificultades para volver a acceder al mercado laboral. Los colectivos vulnerables son mujeres, jóvenes y personas con algún tipo de discapacidad.

A principios del siglo XX, concretamente 1919, se establecieron la jornada laboral y semanal, lo que provocó el nacimiento de la flexibilidad del horario de trabajo la cual promueve la compaginación de este con la vida fuera de la empresa (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)). Otro punto para tener en cuenta es el lugar de trabajo, ya que existen dos grandes grupos, los trabajadores que pueden teletrabajar y los que no, es decir, el teletrabajo es una ventaja competitiva para el talento y con un alto salario como incentivo.

También han sido de vital importancia las relaciones entre los directivos y los empleados, las cuales están sufriendo cambios constantes. La proximidad entre ambos fortaleció la imagen del líder e impulsó dicha figura, pero debido a la distancia provocada el COVID-19, se ha tenido que reposicionar dicho vínculo.

### 3. EL MUNDO LABORAL ANTES DEL COVID-19

#### 3.1. HISTORIA

##### 3.1.1 La productividad

La productividad se puede definir como un indicador de eficiencia que relaciona el número de productos utilizados con el número de productos obtenidos. Y, en eso, España marca la diferencia con el resto de la UE. Los expertos, como por ejemplo Maroto y Cuadrado (2006), consideran que la productividad es una de las principales carencias de la economía española, pues mide la eficacia del trabajo y la producción que se puede alcanzar en un determinado período de tiempo. A pesar de que los trabajadores españoles se encuentran entre los europeos que más horas le dedican al trabajo, su productividad está entre las menores de la UE (Estévez Torreblanca, M. 2019).

Según un informe reciente de la Organización de la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) llamado “Compendio de indicadores de productividad 2019”, España es el país desarrollado que mayor porcentaje de empleo ha destruido en los sectores más productivos en la última década (un 2.5% del total de los trabajadores activos). Por el contrario, se han creado 354.000 empleos en sectores con una productividad por debajo de la media. La productividad laboral es una combinación del VAB (Valor Agregado Bruto) y de la jornada de trabajo, por lo que el comportamiento del primero depende directamente de la evolución de este último.

##### 3.1.2. Creación de empleo

En términos generales, durante la fase de estudio de la OCDE, los sectores que fomentaron mayores oportunidades de trabajo en España fueron: hostelería, programación, consultoría e informática, servicios de información y servicios personales. Lo opuesto es la destrucción de empleos en la construcción, empleos domésticos y actividades de hogares para consumo propio y también en el sector financiero.

En palabras de María Jesús Fernández, analista de Funcas, “este fenómeno se explica por dos principales razones: la sobreabundancia de mano de obra no cualificada y la escasa adaptación del sistema educativo a la demanda de puestos técnicos” (Estévez Torreblanca, M., 2019). También detalla las razones del bajo valor añadido de los trabajadores temporales en España, que les dificulta la adquisición de experiencia laboral, especialmente en las pymes. Las pequeñas y medianas empresas tienden a reducir su inversión en I+D, es decir, su alcance económico es menor y no pueden adaptarse a la mejora de la tecnología, y aumentar así la productividad. De hecho, en España el crecimiento de la productividad se ha estancado.

En cuanto a la evolución del trabajo, entre 1995-2009, la mayoría de los países de la UE crearon oportunidades de empleo (Zea Solano, M., 2012). Y es destacable la posición de España, con una tasa de crecimiento anual del 2% en estos dos últimos años, lo que hace que ocupe el primer lugar del ranking. A partir de la crisis del 2008 la economía española presenta un problema de bajo crecimiento de la productividad, lo que provoca una gran preocupación sobre la solidez de nuestra economía.

### 3.1.2. Trabajo temporal

Otra de las cuestiones para tener en cuenta en el análisis del mundo laboral español antes del COVID-19 es el problema del trabajo temporal. En los últimos años, debido a la reforma laboral del Estatuto de los Trabajadores en 1984, en la cual se equiparaban las condiciones laborales de los trabajadores fijos y temporales y el posterior crecimiento del empleo, la proporción de trabajadores que firmaron contrato temporal aumentó considerablemente (Toharia, L., 1996.).

La tasa de paro de la economía española ha sido una de la más alta registrada por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). La regulación que más repercusión tuvo fue la de 1984, por la cual se administra mercado laboral español y es una de las más rigurosas de Europa. En concreto, la sensibilidad de la tasa de desempleo respecto al crecimiento de la economía es sustancialmente menor que en otros países (Estévez Torreblanca, M., 2019). El mercado de trabajo ha experimentado diversas formas destinadas a promover la creación de empleo. El foco de estas reformas ha sido reducir el costo del despido mediante la introducción de nuevas figuras de contratación.

La única modalidad de contrato que había antes de la reforma de 1984 era el indefinido, salvo en ocasiones de baja o trabajos estacionales. Tras esta enmienda, la contratación temporal fue aumentando su popularidad entre los empresarios.

### 3.1.3. Tasa de empleo en España

Con el desarrollo de la reforma laboral de 1984 y las posteriores (1994, 1997, 2001, 2006 y la última en 2010), el mercado laboral español ha experimentado importantes cambios en las últimas tres décadas. Entre ellas, cabe destacar la evolución de la tasa de actividad, que ha pasado de estar por debajo del 50% en 1985 a acercarse en la actualidad al 60%. Este incremento secular ha venido acompañado de una fuerte caída en la tasa de empleo entre 1985 y 1995, lo que ilustra la incapacidad del mercado de trabajo español para absorber dicho incremento de la población activa.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo (finales del S. XIX) aparece como principal factor del incremento de participación de la población activa (Alonso Borrego, C. y Galdón Sánchez, J. E., 2007). Se observa en las gráficas que entre los años 1975 y 2005 la tasa de empleo de las mujeres menores de 55 años es significativamente más alta que la de los hombres, y el grupo más afectado son las mujeres jóvenes (Alonso Borrego, C. y Galdón Sánchez, J. E., 2007).

Las reformas laborales aplicadas en España desde mediados de la década de los ochenta constituyen una buena demostración de las preocupaciones que deben adoptarse antes de aprobar medidas estructurales, las cuales, están basadas en modificar la organización para reducir la incertidumbre sobre el futuro y determinar las decisiones a largo plazo de los agentes. Cualquier cambio de esta naturaleza debe considerar algunos aspectos básicos, como la adaptación a la realidad y el poder predictivo de las teorías económicas, que sustentan las medidas para resolver los problemas de naturaleza

microeconómico y los causados por la reforma del sistema, que afectan finalmente al comportamiento de toma de decisiones a largo plazo (Ferreiro Aparicio, J., 2003).

Si tomamos como ejemplo la economía española, la reforma de 1984 dio paso a un modelo de trabajo cuyos efectos inducidos, los cuales no estaban planeados, dieron lugar a tres nuevas reformas laborales: 1994, 1997 y 2001 para subsanar los efectos adversos que surgieron, como la alta tasa de desempleo que rondaba el 24% y la elevada tasa de temporalidad que se situaba por encima del 30% (Conde-Ruiz, J.I.; Felgueroso, F.; García J.I., 2010). Aun cuando, estas reformas pueden suponer un aumento en la contratación indefinida, así como un descenso en la tasa de temporalidad, paliando de esta forma los efectos negativos.

### 3.2. NORMATIVA

El 28 de diciembre de 2018 se aprobó el Real Decreto-Ley de Medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que entró en vigor en 2019 y que incluye la revalorización de las Pensiones del Sistema de la Seguridad Social, la clase pasiva del país y de otros tributos públicos para la protección de los autónomos y la mejora de las medidas laborales como pueden ser:

- La revalorización y mejora de las pensiones.
- Aumento de 4 puntos del porcentaje para el cálculo de la pensión de viudedad.
- Reforma del Estatuto de los Trabajadores mediante la cual se habilita a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación siempre que tengan derecho al 100% de la pensión.
- Protección por desempleo.
- Derogación de contratos.
- Mejora de protección a los autónomos.
- Normas de aplicación del SMI.
- Tipos y bases de cotización para el Régimen General.

El 30 de diciembre de 2019 se anunció un acuerdo por parte del gobierno central para derogar la reforma laboral aprobada en el 2012. En dicho documento se pactaron una serie de medidas entre las que destacan: reducir la desigualdad y mejorar la cohesión social mediante una mejoría de las políticas de empleo; creación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que coordine la protección de los trabajadores con vista a los desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos del siglo XXI y con la acreditación de nuevos derechos de los trabajadores que pertenecen a la realidad económica, social y laboral existente; derogación de la reforma laboral; incremento del salario mínimo interprofesional; nuevos contratos laborales y argumentos de despido; lucha contra el fraude laboral; mejoría de las políticas activas de empleo y el sistema de desempleo; el impulso de la economía social; actualización de la legislación de prevención de riesgos laborales; favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en el tiempo de trabajo; plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas del hogar; creación de un programa de retorno de personas emigradas; mejora de la posición de las

mujeres del campo dentro del sistema de la Seguridad Social y, por último, mejora para el acceso al empleo público.

#### 4. EL CONFINAMIENTO Y SOLUCIONES

La crisis del coronavirus ha impulsado el crecimiento del trabajo online. Esta tendencia está teniendo un desarrollo decisivo, mientras que, el COVID-19 obliga a las empresas a implantar políticas de empleo en un mundo donde el contacto físico cada vez está más restringido. La transición repentina al trabajo digital, de la noche a la mañana, puede acelerar el cambio de nuestro estilo de trabajo y el concepto de organización, el cual “es utilizado para referirse a entidades y actividades, por tanto, tiene dos significados: el primero, se refiere a un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no; y el segundo: se refiere al resultado de coordinar, disponer y ordenar los distintos recursos disponibles (humanos, financieros, físicos y otros) y las actividades necesarias, de tal manera que se logren los fines propuestos” (Thompson, I., 2007). El COVID-19 puede resultar un punto de inflexión importante en la evolución digital del espacio de trabajo.

Mientras seguimos enfrentándonos a esta extraña situación sanitaria, algunos trabajadores realizan su labor desde casa, en un entorno digitalizado y no limitado a un espacio de oficina tradicional. Sin embargo, para otros trabajadores que realizan empleos puntuales por encargo, trasladar su vida laboral a internet no es algo novedoso, ya que es su forma habitual de trabajo.

En pleno apogeo de la crisis sanitaria, la Organización Internacional del Trabajo, a mediados de marzo de 2020, hizo pública una estimada cifra de desempleo global de 24,7 millones a causa del Covid-19; una semana después, el jefe del Departamento de Política de Empleo del propio organismo advirtió que la cifra final podría ser mayor. Haciendo una comparación, el desempleo global aumentó en 22 millones en la crisis de 2008-2009. Se estima que hay 35 millones más de trabajadores parados en todo el mundo que antes del COVID-19 (Mexi, M. 2020)

Las brechas persistentes en la cobertura de protección social para los trabajadores, tanto en las viejas como en las nuevas formas de empleo, constituyen un desafío fundamental para los mercados de trabajo en el contexto post-Covid-19. Esto es crucial para el futuro del empleo que queremos instaurar en la era digital.

Debido a esta situación sanitaria, los trabajadores tuvieron que dejar de hacer lo que históricamente cada uno había hecho, es decir, sufrieron un proceso de adaptación repentina. El momento que nos ha tocado vivir, obliga a los empleados y empleadores a desaprender, es decir, dejar de lado todo aquello que sabían hasta el momento, para reaprender; esto es, adquirir información actualizada. Como resultado, se obtienen nuevas aptitudes, las cuales son destrezas que proveen a los trabajadores de nuevos conocimientos para enfrentar y resolver los retos que se les presentan; y nuevas actitudes, que son las manifestaciones de ánimo con las que se enfrentan o realizan cierta actividad.

Las empresas necesitan y buscan personas que sean capaces de adaptarse todo tipo de retos y cambios en cualquier momento. Las ventajas que esto proporciona estriban en el hecho de dotar a los trabajadores de nuevos conocimientos, herramientas, tecnología... para enfrentar cualquier contratiempo que se pueda dar en la vida laboral. Lo que permite a las empresas contar con trabajadores altamente cualificados y capacitados, que estén dispuestos a adoptar un cambio significativo tanto en las aptitudes como actitudes y cada una de las actividades que desarrollan de manera cotidiana.

De cara a entender la legislación laboral más significativa promulgada en este periodo de crisis sanitaria, económica y social, se han adoptado una serie de medidas tomadas por el Gobierno:

1. Consideración de situación asimilada a accidente de trabajo dar positivo en COVID-19 y el posterior aislamiento, a través del Real Decreto-Ley 6/2020 (España Poder Ejecutivo, 2020), de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. La importancia de esta medida radica en la diferencia en cuanto a la prestación de la Seguridad Social derivada de una situación de enfermedad común o accidente de trabajo, tanto por los días cubiertos como por la cuantía.
2. Medidas para diferentes contratos, entre ellas el Real Decreto-Ley 7/2020 (España, Poder Ejecutivo, 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 (España, Poder Ejecutivo, 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, y el Real Decreto-Ley 13/2020 (España, Poder Ejecutivo, 2020), de 7 de abril, pro el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario; y el Real Decreto-Ley 15/2020 (España, Poder Ejecutivo, 2020), de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. En estas leyes se engloban medidas como la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social para las personas con contratos fijos-discontinuos, y se establece protección para los contratos temporales, incluyéndose medidas para favorecer la contratación temporal de personas trabajadoras en el sector agrario.
3. El carácter preferente del teletrabajo, la adaptación o reducción de la jornada de trabajo y las normas excepcionales de la figura de la suspensión del contrato de trabajo por la empresa, junto con la prestación extraordinaria de Seguridad Social (ERTE); tanto para personas trabajadoras en período de suspensión, como para personas autónomas por cese de su actividad. A través del Real Decreto-Ley 8/2020 (España, Poder Ejecutivo, 2020), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, y el Real Decreto-Ley 9/2020 (España, Poder Ejecutivo, 2020), de 28 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19.



4. La regulación de un permiso retribuido recuperable, el cual, obliga a todos los trabajadores que se dediquen a actividades no esenciales a permanecer confinados en sus hogares, pero sin dejar de percibir su salario. Fue aplicado a aquellas actividades que no estuvieran suspendidas por el Estado de Alarma, a través del Real Decreto-Ley 10/2020 (España, Poder Ejecutivo, 2020), de 29 de marzo, que regula dicha medida excepcional.
5. Subsidio extraordinario para las personas que estén empleadas en un hogar. El Real Decreto-Ley 11/2020 (España, Poder Ejecutivo, 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, ha previsto una prestación económica para los empleados de hogar que se hayan quedado sin su trabajo con ocasión de la situación de la pandemia.
6. Ayudas para el sector de la cultura, entre otras, acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas de espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, y ayudas extraordinarias a las artes escénicas y de la música, tanto para las personas físicas, dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, como las personas jurídicas, públicas o privadas. A través del Real Decreto-Ley 17/2020 (España, Poder Ejecutivo, 2020), de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente a los efectos económicos y sociales del Covid-19.

## 5. EL MUNDO LABORAL DESPUES DEL COVID-19

### 5.1. TELETRABAJO

Según lo dispuesto en El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se establece en el artículo 2 que:

- “Se entiende por "trabajo a distancia" la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral, la cual, durante la totalidad o parte de la jornada, se ejecuta desde el domicilio del trabajador o la residencia de su elección.
- Se puede definir como “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.”

De acuerdo con la gran cantidad de bibliografía existente, se puede decir que, en la primera definición operativa, el teletrabajo es la ejecución de una actividad laboral donde no hay presencia física por parte del trabajador en la empresa durante la mayor parte del tiempo de su jornada laboral. Implica el uso habitual de métodos de procesamiento de información electrónica y el empleo permanente de ciertas vías de telecomunicación para permitir que los trabajadores se comuniquen con la empresa y viceversa. Es una manera muy diversa de realizar el trabajo de modo no presencial. Afecta a la noción del puesto físico de empleo e incluso la percepción acerca de qué es trabajo.

La OIT define el teletrabajo como: "una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. Un sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados.

De la definición anterior se pueden destacar varios puntos clave que nos permiten comprender en que consiste el teletrabajo (Vocos y Martínez, 2004):

1. El lugar donde se efectúa el trabajo: este suele ser el primer elemento que caracteriza al teletrabajo y que le da su nombre, desaparece la empresa como el lugar natural donde se efectúa el trabajo.
2. La tecnología: otro elemento que lo define es la fuerte presencia de tecnologías de información y comunicación, mayormente computadoras y telecomunicaciones. Y, en especial, la presencia de programas que dirigen la producción. En el mismo sentido se trata primordialmente de transmisión y/o procesamiento de información. El teletrabajador utiliza equipamiento informático para trabajar y las telecomunicaciones para mantener el contacto con la compañía.
3. La comunicación: esto remite a la forma de comunicación con la empresa. Y se relaciona a su vez con el grado de control empresarial. Se pueden distinguir dos formas de comunicación (Vocos y Martínez, 2004):
  - Fuera de línea (off line): no se requiere una conexión continua entre la computadora del trabajador y el servicio de la empresa. Únicamente envía los resultados del trabajo por algún medio.
  - En línea (on line): el trabajador está conectado en forma continua con la empresa a través de la computadora. Se pueden diferenciar dos líneas:
    - Línea unidireccional (on way line): existe comunicación continua, pero en un solo sentido (empresa-trabajador o viceversa)
    - Línea bidireccional: permite un diálogo interactivo entre el servidor de la empresa y los ordenadores de los trabajadores

