

¿DOS AÑOS QUE ESTREMECIERON AL MUNDO? LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Carlos GARCÍA-SERRANO

Universidad de Alcalá

La crisis sanitaria que se inició a principios de 2020 causada por la pandemia del COVID-19 dio paso a una crisis económica en toda regla cuando los gobiernos adoptaron medidas de confinamiento estricto y restricción (total o parcial) de la actividad productiva, lo que dio lugar a la «hibernación» de la economía en gran parte de los países desarrollados durante los meses de la primavera de 2020. La perturbación económica generó efectos negativos sobre el mercado de trabajo, al afectar directamente a la capacidad de producción de las empresas y las posibilidades de realizar las tareas de los trabajadores.

Este artículo examina el impacto que la pandemia produjo sobre los indicadores laborales españoles en 2020-2021. Tras revisar las medidas de restricción a la actividad económica que se adoptaron al comienzo del periodo de confinamiento, se llevan a cabo dos tipos de análisis. En primer lugar, se examina el efecto que dichas medidas produjeron sobre el empleo y el paro de manera detallada en España y se comparan esos efectos con los que se produjeron en otros países, sobre todo europeos. En segundo lugar, se analizan dos mecanismos (el trabajo a distancia y los programas de reparto del tiempo de trabajo) que se emplearon para responder a la perturbación económica y reducir su impacto negativo sobre los resultados laborales.

La conclusión de los análisis realizados es doble. Por un lado, aunque la crisis sanitaria y económica dio lugar a una reducción de la tasa de empleo y una subida de la tasa de paro, estas variaciones fueron mucho menores de lo que los estudios iniciales (realizados durante los primeros meses de la pandemia) pronosticaron. En el caso español, la tasa de empleo cayó 4,6 pp entre el 4º trimestre de 2019 y el 2º trimestre de 2020 y la tasa de paro aumentó 2,5 pp entre el 4º trimestre de 2019 y el 3º trimestre de 2020. A finales de 2021, ya se habían recuperado los niveles prepandémicos de ambos indicadores. Estos resultados fueron sustancialmente mejores que los registrados durante la recesión que comenzó en 2008. Sin embargo, fueron peores que los de la media de la UE-27.

Además, se observaron grandes diferencias entre colectivos de trabajadores. Quienes sufrieron una mayor pérdida de empleos en el muy corto plazo y tardaron más en recuperarse fueron aquellos que trabajaban en ramas de actividad (y en ocupaciones vinculadas a estas) definidas como no esenciales (cerradas según los decretos de confinamiento y que no podían seguir funcionando a través del trabajo a distancia) y que después funcionaron parcialmente y con una demanda muy débil por parte de los consumidores, es decir, hostelería y restauración, y actividades de ocio, recreativas y artísticas. Las reducciones iniciales del empleo también fueron más acusadas entre las personas más jóvenes y con menores niveles de estudios, grupos que tienden a ocupar en mayor medida puestos de trabajo de naturaleza manual o con un componente de interacción social importante, lo que los hace menos susceptibles de realizarse remotamente.

Por otro lado, tanto el trabajo a distancia como los programas de reparto del trabajo (ERTE) ayudaron claramente a reducir los efectos negativos de la pandemia y de las medidas de restricción de la actividad económica sobre el empleo y el paro.

En el caso de la modalidad del trabajo a distancia, su incidencia pasó del 8,3 por 100 en 2019 al 19,1 por 100 en el 2º trimestre de 2020 y luego se estabilizó en torno al 15 por 100. Este incremento es notable, pero no parece haber agotado su potencialidad, sobre todo si se compara a España con otros países europeos del centro y el norte. Es evidente que esto plantea algunos retos (como la distribución de la inversión necesaria

entre empresa y trabajadores, la adecuación de los protocolos sobre horarios, condiciones de trabajo, seguridad y salud, etc.) que, aunque fueron tomados en consideración con la mejora normativa que supuso la ley del teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, luego convertido en Ley 10/2021, de 9 de julio), deben ser vigilados y modificados cuando sea necesario. Estos requerirán de la adecuación de la normativa, así como la necesidad de diseñar algún tipo de estrategia desde las empresas, pero también desde los poderes públicos, ya que mejorar la capacidad de teletrabajo implica invertir en equipos y *software* (por ejemplo, dispositivos portátiles, sistemas de videoconferencia, ciberseguridad, soluciones de almacenamiento e intercambio de archivos, etc.), así como en la formación de los trabajadores.

En cuanto a los ERTE que se pusieron en marcha en marzo de 2020 (ERTE «de fuerza mayor»), sus efectos sobre el mantenimiento del empleo fueron relevantes, ya que afectaron a más de tres millones de trabajadores durante los dos primeros meses, lo que equivale a alrededor de uno de cada cinco trabajadores asalariados. Estos ERTE evitaron un enorme incremento del desempleo, incentivando el mantenimiento de las relaciones contractuales entre empresas y trabajadores con el fin de que aquellas no utilizaran el margen extensivo (los despidos) para ajustarse a la drástica caída de la producción y la demanda. Estos programas de reparto del trabajo se modificaron a lo largo de 2020 y en 2021 y se han adaptado a través del texto de la reforma laboral aprobada a finales de 2021 (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) para continuar siendo utilizados cuando sea necesario. En este sentido, se incorporan medidas para facilitar el uso de estos programas como mecanismo alternativo y prioritario a las extinciones y se crea un nuevo programa (Mecanismo RED) para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica y/o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal.