



Munich Personal RePEc Archive

**A reflection on the first mitigating
policies of the impact of Covid-19 on
employment**

Malo, Miguel

Universidad de Salamanca, Spain

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104390/>
MPRA Paper No. 104390, posted 30 Nov 2020 16:51 UTC

*Una reflexión sobre las primeras respuestas de política al impacto del
Covid-19 sobre el empleo*

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca)

Contacto: malo@usal.es

Versión: 7 de agosto de 2020

Resumen: En este trabajo se hace una revisión panorámica de las primeras respuestas de política ante la crisis generada por la pandemia del Covid-19. Esta revisión se centra en los efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, puesto que el shock generado por la pandemia puede interpretarse como un shock directo sobre la oferta de trabajo. Esto hace que el shock tenga consecuencias tanto de oferta como de demanda. Se discuten las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para el diseño e implementación de políticas de mercado de trabajo frente a la pandemia, tanto en países desarrollados, como en emergentes y en desarrollo. El artículo se cierra con una reflexión sobre las consecuencias de empleo de la pandemia y el futuro del trabajo.

Palabras clave: Covid-19; políticas de mercado de trabajo; regulación temporal de empleo; países en desarrollo; futuro del empleo

Clasificación JEL: J68, J20, I10

Abstract: In this article, I present a survey of the first policy answers to the pandemic crisis of Covid-19. This survey focuses on the effects on employment and working conditions, because the pandemic shock is just a direct shock on labour supply. As a result, it is a supply and demand shock at the same time. I discuss the recommendations of the International Labour Organization in terms of the design and implementation of labour market policies, in developed, emerging, and developing countries. A section on the employment impacts of the pandemic and the future of work closes the article.

Keywords: Covid-19; labour market policies; short-time work; developing countries; future of work

JEL Classification: J68, J20, I10

Este trabajo fue preparado para su presentación en el XV Seminario de Economía del Trabajo y la Tecnología, del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (6-8 de octubre de 2020)

El autor agradece la financiación del proyecto SA049G19 de la Junta de Castilla y León.

1. Introducción: La pandemia, el confinamiento y las políticas

La pandemia del Covid-19 está teniendo grandes efectos sobre el empleo a escala global. El 93% de los trabajadores del mundo residen en países donde alguna forma de cierre de los centros de trabajo ha tenido lugar durante la primera mitad de 2020, siendo las Américas la región donde en la actualidad (verano de 2020) se están experimentando los mayores niveles de restricción sobre los trabajadores y los centros de trabajo (OIT 2020a). Las perspectivas para la segunda parte del año muestran un panorama incierto, con pérdidas de horas de trabajo equivalentes a 140 millones de empleos a tiempo completo.

Estos impactos han sido súbitos y rápidos, no sólo por la velocidad de expansión de la enfermedad (ayudada sin duda por la globalización), sino también por las medidas de contención tomadas desde un primer momento para poner freno a la expansión del contagio y que han tomado, en general, la forma de confinamiento y restricciones a la movilidad de las personas. En cierto sentido, las economías nacionales han sido puestas en un estado de hibernación más o menos profundo en función del grado de expansión de la pandemia en cada país y de otras medidas sanitarias complementarias que se han puesto en marcha. El confinamiento no tiene precedentes próximos a esta escala y supone unos desafíos poco conocidos en cuanto a sus impactos a directos a medio plazo y efectos colaterales no deseados; tampoco en cuanto a cómo volver a la normalidad ni qué cambios cabe prever en la organización del trabajo. Es más, no sabemos en qué consiste exactamente eso que se ha dado en ser llamada “nueva normalidad” más allá de que será nueva y que no tendrá por qué ser igual a lo que conocíamos como normalidad.

Además, la pandemia se ha producido en un contexto de transformación profunda de los mercados de trabajo a escala global, confluyendo con grandes tendencias de fondo como la globalización y la automatización, que, por sí mismas, llevan al mundo del trabajo a un futuro muy distinto del actual (Baldwin, 2019). La simultaneidad de algunas características inéditas de los efectos laborales de la pandemia (por ejemplo, el distanciamiento social) con las transformaciones de largo plazo mencionadas supone un nuevo reto para conseguir un futuro del trabajo donde prime el trabajo decente, por usar una terminología popularizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde hace años.¹

¹ El concepto de trabajo decente fue introducido por Juan Somavía en 1999 (siendo Director General de la OIT). De forma breve se trata de un concepto que busca expresar lo que debería ser, en un mundo

Como es lógico, el camino para hacer frente a todo este conjunto de retos tendrá que construirse no sólo con una nueva estrategia de política económica, sino incluyendo como parte esencial las políticas laborales. Éstas tendrán que tener en cuenta la cantidad de empleo (la gran preocupación inmediata en la situación actual) sino también la calidad del empleo (como objetivo de medio y largo plazo), puesto que el debate sobre el futuro del trabajo cada vez está más centrado en resaltar que fenómenos como la automatización y la digitalización afectarán más a la calidad del trabajo que a la cantidad del mismo (Hidalgo, 2018; Baldwin, 2019; Andrés y Doménech, 2020).

En este capítulo, nos proponemos llevar a cabo una primera reflexión sobre las características novedosas de la crisis creada por la pandemia del Covid-19 y las fases de las respuestas de política a dicha crisis, seguido de una revisión de las medidas de política laboral tomadas a la luz de los estándares normativos internacionales. Esto nos servirá para reflexionar sobre el futuro del trabajo, teniendo en cuenta la calidad del trabajo. A lo largo del texto, se prestará atención a lo sucedido en economías desarrolladas y en economías emergentes y en desarrollo. Por supuesto, dado el poco tiempo transcurrido desde la declaración oficial de la pandemia -apenas medio año al cierre de este capítulo- se trata de una reflexión abierta en la que los efectos a medio y largo plazo siguen siendo conjeturas a partir de la información y la investigación existentes.

2. Un shock directo sobre la oferta de trabajo

En un primer momento, se discutió si la pandemia del Covid-19 era un shock de oferta o un shock de demanda o ambos a la vez (Cochrane, 2020; Baldwin y Tomiura, 2020). Paradójicamente, no es ni una cosa ni la otra y eso hace que pueda tener consecuencias como si fuera ambos tipos de shock a la vez. Esto se debe a que la pandemia ha golpeado directamente a las personas, es decir, a la oferta de trabajo.

La enfermedad impide ir a trabajar a los que están enfermos, pero también se produce un confinamiento que impide que el trabajo entre en el proceso productivo. El impacto directo de la enfermedad impidiendo a los trabajadores acudir a su puesto de trabajo es relativamente reducido, como obtuvieron Keogh-Brown et al (2010) en una simulación de una pandemia de gripe. Pero en el caso del Covid-19, en un primer momento el mayor

globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Para una revisión del concepto de trabajo decente y su medición véase, por ejemplo, Ghai (2003).

impacto sobre el empleo ha ido en este sentido, pero de forma autoinfligida, debido al confinamiento autoimpuesto en la mayoría de los países para frenar la expansión de la enfermedad y disminuir de manera indirecta los fallecidos por esta causa y los relacionados indirectamente con ella, tal como se preveía desde un principio (Baldwin y Tomiura, 2020).

Una forma sencilla de entender este planteamiento consiste en formular una función de producción (F), que combina trabajo (L) y capital (K) para obtener producción (Y): $Y=F(L;K)$. Si dejamos de introducir trabajo (L) en la función de producción, aunque el stock de capital siga intacto, la cantidad de producción obtenida caerá drásticamente incluso a muy corto plazo. Esa producción es, al fin y al cabo, el lado de la oferta de la economía, que, a través de la oferta de trabajo, se ve severamente afectada. Como todas las economías se han visto afectadas en un corto periodo de tiempo, esto ha supuesto también la ruptura de las cadenas internacionales de valor, pues sus distintas partes no han podido suministrar insumos a las demás (Baldwin y Tomiura, 2020). Así pues, la disminución drástica de la cantidad de trabajo que entra en el proceso productivo no es meramente algo que afecte a cada empresa por separado, sino que la fragmentación de los centros de trabajo y la internacionalización de la producción han creado un mecanismo de propagación y ampliación del shock inicial a la oferta de trabajo y sus consecuencias sobre el lado de la oferta de la economía (Esper, 2020), si bien el calendario de los cierres y aperturas de las empresas en diferentes niveles podría ser el mayor determinante de los impactos sobre las cadenas de producción, más que las perturbaciones en fases iniciales de la cadena o la velocidad de propagación de la pandemia (Ivanov, 2020). Las micro, pequeñas y medianas empresas son las más expuestas a los impactos económicos del Covid-19 debido a sus limitados recursos financieros propios y a que, normalmente, han de hacer frente a mayores restricciones para endeudarse (OMC, 2020).

Por otro lado, desde un punto de vista agregado, la producción es a la vez el ingreso de la economía, que se distribuye entre los factores de producción, trabajo y capital. Como hay menos trabajo siendo aplicado a la producción y se generan menos ingresos, hay una “tarta” de menor tamaño que repartir entre los propietarios de los factores de producción, incluso manteniendo las tasas salariales y de beneficio constantes. Como las personas ven reducidos sus ingresos, demandarán menos productos. Sin embargo, a este efecto típico de la caída de los ingresos se añade la incertidumbre generada por la aparición de la pandemia, que hace que las familias se retraigan a la hora de consumir para generar un

colchón de recursos por precaución y que las empresas retrasen o anulen los planes de inversión que pudieran tener en cartera. Finalmente, el confinamiento que ha acompañado a la expansión de la pandemia en casi todos los países en menor o en mayor grado también ha limitado las posibilidades de consumo de las familias; al fin y al cabo, es difícil diversificar el consumo más allá de lo esencial cuando las personas están encerradas en sus casas o con fuertes restricciones a la movilidad geográfica. En definitiva, se producen impactos típicos de un shock sobre el lado de la demanda de la economía, haciendo caer de manera súbita e intensa el gasto, alimentándose la caída del consumo de otros individuos en una versión específica del efecto rebaño (Makridis y Wang, 2020).

Aunque podemos interpretar la situación como una combinación de shocks convencionales de oferta y demanda (Baldwin y Tomiura, 2020), en cierto sentido, estamos ante un tipo diferente de crisis. Se genera desde fuera de la economía, pues se trata de un virus que salta las barreras entre especies y genera una pandemia. Esa pandemia genera un número sensible de enfermos y de fallecidos. Aunque esto supone un impacto en la oferta de trabajo, en realidad, el gran impacto sobre la oferta de trabajo tiene lugar a través de un tipo muy específico de respuesta para detener la propagación de la pandemia: el confinamiento y las restricciones a la movilidad, no sólo la internacional, sino incluso la movilidad local.

Esto ha hecho que, inicialmente, esta crisis se comparase con las generadas por desastres naturales (Bram y Deitz, 2020): algo externo a la economía nos golpea y puede impedir trabajar mientras que el desastre tiene lugar y remite.² Sin negar la utilidad de esta comparación, en nuestro caso se añade algo muy diferente: la pandemia no es un shock de una sola vez. Sigue aquí y seguirá aquí mientras no exista una vacuna eficaz o el virus mute hacia una forma más benigna que suponga unos riesgos para la salud y para la vida muy inferiores a los actuales. Por tanto, se trata de una especie de “shock continuado” que, tal vez, no dé lugar a más confinamientos, pero sí a otras medidas, como restricciones de diferente grado a la movilidad y/o el mantenimiento de las distancias en nuestra vida normal, incluyendo el trabajo y las actividades de ocio. A esto se añadiría la incertidumbre creada en torno a la propia enfermedad, a su impacto económico y a las respuestas que

² No obstante, conviene tener en cuenta que los desastres naturales más grandes (los que están dentro del 1% de los desastres naturales más graves en términos de muertes por millón de personas) no sólo causan un crecimiento más lento a corto plazo, sino también un crecimiento menor durante la década siguiente (Cavallo et al 2013). Un resumen divulgativo de este trabajo con reflexiones sobre su aplicabilidad al caso de la pandemia del Covid-19 se puede consultar en Cavallo (2020).

deben implementarse. Ante un aumento de la incertidumbre, lo habitual es que las familias y las empresas pospongan sus decisiones económicas; en especial, aquellas que comprometan un volumen importante de recursos, disminuyendo más aún su consumo por el incentivo para acumular colchones de ahorro preventivo. Al producirse esa respuesta de manera simultánea por parte de los agentes del sector privado, se corre un riesgo cierto de ahondar en la situación de crisis económica por la paradoja de la frugalidad (Blyth, 2014). Por tanto, no es una crisis común por ser un shock que afecta directamente a la oferta de trabajo, creando cauces para un impacto simultáneo sobre la oferta y la demanda, pero, a la vez, con la forma de un “shock continuado” que obliga a tomar medidas que afectan severamente a la forma de vivir y de trabajar, a la par que genera incertidumbres que generan un riesgo adicional de profundización de la crisis.

El contexto económico actual también hace una aportación adicional para hacer que esta crisis tenga un carácter diferente. La globalización de la economía ayuda a entender la rapidez de la propagación de esta crisis y la difusión de los impactos negativos entre países. Ahora bien, en este caso, la globalización ha amplificado de manera nueva el impacto inicial sobre la oferta de trabajo, pues ha perturbado e incluso roto las cadenas de valor internacionales. Que la pandemia sea global hace que todos los países hayan sufrido en apenas medio año el mismo tipo de problema más o menos intenso, pero con unos efectos siempre en el sentido de impedir la participación del trabajo en la producción de bienes y servicios.

Las características novedosas de esta crisis afectan de manera importante a la forma en que se han concebido las respuestas de política económica, el impacto sobre el empleo y la llegada a eso que no acaba de estar bien definido, pero que ha empezado a nombrarse como “nueva normalidad”.

3. Las respuestas de la política económica

Podríamos decir que, si ha habido alguna regularidad tras la variedad internacional de las respuestas de los gobiernos, esa es la secuencia temporal de políticas aplicadas ante los problemas económicos desatados por la pandemia. En un primer momento, ha primado la urgencia por atender los problemas inmediatos generados por el confinamiento, mientras que, en un segundo momento, la estrategia política se ha dirigido a la reapertura y el intento de sentar las bases de la llamada nueva normalidad.

3.1. El primer momento: la urgencia

Responder a la propagación de una enfermedad contagiosa mediante la creación de distancias respecto de otras personas y la paralización de todas las actividades posibles no es algo nuevo. De hecho, ha habido quien ha tildado de “medieval” la estrategia del confinamiento para detener la extensión del brote.³ En el caso de la pandemia actual, la estrategia del confinamiento ha ido dirigida a atacar uno de los aspectos más llamativos de este virus, que es su capacidad para propagarse a partir de nuestras relaciones sociales habituales.

Como se mencionó más arriba, estudios basados en la gripe estacional muestran que el impacto de las bajas por enfermedad en la actividad empresarial es relativamente reducido (Keog-Brown et al 2010). Por un lado, los enfermos nunca son tantos como para suponer un descenso significativo de la oferta de trabajo. Por otro lado, las empresas están habituadas a suplir a los enfermos mediante la distribución de las tareas del enfermo entre los demás trabajadores o gracias a la contratación de un nuevo trabajador. Ambos tipos de razones hacen que, en esos casos, la caída de la producción (las consecuencias sobre la oferta) no sean grandes.

Ahora bien, cuando la propagación de la actual pandemia se probó muy rápida y las cifras de fallecidos adquirieron niveles juzgados intolerables por la sociedad de los diferentes países, el confinamiento fue la primera medida más extendida⁴. Esto supuso una paralización casi total de la actividad económica, al permanecer la población en sus casas y tener sólo una parte de ésta la capacidad o la posibilidad de trabajar desde sus domicilios. De acuerdo con la OIT (2020a) el 93% de los trabajadores del mundo reside en países en los que se ha implantado algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo durante el primer semestre de 2020. De hecho, a mediados de junio el 32% de los trabajadores del mundo estaban en países donde se había establecido el cierre de todos los lugares de trabajo, excepto los esenciales. A mediados de junio, la región del mundo más afectada era las Américas, mientras que, en dichas fechas, ya no estaban bajo este tipo de medida estricta ninguno de los países de los Estados Árabes ni de Europa y Asia Central.

³ Véase, por ejemplo, en los medios de comunicación: https://www.elconfidencial.com/mundo/2020-05-31/anticuarentenas-medievales-cientificos-israelies_2616328/

⁴ Con la excepción de unos pocos, de los que el ejemplo más sobresaliente es Suecia. Born et al (2020) realizan diferentes simulaciones de escenarios contrafactuales y encuentran que un confinamiento habría reducido el número de infecciones y de muertes de manera sensible (en 14000 y 1200, respectivamente).