Estrictamente hablando, se puede decir que, el teletrabajo solo se realiza cuando existe una conexión de comunicación entre el equipo del trabajo y el de la empresa. En el trabajo en línea, los trabajadores pueden ser requeridos por el empresario en cualquier momento. Mediante la comunicación continua que permiten las nuevas tecnologías, el empresario puede controlar, dirigir, modificar, dar instrucciones, recibir el resultado de las labores realizadas, etc., como si el trabajador siguiese realizando su empleo en la empresa.

4. El tiempo de trabajo: el teletrabajo puede ser total o parcial, es decir, completamente fuera de la empresa o parte en la misma. No siempre es necesario que el trabajador esté todo el tiempo lejos de la empresa para que se considere teletrabajo, pero sí debe realizarse con regularidad durante un cierto periodo de tiempo. Se cree que el trabajo a distancia debe representar al menos un 20 % del tiempo total del empleo para que tenga la consideración

de teletrabajo. Dentro de aquellos que efectúan el teletrabajo durante toda su tarea, suele ser frecuente el trabajo a tiempo parcial.

Otra definición significativa sobre las características del teletrabajo se vincula con la existencia o no de una determinación clara de la jornada laboral, y con las distintas formas de control que se implementen. Es muy diferente si existe un horario claramente establecido que se respeta o si el trabajo es por objetivos o normas reales de trabajo, que impulsan a los trabajadores a desempeñar su tarea fuera de horario y de los días habituales de trabajo. Aquí se debe analizar si el trabajador debe estar disponible o no para la empresa fuera del horario laboral.

5. El tipo de relación contractual: el teletrabajo puede tomar dos formas: en relación de dependencia, asalariado el cual significa que, según recoge la autora Fernández Rocha “no toda forma de prestar el teletrabajo es susceptible de definirse como relación laboral, sino que existe teletrabajo autónomo” (Fernández Rocha, 2001) o por cuenta propia que “se desarrolla para una empresa o institución (un empleador) sin acudir al centro de trabajo tradicional. A la empresa. A la oficina” (Ortiz Chaparro, F., 1997.).

## 5.2 ERTE

Esta peculiar figura jurídica existente en nuestro ordenamiento y denominada Expediente de Regulación de Empleo Temporal recoge la posibilidad de que la empresa suspenda los contratos de trabajo, total o parcialmente, de parte o todos de sus trabajadores. Para que la suspensión sea posible es necesario que concurra, al menos, algunas de las causas numeradas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se explican cuando concurren las causas económicas, causas técnicas, el procedimiento a seguir, los plazos de consultas tanto con la comisión negociadora como con la comisión representativa de los trabajadores y por último hace referencia que durante la suspensión del contrato o la correspondiente reducción de la jornada se impulsarán actividades formativas que guarden vínculo con la actividad desarrollada en la empresa.

El ERTE es un mecanismo de lesividad interna, es decir, un procedimiento administrativo que perjudica los intereses públicos o generales debido a las consecuencias socioeconómicas que acarrea. Ya existía en la normativa laboral antes de la pandemia, y permite a las empresas, ante una dificultad grave, pero de carácter coyuntural (es decir, limitada en el tiempo), llegar a cesar totalmente o reducir la jornada laboral, sin llegar a recurrir a opciones más drásticas como puede ser el despido.

Durante el período afectado por el ERTE, los trabajadores serán relevados de la totalidad o de una parte de sus obligaciones laborales, pero recibiendo las prestaciones por desempleo (Fernández, F. 2020). Después del levantamiento del ERTE, los empleados pueden volver a su puesto de trabajo manteniendo las mismas condiciones sin que se produzca la extinción del contrato laboral. Existen tres tipos de ERTE:

### 1. ERTE por Fuerza Mayor

Tipo de ERTE en el que las razones por las que es necesario suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada laboral de los trabajadores depende de hechos externos que no influyen en la voluntad de la empresa, los cuales son imprevisibles o, siendo previsibles, inevitables.

El Gobierno ha introducido en la normativa laboral derivada del COVID-19 (RDL 8/2020, de 17 de marzo, art. 22 y Estatuto de los Trabajadores art. 47.3) una serie de especialidades de este tipo de ERTE, teniendo en cuenta circunstancias como la suspensión del empleo, anulación de las actividades económicas, cerrar temporalmente los espacios abiertos al público o restringir el transporte público y los viajes.

La principal característica de este ERTE es que no requiere tiempo de negociación con los representantes de los trabajadores, sino que depende de la verificación de la existencia de fuerza mayor en nombre de la Autoridad Laboral con la previa solicitud de la organización.

## 2. ERTE por rebrote

Este ERTE es en realidad un ERTE de fuerza mayor, que tiene como objetivo resolver los inconvenientes que tras el levantamiento del estado de alarma y tras acordar la vuelta a la normalidad, surgen en las empresas debido a las restricciones y a medidas de limitación sanitarias originadas por el COVID-19.

En la actualidad, por las razones aludidas en el párrafo anterior, el contexto que puede desencadenar a este tipo de ERTE es dificultar el desarrollo de sus labores o imponer restricciones relacionadas con el desenvolvimiento de sus actividades.

## 3. ERTE ETOP

El ERTE por razones Económicas, Técnicas, Organizativas y/o Productivas (ERTE ETOP) es una variante de ERTE que también existía en la normativa laboral previa a la pandemia, y que, permitió enfrentar consecuencias desfavorables para las empresas derivadas de una pésima situación económica.

