

Global job crisis due to the coronavirus: protective measures in the world of work

José Eduardo López Ahumada Universidad de Alcalá, España

This paper analyzes the effects of the pandemic caused by the so-called Covid-19, which has come to paralyze economic activity and the ordinary dynamics of social relations. The effects of the coronavirus crisis are especially visible in people's work. The consequences of the situation caused by Covid-19 are being spatially intense in the workplace. This study addresses the study of the coronavirus crisis, which is questioning the current market economy model, which has often shown itself oblivious to the social and ethical dimension of people's work activities. Indeed. The virus has come to demonstrate the fragility of an economic system, which in many cases is artificial and disconnected from social reality itself. It is a crisis, which cannot be treated as a mere situation of support for an adverse economic situation, since we are not facing a humanitarian situation. In this situation, the Labor and Social Security Law must give a firm response of a protective nature.

I. Introducción

Los efectos de la crisis del coronavirus han supuesto una parálisis transversal de la economía y de los mercados. Dichos efectos son especialmente importantes desde el punto de vista laboral y causan importantes consecuencias en la dinámica de los mercados de trabajo. Con carácter general, debemos destacar que la crisis del Covid-19 está suponiendo una clara ruptura con nuestro sistema tradicional económico y de convivencia, que hasta este momento no había dado una justa importancia a la dimensión social de la actividad de las personas trabajadoras. La pandemia está transformando profundamente nuestro sistema de convivencia y, muy especialmente, está alterando las bases de nuestro Estado Bienestar, ante unos efectos inimaginables desde el punto de vista de la protección social. Ante este contexto, las medidas aprobadas por los Estados se muestran autónomas y dispares ante un desafío internacional y con claras implicaciones globales. Evidentemente, estamos ante una pandemia histórica, generada por la intensa propagación de un virus letal, que nos está afectando de forma transversal en todos los aspectos de la vida y de la convivencia social².

Estamos, pues, ante un contexto que genera gran inseguridad y que nadie ha podido vaticinar previamente. Estamos intentados asimilar, dando respuestas desde la perspectiva de la soberanía de los estados nacionales. Se está afrontando una situación de pandemia sanitaria, cuya respuesta está siendo precipitada y desbordada por los acontecimientos. La situación requiere medidas de compensación ante un sistema económico plenamente bloqueado. Esta situación ha venido a romper la dinámica de las relaciones mercantiles y laborales, resintiendo la competitividad y el desarrollo económico.

II. El papel de la OIT ante la crisis global en el empleo

La crisis del coronavirus ha supuesto una interrupción general de la economía. Ante esta situación, no cabe duda de que sus consecuencias se muestran especialmente en la actividad laboral de las personas. En este sentido, debemos tener en cuenta que la crisis del coronavirus está cuestionando profundamente nuestro modelo tradicional económico. Se trata evidentemente un sistema de economía de mercado en muchos casos insensible con la dimensión ética y social inherente a la actividad laboral de las personas. Efectivamente, el virus ha venido a demostrar la fragilidad de un

sistema económico, que en muchos casos se muestra artificial y desconectado de la propia realidad social. Se trata de una crisis, que no puede tratarse como una mera situación de apoyo a una coyuntura económica adversa, puesto que no encontramos ante situación humanitaria. En esta situación es ciertamente importante recurrir a las acciones desarrolladas por la OIT. Ciertamente la OIT tiene un especial rol en esta situación de urgencia y dispone de instrumentos para desarrollar adecuadas políticas laborales y sociales de combate a la pandemia. Con carácter general, tenemos los instrumentos internacionales básicos, Convenios y Recomendaciones³, que marcan un importante camino a seguir en cuanto al trabajo digno y la justicia social, así como el recurso a los códigos de conducta, guías y manuales de interpretación de los estándares laborales internacionales. Precisamente ahora, en esta situación de emergencia, la OIT debe focalizar su acción en dar respuestas e índices de tratamiento de una situación ciertamente compleja.

La OIT considera que, al menos, entre nuevo y treinta y cinco millones de personas más se encontrarán próximamente ante una situación sobrevenida de pobreza por la falta del trabajo, como situación generada a escala internacional. Esta afirmación se ha realizado en un informe institucional con fecha de 18 de marzo de 2020. Se trata de un informe de seguimiento, que monitorea la situación presente y que se actualiza progresivamente. Con carácter general, se sostiene que la actual crisis podría aumentar profundamente el desempleo desde una perspectiva global. En este sentido, se tienen en cuenta distintas variables, que se refieren a distintos escenarios formulados en forma de hipótesis en relación a los efectos sociales del Covid-19. Sin duda, esta situación afectará al crecimiento económico mundial. Consecuentemente, dichas estimaciones prevén un aumento drástico del desempleo en el mundo de entre cinco millones y medio y todo ello en el escenario más optimista posible. En cambio, dicha previsión se agrava, llegando a 25 millones en la hipótesis más pesimista, que tienen en cuenta su proyección sobre una población base de 188 millones en 2019. Esta situación de pérdida masiva de empleo está dando lugar ya a grandes pérdidas de ingresos para los trabajadores⁴. Ello se debe a las reducciones salariales, a las pérdidas de empleos o las situaciones ligadas al acceso a las prestaciones sociales o a los subsidios económicos en caso de necesidad.

Ante esta situación, la OIT a través de su Director General, Guy Ryder, ha venido a destacar que la pandemia del coronavirus no es únicamente una crisis sanitaria, sino que se presenta igualmente como una crisis de carácter social y económico (Ryder, 2020, 1-2)⁵. Efectivamente, el sistema económico se ha mostrado vulnerable ante los efectos de la propagación del virus. Precisamente, una de las prioridades es la atención inminente a los grupos sociales más vulnerables respecto de las consecuencias económicas de la pandemia. Precisamente la OIT ha abogado por la implementación de medidas de choque urgentes, que se proyecten a gran escala y siempre de forma coordinada⁶. Dichas medidas tienen que tener como objetivo esencial la protección de los trabajadores en el trabajo, el fomento de la economía, la defensa del empleo, la conservación de los actuales puestos de trabajo y la garantía de ingresos mínimos de subsistencia (Van Parijs - Vanderborght, 2018, 15). Sin duda, estamos ante un objetivo sumamente ambicioso, que supone un aumento decidido de las medidas de tutela y apoyo a la generación de empleo. En concreto, estas soluciones dan lugar a las suspensiones de los contratos de trabajo, las reducciones temporales de jornada, el recurso a las vacaciones pagadas anticipadas y un amplio despliegue de los subsidios económicos dirigidos a aquellas personas que se encuentren excluidas socialmente. Todo ello conjugado con el desarrollo de ayudas financieras, así como mecanismos de desgravación fiscal orientados a las denominadas microempresas, que tienen menos de diez de trabajadores, así como a las pequeñas y medianas empresa (López Ahumada, 2020, 7; Mendoza Legoas, 2020, 21; Pinheiro, 2020, 22)

III. Los desafíos internacionales de la crisis global en el mundo del trabajo

La crisis del coronavirus ciertamente no es únicamente una crisis de carácter sanitario. Se trata de una crisis mucho más profunda. Estamos ante una situación desconocida, cuyos efectos sociales y

económicos son complejos y de una intensidad, que provocará la necesidad de realizar importantes reformas. Por ello, los efectos provocados por la crisis del Covid-19 se tendrán que ir analizando con el paso del tiempo y se deberá analizar de forma progresiva la respuesta a una situación cambiante. Se deberán aplicar periódicamente nuevas medidas que afecten al mantenimiento de la economía, la tutela del trabajo y el estímulo de actividad productiva. La OIT estima que hasta veinticinco millones de personas podrían perder sus empleos, produciéndose una pérdida de ingresos de los trabajadores que puede alcanzar la cifra de tres millones cuatrocientos mil dólares. Ciertamente, se trata de estimaciones, que irán variando seguramente con el paso del tiempo y que incluso sus consecuencias pueden ser mayores. Con todo, lo que si podemos afirmar es que nuestros sistemas de relaciones laborales no estaban preparados para una situación como esta, al tener las empresas que cesar en sus actividades, con independencia de su tamaño o del ámbito normal de actividad productiva. Los efectos son evidentes, comenzando por la reducción del tiempo del trabajo, la suspensión de los contratos o incluso el despido de los empleados debido a causas de fuerza mayor o por motivos empresariales. Se trata de medidas que se aplican cuando el trabajo a distancia no se muestra como una modalidad de prestación laboral posible, que permite conciliar las situaciones de confinamiento profesional con el desarrollo del trabajo.