Dados los impactos económicos previsibles de la medida sanitaria que es el confinamiento, se pusieron en marcha políticas de urgencia de dos tipos, en algunos países entrelazadas y en otros no: sistemas de protección basados en la idea del “despido temporal” y medidas de sostenimiento de rentas.

Los sistemas de despidos temporales o “short time work” (Giupponi y Landais, 2020) se ejemplifican perfectamente en el “kurzarbeit” alemán (Sagan y Schüller, 2020). En Alemania, este mecanismo supone que la pérdida sustancial de horas de trabajo afecta al menos a un tercio de la plantilla y está basado en un convenio colectivo previo o en acuerdos expresos con los trabajadores. Incluye una compensación del 60% del salario neto, con algunos límites en función del sueldo total del trabajador. El porcentaje de cobertura, no obstante, puede ser mayor a través de la negociación colectiva. Tiene una limitación máxima de 12 meses, salvo en circunstancias excepcionales en las cuales la duración puede alcanzar hasta 24 meses. En marzo de 2020, con motivo del Covid-19, estas reglas se flexibilizaron, permitiendo el acceso a este esquema si se veía afectado el 10% de la plantilla, incluyendo el pago por parte de la agencia federal de empleo de parte o toda la contribución a la seguridad social de la empresa y la extensión a los trabajadores de empresas de trabajo temporal (normalmente excluidos en situaciones normales). Con diferentes variantes en cuanto a cobertura, rol de la negociación colectiva y tiempo máximo, este tipo de esquema está presente en todos los países de la Unión Europea.⁵ Este tipo de política se adapta muy bien a la idea de un confinamiento: poner la economía en una especie de coma inducido para que no se produzca la desaparición de los puestos de trabajo o incluso de las empresas y se puedan restaurar esas relaciones laborales una vez pasado el problema o lo peor del mismo. En España, el propio nombre de este mecanismo (Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ERTE) alude de manera explícita a ese carácter temporal del ajuste de plantilla.

Desde una perspectiva global, la primera mitad de 2020 ha experimentado una caída de las horas trabajadas sin precedentes (ILO, 2020): en el primer trimestre se perdió en torno al 5,4% de las horas trabajadas en el mundo, equivalente a 155 millones de empleos a tiempo completo, en comparación con el mismo trimestre del año anterior y, según las estimaciones disponibles, en el segundo trimestre se perderá el 14% de las horas de

⁵ Por ejemplo, véase el siguiente resumen de ETUC (European Trade Union Congress): https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2031%20March.pdf

trabajo, equivalentes a unos 400 millones de empleos a tiempo completo, concentrándose las mayores pérdidas en las Américas, alcanzando previsiblemente el 18%. En términos de ingresos, en el segundo trimestre de 2020 los países de ingreso mediano bajo de todo el mundo han acumulado las mayores pérdidas de horas trabajadas (16,1%) y los países de ingreso bajo las menores (11,1%). En general, podríamos hablar de dos grandes grupos de países: unos en los que estas pérdidas están concentradas en reducción de horas y en la situación de con empleo pero sin trabajar (situaciones típicas de sistemas de “short time work”), y otro grupo en el que la pérdida de horas se debe al incremento de las situaciones de desempleo y de inactividad. En este segundo grupo, tenemos países con amplios sistemas de desempleo incluso aumentados con motivo de la pandemia, como Estados Unidos, y otros no, como Perú o México, países que más que ver aumentar el desempleo lo que han tenido es una gran expansión de las situaciones de inactividad.

Por otro lado, hay países que han optado por una política relacionada con el sostenimiento directo de los ingresos de los trabajadores afectados por la pandemia. Se trata de políticas más próximas a expansiones de los sistemas de protección por desempleo, distintas formas de protección social e incluso programas de lucha contra la pobreza, como ayuda alimentaria de emergencia. Por supuesto, hay casos intermedios, como España, donde se ha implementado tanto una ampliación del sistema de los ERTE como un nuevo ingreso mínimo vital. Por su parte, Estados Unidos ha reforzado el sistema de desempleo con un incremento de las cantidades habituales, precisamente para cubrir el periodo de confinamiento y para facilitar que las personas pudieran permanecer más tiempo en sus domicilios por las dificultades casi insalvables de la búsqueda de empleo mientras está vigente un confinamiento.

Como en la anterior crisis financiera, en los países de ingreso medio o bajo el sostenimiento de rentas ha tomado en ocasiones la forma de programas específicos que incluyen también transferencias en especie y/o diferentes formas de control de precios de productos básicos, siguiendo la expansión del suelo de la protección social de las dos décadas pasadas (Barrientos y Hulme, 2009), aunque el principal problema sigue siendo movilizar una cantidad suficiente de recursos a pesar del escaso espacio fiscal existente (OIT, 2020b).⁶

⁶ Una síntesis actualizada de las respuestas de la protección social a la crisis del Covid-19 en todo el mundo elaborada por la OIT puede consultarse en: <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=3417>

3.2. El segundo momento: hacia la nueva normalidad

La siguiente fase de la economía consiste en cómo despertar la economía del parón generado por el confinamiento con los menores daños posibles y encaminarla hacia una nueva normalidad.

En este camino surgen tres cuestiones importantes que deben resolverse: ¿a qué ritmo retirar las medidas de urgencia implementadas en la primera fase?, ¿qué tipo de nuevas medidas deben ponerse en marcha para que arranquen la economía y el empleo?, ¿qué es esa nueva normalidad?