La principal diferencia entre el ERTE por fuerza mayor y el ERTE ETOP, es que, en este caso, la negociación con los representantes de los trabajadores es vital para llegar a un acuerdo normativo acerca de los términos y condiciones de cese del trabajo o reducción de la jornada laboral, lo que lo convierte en una herramienta de flexibilidad con una vital importancia.

De acuerdo con la normativa aprobada por el Gobierno en esta trama del COVID-19, las causas por fuerza mayor y ETOP que guardan relación con esta, pueden justificar la imposición de uno de los ERTE mencionados anteriormente, el cual, no puede usarse como motivo de extinción de un contrato laboral. Si el motivo del despido es un motivo disciplinario u objetivo sin relación con el COVID-19, no se considera que se haya violado lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores el cual dice que: “el contrato podrá extinguirse:

- a) Por ineptitud del trabajador conocido o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación [...]"

Los ERTE presentan importantes novedades en cuanto a su procedimiento, matizando que, si lo vinculamos a una causa COVID-19, el tiempo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa serán de 7 días, según el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Es importante en esta peculiar documentación, que las empresas que los mantengan vigentes antes del 20 de octubre (RDL 24/2020) están obligadas a notificar al SEPE la solicitud colectiva de las prestaciones por desempleo.

Asimismo, cabe señalar que los nuevos ERTE ETOP no gozarán de ninguna exención en materia de cotizaciones a la SS, salvo que se trate de compañías cuya actividad esté en la lista adjunta del CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas). Quien se acoja a la protección del RD-Ley 24/2020, sabe que solo lo podrá disfrutar hasta el 30 de septiembre y que, su obligación de mantener el empleo se extenderá hasta finales de este año 2020 (Hervás, J. 2020).

La suspensión del contrato de trabajo por causas económica, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor se encuentran recogidas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y también por el Real Decreto 1483/2012 (España, Poder Ejecutivo, 2012), de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento del procedimiento de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Como se indicaba previamente, la suspensión puede ser total o parcial, lo que significa que nos podemos encontrar con las siguientes situaciones:

1. Empresas que deciden suspender el contrato de todas las personas trabajadoras, de manera total, es decir, al 100% de su jornada.
2. Empresas que deciden suspender el contrato solamente de algunas de sus personas trabajadoras al 100% pero manteniendo el contrato de otras.

3. Empresas que deciden suspender el contrato de trabajo de todas las personas trabajadoras en un porcentaje de su jornada; es decir, convertirán en personas trabajadoras a tiempo parcial a toda la plantilla, en un porcentaje de reducción que puede oscilar entre el 10 y 70% y ser diverso entre los afectados.

4. Empresas que solo suspenden el contrato a algunas de las personas trabajadoras en algunos de los porcentajes indicados, incluso de manera diversa en su aplicación, y mantienen el contrato de trabajo al 100% de parte de la plantilla.

La extinción del contrato laboral por alguno de estos motivos debe estar dotada de una serie de garantías, que difieren si la procedencia es económica, técnica, organizativa y de producción, o si es por fuerza mayor.

### 5.3 NORMATIVA

El brote del COVID-19 ha dado lugar a una serie de novedades y medidas de urgencia en las esferas laboral, contable y fiscal. Los cambios más relevantes son:

- Novedades en el Impuesto de Sociedades para el sector de la automoción (RDL 23/2020).
- Nueva deducción por actividades de innovación tecnológica de procesos de producción en la cadena de valor de la industria de la automoción.
- Segunda declaración del Impuesto de Sociedades y aprobación de cuentas anuales (RDL 19/2020).
- Plazos pagos fraccionados del Impuesto de Sociedades (RDL 15/2020).
- Ingreso a cuenta del IVA y pagos fraccionados IRPF (RDL 15/2020).
- Ampliación al 30 de mayo de la vigencia de determinadas medidas tributarias (RDL 15/2020).
- Modulación del pago de los alquileres de locales, para reducir los costes operativos de pymes y autónomos (RDL 15/2020).
- Modificaciones en el IVA (RDL 15/2020). El RDL 28/2020 aprueba de nuevo a la exención del IVA en las compras de material sanitario relacionado con el COVID-19 hasta el 31 de octubre de 2020.
- Ampliación del plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias de autónomos y pymes (RDL 14/2020).
- Exención de la cuota gradual que grava los documentos notariales (Impuesto sobre Transmisiones patrimoniales, ITP y Actos Jurídicos Documentados, AJD) para las escrituras de formalización de las novaciones contractuales de préstamos y créditos hipotecarios que se produzcan al amparo del RDL 8/2020.

A mayores, también se crearon medidas laborales y de apoyo a familias y colectivos vulnerables, las más destacadas son:

- Aumento de la flexibilidad para la suspensión temporal de contratos y reducciones temporales de la jornada (ERTES). (RDL 8/2020)
- Prórroga de los ERTES hasta el 30 de junio de 2020 (RDL 18/2020).