De igual modo, es preciso destacar que se debe ofrecer una especial tutela a la continuidad de las actividades de las empresas. Esta idea supone articular medidas orientas a salvar en el futuro el empleo previamente generado e impedir durante la epidemia el recurso automático a los despidos. Este objetivo es esencial, máxime ante un contexto de plena incertidumbre y que se nos presenta con esperanza como una situación coyuntural. El problema es precisamente cuánto tiempo durará esta situación temporal y qué efectos tendrá en nuestra economía y en el mercado de trabajo. En relación a la protección del tejido industrial, y en concreto de las empresas, se muestra especialmente importante el recurso a las políticas fiscales. Estas políticas permiten contener los costes empresariales de forma transitoria, así como afrontar próximamente un programa de inversión pública para generar un ciclo expansivo de creación de actividad económica⁷. En efecto, estas serían medidas adecuadas para evitar la proyección de una temida recesión, que sin las medidas públicas precisas daría lugar a una situación prologada de crisis económica en el tiempo.

Sin dudas, debemos también centrarnos en el trabajo de las personas que actualmente están trabajando. En este sentido, deben fomentarse las medias de protección en el trabajo. Se necesita una protección efectiva de las personas trabajadoras que están trabajando en los servicios esenciales para la comunidad. Nos estamos refiriendo a los servicios desarrollados por el personal sanitario, los servicios de transportes, el abastecimiento general de la sociedad y el mantenimiento de las comunicaciones, entre otros. Dichos colectivos tienen en común su quehacer diario. Estos trabajadores prestan servicios en beneficio de la comunidad y arriesgan en esa labor su propia salud y, en muchos casos, sus vidas. Son esenciales las medidas de salud laboral, que se manifiesta como un derecho de las personas trabajadoras. Se trata de un nuevo contexto para la aplicación del deber de prevención del empresario. Ciertamente, la situación ha sumido en cierta sorpresa la gestión excepcional de la política de salud laboral. Todo ello ha provocado la aplicación de nuevos equipos de protección individual, por medio de máscaras, guantes de protección, medidas higiénicas excepcionales, sistemas respiratorios, etc. ([Moreno Solana, 2020, 2](#)). Con carácter general, la OIT recomienda la promoción de nuevas medidas informativas, que se deberán observar prioritariamente en los puestos de trabajo que tengan especiales riesgos de cara al Covid-19, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades laborales que se desarrollen⁸. Sin duda, se han intensificado las obligaciones de limpieza y desinfección de espacios de trabajo, así como la ventilación de los mismos. Como ocurre en Argentina y en Brasil, se ha previsto la suspensión de la obligación de realizar reconocimientos médicos, o como en Chile que se ha permitido las posibilidades de ausentarse del trabajo en casos de riesgo grave e inminente.

Ciertamente, cobra especial significado la tutela de los puestos de trabajo, así como del empleo generado. El recurso al mecanismo de la suspensión de los contratos de trabajo debido a razones de causas de fuerza mayor se convierte en la medida ideal, siempre acompañada de mecanismos de protección social en virtud del desempleo o por subsidios económicos asistenciales en caso de

necesidad ([Fernández Domínguez, 1993](#), 33-41; [Ortiz Lallana, 1983](#), 75-81; [Carrillo Roa, 2012](#), 75). Igualmente, otra línea de defensa del trabajo se manifiesta a través de la limitación del recurso al despido, ya sea en su versión más rígida, prohibiendo los despidos, o con fórmulas más flexibles penalizando económicamente el recurso a los mismos. Conviene tener en cuenta, desde la perspectiva de la OIT, la aplicación del Convenio (núm. 158) de la OIT de 1982. Esta norma internacional contempla medidas de garantía frente a la extinción de la relación de trabajo a instancias del empleador. A estos efectos, se señala que no se podrá producir la extinción del contrato de trabajo de un trabajador “a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Desde esta perspectiva, los trabajadores deben contar con periodo de preaviso que sea razonable o, en su caso, contar con una indemnización adecuada, salvo en aquellos casos en que dicha extinción se deba a un incumplimiento grave del empleado. En cualquier caso, y a efectos de la situación actual, es importante destacar que el Convenio 158 prevé una protección específica en este ámbito. Concretamente, la ausencia temporal del trabajador que se base a razones de enfermedad o por lesión no podrá ser considerada como causa justificada de despido (artículos 4 a 6 y 11).