Ha habido alguna experiencia, como la de algunos estados de Estados Unidos, que ha consistido en dejar simplemente de aplicar las medidas de confinamiento sin considerar el estado de desarrollo de la pandemia. El supuesto implícito parecía ser que el problema para la economía y el empleo eran las medidas restrictivas aplicadas y no el virus. Ahora bien, la situación es la contraria: el problema es la pandemia y ésta sigue extendiéndose al levantar sin más las medidas restrictivas de la movilidad. Este malentendido ha consistido en interpretar que hay una especie de intercambio (“trade-off”) entre la salud y la economía (sólo se podría obtener más salud con menos economía y viceversa), cuando en realidad ambas se alimentan mutuamente, pues sólo con una mejora de las condiciones para la salud o con el control de la pandemia puede tener lugar una reactivación segura de la economía y del empleo (OIT, 2020f).

Por tanto, la cuestión sobre cuál es el ritmo óptimo para retirar las medidas de urgencia de “short-time work” y de sostenimiento de rentas tiene que hacerse atendiendo al ritmo de control de la pandemia. Con todo, la prolongación en el tiempo de la pandemia, la posibilidad de nuevos rebrotes y de su propagación entre diferentes regiones y países, lleva a pensar que las medidas de “short-time work” que, en principio, son útiles para situaciones temporales tienen que ir dando paso en algunos casos a una recolocación de trabajadores entre empresas y sectores. Dicho de forma más directa, algunos de esos negocios no serán viables a pesar de todo (o no lo serán en la misma medida que antes de la pandemia) y habrá trabajadores que terminarán siendo despedidos. Un servicio público de intermediación laboral y las consiguientes políticas activas serían los medios complementarios más adecuados -junto con las prestaciones por desempleo para sostener rentas en el proceso- para que se produjera esa recolocación de trabajadores fruto de la

reestructuración sectorial. Sin embargo, la magnitud del desafío puede hacer que los servicios públicos de empleo (imprescindibles en esta tarea) se encuentren de hecho ya desbordados por la gestión de la tramitación y pago de prestaciones por desempleo y de los esquemas de despido temporal que incluyen el pago parcial o completo de estas mismas prestaciones. Este problema es muy posible que afecte incluso a algunos países de renta alta con elevado desempleo de partida, como España.

Finalmente, los diferentes países se encaminan hacia el diseño de las medidas que conducirían a las economías y a los mercados de trabajo hacia la llamada “nueva normalidad”. Aunque se trata de un concepto elusivo, podríamos considerar que la “nueva normalidad” es una situación en la que seguimos atentos a la evolución de la pandemia para no volver a necesitar medidas extremas de distanciamiento o de restricciones a la movilidad, pero a la vez intentando relanzar la economía a los niveles de producción y empleo previos a la irrupción de la pandemia.

Para poder relanzar niveles de producción y empleo, hemos visto la puesta en marcha de diferentes tipos de políticas, pero, en esencia, atendiendo al lado de la demanda de la economía. Así, el Estado desempeña un papel de asegurador de toda la economía y, a la vez, se convierte en una especie de gastador de última instancia ante la gran caída del gasto privado. La cuestión es que más allá de la urgencia de estos meses, hay pocos planes. Los pocos que hay parecen incidir en el desarrollo de la digitalización para permitir el teletrabajo a una escala mucho mayor de la practicada hasta ahora e intentada durante la fase de confinamiento estricto; pero también para que las administraciones públicas puedan desempeñar sus tareas con mucha menos necesidad de realizar los trámites mediante la presencia física de las personas y el movimiento de documentación también física.

En el debate social y político internacional comienza a hablarse de poner en marcha ciertas políticas desde el lado de la oferta como reformas institucionales de los mercados de trabajo, aunque tampoco parece haber muchas propuestas concretas, más allá del lanzamiento de ideas generales de crear un nuevo marco de relaciones laborales menos basado en relaciones laborales precarias sin que se sepa muy bien qué cambios concretos se pretenderían poner en marcha. Esto último está encontrando eco en ciertos países europeos, como España, Italia o Francia, pero aún es pronto para saber hacia dónde irán esos debates, si hacia grandes o pequeños cambios, si hacia la creación de un suelo común de protección social independiente de las formas de relación laboral, etc.

Lo que parece ausente de las discusiones sobre el camino hacia la nueva normalidad es todo lo concerniente a los debates sobre el futuro del trabajo de los últimos años, sobre todo en relación con los efectos de la automatización y la digitalización sobre la calidad del empleo. No obstante, se trata de una reflexión necesaria que llegará sin duda en poco tiempo y en la que nos detendremos en las secciones siguientes.

4. Las políticas laborales a la luz de los estándares internacionales

Pasamos ahora a discutir las acciones de política labora realizadas y posibles ante la pandemia desde la perspectiva de los estándares internacionales de la OIT. ¿Por qué? Aunque son importantes los aspectos discutidos con anterioridad, casi todos ellos se han limitado a la cuestión del empleo desde una perspectiva de cantidades, como es la del mantenimiento del volumen de empleo y la transición hacia un empleo. Sin embargo, igual de importante es una perspectiva de calidad, es decir, desde las condiciones de trabajo. Los estándares internacionales de la OIT nos proporcionan unos ejes sólidos para realizar un análisis que también incluya el tema la calidad del trabajo.

4.1. Pilares de la estrategia de política económica ante el Covid-19

Las normas internacionales de la OIT contienen orientaciones específicas para proteger el trabajo decente en la respuesta a esta crisis (OIT, 2020c). Estas orientaciones están en línea con los ejes principales de las políticas descritas en la sección anterior.

