



**Facultad de Economía,
Empresa y Turismo**
Universidad de La Laguna

IMPACTO DEL COVID EN EL MERCADO LABORAL: MEDIDAS PALIATIVAS
PARA REDUCIR EL DESEMPLEO Y AUMENTAR LA CALIDAD DEL EMPLEO.
ESPECIAL REFERENCIA A LAS ISLAS CANARIAS

IMPACT OF COVID ON THE LABOR MARKET: PALLIATIVE MEASURES FOR
UNEMPLOYMENT AND TO INCREASE THE QUALITY OF EMPLOYMENT.
SPECIAL REFERENCE TO THE CANARY ISLANDS

Patricia Rodríguez Herrera

Contabilidad y Finanzas

2021-2022

Nombre del tutor: Manuel González

El presente trabajo analiza el impacto del COVID-19 en el mundo laboral de España y, en especial, de las Islas Canarias. Se comienza analizando las principales figuras protagonistas durante esta pandemia (despidos, ERTE y teletrabajo), se examina la situación de los trabajadores autónomos ante esta situación y se reflejan las cifras de dichos estudios. A continuación, y directamente relacionado con el asunto que trata este trabajo, se exponen las principales medidas de la reforma laboral del año 2021 que se tomaron para reducir la precariedad y la temporalidad del empleo que, entre otras, había traído esta situación pandémica. A su vez, se realiza una comparativa de dicha reforma laboral con la que tuvo lugar en el año 2012. Por último, se examinan distintas medidas acerca de la motivación como factor esencial para la mejora de la calidad de vida y del empleo de los trabajadores, haciendo alusión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 como vector crítico para la sostenibilidad de las sociedades contemporáneas.

Palabras clave:

ERTE, teletrabajo, reforma laboral, mejoras laborales, calidad del empleo.

Abstract

This paper analyzes the impact of COVID-19 on the world of work in Spain and, in particular, in the Canary Islands. It begins by analyzing the main protagonists during this pandemic (layoffs, ERTE and telecommuting), the situation of self-employed workers in this situation is examined and the figures of said studies are reflected. Next, and directly related to the subject that this work deals with, the main measures of the labor reform of the year 2021 that were taken to reduce the precariousness and temporary nature of employment that, among others, had brought this pandemic situation are exposed. In turn, a comparison is made of said labor reform with the one that took place in 2012. Finally, different measures about motivation are examined as an essential factor for improving the quality of life and employment of workers. , alluding to the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda as a critical vector for the sustainability of contemporary societies.

Keywords

ERTE, telecommuting, labor reform, labor improvements, job quality.

ÍNDICE

1.	IMPACTO DEL COVID-19 EN EL EMPLEO	3
1.1.	DESPIDOS	5
1.2.	ERTE	7
1.3.	TELETRABAJO	10
1.4.	TRABAJADORES AUTÓNOMOS	11
2.	ANÁLISIS DE CIFRAS	12
3.	REFORMA LABORAL	16
3.1.	PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL	16
3.2.	INFLUENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL COVID-19	20
4.	PROPUESTA DE MEJORAS	23
5.1	TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS. JERARQUÍA DE MASLOW	25
5.2	MODELO DE MCGREGOR	26
5.3	TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG: AMBIENTALES Y MOTIVADORES	27
5.4	TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS	29
6.	CONCLUSIONES	31
7.	BIBLIOGRAFÍA	32

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de grado (en adelante, TFG), se centra principalmente, en las consecuencias que tuvo la llegada del COVID-19 a nuestro país y, concretamente, a las Islas Canarias, en el ámbito laboral.

El miércoles 11 de marzo del año 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró que la enfermedad, entonces novedosa, denominada COVID-19 era considerada como pandemia de riesgo internacional. Por ello, el Gobierno de España (como el de todos los países del mundo) decidió tomar cartas en el asunto. Se declaró estado de alarma a través del 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 y, junto con ello, se impone el confinamiento domiciliario para todas las personas que habitasen en territorio español, permitiéndose únicamente la salida de los domicilios para realizar actividades esenciales (acudir a supermercados, acudir a centros médicos si fuera necesario, acudir al centro de trabajo si se trataba de un servicio esencial). Estas medidas conllevaron el cese temporal de la actividad económica de aquellos sectores que no se consideraron de primera necesidad o esenciales o que no pudieran mantenerse sin la necesidad de que sus empleados acudieran físicamente a trabajar.

Para paliar esta situación tan grave y frenar, en la medida de lo posible, la caída económica, el Gobierno puso en marcha una serie de instrumentos aplicables a aquellos trabajadores que se vieron obligados a abandonar su actividad laboral temporalmente, aquellos que fueron despedidos injustamente o aquellos trabajadores autónomos que no pudieron continuar realizando su actividad o vieron disminuidos sus ingresos. Estas medidas formaron parte de una serie de refuerzos en sanidad, protección de trabajadores y autónomos, PYMEs, etc.

Por todo ello, este TFG se centra en analizar cómo afectó esta situación tan particular al mercado laboral en nuestro país y, además, en las Islas Canarias. Además, resulta de especial importancia identificar los puntos clave que vienen expuestos en la reforma laboral justo posterior a esta situación y se considera necesario aportar una serie de mejoras que se consideran oportunas para lidiar con este momento tan difícil para el mundo laboral. Cuando se habla de la difícil situación que deja esta pandemia, no solo nos referimos a datos económicos. En este trabajo se va a analizar cómo puede afectar esta crisis a la calidad de vida laboral de las personas.

Para llevar a cabo este estudio, se empleará una metodología que puede dividirse en tres partes:

- Análisis de la situación que deja la pandemia, las figuras principales que afectaron a los trabajadores, así como un análisis de las cifras obtenidas durante ese periodo.
- Análisis de la última reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno y como ha afectado la misma a los trabajadores que se mencionaron en la parte anterior.
- Análisis de los factores que afectan a la calidad de vida de los trabajadores, teorías sobre posibles mejoras y conclusiones.

1. IMPACTO DEL COVID-19 EN EL EMPLEO

Toda sociedad tiene su sustento y su desarrollo en el empleo, básicamente, porque es la base de la economía productiva y, por ello, un factor esencial para el crecimiento y el funcionamiento

económico. “El desarrollo viene con el empleo” y es que, para todos los países, sea cual sea el nivel de desarrollo de los mismos, la base para que se impulse la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera creciente y sostenible es contar con una oferta suficiente de empleos (OIT, 2015).

Además, uno de los factores que más afecta al bienestar de las personas es su situación laboral. Así se ha podido ver reflejado en el Informe de empleo para la salud mental (Fundación Adecco, 2021) en el que se afirma que la salud mental se ha convertido en una de las preocupaciones sociales de hoy en día y que constituye un elemento imprescindible para la estabilidad no solo personal, sino también comunitaria, siendo el empleo el elemento transversal que da respuesta a muchas problemáticas que van asociadas a los problemas de salud mental. El empleo favorece la recuperación integral de las personas, así como una ciudadanía más libre e independiente que conforme un Estado del bienestar saludable y sostenible en el tiempo. Tal y como establece dicho informe, “La empresa constituye un actor fundamental para promover el empleo entre las personas con problemas de salud mental, así como prevenir los mismos entre los trabajadores” (Fundación Adecco, 2021).

Por todo ello, el empleo resulta de especial importancia tanto a nivel individual como social. Una sociedad se verá afectada por los cambios que haya en el empleo y, por ello, cualquier variación podría afectar negativamente en este ámbito. Todos estos cambios no solo afectan al empleo sino también pueden repercutir negativamente en la calidad laboral de los trabajadores. A partir de la segunda mitad de la primera década del siglo XXI, los estudios sobre los indicadores de calidad en el empleo se desarrollan de forma amplia. Uno de trabajos es el realizado por Leschke y Watt (2008). Estos autores construyen un Índice de Calidad del empleo (JQI) complejo calculado a partir de seis subíndices que tratan de recoger los distintos aspectos que, según su criterio, componen la calidad del empleo (Laschke y Watt, 2008). Estos seis vectores son:

- Los salarios: Los salarios pueden ser considerados como una variable proxy de la calidad de la ocupación, entendiéndose que mayor salario implica mayor calidad del empleo. Los salarios tienen efectos sobre el bienestar de los trabajadores a corto plazo a través de los bienes y servicios a los que se puede acceder y también a medio y largo plazo en términos de participación social, nivel de pensiones a las que se accederá tras la jubilación, etc (Laschke y Watt, 2008).
- Las formas de empleo no convencionales: tienen relación con la calidad del empleo por cuanto suelen estar asociadas con menores niveles de seguridad en el empleo y de protección por desempleo, así como con desventajas en el proceso de formación en la empresa.
- El tiempo de trabajo y conciliación con la vida no laboral: Esta categoría trata de recoger el grado de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Este índice incorpora, a su vez, tres indicadores: el correspondiente al número excesivo horas de trabajo (a través del porcentaje de trabajadores que normalmente trabajan más de 48 horas a la semana); el de las horas de trabajo atípicas (sábados y domingos, trabajo nocturno o por la tarde) y el del empleo a tiempo parcial elegido voluntariamente (el porcentaje de trabajadores que declaran que trabajan menos de 30 horas a la semana porque así lo desean). Mientras que los dos primeros tienen efectos negativos sobre la salud y la conciliación de la vida

laboral y familiar, el tercero es un indicador positivo, ya que si los trabajadores eligen este tipo de empleo es porque mejoran su bienestar (Laschke y Watt, 2008).

- Las condiciones laborales y de seguridad en el empleo: Para recoger este componente de la calidad, Laschke y Watt, construyen un índice global a partir de cuatro subíndices de igual ponderación: la intensidad del trabajo, la autonomía en el trabajo, un factor trabajo físico y la probabilidad de pérdida de empleo dentro de los próximos seis meses.
- El acceso a la formación de los trabajadores y las perspectivas de mejoras de carrera profesional: Con este índice se intenta capturar la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo el desarrollo de sus habilidades durante su vida laboral y, de esta forma, desarrollar una carrera profesional y reducir el riesgo de estar instalado en un empleo del tipo callejón sin salida, que no aporta un horizonte de crecimiento personal y de autorrealización.
- La representación colectiva: La representatividad de los trabajadores y la capacidad para que se escuche su voz de forma colectiva constituyen un componente muy importante de la calidad en el empleo, si bien es difícil convertirlo en un indicador. El subíndice correspondiente a esta dimensión se calcula a partir de tres indicadores: la proporción de trabajadores cuyo salario y condiciones de trabajo se cubren por la negociación colectiva; la representatividad (densidad) sindical y, por último, el porcentaje de trabajadores que informan que se les consulta sobre los cambios en la organización del trabajo (Laschke y Watt, 2008).