- Exoneración de cuotas empresariales de Seguridad Social para mayo y junio de 2020 (RDL 18/2020).
- Extensión para el año 2020 de una reducción en la cotización (RDL 15/2020).
- Refuerzo protección de los trabajadores fijos-discontinuos (RDL 15/2020).
- Acceso a mutua colaboradora de la SS para los autónomos que no optaron en su momento (junio de 2019) (RDL 15/2020).
- Calificación de sociedad laboral para sociedades anónimas o de responsabilidad limitada (RDL 15/2020.)
- Licencia remunerada para actividades no esenciales (RDL 10/2020).
- Anulación del pago de las cuotas a la Seguridad Social. (RDL 15/2020)
- Contribución extraordinaria temporal para empleadas del hogar (RDL 11/2020)
- Proporción de suministros de electricidad y gas natural para pymes y autónomos (RDL 11/2020).
- Medidas extraordinarias en materia de cotización (RDL 18/2020)
- Medidas para facilitar el trabajo a distancia (RDL 15/2020).
- Medidas de conciliación laboral y familiar (RDL 3/2020).
- Prestación extraordinaria por cese actividad autónomos (RDL 30/2020).
- Abono cotizaciones sociales de marzo de autónomos (RDL 11/2020).
- Manutención y garantía de los servicios de comunicaciones electrónicas (RDL 19/2020).
- Garantías para pymes, autónomos y empresas (RDL 8/2020 y el RDL 25/2020).
- Prórrogas en las hipotecas para trabajadores y autónomos vulnerables. (RDL 11/2020).
- Medidas sobre los contratos públicos (RDL 8/2020).

El BOE publicó el miércoles 19 de febrero de 2020 el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, que deroga el artículo 52.d de los Estatutos de los Trabajadores, en el cual, si un trabajador acumulaba faltas de asistencia, aún justificadas, el empresario podía emprender un despido objetivo. Si bien la suspensión de este artículo no significa que el empleador pueda despedir a quien se ausente o se retrase, porque puede justificar este motivo de despido disciplinario. El decreto en las disposiciones generales dice que: “La ausencia injustificada al trabajo cuenta en nuestro ordenamiento con canales específicos de sanción, entre ellos el despido disciplinario. Resulta injustificada, pues, la existencia de una fórmula extintiva que legitima el despido tanto por ausencias justificadas como injustificadas, cuando ello pueda suponer, como ha reconocido el TJUE, una mayor afectación para las personas con discapacidad.”

A mayores, se ha publicado el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, fruto del diálogo social y que constituyó la norma que entró en vigor el 13 de octubre, que regula el teletrabajo en España. Algunos de los aspectos de esta nueva regulación son:

- La norma no se aplica a quienes teletrabajan de forma esporádica, sino a quienes lo hacen regularmente, es decir, personas que realizan el trabajo como mínimo un 30% de su jornada en un período de cómputo de 3 meses

- El teletrabajo es voluntario para los trabajadores como para el empresario, lo que significa que debe nacer del resultado de un acuerdo, el cual tiene que formularse por escrito.
- Es reversible, es decir, el empresario y los trabajadores pueden acordar, en cualquier momento, reanudar el trabajo desde las instalaciones de la empresa

## 6. CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES

El Covid-19 ha causado la mayor catástrofe que ha sufrido el mundo laboral. En mayo de 2020, el 94% de los trabajadores a nivel mundial, vivían en países con restricciones en los lugares de trabajo (Martínez y Díez, 2020). Las personas que perdieron sus trabajos durante la pandemia es probable que puedan tener dificultades para reintegrarse al mercado laboral. La OIT presagia que esta situación afectará intensamente a mujeres, jóvenes y personas con algún tipo de discapacidad.

### 6.1. El horario y la jornada laboral

En 1919 se adoptó la primera norma internacional acerca del trabajo y del tiempo de duración de una jornada, “El Convenio sobre las horas de trabajo”, que estipulaba un máximo de 8 horas al día y/o un máximo de 40 horas semanales. A partir de ahí, se acortó y flexibilizó la jornada laboral. La flexibilidad del horario laboral promueve la compaginación de este con el tiempo que afecta al hogar.

La organización del tiempo de trabajo depende en gran medida de la propia entidad, lo que dificulta la autonomía y flexibilidad en la toma de decisiones. Sin embargo, la imposibilidad de acceder a recursos tecnológicos o enviar correos electrónicos tras una cierta hora, indica que un determinado orden ayudará a evitar el caos de horario, el cual, es perjudicial para el trabajador.

### 6.2. El lugar de trabajo

Las tecnologías de la información y la comunicación han afectado al lugar donde se realiza el trabajo.

Se habla de dos tipos de trabajadores: los que tienen la posibilidad de teletrabajar y aquellos que no, es decir, una distinción entre las exigencias del trabajo. El Teletrabajo es una ventaja competitiva para el talento.

Realizar la jornada laboral desde casa o en cualquier otro lugar se está convirtiendo en una opción factible (Martínez, P. C.; Díez Ruiz, F., 2020). Requiere de la provisión de recursos tecnológicos, de la definición física del espacio donde realizarlo y de una nueva mentalidad en el trabajador que lo ejerce: cómo se contactarán los trabajadores con sus superiores, cómo cambiarán sus funciones y tareas y cómo se evaluará su desempeño.

### 6.3. Liderazgo y las relaciones con los trabajadores



La relación entre el directivo y los trabajadores está en constante cambio, desde la observación y análisis de lo que se está haciendo, manteniendo un cierto nivel de control e inspección de las tareas y funciones, hasta la dirección basada en las metas y el desempeño logrado. Debido a la distancia provocada por el teletrabajo, este progreso se ha visto reforzado.

La proximidad física fortaleció a la autoridad del líder. La distancia debido a la tecnología ha provocado la necesidad de reposicionar la relación con los colaboradores. Ahora tendrá que basarse en protocolos de confianza mutua, flexibilidad, negociación y comunicación. El líder se convierte en mentor, fomentando el autodesarrollo del colaborador y fomentando la responsabilidad del rol desempeñado.

#### **6.4. La permanencia en la empresa**

El Covid-19 ha dejado su huella a escala mundial en forma de pérdida de puestos de trabajo, total o parcial, y ha impactado la idea de que un trabajador que tenga una buena carrera profesional no considere el desarrollo de toda la vida laboral en una misma empresa (Martínez, P. C.; Díez Ruiz, F., 2020).