Entre las principales cuestiones generales, la OIT cualquier estrategia debería contener elementos como la estabilización de los medios de vida y de los ingresos, incluyendo la protección social y el desarrollo de sistemas integrales de seguridad social que garanticen el acceso a la atención sanitaria en especial para los más vulnerables, la prestación de orientación y apoyo a los empleadores, la consideración explícita del diálogo social y la negociación colectiva, etc.

En general, la OIT (2020d) propone una estructuración de las políticas en torno a cuatro pilares básicos:

(i) Estimular la economía y el empleo, mediante una política fiscal activa, una política monetaria adaptativa y ofreciendo apoyo financiero a sectores específicos, incluido el sector sanitario.

(ii) Apoyar a las empresas, los empleos y las rentas, extendiendo la protección social, implementando medidas de retención del empleo y proporcionando alivios financieros o impositivos a las empresas.

(iii) Proteger a los trabajadores en el centro de trabajo, fortaleciendo las medidas de salud e higiene, adaptando el trabajo a las nuevas circunstancias (por ejemplo, facilitando el teletrabajo), previniendo la discriminación y la exclusión de los trabajadores más vulnerables y expandir el acceso a las bajas por enfermedad pagadas.

(iv) Basar las soluciones en el diálogo social, reforzando la capacidad y resiliencia de las organizaciones de empleadores, sindicatos y gobiernos, así como de la negociación colectiva y, en general, de las instituciones del mercado de trabajo.

Como se puede ver, en este esquema básico para la política de respuesta, las políticas laborales están incardinadas dentro de las políticas macroeconómicas al mismo nivel que las políticas fiscales y monetarias y no subordinadas a ellas, estrategia que también sostuvo la OIT en la anterior crisis financiera (Escudero et al 2013). En relación con las respuestas a la crisis del Covid-19, la OIT señala de manera específica que las anteriores medidas deberían buscar la recuperación de las economías locales y, a nivel global, propone el mantenimiento de los salarios mínimos por su papel de referencia y de salvaguarda de la situación de los más vulnerables en las economías en desarrollo.

4.2. Empleo y condiciones de trabajo en las normas internacionales

Pasamos ahora a revisar los principales aspectos específicos analizados de manera reciente por la OIT como cruciales para el empleo y las condiciones de trabajo durante la crisis del Covid-19 (OIT, 2020c).

En primer lugar, para los casos de despido, las normas internacionales de la OIT establecen el derecho a una indemnización por despido u otras prestaciones análogas, como seguro de desempleo o asistencia para compensar la pérdida de ganancias que genera el despido.⁷ En todo caso, el despido siempre debería tener una causa justificada, sin que la ausencia temporal por enfermedad o por responsabilidades familiares sea una

⁷ Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982,

causa justificada para terminar la relación de trabajo, aspectos estos que son clave en una situación como la de la actual pandemia. Para los despidos colectivos, resulta pertinente la necesidad de realizar consultas con los trabajadores afectados con tiempo suficiente. Para los mecanismos de suspensión de empleo, se establece que, en determinadas condiciones, los trabajadores deberían tener acceso a prestaciones por desempleo. En caso de quiebra de la empresa y el fin consiguiente de las relaciones laborales, los trabajadores deberán ser considerados acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deben.

En segundo lugar, por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, resulta especialmente importante el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981. Según el mismo, los empleadores tienen la responsabilidad de suministrar, cuando sea necesario y en la medida de lo razonable y factible, una protección adecuada sin coste alguno para el trabajador, y también información y formación adecuadas en relación con la seguridad y salud en el puesto de trabajo. El artículo 19 de dicho convenio establece que no se podrá exigir a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o salud. Como es lógico, la discrepancia a la hora de interpretar esta obligación entre empleadores y empleados suele estar en qué es un peligro grave e inminente y si el carácter de ese peligro es continuo. El derecho a la interrupción del trabajo es una de las cuestiones que ha tenido un largo debate y suele interpretarse en términos de si el peligro es una circunstancia normal del empleo, como en el caso del personal de extinción de incendios o médicos de urgencias, por ejemplo. En esos casos, suele interpretarse que sólo es posible la interrupción si se ha producido un incremento sensible del riesgo en una situación concreta. En cuanto a si la infección por Covid-19 es una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo cuando se trate de trabajos que conlleven una exposición, incluidos sanitarios y trabajos de laboratorio y otros trabajos que conllevan un riesgo particular de contaminación. En cualquier caso, las personas afectadas por el Covid-19 deberían tener acceso a los productos farmacéuticos necesarios, a hospitalización si es necesaria y a readaptación médica⁸. Con todo, existen lagunas en las normas internacionales sobre las enfermedades profesionales y la protección frente a riesgos biológicos en el lugar de trabajo, en especial en lo que respecta a la regulación de la prevención (OIT, 2020c).

⁸ Recomendación 202 de la OIT sobre los pisos de protección social, de 2012 y Convenios 102 y 130.

Finalmente, se señala que debería existir la posibilidad de atender a un familiar a su cargo (Recomendación 165).