De igual modo, el teletrabajo, que no estaba difundido masivamente, ha permitido soluciones concretas en determinados ámbitos. Sin duda, el teletrabajo permite posibilidades para que determinados trabajadores puedan seguir trabajando, sin exponer con ello su salud y, a su vez, se presenta como una fórmula que asegura a las empresas mantener su actividad durante la crisis ([Alarcón, 2020](#), 1-2; [Sánchez Castro, 2017](#), 55). Con todo, esta modalidad de teletrabajo tiene que tener también en cuenta la nueva situación actual generada por el confinamiento de las personas y, por tanto, esta situación debe permitir la posibilidad de consensuar la aplicación de teletrabajo manteniendo un adecuado balance entre el desarrollo del trabajo y la atención a las responsabilidades de índole familiar. Se trata, pues, de dar respuesta a las responsabilidades familiares orientadas al cuidado de los hijos, enfermos y personas mayores que convivan en el hogar familiar ([González Tapia, 2020](#), 5).

IV. El papel central de la protección social

La actual situación de pandemia está provocando nuevas situaciones de pobreza en muchos colectivos sociales. Se están generando evidentemente nuevas situaciones de exclusión en la sociedad, como efecto directo de la desigualdad de las personas ante la exposición a la pandemia. La lucha contra la pobreza es un objetivo consustancial a los Estados Sociales, que si no se atiende de forma correcta puede suponer un obstáculo al desarrollo económico y social de los países. Sin duda, todo ello va a demandar por parte de nuestros poderes públicos nuevas políticas sociales que intenten revertir la situación en los próximos años. Se necesitan medidas de apoyo social para los más desfavorecidos ante los efectos de la epidemia y sus consecuencias económicas. La OIT recuerda en su informe que el desarrollo de una adecuada política fiscal y monetaria es esencial, fomentando préstamos y auxilios financieros en aquellos ámbitos sectoriales especialmente afectados por la crisis. Sin duda, el pelibro más evidente de la crisis del coronavirus se encuentra en el aumento de la desigualdad. Esta situación afecta desproporionalmente a determinados colectivos marginados socialmente. Se trata de una situación muy preocupante, que también está afectando a los denominados trabajadores pobres. De igual modo, esta coyuntura se muestra nociva respecto de aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de acceder al trabajo, nos estamos refiriendo a los jóvenes, a los trabajadores maduros, a las mujeres y a las personas migrantes ([Rodríguez-Piñero, 2009](#), 7; [Marz - Nolan, 2013](#), 35).

Si tenemos en cuenta las cuestiones relativas a la protección social, debemos destacar el aumento sin precedentes del recurso a la protección por desempleo, aunque sea en su modalidad de desempleo temporal. Esta situación va a suponer un elevado coste relativo a la financiación de las medidas de protección social, en los sistemas públicos de Seguridad Social. La protección por desempleo es esencial para asegurar que las personas lleguen a final de mes con ingresos

suficientes para subsistir, lo cual será especialmente importante para los trabajadores más vulnerables⁹. Ello tendría que tener una respuesta paralela para los trabajadores por cuenta propia, así como para los empleados a tiempo parcial o que prestan sus servicios con contratos temporales. De todos modos, se trataba de una solución que no estaba al alcance de todos los trabajadores y de todos los sistemas de seguridad social. Precisamente, antes de la epidemia del coronavirus se trataba de una protección todavía en fase de efecto de expansión y de cobertura adecuada para los trabajadores. Se estima que antes de la crisis solamente uno de cada cinco trabajadores en el mundo tenía acceso a una protección por desempleo.