Todos estos indicadores son los que determinan que un trabajador tenga o no una buena calidad de vida laboral. La promoción del empleo se ha incluido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 como vector crítico para la sostenibilidad de las sociedades contemporáneas. El objetivo 8 de dicha agenda es el “Trabajo decente y crecimiento económico”, buscando reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral. El desempleo es uno de las mayores preocupaciones que tiene España y, sobre todo, el desempleo juvenil, “La destrucción de empleo registrada en España por la crisis económica y la creación de empleo en condiciones de precariedad es la principal fuente del aumento de la desigualdad y de la modificación de los perfiles de pobreza y exclusión social” (Agenda 2030).

A partir del 11 de marzo de 2020, con la crisis ocasionada por el COVID-19, empezaron a implantarse una serie de medidas con el objeto de frenar la pandemia del coronavirus en España, que tuvo un impacto inmediato en el mercado laboral en nuestro país. La destrucción de empleos, especialmente aquellos que tenían un carácter temporal, que comenzó en esos primeros días de pandemia debían de ser frenados y paliados. Para ello, se instauraron una serie de instrumentos que veremos a lo largo de este TFG.

En primer lugar, se comenzará destacando los principales aspectos de las situaciones laborales más características que se presentaron durante este periodo tan duro.

1.1. DESPIDOS

Según el artículo 49 del 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 (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), la relación laboral se extinguirá por despido del trabajador, entre otras causas).

Por lo tanto, teniendo en cuenta que la situación económica, sanitaria y social, no hacía posible mantener todas las actividades económicas en su cauce normal, un empleador podía pensar en cesar a sus trabajadores mientras dicha situación pandémica durase (podría tratarse de un razonamiento lógico). Sin embargo, dicho despido podía acarrear consecuencias para el empleado que vendrían sobrevenidas a su persona por el mero hecho de la situación que le tocaba vivir en ese momento y, por tanto, hubiese sido injusto.

Es por ello que, junto con otras posibles consecuencias, el Consejo de Ministros aprobó 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 (en adelante, RDL 8/2020), con el fin de arbitrar un conjunto de medidas que permitieran paliar, en cierta medida, la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia del COVID-19. Como se expondrá en el siguiente epígrafe, una de las medidas que se contemplaban en este RDL 8/2020 era la flexibilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTE), tanto por causa de fuerza mayor como en los supuestos derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, con el objetivo de intentar atenuar los efectos que esta crisis está produciendo en el mercado laboral.

Sin embargo, el estancamiento que se empezaba a registrar en el mercado laboral, unido al aumento masivo de casos de ERTE presentados desde la declaración del estado de alarma, hicieron necesaria y urgente la introducción de nuevas medidas e instrumentos que ayudaran a aminorar todos los efectos negativos que estaba teniendo la pandemia en las personas trabajadoras. Por ello, se aprueba 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 (en adelante, RDL 9/2020). Este instrumento, tal y como se establece en su Exposición de Motivos, tiene por objeto:

“[...]la adopción de nuevas medidas que respondan de manera adecuada a las necesidades que se derivan de las consecuencias cambiantes de esta crisis sanitaria, que suponen una alteración grave y sin precedentes de nuestra vida diaria y que está teniendo un impacto devastador sobre el mercado laboral, generando una gran incertidumbre en un amplio colectivo de personas trabajadoras, que están viendo afectados sus puestos de trabajo, a raíz de la suspensión de un importante volumen de actividades, como consecuencia de la declaración del estado de alarma.” (RDL 9/2020)

El artículo 2 del RDL 9/2020 establece que “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”.

Por lo tanto, se presenta una “prohibición de despedir” durante la pandemia, sin olvidar que se trata de una situación excepcional, sobrevenida por un enfriamiento de la actividad acotado por la situación excepcional de un estado de alarma con motivo de una crisis sanitaria mundial y, por tanto, que tendrá una duración limitada y sujeta a un periodo de tiempo concreto. Con esta medida se pretende declarar que no se entenderán “justificadas” las extinciones de contratos de trabajos o los despidos que se fundamenten en las mismas causas que justifican un ERTE de fuerza mayor

(artículo 22 del RDL 8/2020) o un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionados con la pandemia (artículo 23 del RDL 8/2020).

Con la entrada en vigor de este instrumento jurídico, se ven atenuadas muchas de las consecuencias que acarreó esta situación. Un claro ejemplo se ve reflejado en la STS/1 Palencia, de 23 de noviembre de 2020, por la que dicho Tribunal entendió que la extinción de un contrato por obra y servicio debía ser declarada improcedente por no respetar el contenido del RDL 9/2020, habiéndose producido una extinción ante tempus injustificada. Concretamente, afirma:

“La finalización del contrato por parte de Eulen con el trabajador tiene por causa directa el Covid 19, aunque sea instrumentada a través de la resolución de la contrata, y ello no puede justificar la decisión extintiva de la empresa por fin de contrato, al amparo de cuanto dispone el artículo 2 del Real Decreto Ley 9/2020 (...). En suma, al estar ante un contrato temporal, la empresa debió adoptar las medidas previstas en RDL 8/2020 y en su caso suspender el cómputo de vigencia del contrato de trabajo en aplicación de art. 5 RD 9/2020. Ello determina que la decisión extintiva adoptada por Eulen constituye un despido improcedente”.

Otro ejemplo se ve reflejado en la STSJ CyL/Valladolid 20 de septiembre 2021, que se refiere a un supuesto de despido objetivo de un trabajador de baja por COVID-19 declarado improcedente en la instancia. En el recurso se formula una petición de equiparación de la enfermedad a una discapacidad (no planteada en la demanda – nada se indica “sobre la discapacidad y a las secuelas persistentes del covid”) y tras declarar que el art. 2 RD Ley 9/2020 no precipita la nulidad del despido, desestima el recurso y, obiter dicta, afirma que “no puede equiparse la baja del actor con una discapacidad, pues para ello debería haberse acreditado una baja de mayor duración causada por secuelas duraderas del covid”.

Estos son solo algunos casos donde los despidos acontecidos en esta situación pandémica no han resultado procedentes o han resultado nulos. Sin embargo, como se verá más adelante, muchos son los casos de despidos que sí han prosperado por las circunstancias que no se amparan en los instrumentos jurídicos que el legislador creó al respecto.

1.2. ERTE

Para empezar, es necesario definir la figura del Expediente de Regulación Temporal de Empleo. El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores lo define como “suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”. Se trata de un procedimiento administrativo por el que un empleador tiene la opción de ejercitar la suspensión de contrato o la reducción de jornada, de manera temporal, por dos tipos de causa:

- 1- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: Se entenderá por causas económicas, las que tengan origen en unos resultados económicos negativos. Esta situación acaece cuando se producen pérdidas actuales o previstas, o en todo caso la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. El requisito de persistencia se producirá cuando, durante dos trimestres consecutivos, se produzca un nivel de ingresos ordinarios o ventas inferior a los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. Respecto a las causas técnicas pueden ser observadas cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción, de forma temporal,

ocasionando una variación de las necesidades de mano de obra. En cuanto a las causas organizativas, podrán ser reflejadas tanto en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, como en el modo de organizar a la producción. Observamos causas productivas en las variaciones ocasionadas por la fluctuación de la demanda en los productos o servicios que la empresa tiene intención de colocar en el mercado.

- 2- Causas de fuerza mayor: Concurrir las causas temporales de fuerza mayor cuando se produce un suceso externo al ámbito de la empresa, y por lo tanto de carácter extraordinario, sin ningún tipo de voluntad por parte del empresario en cuanto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo (artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores).

Dado que los ERTE por fuerza mayor han sido los más utilizados durante la pandemia se procederá a analizar lo recogido en el art. 51.7 del Estatuto de los Trabajadores. Tal y como indica este precepto legal, el inicio del procedimiento de los ERTE por fuerza mayor sea cual sea el número de trabajadores afectados, viene constatado por el reconocimiento de la autoridad laboral de las causas motivadoras. El procedimiento será iniciado a petición de la empresa ante la autoridad laboral, y de forma simultánea deberá ser comunicado a los representantes legales de los trabajadores. Tras esto la autoridad laboral contará con el plazo de cinco días para dictar resolución el respecto, constatando la existencia o no de fuerza mayor. La empresa posteriormente decidirá llevar a cabo una suspensión o reducción de la jornada, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Para finalizar la empresa deberá comunicar la decisión tanto a la autoridad laboral como a los representantes legales.

En los artículos 22 y 23 se recogen las causas de fuerza mayor, así como las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción respectivamente, de igual modo se recoge la prohibición de despido y de la extinción del contrato durante el estado de alarma o el tiempo que establezcan futuras legislaciones a aquellas empresas que se acojan a alguna de estas causas.

Se debe tener en cuenta que los ERTE iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RDL 8/2020 no se les deberá aplicar lo recogido en este. No obstante, en materia de cotizaciones y protección por desempleo, aquellos ERTE que se hayan aplicado por causas relacionadas con el COVID-19 si serán de aplicación.

En primer lugar, se analizarán los ERTE por fuerza mayor recogidos en los art. 22 y 24, así como la Disposición Adicional Sexta. Se considera ERTE por fuerza mayor cuando concurren alguna de las siguientes causas establecidas relacionadas con el COVID-19:

- Aquellos casos relacionados con el supuesto clásico de fuerza mayor, suceso de grave crisis, catástrofe y calamidad pública (“situaciones de contagio o aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria”) o debido a la imposibilidad de continuar con la actividad por decisiones del Gobierno relacionadas con el decreto del estado de alarma.
- Que se den otros supuestos relacionados con la imposibilidad de continuidad de la actividad con motivo del COVID-19. Para ello se deben cumplir unas características expuestas a continuación:
 - o Debe ser inevitable, debido a que la empresa no podría haber hecho nada en su contra.

- Debe darse una imposibilidad para continuar con la actividad.
- Darse a través de los medios instrumentales establecidos en el art. 22.1 del RDL 8/2020:
 - Suspensión o cancelación de actividades. •
 - Cierre temporal de locales de afluencia pública. •
 - Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías. •
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad. •
 - Contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria (calificadas como situaciones urgentes y extraordinarias).

Se debe cumplir de igual modo otro de los requisitos de aplicación de los ERTE por fuerza mayor, que es el compromiso de mantener la situación previa de empleo durante al menos seis meses desde el momento en que se retiren los ERTE.

Atendiendo al art. 24 del RDL 8/2020 se encuentra la regulación en materia de cotización. Esto es, cuando las empresas se acojan a los ERTE de fuerza mayor quedarán exoneradas del pago de la aportación empresarial recogida en el art. 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de igual modo que con las cuotas de recaudación conjunta. Dichas exoneraciones se mantendrán durante el periodo de vigencia del ERTE.

En último lugar es importante destacar del RDL 8/2020 el artículo 25 y siguientes, que regulan la protección por desempleo para trabajadores incluidos en ERTE. Se establece que mientras se mantuviera la situación extraordinaria relacionada con el COVID-19 y cuando se produzca una suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo por parte de las empresas (de acuerdo con lo establecido con el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y con las circunstancias reguladas en el RDL 8/2020), el SEPE podrá tomar las siguientes decisiones:

- Reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo, a pesar de que carezcan del tiempo mínimo de ocupación cotizada necesario para ello. No obstante, será requisito que la relación laboral hubiera comenzado antes de la entrada en vigor del RDL 8/2020.
- El tiempo que se perciba esta prestación a nivel contributivo por las causas relacionadas con la situación extraordinaria no computarán a efectos de consumir los periodos máximos establecidos.

En todo caso, estas medidas serán de aplicación y, por lo tanto, otorgan el derecho a la prestación a estos tres tipos de trabajadores:

- Aquellos que tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo.
- Los que careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada (al igual que se ha indicado con anterioridad).

- Los que no hubieran percibido dicha prestación con anterioridad.

Con el RD 8/2020 se intentó dar prioridad a la protección y dar soporte al tejido productivo y social con el objetivo de llevar a cabo una minoración del impacto y, con ello, dañar lo menos posible el ámbito laboral y el impacto en la economía.

Por último, es preciso destacar la situación de los trabajadores discontinuos. De la misma manera, cabe resaltar aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos de forma repetida en fechas determinadas, que dada esta situación no han sido contratados por las circunstancias extraordinarias. Según lo establecido, tendrán derecho a percibir, con un límite máximo de 90 días, la prestación por desempleo que hayan percibido en ese tiempo cuando vuelvan a encontrarse en una situación de desempleo (CEOE, 2020).

Respecto al RDL 9/2020, introdujo nuevas directrices respecto a los ERTE. La primera de ellas es la obligación de mantenimiento de actividad en centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, ya sea de titularidad pública o privada.

El RDL establece que mientras perdure el estado de alarma deberán mantener su actividad, teniendo permitido únicamente reducir o suspender la misma de forma parcial de acuerdo con los términos que establezcan las autoridades competentes. Se modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera del RDL 8/2020, indicando esta nueva regulación que los ERTE estarán limitados en el tiempo a la duración del estado de alarma y sus posibles prórrogas, tanto en aquellos expedientes en los que recaiga resolución expresa como los que exista resolución por silencio administrativo. Por lo tanto, si se analiza esta modificación se puede observar que, si una vez finalizado el estado de alarma se pretende mantener el ERTE, deberá iniciarse de nuevo el procedimiento ordinario.

A continuación, el artículo 3 del RDL recoge: “Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 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, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.” Como el propio nombre indica, se busca en primer lugar una aclaración del procedimiento, así como una agilización en la tramitación y el abono de las prestaciones por desempleo.

En cuanto al artículo 4, se concede a las sociedades cooperativas la posibilidad de recurrir al procedimiento de ERTE, regulado en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, en el caso de que por falta de medios la Asamblea General de la sociedad no pueda convocar por medios electrónicos. Por lo tanto, en esta situación, se le concederá dicha competencia al Consejo Rector.

Por último, el artículo 5 del RDL 9/2020 regula la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales. En los casos en los que se decida suspender los contratos a causa de un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se paralizará el cómputo de la duración de este tipo de contratos durante la vigencia de este expediente.

1.3. TELETRABAJO

La Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) entiende el teletrabajo como “un concepto que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. El teletrabajo puede

efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado. El teletrabajo constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización de dispositivos electrónicos personales” (OIT, 2020).

Las medidas que se implantaron con la declaración del estado de alarma, hicieron que el distanciamiento físico entre personas fuera obligatorio. Entre ellas, el cierre de los lugares de trabajo donde no se realizasen actividades consideradas de primera necesidad vino prácticamente impuesto. Por ello, la figura del teletrabajo cobró protagonismo siendo, incluso, una recomendación por parte del Gobierno y de las autoridades sanitarias.

En dos artículos (*Working from home* y *Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries*) se analizaron las posibilidades de trabajar desde casa en países de diferentes niveles de desarrollo económico. Los resultados detallaron que cuanto mayor sea el desarrollo económico de un país, mayor será la posibilidad de que esta figura prospere. Factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean un ordenador particular, son factores determinantes para trabajar desde casa. Por ello, los países con una gran proporción de puestos de trabajo dedicados a sectores como tecnologías de la información, servicios profesionales, finanzas, seguros y sectores de la administración pública “pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo. Como resultado de las directivas de confinamiento decretadas por los gobiernos, casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar” (Eurofound, 2020).

Esta situación de teletrabajo permitió que muchas empresas no cesaran su actividad y que muchos trabajadores conservaran su trabajo y su salario. Sin embargo, la situación para aquellos padres y cuidadores que trabajaban se vio afectada por el cierre de las escuelas y de otros centros de atención. De acuerdo con la encuesta realizada por Eurofound, entre quienes trabajan desde el hogar como medida de distanciamiento físico, el 26% vive en hogares con niños menores de 12 años y otro 10% vive con niños de 12 a 17 años. A estos trabajadores se les complica su situación puesto que, ya no solo tuvieron que estar confinados, sino que además tuvieron que trabajar desde su casa y lidiar con las tareas propias del cuidado de un niño, sumado a las obligaciones como estudiantes que éstos tuvieran.

1.4. TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Sin duda, los trabajadores autónomos son las grandes víctimas de esta pandemia. Se aprobó el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (en adelante, RDL 11/2021) cuyo punto III de la Exposición de Motivos indica:

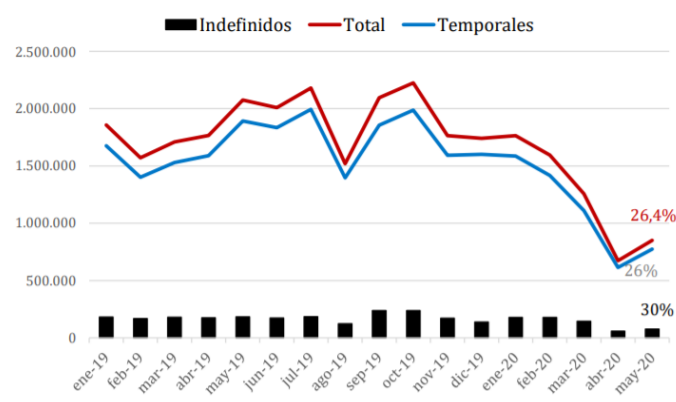
“(…) la situación de los trabajadores autónomos, al frente de pequeñas y medianas empresas, es especialmente grave, ya que una gran parte de ellos vieron interrumpida su actividad debido a las medidas de contención y limitaciones adoptadas por las autoridades sanitarias, quedando suprimidos sus ingresos e incluso, muchos de aquellos que no se vieron obligados a suspender la actividad, o la han reanudado tras la finalización del estado de alarma, han visto reducida su facturación por la contracción de la demanda y las limitaciones impuestas a causa del COVID-19”.

Es por ello que, a través de este RDL 11/2021, se pretenden prorrogar las medidas que se fueron adoptando para dar apoyo a los trabajadores autónomos. Estas medidas consistían en prestaciones extraordinarias por cese de actividad para aquellos trabajadores que se vieron obligados a suspender totalmente dicha actividad, prestación extraordinaria de cese de actividad a aquellos trabajadores autónomos que no siendo afectados por el cierre de su actividad vean reducidos sus ingresos y no tengan acceso a la prestación ordinaria de cese de actividad, prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada que desarrollen su actividad al menos durante tres meses en la primera mitad del año. Asimismo, se incorpora una nueva medida que permite la exención en la cotización de los trabajadores autónomos. Estas nuevas medidas tienen como objeto proteger tanto a los trabajadores autónomos que tienen carencia para causar el derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad, como a aquellos otros que no alcancen a tener la carencia requerida o sean trabajadores autónomos de temporada y ello tanto si existe un cese total en la actividad, como si prestan servicios por cuenta propia o ajena, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en RDL 11/2021.

2. ANÁLISIS DE CIFRAS

Todos estos conceptos analizados en los apartados anteriores pueden verse reflejados en cifras y, de esa manera, se consigue que el impacto sea más visual y fácil de entender.

1 Contratos registrados totales, indefinidos y temporales (en num. de contratos) en España



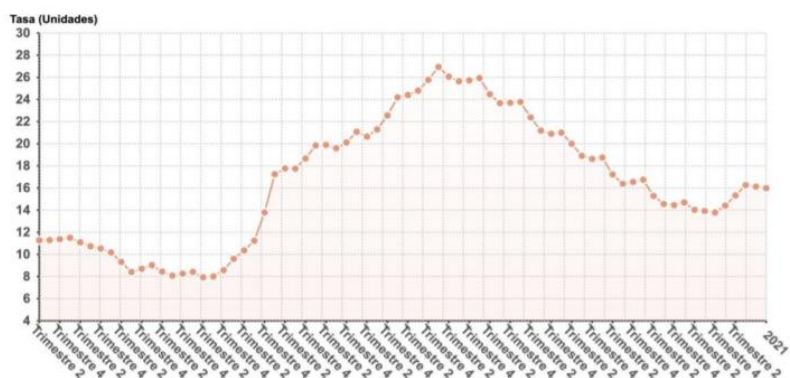
Gráfica 1: Fuente: SEC-UGT a partir de la encuesta de población activa (INE).