En todo caso, la OIT señala que las normas internacionales son flexibles para adaptarse a nuevas situaciones y, en especial, a casos de fuerza mayor (OIT, 2020c). Por ejemplo, en este sentido, se pueden aplicar excepciones a las horas normales de trabajo con motivo de una situación como la de la pandemia (Recomendación 116 sobre reducción de la duración del trabajo, de 1962) o incluso no considerar trabajo forzoso u obligatorio el que se exija en casos de fuerza mayor incluyendo epidemias (si bien debe limitarse a casos excepcionales, con duración explícita y limitada estrictamente a las exigencias de la situación)⁹

Hay que señalar que el teletrabajo no está cubierto por el momento por las normas internacionales e, incluso, tiene un limitado tratamiento en las normativas nacionales y en la negociación colectiva. Dado que el distanciamiento y las restricciones a la movilidad han sido (y, parcialmente, siguen siendo) consecuencias clave de esta pandemia, no sólo el trabajo, sino también el trabajo a través de plataformas (como Amazon Turkplace, Freelance, etc.) está llamado a ser uno de los aspectos cruciales en el futuro inmediato. En este último caso, es muy posible que las empresas recurran más a este tipo de trabajo. De hecho, los datos del Oxford Internet Institute (Stephany 2020) muestran que, tras un primer momento en el que cayó de manera drástica el recurso a este tipo de trabajo, ha habido una fuerte recuperación de este tipo de empleo, pero afectando de manera dispar entre ocupaciones, con las dedicadas a desarrollo de software creciendo por encima de los meses previos al Covid-19 mientras que las relacionadas con ventas, marketing, contenidos creativos y multimedia todavía por debajo a finales de mayo. Podemos entender las primeras como tareas bien delimitadas y cuya demanda está en alza con el desplazamiento a parte del trabajo a distancia, mientras que las segundas son más bien complementarias del resto de actividades de las empresas que, al experimentar una crisis, pasan a demandar menos de todas las tareas laborales que necesitan, tanto de sus propios trabajadores como de trabajadores externos cuyos servicios se contratan a través de plataformas. Al mismo tiempo, se está produciendo un incremento del número de personas que se registran en estas plataformas para poder ofrecer su trabajo, lo cual significa que este fenómeno emergente de los últimos años se va a consolidar a lo largo

⁹ Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, de 1930, y Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957.

y ancho del mundo y, por tanto, también sus desafíos en términos de las nuevas formas de empleo (Malo, 2018a) y de la internacionalización del mercado de trabajo que suponen (Baldwin, 2019).

Un desafío crucial para las economías emergentes y en desarrollo es el trabajo informal, fuera, casi por definición, de la aplicación directa de las leyes laborales. Como bien se señala en OIT (2020e) el impacto inmediato de la pandemia sobre la economía informal ha sido devastador. Al tratarse de trabajadores fuera del paraguas general de la protección social, medidas como el confinamiento han podido dejar sin medios de vida directos a buena parte de quienes viven en la economía informal. También al encontrarse en general fuera o en los límites de los sistemas de protección social su acceso a los servicios de salud es limitado, con el consiguiente desembolso adicional de recursos para estos trabajadores y sus familias. Además, el cierre de multitud de pequeñas y medianas empresas puede dar lugar a un incremento posterior del tamaño de la economía informal en muchos países, agravando el problema de la falta de resiliencia y el acceso limitado a los servicios de salud y la protección social.

4.3. El papel diálogo social

¿Cuál es el papel del diálogo social en la búsqueda de soluciones y la implementación de políticas ante el Covid-19? Por un lado, cabe decir que “el de siempre”: buscar soluciones a los conflictos de manera acordada por los agentes sociales y el gobierno, atendiendo a las peculiaridades propias del mercado de trabajo, puesto que el trabajo está ineludiblemente unido a los seres humanos que prestan los servicios laborales y todo lo que concierne a las condiciones de dicha prestación afecta profundamente al bienestar y a las condiciones de vida los trabajadores. Por otro lado, las políticas laborales que surgen o se enmarcan en un acuerdo tripartito entre empleadores, trabajadores y gobierno tienen más posibilidades de éxito y de alcanzar sus objetivos que cuando se promulgan sin acuerdo (Rychly, 2011).

El diálogo social, tanto el bipartito en el ámbito de la negociación colectiva como el tripartito, serán esenciales en la discusión de las políticas necesarias, pues hay al menos un aspecto nuevo no cubierto adecuadamente por las normativas internacionales y, presumiblemente, tampoco por las normativas laborales nacionales. Esta cuestión es el teletrabajo, que parece llamado a desempeñar un papel fundamental para que se pueda

mantener una parte importante de la actividad económica, en especial aquella que dependen de la realización de tareas cognitivas en las que la relación social es menos importante. Cuestiones tales como la distribución de los costes de trabajar en el domicilio (conexión a internet, electricidad, ordenadores, impresoras, material de oficina, etc.), el derecho a la desconexión digital y el tiempo de descanso, horas extraordinarias, etc., siguen siendo temas pendientes apenas tratados por la normativa legal ni por la negociación colectiva.

5. Discusión final: El futuro del trabajo a la luz de la pandemia

La manera en que el Covid-19 ha golpeado nuestras vidas ha sido tan rápida e intensa alrededor del mundo que las respuestas de política económica han estado muy centradas en atender la urgencia del confinamiento y sus peores efectos de muy corto plazo. La política de mercado de trabajo no ha sido una excepción, muy centrada, incluso ahora, en frenar despidos y en sostener rentas, combinando ayudas directas a trabajadores y a empresas.

Conforme pasan los meses, sin embargo, se va volviendo más claro que la estrategia de respuesta a los problemas de empleo y de condiciones de trabajo que ha traído la pandemia debe tener en cuenta las tendencias de largo plazo que ya estaban transformando los mercados de trabajo de todos los países del mundo. Los grandes cambios de fondo previos al Covid-19 eran, de forma resumida, dos: la automatización (basada en la digitalización) y la creciente internalización económica a través de la globalización.