Finalmente, conviene subrayar que la OIT ha venido a resaltar la necesidad de afrontar la situación institucionalmente en virtud del diálogo social. En esta situación el entendimiento es calve. Es esencial el mantenimiento de un diálogo social activo entre las autoridades gubernativas, las asociaciones empresariales y sindicales. Asimismo, este diálogo debe desarrollarse en el ámbito de la empresa, donde debe estar presente el entendimiento y la flexibilidad entre empresarios y representantes de los trabajadores. Todo ello supone un contexto ideal que permite estimular la confianza y se manifiesta como un apoyo necesario en la actual crisis.

V. Las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad

Con carácter general, conviene tener presente las distintas medidas nacionales aplicadas. En este sentido, se han venido aplicando diversas fórmulas tuitivas para hacer frente a la emergencia sanitaria. Con carácter general, podemos destacar que se han promocionado las medidas de tutela laboral de los trabajadores en el trabajo, muy especialmente en virtud de la políticas de protección frente a los riesgos en el trabajo ([Cruz Villalón, 2020, 1](#); [Arastey, 2020, 3](#)). De igual modo, se ha favorecido la continuidad de la actividad económica, acompasando la paralización de la economía con una actividad residual esencial. Todo ello supone un efecto descomunal en el mercado de trabajo, en el conjunto de las relaciones laborales y en los mecanismos de protección social. Esta situación demanda una acción ingente de los estados, que deben mostrarse como la pieza primera y fundamental de tutela frente a los efectos sociales provocados por la pandemia y que están provocando una auténtica crisis social y humanitaria. Se trata de una situación de garantía de situaciones y de prestaciones sociales. Este cauce de protección está orientado a la preservar condiciones dignas relativas a la protección de la salud y a cobertura de las situaciones de necesidad en la sociedad.

En este sentido, debemos referirnos, con carácter general, a un conjunto de medidas laborales esenciales. Dichas medidas permiten asegurar una respuesta a los efectos laborales del Covid-19 en el ámbito del trabajo a través de distintas formulas de protección del empleo. Se está intentando asegurar la estabilidad laboral, fomentando el trabajo remoto y a distancia. Igualmente, se han canalizado nuevas medias de prevención de riesgos laborales, adaptadas a la circunstancia actual. También destacamos la protección del salario y la aplicación de medidas de aplicación flexible del tiempo trabajo. Sin duda, otro apartado esencial lo encontramos en el mantenimiento de la protección social, especialmente orientado a la atención de situaciones especiales. En este sentido, se han aprobado generalmente nuevos sistemas de subsidios económicos, orientados a la asistencia de las personas más desfavorecidas por la crisis.

Con carácter general, se trata de medidas de diversa intensidad, cuya acción depende de la política desarrollada por los estados. El denominador común ha sido orientar dichas políticas socio-laborales hacia la flexibilidad y la estabilidad laboral en momentos de crisis, permitiendo a las personas mantener sus empleos y, en la medida de lo posible, sus niveles de renta. Son todas medidas provisionales, que intentan conciliar los intereses antagónicos de forma equilibrada. Se ha

recurrido a los presupuestos públicos, mediante medidas en muchos casos de carácter asistencial. Sin duda, una de las medidas de protección básicas es desempleo, aunque se trata de una prestación social que no se encuentra actualmente extendida de forma adecuada en el mundo. En efecto, ello supone un evidente hándicap en muchos países que carecen de esta protección, al ser la primera herramienta de lucha en situaciones de emergencia.

En el despliegue de estas medidas cobra un especial protagonismo el diálogo social entre los agentes sociales. El diálogo social llama al entendimiento entre gobiernos, empleadores y trabajadores, en un contexto necesario que demanda consenso como instrumento esencial para poder afrontar la crisis con soluciones efectivas. En este ámbito se requieren medidas necesarias de política económica y social, que se canalizan obviamente mediante las reglas nacionales del trabajo. Sin duda, se muestra la importante función del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como sector del ordenamiento jurídico más sensible con la realidad social. Las normas laborales de tutela y justicia social permiten atender las situaciones sobrevenidas orientadas a la protección del trabajador en situaciones de necesidad, unido al necesario salvamento de la economía y de la empresa. Sin duda, la empresa se muestra como instrumento esencial que asegura el empleo presente y futuro. Efectivamente, esta conjunción de objetivos solamente será posible alcanzarlo en virtud del referido diálogo social y con el buen entendimiento entre los agentes sociales.