#### **6.5. El trabajo: medio de desarrollo profesional y personal**

Si los períodos económicos y laborales afectan al empleo, entonces, esta pandemia ha provocado un gran desequilibrio laboral, suprimiendo algunos puestos de trabajo y creando otros en un corto período de tiempo. El empleo como fuente de ingresos regulares aún no ha pasado la prueba de la pandemia.

Si bien, el COVID-19 ha tenido un impacto en la economía y el empleo global, principalmente por la disminución de las actividades en el primer y segundo trimestre del año, desconocemos muchos componentes de esta crisis, y el futuro de nuestras empresas dependerá en gran medida de estos factores (Martínez, P. C.; Díez Ruiz, F., 2020). Dichos elementos conducirán inevitablemente a cambios en las relaciones laborales y requerirán que las empresas ajusten sus estrategias para llevar a cabo de manera efectiva, el tan esperado regreso a las actividades normales.

Por un lado, desconocemos la tasa exacta de infección y muerte de este virus. También ignoramos cuándo podremos encontrar vacunas o tratamientos realmente efectivos. Por otro lado, las medidas tomadas para resolver problemas en diferentes países, también dentro de la UE, no son iguales y no pueden implantarse simultáneamente. Todo ello muestra que la recuperación de la actividad económica no será inmediata, simétrica o lineal, y, según la opinión de la mayoría de los expertos, si no se desarrolla paulatinamente y se realiza por etapas, no será una recuperación en “V” (Fernández, F., 2020).

El avance de la recuperación y el tiempo que llevará depende en gran medida del área geográfica y del sector económico de cada empresa, de la recuperación de otros países del mundo, de la evolución de las cadenas de suministros nacionales e internacionales, y de la rapidez con que se recobren los hábitos de consumo y ahorro en los hogares.

Ante esta situación, parece incuestionable que la empresa deberá adoptar mecanismos de protección eficaces para hacer frente a una crisis tan impredecible en la actualidad, especialmente en el área de los recursos humanos. Las medidas implantadas, con urgencia, por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, tienen como objetivo minimizar el desempleo, relajar temporalmente los requisitos legales para suspender contratos de trabajo o la suavización de las exigencias de prevención de riesgos en el teletrabajo. Tendrán una fecha de finalización aún sin determinar y una lógica evolución hacia diferentes entornos económicos de oferta/demanda; que pueden estar en diferentes etapas y continuos cambios.

## 7. BIBLIOGRAFIA

Alonso Borrego, C. y Galdón Sánchez J.E. (2007). *La protección al empleo en España: Evolución y consecuencias*.

Obtenido de [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15719/proteccion\\_alonso\\_ICE\\_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15719/proteccion_alonso_ICE_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y). [Última consulta 27/01/2021].

Anghel Brindusa, C. M. (2020). *El Teletrabajo en España*. Obtenido de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>. [Última consulta 28/01/2021].

Anónimo (2020). *Covid-19 Medidas extraordinarias en el ámbito laboral. Medidas laborales del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19*. Obtenido de [https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/COVI19\\_rdl8-2020\\_0.pdf](https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/COVI19_rdl8-2020_0.pdf). [Última consulta 21/01/2021].

Banco de España (2020). *Escenarios macroeconómicos de referencia para la economía española tras el COVID-19*. Obtenido de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/11721/1/be2002-art10.pdf>. [Última consulta 20/11/2020].

BOE [BOE-A-2020-11043] Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>. [Última consulta 17/12/2020].

BOE [BOE-A-2020-3824] Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>. [Última consulta 18/12/2020].

BOE [BOE-A-2020-6621] Real Decreto Ley 23/2020, de 23 de junio de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-6621-consolidado.pdf>. [Última consulta 18/12/2020].

BOE [BOE-A-2020-5315] Real Decreto Ley 19/2020, de 26 de mayo de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-5315-consolidado.pdf>. [Última consulta 17/12/2020].

BOE [BOE-A-2020-4554] Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4554-consolidado.pdf>. [Última consulta 17/12/2020].

BOE [BOE-A-2020-4448] Real Decreto Ley 14/2020, de 14 de abril de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4448-consolidado.pdf>. [Última consulta 18/12/2020].

- BOE [BOE-4-2020-4959] Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4959-consolidado.pdf>. [Última consulta 16/12/2020].
- BOE [BOE-A-2020-4166] Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/29/pdfs/BOE-A-2020-4166.pdf>. [Última consulta 16/12/2020].
- BOE [BOE-A-2020-4208] Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4208-consolidado.pdf>. [Última consulta 13/01/2021].
- BOE [BOE-A-2020-1651] Real Decreto Ley 3/2020, de 4 de febrero de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-1651-consolidado.pdf>. [Última consulta 13/01/2021].
- BOE [BOE-A-2020-11416] Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11416.pdf>. [Última consulta 14/01/2021].
- BOE [BOE-A-2020-7311] Real Decreto Ley 25/2020, de 3 de julio de 2020. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-7311-consolidado.pdf>. [Última consulta 15/01/2020].
- Cataño Ramírez, S. L.; Gómez Rúa, N. E. (2004). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. P. 82-91. [Última consulta 18/02/2021].
- Conde-Ruiz, J.I., Felgueroso, F., García Pérez, J. I. (2010). *Las reformas laborales en España: un modelo agotado*. Obtenido de Fundación de Estudios de Economía Aplicada: <https://www.adirelab.es/wp-content/uploads/2016/04/FEDEA-Las-reformas-laborales-Modelo-agotado.pdf>. [Última consulta 3/12/2020].
- Durán López, F. (2020). *Las reformas laborales tras la pandemia*. Obtenido de <https://blog.centrogarrigues.com/derecho-empresarial/reformas-laborales-tras-pandemia/>. [Última consulta 26/11/2020].
- Estévez Torreblanca, M. (2019). *España es el país desarrollado que más empleo productivo ha destruido en la última década, según la OCDE*. Periódico digital El Diario.
- Fernández, F. (2020). *10 conceptos laborales surgidos del COVID-19*. Obtenido de Blog KPMG Tendencias: <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/10/10-conceptos-laborales-surgidos-de-la-covid-19/>. [Última consulta 30/03/2021].
- Fernández, F. (2020). *El antes y el después en las relaciones laborales*. Obtenido de Blog KPMG Tendencias: <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/05/covid-19-el-antes-y-el-despues-en-las-relaciones-laborales/>. [Última consulta 19/11/2020].
- Fernández, F. (2020). *Las relaciones laborales después del COVID-19*. Obtenido de Blog KPMG Tendencias: <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/03/relaciones-laborales-despues-covid-19/>. [Última consulta 4/12/2020].