Para ello, se comenzará exponiendo el número de contrataciones que se han llevado a cabo a raíz de la pandemia declarada en marzo del 2020 en el territorio nacional:

En este gráfico se puede apreciar cómo disminuyó la contratación total y de temporales en cuanto se declaró el estado de alarma, (-24,13%) como, con mayor intensidad, los temporales (un 29,94%), siguiendo la evolución general. El volumen de los contratos de tiempo completo se redujo en un 18,25% en el caso de los indefinidos y en un 17,16% en los temporales. Como consecuencia de esta situación, el porcentaje de contratos indefinidos a jornada completa aumentó hasta el 7,1%. En mayo (coincidiendo con la desescalada) se observa una recuperación apoyada sobre un crecimiento superior de los contratos a tiempo parcial, tanto indefinidos (un 67,98%) como temporales (un 45,25%).

Respecto a la evolución de la tasa de paro en nuestro país, tal y como informan Ruesga y Viñas, en la Gran Depresión de 2007 pudo apreciarse que la tasa de paro ascendió 5 puntos al cierre de 2008 y otros 5 puntos más al cierre del año 2009 (Ruesga y Viñas, 2021). Sin embargo, con la pandemia ocasionada por el COVID-19, en el siguiente gráfico, puede apreciarse que la tasa de paro ha crecido en 2,35 puntos al cierre de 2020:

1. Evolución de la tasa de paro

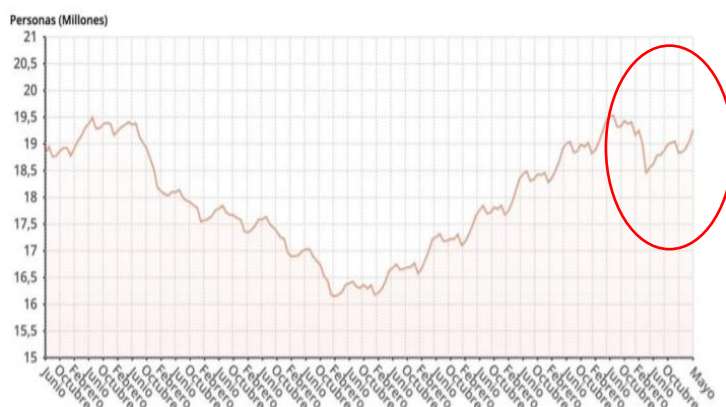


Gráfica 2: Fuente: INE, a partir de la encuesta de población activa (EPA)

Por lo tanto, se puede observar el éxito económico y social de estas medidas, manteniendo las relaciones laborales y evitando el crecimiento de la tasa de paro, a pesar de los retrasos y el mayor o menor acierto en su redacción y aplicación.

No obstante, a pesar del análisis de la tasa de paro y sus datos alentadores de contención en cuanto al crecimiento de la celebración de contratos, debemos tener en cuenta que puede ser engañoso ya que no refleja la verdadera situación laboral. Para ello se debería analizar la tasa de paro ampliada, la cual incluye: las personas en desempleo, las personas en subempleo involuntario y las personas vinculadas al mercado laboral pero no clasificadas como activas debido al incumplimiento de algunos de los tres criterios de la OIT (disponibilidad para trabajar, búsqueda activa de empleo y no estar ocupado).

2. Evolución de los afiliados a las Seg. Social (hasta mayo 2021)



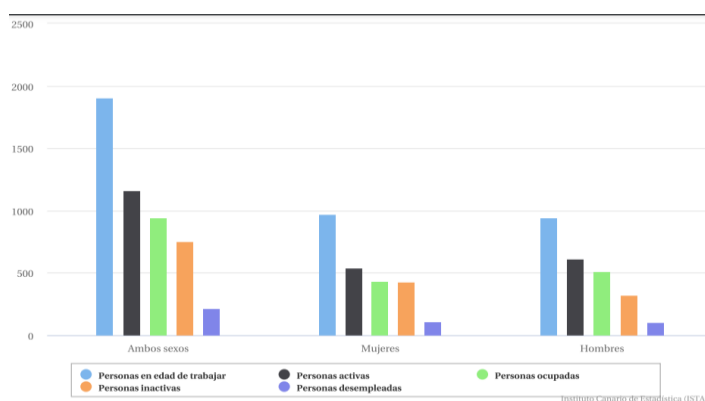
Gráfica 3: Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

En este último gráfico puede apreciarse como en el inicio de esta crisis derivada del COVID-19 las consecuencias para el mercado laboral fueron trágicas. Solo en el mes de marzo engrosaron las

cifras del paro 300.000 personas, así como se disminuyeron las de afiliados a la Seguridad Social en 800.000. Sin embargo, a partir de este momento y con la declaración de los ERTE, se observa cómo la tasa de paro continuó ascendiendo, mientras que el número de afiliados a la Seguridad Social se mantuvo estable. Estos datos, como hemos indicado anteriormente, reflejan una idea engañosa de la realidad, ya que en las estadísticas de la Seguridad Social se incluyen tanto los trabajadores afectados por un ERTE, que en abril llegaron a ser 3,4 millones de personas, como los trabajadores autónomos que llegaron al millón de personas (Felgueroso, García Pérez y Jiménez, 2020).

Tal y como se ha mencionado en la introducción de este TFG, se procederá a realizar un análisis de las cifras que se obtienen de esta situación en las Islas Canarias. En el trimestre anterior a la declaración del estado de alarma (último trimestre del año 2019), la población activa en las Islas Canarias presentaba las siguientes cifras:

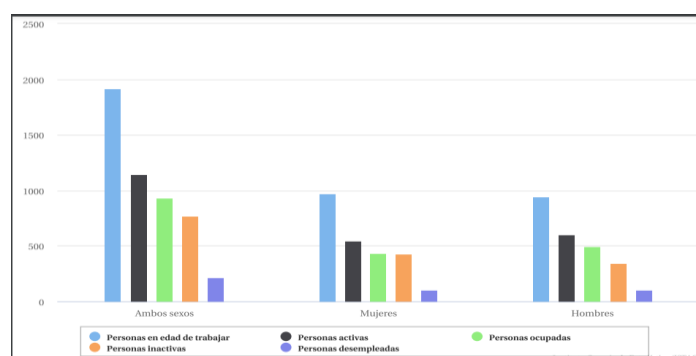
3. Población activa en el último trimestre 2019. Islas Canarias



Gráfica 4: Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

Las personas ocupadas en el cuarto trimestre del año 2019 ascendían a 940.280 y las personas desempleadas ascendían a 217.430. Sin embargo, en el primer trimestre del año 2020 (ha de recordarse que en marzo de 2020 se declara el estado de alarma en España), la gráfica presenta las siguientes cifras:

4. Población activa en el primer trimestre de 2020. Islas Canarias



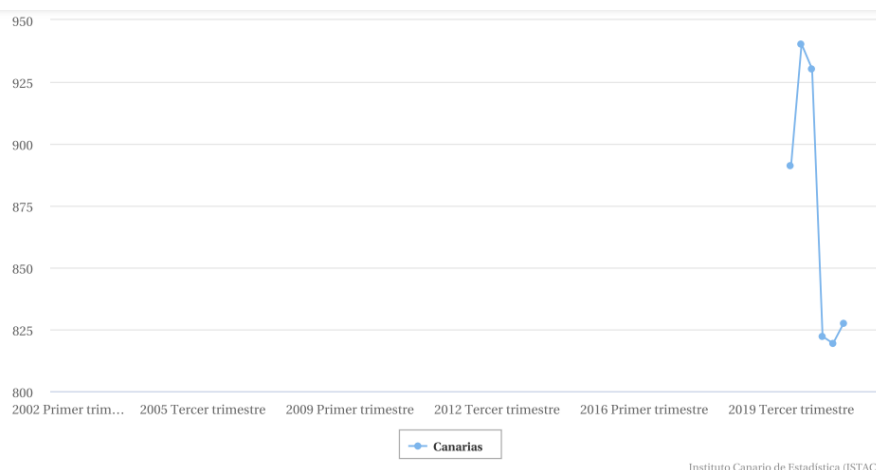
Gráfica 6: Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

Las personas totales en edad de trabajar eran 1.916.410, de las cuales las personas ocupadas ascendían a 930.240 pero las personas desempleadas descendieron a 215.290 personas. Por lo tanto, si bien las personas desempleadas no se vieron afectadas significativamente, se aprecia un

aumento de las personas inactivas (en el último trimestre de 2019 ascendían a 751.016 personas y en el primer trimestre del año 2020 ascendían a 770.089 personas).