A continuación, vamos a realizar un análisis general de las medidas prototípicas aplicadas por los distintos estados nacionales. Se han tomado como ejemplos, las medidas más conocidas aplicadas por determinados países, que han sido difundidas por los cauces oficiales, así como por los medios de comunicación¹⁰. Conviene advertir que se trata de una mera recopilación, que no es ciertamente exhaustiva y cuyo objetivo esencialmente es apuntar las líneas generales de tendencia global.

VI. Conclusiones

La protección en el empleo es la primera respuesta ante las situaciones de necesidad, así como la garantía de un retorno futuro a la normalidad. Las decisiones de carácter laboral aplicadas por los Estados se han orientado a asegurar la protección del empleo. Concretamente, se intenta garantizar la estabilidad en el trabajo, el mantenimiento de la actividad con el trabajo remoto, el fomento de medidas adecuadas de salud laboral, la protección de la suficiencia salarial, la flexibilidad en la aplicación de la jornada de trabajo, el acceso a las medidas extraordinarias de seguridad social, así como el disfrute de nuevos subsidios económicos para los colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo. Con carácter general, se trata de medidas de diversa intensidad, cuya acción depende de la política desarrollada por los estados. El denominador común ha sido orientar dichas políticas sociolaborales hacia la flexibilidad y la estabilidad laboral en momentos de crisis, permitiendo a las personas mantener sus empleos y, en la medida de lo posible, sus niveles de renta.

La garantía irrenunciable de la garantía del derecho a la salud laboral. Conviene destacar que se deben desarrollar especiales medidas de prevención de riesgos laborales. El objetivo esencial es la protección de la salud en el trabajo. A estos efectos, se deben desarrollar medidas específicas teniendo en cuenta las posibilidades y los medios disponibles. Con todo, el objetivo esencial debe ser la garantía de la protección del derecho a la salud de los trabajadores expuestos al Covid-19. Es preciso proteger a estos empleados que continúan trabajando y que no pueden permanecer en una situación sin evaluar, con el consiguiente índice elevado de contagio. Por ello, se debe proceder a evaluar los riesgos en el trabajo en relación a la exposición al coronavirus. Se trata de una protección especial, que se encuentra vinculada a la situación de los riesgos de naturaleza biológica. En este sentido, debemos afirmar que están afectados aquellos puestos de trabajo donde existe una situación directa al coronavirus. En estos casos, se debe realizar un trabajo de evaluación, especialmente vigilando y evaluado periódicamente los riesgos presentes y teniendo en cuenta las posibles medidas de seguridad y salud que se puedan y deban aplicar.

La difícil salvaguardia de la protección en el empleo y la estabilidad laboral. La estabilidad en el empleo se ha orientado mediante la suspensión de los contratos de trabajo. Estamos ante una protección del empleo, evitando el riesgo de la empresa ante los impagos de los salarios. Ciertamente, estamos ante el recurso más socorrido y la vía preferentemente acogida durante esta pandemia en el ámbito laboral. La medida de la suspensión de los contratos de trabajo con fines preventivos. Se trata, pues, de una medida de flexibilidad interna extraordinaria por causas empresariales y con el fin de paliar los efectos en el empleo del Covid-19. Estamos ante una medida que asegura la interrupción de la relación de trabajo con el fin de asegurar la estabilidad laboral y eludir así una extinción indeseada del contrato trabajo. De igual modo, conviene destacar las medidas orientadas a la prohibición y limitación de los despidos por causa de fuerza mayor. En efecto, la utilización del trabajo remoto y la tramitación de los expedientes suspensivos de empleo, unido a la reducción de jornada de los contratos laborales, no ha impedido la extinción de los contratos de trabajo. Esta situación se ha manifestado irremediabilmente en la destrucción del empleo. Las medidas de protección del trabajo, mediante la restricción de la vía del despido, tienen internacionalmente dos frentes, uno relativo a la prohibición de los despidos y otro centrado en su limitación, desincentivando su utilización en una situación de crisis como la presente.