- Fernández Rocha, S. (2001). *Una nueva forma de trabajar: el teletrabajo*. V Congreso regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. p. 142. [Última consulta 22/01/2021]
- Ferreiro Aparicio, J. (2003). *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Jesus\\_Ferreiro/publication/28065980\\_Políticas\\_de\\_rentas\\_y\\_reformas\\_laborales\\_en\\_Espana/links/0fcfd5094227fd080a000000/Políticas-de-rentas-y-reformas-laborales-en-Espana.pdfv](https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Ferreiro/publication/28065980_Políticas_de_rentas_y_reformas_laborales_en_Espana/links/0fcfd5094227fd080a000000/Políticas-de-rentas-y-reformas-laborales-en-Espana.pdfv). [Última consulta 27/11/2020].
- García Flores, J. (2020.) *Desaprender para volver a aprender, escenario laboral después del COVID-19*. Revista iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 134-141.
- Hernández de Cos, P. (2020). *Los principales retos de la economía española tras el COVID-19*. Obtenido de [https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/hdc230620\\_L.pdf](https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/hdc230620_L.pdf). [Última consulta 09/12/2020].
- Hervás, J. (2020). *Otoño de negociación (II): el teletrabajo ya no es lo que era*. Obtenido de Blog KPMG Tendencias: <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/09/otono-negociacion-teletrabajo-ya-no-es-lo-que-era/>. [Última consulta 17/12/2020].
- Hervás, J. (2020). *Otoño de negociación colectiva: La nueva realidad de los ERTES*. Obtenido de Blog KPMG Tendencias: <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/10/otono-de-negociacion-colectiva-la-nueva-realidad-de-los-ertes/>. [Última consulta 17/12/2020].
- LP.ES. (2019). *La reforma laboral y el nuevo Estatuto de los Trabajadores que han pactado PSOE y Podemos*. Periódico online Las Provincias.
- LP.ES. (2020). *El BOE publica la reforma que elimina el despido por baja laboral*. Periódico online Las Provincias.
- Martínez, M. (2019). *Principales cambios de la reforma laboral de 2019*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/importantes-novedades-laborales-2019/>. [Última consulta 18/12/2020].
- Martínez Morán, P. C.; Díez Ruiz, F. (2020). *Cinco cambios en las relaciones laborales provocadas por el coronavirus*. Obtenido de Boletín digital The Conversation: <https://theconversation.com/cinco-cambios-en-las-relaciones-laborales-provocados-por-el-coronavirus-142023>. [Última consulta 11/12/2021].
- Mexi, M. (2020). *El trabajo después del coronavirus*. Obtenido de revista digital Nueva Sociedad: <https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/>. [Última consulta 09/12/2020].
- Organización de las Naciones Unidas y António Guterres (Secretario General) (2020). *El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis causada por el conoranivus*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/06/1476252>. [Última consulta 4/12/2020].
- Organización Internacional del Trabajo (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. Obtenido de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001). [Última consulta 20/01/2021].

- Organización Intenacional del Trabajo (2020). Observatorio de la OIT: *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Sexta edición. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf). [Última consulta 15/01/2021]
- Ortiz Chaparro, F. (1995). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la Tecnología*. Madrid, p. 37. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=167503>. [Última consulta 15/01/2021]
- Peiró, J.M. y Soler, A. (2020). *El impulso al Teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea*. Obtenido de <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>. [Última consulta 22/01/2021].
- Rodríguez Diosdado, P. B. (2020). *Cómo afrontar la crisis de la COVID-19 sin desproteger a las personas trabajadoras: Las medidas Laborales adoptadas en España*. Revista iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 85-109.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2020). *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia*. Obtenido de <https://theconversation.com/el-teletrabajo-en-espana-ya-tiene-legislacion-propia-146874>. . [Última consulta 20/01/2021].
- Saco Barrios, R. (2006). *El teletrabajo*. XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, <<Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el s. XXI>>, Lima, p. 11-14. [Última consulta 22/01/2021].
- Thompson, I. (2007). *Concepto de Organización*. Obtenido de portal web PromonegocioS.net: <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html#comentarios>. [Última consulta 27/01/2021].
- Toharia, L. (1996). *Empleo y paro en España*. Ekonomiaz Revista vasca de economía, p. 36-37. [Última consulta 28/01/2021].
- Vocos, F.; Martínez, O. (2004). *Nuevas formas de organización del trabajo y movimiento obrero: una visión crítica del teletrabajo*. VI Jornadas de Sociología., Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales de Buenos Aires. Obtenido de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>. [Última consulta 27/11/2020].
- Yebra Serrano, I. (2020). *Novedades laborales 2020. Estatuto de los Trabajadores, SMI y otras reformas*. Obtenido de <https://www.ineaf.es/tribuna/novedades-laborales-2020/>. [Última consulta 29/01/2021].
- Zea Solano, M., (2012). *Evolución de la productividad en España en los últimos años* (Trabajo Fin de Grado) Universidad Politécnica de Cartagena, Grado en Administración y Dirección de Empresas. Obtenido de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3088/tfg117.pdf?sequence=1>. [Última consulta 24/02/2021].