En la siguiente gráfica puede apreciarse el efecto con mayor precisión, identificándose una diferencia de las personas que trabajaban en el último trimestre de 2019 y las que trabajaban tras la declaración del estado de alarma en el año 2020:

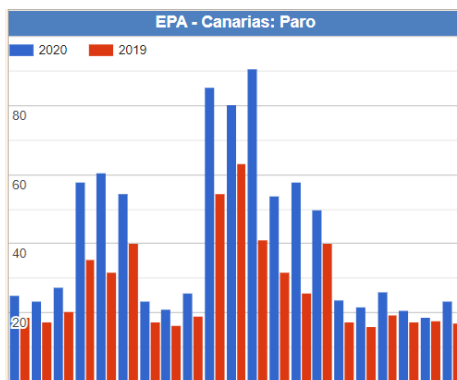
5. Caída de la población activa 2019-2020



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

Según las cifras registradas en los años 2019 y 2020 en las islas, el resultado del paro es el siguiente:

6. Paro en Canarias entre año 2019 y 2020



Gráfica 7: Fuente: Encuesta de población activa (EPA)

Estas cifras han sido extraídas de la EPA (Encuesta de Población Activa), y reflejan los datos expuestos en la siguiente tabla:

7. Comparativa de cifras en Canarias 2019-2020

EPA - Canarias: Paro		
	2020	2019
Tasa de desempleo (EPA)	25,2%	18,8%
Tasa de desempleo hombres (EPA)	23,4%	17,5%
Tasa de desempleo mujeres (EPA)	27,3%	20,3%
Paro menores de 25 años	57,7%	35,3%
Paro hombres menores de 25	60,7%	31,8%
Paro mujeres menores de 25	54,7%	40,2%
Paro mayores de 24 años	23,3%	17,5%
Paro hombres mayores de 24	21,2%	16,3%
Paro mujeres mayores de 24 años	25,6%	18,9%
Paro menores de 20 años	85,2%	54,6%
Paro hombre menores de 20 años	80,3%	63,3%
Paro mujeres menores de 20 años	90,8%	41,2%
Paro entre 20 y 24 años	53,8%	31,9%
Paro hombres entre 20 y 24	57,8%	25,8%
Paro mujeres entre 20 y 24	49,9%	40,1%
Paro entre 25 y 54 años	23,9%	17,5%
Paro hombres entre 25 y 54	21,8%	15,9%
Paro mujeres entre 25 y 54	26,1%	19,3%
Paro mayores de 54 años	20,9%	17,4%
Paro hombres mayores de 54	18,8%	17,7%
Paro mujeres mayores de 54	23,5%	17,0%

Tabla 1: Fuente: Encuesta de población activa (EPA)

Por lo tanto, tal y como puede apreciarse en las cifras expuestas, las Islas Canarias sufrieron con creces la llegada del COVID-19. Ha de recordarse, que esta Comunidad Autónoma tiene grandes ingresos gracias al turismo y, por ende, la hostelería y el ocio. Por ello, el distanciamiento social y el cierre temporal de todas esas empresas dedicadas al sector antes descrito, que no fueran servicios esenciales, tuvieron que dejar de contratar personal, despedirlo o, lamentablemente, cesar su actividad, dejando cifras devastadoras para este territorio.

3. REFORMA LABORAL

3.1. PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, RDL 32/2021), tiene como objetivo reducir la precariedad y la temporalidad del empleo.

Los cambios más relevantes que ha introducido esta reforma laboral son los siguientes:

- Contratos indefinidos y contratos de duración determinada

Esta reforma laboral persigue evitar, lo máximo posible, la temporalidad de los contratos, priorizando el carácter indefinido de los contratos. Solamente se admitirán los contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Sustitución de un trabajador: La persona que sustituya al trabajador sustituido podrá comenzar a prestar sus servicios, como máximo, 15 días antes de la sustitución, posibilitando así el traspaso de conocimientos de un trabajador a otro.
2. Aumento imprevisible/ circunstancias de la producción: En este supuesto, el tiempo máximo de contratación oscila entre los 6 y los 12 meses (en este último caso, siempre que así lo recoja el convenio colectivo).
3. Máximo de tiempo para encadenar contratos: Se limita a 18 meses, dentro de un espacio temporal de 24, el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido (anteriormente, el límite estaba en 24 meses).

- Contrato fijo-discontinuo

La reforma laboral incluye la novedad de que, aquellas personas trabajadoras que tengan contrato fijo-discontinuo tendrán los mismos derechos que les amparan a los contratos indefinidos, incluida la indemnización por despido.

Desaparecen los contratos por obra y servicio, aunque aquellos que se hayan realizado entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se deben regir por la normativa vigente y su periodo de duración no puede ser superior a los 6 meses.

- Contrato de formación

Este RDL 32/2021 establece dos tipos de contratos formativos:

1. Contrato de formación dual o alternancia trabajo-formación: Para estos contratos, la duración está estipulada entre los 3 meses y los 2 años. El objetivo del mismo es poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en formación profesional. En estos contratos no se permite la realización de horas extraordinarias (salvo casos de fuerza mayor), ni periodo de prueba o trabajos nocturnos.
2. Contrato para la obtención de la práctica profesional: La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año y va dirigido a aquellos trabajadores que cuenten con un título universitario, grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. La retribución queda fijada por el convenio/ grupo profesional y nivel retributivo de acuerdo a las funciones que desempeñe la persona trabajadora. En cualquier caso, no puede ser inferior al SMI (en base proporcional al trabajo efectuado). Por otro lado, la normativa establece que debe existir por parte de la empresa un plan formativo individual y la asignación de un tutor. No son posibles las horas extras, pero sí las complementarias.

La reforma laboral, en este punto concreto, define una “vacatio legis” (moratoria) durante un periodo de tres meses, es decir, hasta el 30 de marzo, para la realización de los nuevos contratos relativos a formación.

- Contrato indefinido adscrito a obra

Este tipo de contrato se ha articulado para el sector de la construcción específicamente, por lo que tiene como objeto el desarrollo de tareas o de servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción.

La finalización de la obra lleva implícita la obligación de la empresa de efectuar una propuesta (por escrito) a la persona trabajadora para su recolocación, con la consiguiente formación en caso necesario.

Las causas de la extinción del contrato:

- Inexistencia de obras en la provincia.
- Falta de cualificación para obra en la provincia.
- Rechazo de la persona trabajadora para su recolocación.
- Cambios en los ERTES y Mecanismo RED

Con la nueva reforma laboral se simplifican los criterios por los que una empresa puede acogerse a un ERTE. Entre las características más significativas, destaca que se incorpora el impedimento del desarrollo de la actividad empresarial por decisiones derivadas de la autoridad gubernativa a la aplicación de los ERTE por fuerza mayor.

Por otro lado, se ha instaurado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo, que plantea la posibilidad de que las empresas puedan realizar la solicitud de medidas muy concretas, como pueden ser la suspensión de contratos laborales u otras, como reducción de jornada.

Estos cambios introducidos por el RDL 32/2021 se analizará en el siguiente apartado con mayor detenimiento.

- Incremento de la cuantía de las multas en el sistema sancionador

Con la nueva reforma laboral se incrementan las sanciones previstas pasando a ser:

- En su grado más bajo, de 1.000 a 2.000 euros.
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros.
- En su grado superior, de 5.001 a 10.000 euros.

Entre los motivos que destacan que pueden ser objeto de sanción destacan los siguientes:

- Formalización irregular de los contratos de puesta a disposición;
- Transgresión de las nuevas modalidades en los tipos de contrato;
- Contratos de duración determinada y/o temporales.
- Contratos que no se rijan por la normativa vigente.

En resumen, se producen cambios respecto a las temporalidades de los contratos y sus modalidades, penalizando aquellos que encubrían trabajos continuos y fijos con contratos más precarios y buscando la garantía de la estabilidad laboral y la transformación del mercado de trabajo. Para verlo de manera más gráfica y clara, la presente tabla muestra la comparación de la situación laboral antes de la reforma y actualmente con la reforma vigente:

Ámbito de regulación	Situación antes de la reforma del RD 32/2021	Situación después de la reforma del RD 32/2021
----------------------	--	--

Contratos temporales	Los contratos de obra y servicio permiten la contratación de personas de manera temporal y supeditadas a un determinado proyecto u obra y tienen una duración máxima de 24 meses.	Se modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, presumiendo que el contrato siempre será indefinido salvo que se trate de una sustitución de un trabajador o por circunstancias de la producción (incremento imprevisible y oscilaciones de la actividad). La duración de estos contratos se limita a 18 meses, dentro de un espacio temporal de 24, el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido.
Contratos de formación	La legislación anterior recogía que este tipo de contratos podían celebrarse con mayores de 16 años y menores de 25 que no contaran con una cualificación profesional reconocida.	Con la reforma, se crean dos tipos de modalidades: <ul style="list-style-type: none"> - Formación con alternancia: para aquellas personas con titulación que no superen los 30 años, con una duración máxima de dos años y permitiendo compaginar los estudios con la práctica profesional. - Contrato para la obtención de la práctica profesional: La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año y va dirigido a aquellos trabajadores que cuenten con un título universitario, grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.
Mecanismo RED	No existía.	Se crea este mecanismo con la idea de ayudar a las empresas a afrontar problemas cíclicos o sectoriales. Éste plantea la posibilidad de que las empresas puedan realizar la solicitud de medidas muy concretas, como pueden ser la suspensión de contratos laborales u otras, como reducción de jornada.
Contratos fijos discontinuos	Se permitían estos contratos para aquellos trabajos que fueran fijos, pero sin una continuidad total.	Se concreta que este tipo de contratos podrán celebrarse para trabajos de naturaleza estacional o por producciones por temporada. Las

		Empresas de Trabajo Temporal podrán celebrarlos y, además, que tengan contrato fijo-discontinuo, tendrán los mismos derechos que les amparan a los contratos indefinidos, incluida la indemnización por despido.
Régimen sancionador	<p>Las sanciones son globales a las empresas y tienen las siguientes cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En su grado más bajo, 1.000 euros. - En su grado medio, de 2.001 euros. - - En su grado superior, de 5.001 euros. 	<p>Con el objetivo de desincentivar la contratación temporal fraudulenta, destacan que pueden ser objeto de sanción destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formalización irregular de los contratos de puesta a disposición; - -Transgresión de las nuevas modalidades en los tipos de contrato; - Contratos de duración determinada y/o temporales. - Contratos que no se rijan por la normativa vigente. <p>Además, las sanciones se incrementan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En su grado más bajo, de 1.000 a 2.000 euros. - En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros. - En su grado superior, de 5.001 a 10.000 euros

Tabla 2: Fuente: Elaboración propia

3.2. INFLUENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL COVID-19

Tal y como se ha establecido en el apartado anterior, desde el 31 de diciembre del año 2021, se producen una serie de cambios en la legislación laboral. Todas estas medidas han tenido influencia sobre las personas trabajadoras, pero, a continuación, se analizarán las medidas que han afectado a aquellos trabajadores que se han visto afectados laboralmente por la situación del COVID-19.

Se modifican las causas de ERTE. Respecto a los ERTES que son calificados de fuerza mayor, se prevé que se puedan tramitar por impedimento o por limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública (artículo primero, seis del RDL 32/2021).