La imperiosa necesidad de estimular el recurso al trabajo a distancia y al teletrabajo. Con motivo de la crisis se ha mantenido el trabajo que se ha podido asegurar, especialmente gracias al recurso al teletrabajo y al trabajo a distancia, que no son conceptos coincidentes. En este tipo de trabajos la actividad laboral se puede desarrollar a distancia y permite el mantenimiento de la actividad productiva sin el colapso de la empresa. Efectivamente, estamos ante un recurso que se ha desarrollado de forma transversal y que se ha presentado como una medida clave orientada al mantenimiento de una importante tasa de la actividad en el sector servicios. Estamos, sin duda, ante un importante precedente, que permite analizar las posibilidades futuras del teletrabajo y del trabajo remoto. Se trata de un contexto que incluso de ser evaluado para un contexto futuro, ya abandonado el contexto de pandemia. Hasta relativamente poco tiempo el teletrabajo no había tenido en muchos países un desarrollo muy intenso. En estos casos existía una sobrevaloración de las formas de trabajo asentadas en la actividad presencial. En este mismo sentido, las formas de trabajo a distancia pueden suponer una forma de aliviar los costes ligados al trabajo y que recaen en las empresas. Nos referimos a los costes del mantenimiento de los locales, el desarrollo de determinadas infraestructuras o la aplicación de equipamientos orientados a la ejecución del trabajo de forma presencial en la empresa. Por todo ello, el teletrabajo encuentra muchos beneficios, que también confluyen finalmente con beneficios orientados a la reducción de la movilidad en unas ciudades cada vez más masificadas y que viven periodos de concentración poblacional. La reducción del tráfico en las ciudades permite dar respuestas a los problemas de movilidad y presenta evidentes ventajas desde el punto de vista medioambiental.

La flexibilidad laboral orientada en virtud de la ordenación de la jornada laboral y los tiempos de descanso. La ordenación del tiempo de trabajo se presenta como un ámbito de acción concreto, que ha sido tratado especialmente con motivo del Covid-19. El recurso a la adaptación de la jornada y de los tiempos de descanso permite compensar el daño de la crisis en la actividad empresarial y, consiguientemente, en el empleo. De este modo, se ha permitido concretamente la adaptación del trabajo a través de la organización irregular del tiempo de trabajo, haciendo uso de una reconfiguración de la reducción de jornada temporal o adaptando los sistemas de turnos de trabajo. Con carácter general, podemos destacar la posibilidad de alterar sobrevenidamente el momento concreto del inicio del período de vacaciones anuales de los trabajadores. Esta medida pretende que el asueto anual se disfrute durante esta situación de crisis. Respecto de la adaptación de la jornada de trabajo, podemos citar los supuestos de reducción de la jornada y la previsión de turnos de trabajo adaptados. En cualquier caso, es especialmente importante asegurar que las posibilidades de adaptación y redistribución del tiempo de trabajo, se realice sin menoscabar los derechos de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal y familiar, especialmente cuando existan razones de atención familiar, por razones de edad, enfermedad, discapacidad o dependencia, presentes o agravadas como consecuencia del Covid-19.

El aumento del margen de pobreza y las medidas de protección social. La crisis provocada por el coronavirus ha supuesto un aumento significativo de la pobreza, que afecta a muchos segmentos de la sociedad. Esta situación está generando nuevas situaciones de exclusión en la sociedad y abriendo nuevos ámbitos de desigualdad. La lucha contra las situaciones de pobreza se presta como un fin prioritario, que compete a un Estado Social y Democrático de Derecho, que si no se atiende adecuadamente permite que la crisis se desarrolle como un freno a la prosperidad económica y social de la sociedad. Sin duda, todo ello va a demandar por parte de nuestros poderes públicos nuevas políticas sociales que intenten revertir la situación en los próximos años. Si tenemos en cuenta la dimensión de la protección social, debemos apuntar que se está produciendo un aumento sin precedentes del recurso a la protección por desempleo, aunque sea en su modalidad de desempleo temporal. Esta situación va a suponer un elevado coste en relación a los ingresos y financiación de los sistemas públicos de la Seguridad Social. La protección por desempleo es esencial para asegurar que las personas lleguen a final de mes con ingresos suficientes para subsistir, lo cual será especialmente importante para los trabajadores más vulnerables.

References

1. Alarcón S.. Teletrabajo: ¿De Derecho a obligación?. *Pais.com*. 2020. [Publisher Full Text](#)
2. Arastey Sahún M.. Las relaciones laborales tras la declaración del Estado de Alarma por el Coronavirus. *Diario La Ley*. 2020; 9603
3. Benencia R, Quaranta G. Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables. *Sociología del Trabajo*. 2006; 58
4. Carmona Bayona E, Restrepo Pimienta J. Alternativas laborales en Colombia ante el Covid-19. *Juri-Dileyc*: Madrid; 2020.
5. Carrillo Roa A.. Situación del adulto mayor en la fuerza de trabajo: Venezuela. *Revista Latinoamericana de Población*. 2012; 6(11)
6. Cruz Villalón J.. Una vuelta de tuerca. *El País, Economía*. 2020.
7. Fernández Domínguez J.J.. La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo. *Civitas*: Madrid; 1993.
8. Gómez M^a.R., Isorni M^a.E, Saber G. Vulnerables: trabajo y condiciones de vida. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*. 2000; 2
9. González Tapia M^a.L.. Derecho a la desconexión digital y teletrabajo. *Diario La Ley*. 2020; 9604
10. Howrth D, Verdun A. Economic and Monetary Union at twenty: a stocktaking of a tumultuous second decade - introduction. *Revue d'integration europeenne. Journal of european integration*. 2020; 42(3)
11. International Labour Organisation, ILO. *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses 18 March 2020*. 2020. [Publisher Full Text](#)
12. Lantarón D, Serrani L, Fernández S. *Panorámica mundial de la lucha contra los efectos del COVID-19 en las relaciones de trabajo: fotografía de una dinámica cambiante*. 2020. [Publisher Full Text](#)
13. López Ahumada J.E.. Medidas de protección laboral y de seguridad social aplicadas en España durante el estado de alarma provocado por la epidemia del Covid-19. *Revista Actualidad Laboral*. 2020. [Publisher Full Text](#)
14. López Ahumada J.E.. Crisis del empleo y protección social en España con motivo del estado de alarma del Covid-19. *La Justicia Uruguaya: revista jurídica*. 2020. [Publisher Full Text](#)
15. Marx I., Nolan B.. Trabajadores pobres. *Papeles de economía española*. 2013; 135
16. Mendoza Legoas L.. Una mirada comparativa a las medidas laborales adoptadas por siete países contra el Covid-19 en instituciones centrales de las relaciones de trabajo. *Actualidad Laboral*. 2020.
17. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus. 2020. [Publisher Full Text](#)
18. Moreno Solana A.. Prevención de Riesgos Laborales y Covid-19 (coronavirus): dificultades

para el cumplimiento de las obligaciones preventivas. *Foro de Labos*. 2020. [Publisher Full Text](#)

19. Ortiz Lallana M^a.C.. La fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo. Universidad de Zaragoza; 1983.
20. Pinheiro V.. *América Latina y el empleo en tiempos del COVID-19*. 2020. [Publisher Full Text](#)
21. Rodgers L.. Trabajadores vulnerables, trabajo precario y las justificaciones para el derecho del trabajo: un estudio comparado. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2013; 1(1)
22. Rodríguez-Piñero M, Ferrer Bravo. Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo. *Diario La Ley*. 2009; 7245
23. Ryder G. *Declaración institucional de la OIT*. 2020.
24. Sánchez Castro I.. *Medidas legales adoptadas en el ámbito laboral peruano debido al COVID-19*. 2020. [Publisher Full Text](#)
25. Sánchez Castro I.. Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2017.
26. Servais J.M.. *El Covid-19 ¿Qué nos dice la OIT?*. 2020. [Publisher Full Text](#)
27. Vallespín F. El futuro ya está aquí. *El País*. 2020.
28. Van Ho T.. *International Economic Law and COVID-19*. 2020. [Publisher Full Text](#)
29. Van Parijs P, Vanderborght Y. Ingreso básico. Una propuesta radical para una sociedad libre y una economía sensata. Grano de Sal; 2018.