Respecto a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, las modificaciones introducidas son las siguientes:

1. Se prevé la posibilidad tanto de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, manteniendo la definición de lo que se consideran dichas causas.
2. Respecto al procedimiento, se iniciará mediante la comunicación a la autoridad laboral competente y, de manera simultánea, con una apertura de periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras. Este periodo de consultas no puede superar los 15 días (en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, este tiempo se reduce a 7 días). El plazo máximo para la constitución de una Comisión Negociadora se reduce de 7 a 5 días desde la comunicación. Se finalizará el periodo de consultas dando paso a la comunicación a los trabajadores y a la autoridad laboral de las decisiones tomadas, estableciendo que se debe incluir el periodo dentro del que se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas. Además, la autoridad laboral deberá recabar un informe preceptivo sobre los extremos de dicha comunicación y el periodo de consultas.
3. Se regula la posibilidad de prorrogar la medida siempre que el periodo de consultas no supere los 5 días y siempre que la decisión empresarial se comunique a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, con efectos desde el fin de dicho periodo.

En lo relativo a los ERTE por fuerza mayor temporales, se regulan los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de los contratos con las características siguientes:

1. Este procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que se estimen y, de manera simultánea, la comunicación a la representación legal de los trabajadores. Esta causa de fuerza mayor temporal debe ser contrastada por la autoridad laboral (independientemente del número de trabajadores de la empresa) y se deberá elaborar un informe preceptivo de la autoridad de Inspección de Trabajo de la Seguridad Social pronunciándose sobre la concurrencia de la fuerza mayor.
2. Cuando la causa de fuerza mayor sea consecuencia de impedimentos o de limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente.

Estos dos tipos de ERTE comparten ciertas características comunes. En primer lugar, la reducción de la jornada por estas causas tiene que ser entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria del empleado, semanal, mensual o anual. Siempre que sea posible, se priorizarán medidas de reducción frente a medidas de suspensión de contratos.

Junto con la notificación, comunicación o solicitud que haga la empresa, se deberá comunicar a la autoridad laboral a través de procedimientos automatizados que se establezcan:

- El periodo de aplicación de la medida;
- La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE;
- Tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

Mientras dure el periodo de aplicación del expediente, serán de aplicación las siguientes limitaciones:

- La empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras informando a la RLT, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la Tesorería General de la Seguridad Social.
- No pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, mientras duren los ERTE de suspensión o de reducción de jornada, los trabajadores podrán acceder a la prestación por desempleo, lo que supondrá que, por lo menos, su situación económica no se vea tan afectada.

Este RDL 32/2021 creó el Mecanismo RED. Se trata de un elemento que permite a las empresas solicitar a la autoridad laboral, de manera voluntaria, la reducción de la jornada de trabajo o, si no resulta posible esta opción, la suspensión de los contratos de trabajo. A través de este mecanismo, se regulan los mercados sectoriales y cíclicos y se requiere de la activación del Consejo de Ministros.

Como se ha indicado, existen dos tipos de modalidades:

1. Cíclica: Se dará esta modalidad cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
2. Sectorial: Cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de ambas modalidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Por último, se introduce en el Estatuto de los Trabajadores una nueva disposición adicional vigesimoquinta (por el artículo primero. Trece RDL 32/2021) donde se establece que durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas (respetando los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar), que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Estas acciones formativas deberán tener en cuenta no solo las necesidades reales de empresas y plantillas, sino que deberán orientarse también a la adquisición de competencias digitales y a la recualificación de las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

4. PROPUESTA DE MEJORAS

A continuación, se presentan una serie de mejoras que se considera que podrían implantarse para optimizar la calidad de vida de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la situación actual que ha dejado el COVID-19, todavía presente.

En tiempos de pandemia, la salud y la seguridad laboral tienen máxima prioridad, por ello se deben adoptar medidas que, si bien pueden ser una inversión económica, también es una inversión fundamental para proteger a los trabajadores, a sus familias y procurar la continuidad de las empresas. La seguridad y salud en el trabajo es una de las claves para la reactivación productiva con trabajo decente y para la conciliación de los objetivos de contención de la pandemia y de la recuperación económica.

La OIT, puso a disposición de los países de América Latina y el Caribe una herramienta que contenía diez pasos para orientar a las empresas a formular y a aplicar protocolos de seguridad y de salud (OIT, 2021). Esta herramienta seguía una serie de principios que resultan totalmente extrapolables a nuestra situación y que deberían aplicarse por todas las empresas y organizaciones:

1. Priorizar las medidas de prevención y control para que la reapertura de las empresas y el retorno a los lugares de trabajo en tiempos de pandemia sean lugares seguros y saludables, con el fin de evitar nuevos brotes de contagios que puedan poner en peligro las vidas de las personas y las estrategias de reconducción a la 'normalidad'.
2. Fortalecer el enfoque centrado en el ser humano en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como estableció la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (publicada en el año 2019).
3. Para poder reabrir los centros de trabajo de manera segura y saludable, se tendrá en cuenta la política nacional e retorno al trabajo, el marco normativo nacional y las instrucciones y avisos emanados de las autoridades públicas que estén a cargo de las áreas laborales, de salud, de protección social y medioambiente y de toda otra que pueda ser relevante.
4. Un diálogo social efectivo entre trabajadores y empresas o empleadores para fijar las medidas preventivas a adoptar para conseguir, por medio de la participación y de la

consulta, un mayor cumplimiento de las acciones que se acuerden y una cultura preventiva.

5. Establecer de manera jerárquica decreciente aquellas medidas que ofrecen una mayor eficacia frente al riesgo laboral.

Todos estos principios llevados a la práctica derivan en medidas que conducen a que la producción y la salud no se vean comprometidas y así hemos podido ver que su implantación se ha llevado a cabo a través de las fases de desescalada de la siguiente forma:

- Medidas que eliminan el riesgo por completo: el teletrabajo es el claro ejemplo de este tipo de medidas. Consigue que el trabajo no pierda efectividad ni productividad a la vez que se evita que los trabajadores corran riesgo de contagio en su centro de trabajo.
- Medidas de ingeniería o infraestructuras: colocar barreras de separación entre los puestos de trabajo podría ser una medida eficaz para evitar el contagio entre trabajadores que tengan sus puestos de trabajos contiguos o mantener ventilado el lugar de trabajo de manera continua puede funcionar como medida eficaz.
- Medidas organizativas: Crear grupos 'burbuja' de trabajadores que acudan al puesto de trabajo puede conseguir que las mismas personas estén en contacto siempre con las mismas personas y, en caso en que se produzca un contagio, únicamente aislar al grupo burbuja, puede ser una medida eficaz.
- Medidas administrativas: Crear protocolos de desinfección y de limpieza, organizar las vías de circulación de forma de evitar la circulación simultánea en doble sentido sin la separación mínima recomendada de 2 metros, organizar el acceso al lugar de trabajo, tanto de las personas trabajadoras como de terceras personas al objeto de no superar el aforo máximo y garantizar la separación mínima recomendada, son solo algunos ejemplos de este tipo de medidas.
- Medidas de protección personal: Algunas de estas medidas pueden consistir en facilitar a las personas trabajadoras las condiciones y medios necesarios para el lavado frecuente de manos con agua y jabón durante al menos 40 segundos o con un gel desinfectante con un mínimo del 60% de alcohol (alcohol gel 60%) al menos durante 20 segundos, instalar, en la medida de lo posible, medios para el lavado de manos en la entrada y otras ubicaciones del lugar del trabajo, promover una correcta higiene por parte de todas las personas al ingresar al lugar de trabajo, así como al regresar a su hogar, evitar el contacto físico al saludarse, evitar compartir artículos de cocina y de aseo personal, facilitar, en la medida de lo posible, artículos desechables, no compartir comida ni bebidas en el lugar de trabajo, etc.

Todas estas mejoras en materia COVID-19 pueden contribuir a mejorar la salud en el trabajo de los trabajadores. Sin embargo, no todos los trabajadores estaban satisfechos con las medidas que se tomaban para su bienestar antes de que llegase la pandemia a su vida. Es por ello, que no debe olvidarse que hoy en día, un gran número de personas trabajadoras no son felices en su puesto de trabajo o no están satisfechos con sus condiciones laborales y, por consiguiente, su rendimiento no es el mismo que si lo estuvieran.

Por todo lo expuesto en este apartado, se puede deducir que la calidad de vida en el trabajo está directamente relacionado con la calidad de vida personal de los trabajadores y con los factores que en ello influyen. Por esto, se va a presentar una serie de propuestas de mejora en la calidad de vida de los trabajadores por parte de la empresa que conseguirían una mejora proporcional en la eficacia y la productividad profesional de las mismas.

Para ello, es conveniente comenzar definiendo algunas de las teorías que existen acerca de las motivaciones para los empleados:

5.1 TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS. JERARQUÍA DE MASLOW

Para poder entender mejor la motivación laboral en una organización, en un principio se basa sobre las necesidades humanas. Con las teorías de motivación se pueden definir los factores principales que motivan a los empleados, para que las empresas pueden obtener mayor beneficio y poder lograr sus objetivos (Palomo Vadillo, 2008).

La pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que inquiere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: es decir, aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar (Palomo Vadillo, 2008). Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como "Pirámide de Maslow".

Para el ser humano, por su base biológica y por su existencia, lo primero hay que cubrir las necesidades inferiores de la pirámide de Maslow, para poder entrar en su autoconocimiento personal y satisfacer las necesidades superiores. Dicho esto, lo que nos distingue del resto de los seres humanos es descubrir nuestros gustos, talentos, y la motivación que nos lleva para satisfacer las necesidades superiores.

Además, el Maslow afirma que el ser humano tiene una tendencia hacia la autorrealización, y que para llegar a esta etapa hay que satisfacer las necesidades inferiores de la "Pirámide de Necesidades".

A continuación, se explica en qué consiste cada necesidad según la teoría de Maslow. En su obra Maslow diseña su teoría mediante pirámide, donde muestra cada una de estas necesidades importante para la vida de un ser humano.

9. Pirámide de Maslow



Gráfica 8: Fuente: Pirámide de Maslow

En esta figura “Pirámide de Maslow” se pueden ver los distintos niveles sobre las necesidades humanas, empezando con las necesidades básicas y subiendo el eslabón hasta las más complicadas. La movilidad a cada categoría se da según el grado de satisfacción de la persona, sólo si la necesidad inferior es contemplada, se podrá acceder a las nuevas para poder llegar así a la autorrealización. De esta manera, se muestra el ascenso desde requerimientos básicos, como la respiración, la alimentación y la homeostasis, así sucesivamente a las superiores, como seguridad, compañerismo y reconocimiento.

En conclusión, de esta teoría se puede deducir que cada persona es un universo distinto, es decir que cada individuo busca satisfacer sus necesidades en la medida de sus posibilidades.

Dicho eso, se sabe que somos muy distintos, tenemos distinta religión, distinta ideología y distintos sueños, lo cual se ligan en nuestra motivación y deseos que tenga cada ser humano. Por lo tanto, lo que nos propone esa teoría es que la motivación que tiene cada individuo, se compone los distintos niveles de esta pirámide y que cada necesidad variará de acuerdo a la potencia de dicho deseo o motivación (Gordon, 1997). Las necesidades se incrementan según el desarrollo de cada individuo, por lo cual se pueden lograr distintos tipos de necesidades.

Dicho esto, la teoría de Maslow puede ser aplicable para cada individuo según el nivel social económico, educativo y cultural, es decir, que dependiendo de diferentes factores se puede llegar a cumplir dichos niveles propuestos. Además, existen pocas posibilidades de llegar a la cúspide de la pirámide, ya que las primeras etapas son de necesidades básicas, es decir que las personas tienden a vivir sólo con estos cuatro grupos y se enfrentan con las dificultades de mantenerla, por lo cual difícilmente el ser humano logra llegar a desarrollar la autorrealización.

Por último, según la teoría de Maslow se puede concluir que es bastante válida ya que la motivación, las necesidades, y los deseos juegan un rol fundamental en el desarrollo de la personalidad de los seres humanos. Sin embargo, se puede decir que el paso de una etapa a otra no es tan rígido, ya que se puede pasar de una a otra sin satisfacer la anterior totalmente.

“Para motivar una persona es preciso satisfacer su necesidad” Maslow (Gordon, 1997).

5.2 MODELO DE MCGREGOR

En la teoría de Maslow se explica la motivación según las necesidades humanas, pero también es importante estudiar las necesidades humanas de los trabajadores en una organización y cómo actúan sobre su conducta, esta es aproximación que realiza el modelo de McGregor (Palomo Vadillo, 2008).

Douglas McGregor, nos explica dos teorías contrapuestas de dirección, la Teoría X, que desarrolla que los trabajadores actúan bajo amenazas por parte de los directivos, y la otra Teoría Y que los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajo. La Teoría X está basada en el antiguo modelo que el trabajo se presume como un castigo, es decir, que las personas prefieren evitar el trabajo, tienen disgustos, se sienten obligados, controlados para que desempeñen los esfuerzos necesarios para que pueden lograr con los objetivos de las organizaciones.

Por otro lado, la Teoría Y consiste que las personas tienen interés y quieren trabajar por sí mismas y que se esfuerzan por poder lograr los mejores resultados para las empresas. Además, las organizaciones deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. También las personas aceptan las responsabilidades y tienen más creatividad a los problemas de la organización. Los supuestos fundamentan de la Teoría Y, es que, el control externo y la amenaza no es lo único método para producir esfuerzo y que los trabajadores pueden cumplir con los objetivos organizacionales. Es decir, que las personas tienen autodirección y autocontrol a favor de los objetivos que comprometen. El grado de compromiso con los objetivos está relacionado con la importancia de las recompensas asociadas. En la vida cotidiana, los seres humanos no solo aprenden y aceptan la responsabilidad, sino también está buscarla.

Finalmente, podemos decir que la Teoría X limita la posibilidad de dar ideas, porque los trabajadores están subordinados, también el control que se presenta deja los privilegios que se obtienen como empleados. Por el contrario, la Teoría Y no será apta, porque siempre hay que regular las actividades laborales, es necesario el control, pero hay que obtener una recompensa para los empleados.

Teniendo cuenta estas teorías ninguna puede ser funcionales si se trabaja individualmente ya que cada una tiene diferente enfoque y se ven afectadas en ambas teorías los trabajadores. Por lo tanto, si estas dos teorías funcionan y que dirigen la motivación del trabajo, es claro que se debe trabajar sin ninguna amenaza y bajo control, las empresas deben regular el buen funcionamiento y que controlan que cada actividad que se realicen es correcta, pero siempre y cuando se trabaje sin presión y contemple la integración de los empleados (Palomo Vadillo, 2008).

5.3 TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG: AMBIENTALES Y MOTIVADORES

La teoría de Herzberg, conocida como la teoría de los dos factores: de motivadores o factor higiene se basa en las relaciones con la insatisfacción que rodean a las personas en condiciones en que desempeñan en el trabajo, así como la satisfacción de las tareas en que el individuo ejecuta (Gordon, 1997).

Los factores higiénicos, abarcan el ambiente que rodea a las personas en su puesto de trabajo. Esto factores, están fuera del control personal. Los principales factores son los salarios, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que los individuos reciben de sus superiores. También hay que tener en cuenta la motivación de las personas porque estos factores pueden tener consecuencias, es decir, que la situación en el trabajo puede ser desagradable y para lograr que las personas trabajen más se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea el cambio de puesto (Gordon, 1997).

Por otro lado, es el factor motivacional, está relacionado con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y con la mayor responsabilidad que puede tener en el trabajo según la tarea que desempeña. También se estudia de forma más profunda el comportamiento de las personas para poder satisfacer mejor las tareas en que ejecuten. Por esta razón, los factores motivacionales no son controlados por los individuos y se relaciona con aquello que el colaborador desempeña.

Se puede concluir que las teorías de motivación desarrolladas por Maslow y Herzberg presentan muchos puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio sobre el comportamiento humano (Palomo Vadillo, 2008). La teoría de los dos factores de Herzberg propone que, la satisfacción en el cargo es función de las actividades de las personas que desempeña, es decir los factores motivacionales o de satisfacción.

Por el contrario, la insatisfacción es resultado de todos aquellos factores que rodean el puesto de trabajo, es decir, el ambiente de trabajo, el salario, el tipo de supervisores que recibe todos ellos, factores de satisfacción en el puesto de trabajo. Según la teoría de Herzberg, las actitudes de los individuos pueden determinar su éxito o fracaso en el trabajo.

En siguiente tabla se establecen los factores de motivación e higiénicos, así como las satisfacciones e insatisfacciones que nos dan una visión global sobre esta teoría.

10. Factores de motivación e higiénicos

Factores motivacionales (de satisfacción)	Factores Higiénicos (de insatisfacción)
Contenido del cargo: Como se siente el Individuo en relación con su CARGO	Contexto de cargo: Como se siente el Individuo en relación con su EMPRESA
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El trabajo en sí</i> 2. <i>Realización</i> 3. <i>Reconocimiento</i> 4. <i>Progreso profesional</i> 5. <i>Responsabilidad</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Las condiciones de trabajo</i> 2. <i>Administración de la empresa</i> 3. <i>Salario</i> 4. <i>Relaciones con el supervisor</i> 5. <i>Beneficios y servicios sódcales.</i>

Tabla 3: Fuente: Elaboración propia

“Según Herzberg, el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y de productividad, reduce la ausencia en el trabajo, y la rotación de personal. Claro que no todos estuvieron de acuerdo con este sistema, según los críticos, notan una serie de efectos indeseables, como el aumento de ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo en las nuevas tareas enriquecidas; sentimiento de explotación cuando la empresa no acompaña lo bueno de las tareas con el aumento de la remuneración; reducción de las relaciones interpersonales, rechazo a las tareas encomendadas. Herzberg concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico, lo cual también ha sido blanco de severas críticas.

Es una teoría interesante para los casos de reorganización que tengan como objetivo el aumento de productividad, y en la que no haya necesidad de valorar la situación global. Los factores de higiénico se refieren a las necesidades primarias de Maslow: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social. Mientras que los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias: de estima y autorrealización” (Gordon, 1997).

Para poder entender estos factores se puede resumir que existen efectos deseados e indeseados. Efectos deseables son: aumento de la motivación, aumento de la productividad reducción de la rotación personal, Efectos indeseables son: el aumento de ansiedad, del conflicto, sentimiento de explotación y las reducciones de las relaciones interpersonales.

Todas esas teorías que abarca el concepto motivación explican que el ser humano tiene diferentes necesidades, empezando con las más básicas hasta más complejas. Cada individuo tiene diferentes objetivos que quiere lograr y esto le motiva para conseguirlo (Palomo Vadillo, 2008).

5.4 TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS

Esta teoría fue planteada en 1963, consiste que la motivación, el desempeño y la satisfacción de un empleado dependen de la evaluación de sus razones "esfuerzo-recompensa", pero no sólo la de uno mismo, sino que también en relación a la que obtienen a sus compañeros. En este sentido, la motivación, es un proceso de comportamientos personales, que pueden influir diferentes factores (Gordon, 1997).

Adams, afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Los principales problemas que se plantean en esta teoría es la falta de conocimiento de gente seleccionada, la dificultad de cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones en las situaciones complejas (Palomo Vadillo, 2008). Por último, es difícil conocer cómo y cuándo se pueden cambiar estos factores a lo largo del tiempo.

Algunos factores que pueden aumentar la motivación en la empresa son siguientes:

- El equipamiento del puesto que se desarrolla en la empresa. En ocasiones la motivación para la tarea puede ser aumentada por el material facilitado para desarrollarla, esto puede explicar la atracción del voluntario hacia cierto tipo de tareas, como, por ejemplo, los socorros y emergencias que requieren de un equipamiento muy especializado.
- Otro factor la división y combinación de las tareas: Una tarea puede tener componentes con diferentes valores motivacionales que deben ser analizados independientemente, para tratar que los elementos positivos contrarresten los negativos.
- Las recompensas y el adecuado reconocimiento también son un importante elemento motivador. Si se adopta un sistema de incentivos este debe ser equitativo y concreto. Si los voluntarios consideran que las recompensas no son equitativas y justas puede provocar desmotivación en los grupos.
- El feedback sobre el trabajo desarrollado, también se configura como un importante elemento motivador. Es importante conocer que se está haciendo bien y que se está haciendo mal, como se podría mejorar el rendimiento. Uno de los factores que producen más desmotivación es no conocer si se están haciendo bien o mal las cosas y si estas son valoradas. Sin embargo, lo peor que puede pasar es no saber que hay que hacer en la empresa.

En siguiente tabla se resumieran los factores que aumentaran la motivación y lo que dificultan la motivación.

11. Factores que favorecen y dificultan la motivación

FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN	FACTORES QUE DIFICULTAN LA MOTIVACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Clara comprensión y conocimiento del trabajo a desarrollar. - Proporcionar recompensas y alabanzas. - Facilitar tareas que incrementan el desafío, la responsabilidad y la libertad. - Animar y favorecer la creatividad. - Involucrar a los voluntarios en la solución de los problemas. - Ayudar al desarrollo de habilidades personales. - Indicar como el trabajo de los voluntarios contribuye al logro de los objetivos de la organización. - Mediar en los conflictos que dificultan el desarrollo del trabajo. - Tener los medios adecuados para desarrollar las tareas eficazmente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerte crítica hacia el trabajo. - Escasa definición del trabajo a desarrollar y de sus objetivos. - Supervisión de las tareas no adecuada. - No dar respuesta sincera a las cuestiones planteadas. - Adoptar decisiones unilaterales. - No estar dispuesto a aceptar nuevas ideas. - Ocultar la verdad. - No dar elogios por el trabajo bien realizado. - Asignar trabajos aburridos o tediosos. - Falta explícita de reconocimientos. - Ausencia de comunicación entre los diferentes niveles. - Sentimiento de no formar parte del equipo.

Tabla 4: Fuente: Elaboración propia

Una vez desarrollada todas las teorías de la motivación podemos decir que la motivación está en todos los aspectos de la vida de los seres humanos. Además, la productividad de una organización depende en gran medida de los recursos humanos.

Resulta obvio que todas las personas tienen necesidades que no se satisfacen con dinero. Puede afirmarse que la motivación laboral tendrá una importancia relevante en este mundo de competitividad y de esfuerzo productivo. Además, uno de los problemas hoy en día es la aplicación de políticas inadecuadas en las empresas y organizaciones. Es decir, que en muchas empresas les falta la motivación a sus trabajadores, también la falta de profesionales capacitados para poder afrontar los retos en ámbito laboral. Para ello, se debe incluir la motivación como una influencia en la organización de manera mejorar las ideas y poder competir en el mundo globalizado.

Por otra parte, las personas necesitan estar seguros, es decir, sentirse seguros en su puesto de trabajo, que sean apreciados y valorados por la organización. De esta manera podrán satisfacer mejores resultados para la organización y lograr el desarrollo personal. A nivel personal el puesto de trabajo es el resultado de análisis e interpretación y de varias horas de trabajo y dedicación.

Un gran ejemplo de motivación hacia los trabajadores se encuentra reflejada en Japón. El gobierno de este país planteó alentar a las empresas a permitir a sus trabajadores que trabajasen cuatro días a la semana en lugar de cinco, con el objetivo de encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida de las personas en lo que respecta a las responsabilidades familiares.

Según publicó la columna Magnet, dentro del periódico 10 minutos, "esta iniciativa se sostiene bajo el esquema de que las empresas podrían retener al personal más experimentado que de otra manera tendría que marcharse si están tratando de formar una familia o cuidar a parientes mayores. Una semana laboral de cuatro días también alentaría a más personas a obtener calificaciones educativas adicionales o incluso a realizar trabajos secundarios además de su empleo regular, según el gobierno" (Sanchis, 2021).

Si bien no todas las empresas (las más pequeñas quizás no) podrían permitirse instaurar este tipo de medida, sin duda sería un aliciente para los trabajadores, los cuales rendirían más y aprovecharían productivamente su jornada laboral, sin necesidad permanecer en su puesto de trabajo una vez que hayan concluido con sus obligaciones laborales, por el simple hecho de cumplir con el horario pautado.

6. CONCLUSIONES

La pandemia del COVID-19 ha traído grandes cambios a nuestro país. Sin duda, los trabajadores son uno de los grandes afectados por esta enfermedad y así pudo verse con las medidas laborales que se introdujeron en este contexto: el teletrabajo, el confinamiento, las medidas de desescalada, etc.

Las empresas se enfrentan a grandes retos para sobrevivir y, a día de hoy que este asunto está un poco más 'calmado', puede apreciarse que las medidas empleadas entonces siguen estando vigente. A su vez, se ha podido observar por las cifras resultantes del estudio realizado, que el paro subió como en todas las crisis, aunque quizás no tan significativamente como en otras anteriores. Respecto a las Islas Canarias, puede observarse que, las medidas de confinamiento y de restricciones en el ocio le han hecho un gran daño a su economía, puesto que los canarios viven en gran parte del turismo extranjero, creando, por consiguiente, puestos de trabajo para ello.

Sin duda, los ERTE han sido los grandes protagonistas de esta pandemia, cumpliendo su función en el corto plazo evitando la que podría haber sido una catástrofe económica y social, debido a que se habría recurrido como en la anterior crisis al uso masivo de la herramienta del despido colectivo. Sin embargo, a largo plazo esta figura plantea un problema microeconómico, ya que la extensión prolongada en países como España se podría convertir en un problema de paro estructural, así como el crecimiento de la brecha entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral, al igual que el problema en el acceso al empleo juvenil o el desempleo oculto tras la inactividad.

Por este motivo considero que los ERTE deben tener un fin cercano y no posponerlos más allá el tiempo para no provocar problemas coyunturales en el mercado laboral, y sobre todo es necesario realizar medidas destinadas a estos grupos vulnerables y que se pueden ver gravemente afectados por los ERTE, para la consecución de la mejora en su empleabilidad.

Por otro lado, encontramos la reforma laboral y su implicación con los trabajadores en ERTE. Esta reforma fue muy enfocada a ayudar a las empresas a sobrevivir a esta situación y a ayudar a los trabajadores a conservar su trabajo, aunque fuera en situaciones poco habituales. Aun así, como ya he manifestado anteriormente, esta situación podría acarrear consecuencias a largo plazo que, sin duda, traerían un mal mayor y por eso debe considerarse esta 'ayuda' como temporal.

La pandemia trajo consigo un cambio en la manera de concebir el lugar de trabajo y así se ha podido demostrar en este trabajo. El teletrabajo, la distancia social y las medidas de higiene son solo algunas de las medidas que se han tenido que tomar para mejorar la salud de las personas en su entorno laboral. De ello, se ha deducido que la mejora de la calidad de vida de las personas va muy enlazada con el trabajo y, por ello, tras analizar varias teorías se ha podido observar este crecimiento exponencial entre la calidad de condiciones de trabajo y la productividad.

Si un trabajador se siente seguro, contento y valorado así lo reflejará en su trabajo y, por lo tanto, la empresa mejorará y traerá mejores beneficios. Se trata de un win to win que debería cambiar en la mentalidad de muchos de los empresarios y, quizás, el COVID-19 solo ha sido el inicio de un gran cambio en el ámbito laboral que mejore la calidad de vida de los trabajadores en su centro de trabajo y en su ámbito laboral en general.

7. BIBLIOGRAFÍA

AGENDA 2030 (2015) Objetivos de desarrollo sostenible.

<https://www.agenda2030.gob.es/ca/objetivos/home.htm>

CASAS BAAMONDE, M.E. (2020) La primera norma del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia del desconfiamiento. Diario La Ley.

<https://diariola-ley.laleynext.es/dll/2020/05/26/la-primer-norma-del-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguri-dad-social-en-la-emergencia-del-desconfinamiento>

COOPER, H., (1998) Synthesizing Research; A Guide for Literature Reviews, SAGE, London.

CRUZ VILLALÓN, J. (2020). Técnicas normativas y aplicativas en las medidas laborales ante el COVID 19 en España. Ius et veritas, 61. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.014>

DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE CEOE (2020), Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de COVID-19 Guía Práctica de aplicación de medidas de carácter laboral y de Seguridad Social. CECAP.

EUROFOUND (2020) Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/%20living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

FELGUEROSO, F., GARCÍA PÉREZ, J.I., JIMÉNEZ, S. (2020). Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Choque Económico. Fedea

FUNDACIÓN ADECCO (2021) Informe un empleo para la salud mental.

<https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-empleo-salud-mental/>

GORDON, J.R., (1997) Comportamiento organizacional. Prentice-Hall. México

HATAYAMA, M., VIOLLAZ, M., WINKLER, H., (2020) Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. Policy Research Working Paper No. 9241. Washington DC: World Bank.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (s/f). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifras-sINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FI-NECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

IZQUIERDO, M., PUENTE, S., REGIL, A., (2021) Los ERTE en la crisis del covid-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. Artículos Analíticos, Boletín Económico, 02/21, Banco de España.

LESCHKE, J. Y A. WATT (2008) Job quality in Europe. European Trade Union. Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Working Paper WP 2008.07.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015), La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. https://www.ilo.org/global/statistics-anddatabases/publications/WCMS_758333/lang-es/index.htm.

PALOMO VADILLO, M.T., (2008) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo, 5ª ed. ESIC Editorial, Madrid.

PEREZ GOROSTEGUI, E. (2007). Comportamiento organizativo. Madrid.

SANCHIS, A., (2021) Japón, el país de la disciplina férrea del trabajo, ya contempla la semana laboral de cuatro días, Magnet, Diez Minutos. <https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/japon-pais-disciplina-ferrea-trabajo-contempla-semana-laboral-cuatro-dias#:~:text=La%20medida.,responsabilidades%20familiares%20en%20el%20cuidado.>

SANTOS M.R., (2021) ¿Se mantendrán los ERTE en 2021? Cotizalia. https://blogs.elconfidencial.com/economia/tribuna/2021-01-17/se-mantendran-los-erte-en-2021_2909288/

TORRES, R; FERNÁNDEZ, M.J. (2020) El Gran confinamiento de la economía española. Cuadernos de Información Económica 276 mayo/junio, Funcas.

- Legislación y jurisprudencia:

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. (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015).

Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE núm. 73 de 18 de marzo de 2020).

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 (BOE núm. 86 de 28 de marzo de 2020).

Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (BOE núm. 127 de 28 de mayo de 2021).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Palencia de 23 de noviembre de 2020 (Rec. 358/2020).

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a8c96196c23367f6/20210412>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2021 (Rec. 1297/2021).

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bd63cf64509917ed/20211202>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 17 de marzo de 2021 (Rec. 55/2021).

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/77294cb5ffd1b474/20210607>