Aunque ha habido un fuerte debate en la última década sobre si la automatización llevará a un menor volumen de empleo sustituyendo personas por máquinas (en realidad, diferentes formas de software), a día de hoy parece haber un cierto consenso en que a medio y largo plazo el volumen de empleo no cabe pensar que disminuya, pero que sí que podrían empeorar de manera sustancial las condiciones de trabajo de una parte significativa de los trabajadores, con una tendencia hacia una mayor desigualdad de ingresos a través de su polarización (Hidalgo, 2018; Baldwin, 2019). A este respecto, el Covid-19 podría acelerar este proceso, pues ha creado un incentivo para que las empresas sustituyan trabajadores por máquinas, pues estas, al fin y al cabo, no enferman. También es posible que se utilicen más algunos de los avances de la digitalización, como la

inteligencia artificial, para facilitar que se guarde una mayor distancia física, limitando la interacción social directa sin interrumpir la prestación de servicios o la producción.

En cuanto a la globalización, se trata también de un proceso de muy largo plazo de la economía mundial, previo, por supuesto, a la pandemia. De hecho, a raíz de algunas de las consecuencias económicas y sociales de la anterior crisis financiera, se estaba viendo una cierta resistencia a ampliar la globalización o, incluso, a limitarla con una vuelta a guerras de aranceles a la par que se ha producido un debilitamiento de la Organización Mundial del Comercio (Green, 2019). Con estos antecedentes inmediatos, el impacto de la Covid-19 puede alimentar las tendencias hacia el acortamiento de las cadenas internacionales de producción y la relocalización de una parte de estas actividades hacia las economías desarrolladas. Esto puede tener un grave impacto negativo sobre las economías emergentes y en desarrollo, en especial en las micro, pequeñas y medianas empresas, que tan importantes son en dichos países para generar empleo a nivel local.

Más allá de cambios en las grandes tendencias de fondo de los mercados de trabajo, el Covid-19 ha traído desafíos nuevos, como el teletrabajo. Por lo que respecta al teletrabajo, bien podríamos decir que ha venido impuesto por el confinamiento y ha revelado dos cuestiones. Por un lado, hay toda una serie de tareas que, con pequeñas adaptaciones, podrían realizarse a distancia sin demasiados problemas (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020), como las grandes dificultades que muchas actividades tienen para continuar bajo situaciones de restricciones a la movilidad y distanciamiento. Para el caso de la Unión Europea (UE), Pouliakas y Branka (2020) estiman que el 23% del empleo total de la UE hacen frente a un alto riesgo de disrupción debido a las limitaciones a la proximidad física que ha traído la pandemia y otro 22% adicional hacen frente a un riesgo significativo. Estos riesgos afectan desproporcionadamente más a grupos vulnerables de trabajadores, como mujeres, trabajadores mayores, extranjeros, personas con bajo nivel de estudios, y plantillas de las empresas más pequeñas. A la vez, cabe suponer que estos trabajadores son los que más problemas pueden tener para teletrabajar, debido al tipo de puestos de trabajo que suelen ocupar y a que muchas empresas pequeñas cuentan con menos medios para reorganizar su producción para permitir que el teletrabajo sea una opción factible para muchas de sus tareas. Por tanto, la posible extensión del teletrabajo y el impacto de las restricciones a la proximidad física pueden crear una vía para que colectivos de trabajadores ya vulnerables profundicen en su situación. Es en este sentido, la extensión del empleo informal puede ser una nueva fuente de debilidad para el empleo

en los países emergentes y en desarrollo, pues buena parte de él tiene lugar en micro y pequeñas empresas basadas en la proximidad física al cliente y es el medio a través del cual muchos trabajadores en situación de desventaja obtienen sus ingresos.

Una opción que ha cobrado nuevo atractivo para las empresas y que, conceptualmente, está próxima al teletrabajo, es el trabajo a través de plataformas. Este tipo de trabajo consiste en desarrollar tareas muy específicas contratadas a través de plataformas digitales, con lo que empresas contratantes y trabajadores pueden estar no meramente alejados entre sí, sino incluso en diferentes países; tanto es así, que algunos han denominado a estos trabajadores como telemigrantes (Baldwin, 2019). Estas plataformas forman parte de los retos del futuro del trabajo previos a la pandemia; por tanto, su ampliación puede aumentar la ventaja de oportunidad para optar a mejores sueldos a parte de la mano de obra cualificada de países emergentes y en desarrollo, pero, a la vez, colaborar en la precariedad laboral, al no estar dentro con claridad de los esquemas tradicionales de protección social (Malo, 2018a). A la vez, todos los problemas descritos arriba para el teletrabajo confluyen en el trabajo a través de plataformas, por lo que cabría pensar en dar el mismo tipo de soluciones, dado que para el trabajador y sus condiciones de vida y trabajo pueden tener un impacto no muy diferente.

Aparte de las opciones de urgencia que ya se han discutido a lo largo del artículo, los cambios de cara al futuro que trae la Covid-19 pasan por un reforzamiento de los suelos de protección social a lo largo y ancho del mundo. Este reforzamiento debe hacerse como parte de la política de mercado de trabajo, puesto que existe amplia evidencia previa de que estas iniciativas son más efectivas cuando están integradas con diferentes políticas activas de mercado de trabajo, en especial en los países emergentes y en desarrollo (Malo, 2018b). En las economías desarrolladas, tal vez el mayor riesgo es que la evolución de los mercados de trabajo promueva un mayor uso de las nuevas formas de empleo, más ligadas a la precariedad (Malo, 2018a). Por tanto, la renovación y reestructuración de los servicios públicos de empleo y de las políticas de sostenimiento de rentas (como prestaciones por desempleo o como ingresos mínimos) están llamadas a tener un papel importante en los próximos años.

En cualquier caso, la nueva normalidad debería entenderse para el futuro del trabajo como un horizonte para las políticas laborales en el que no empeoren las condiciones de trabajo y en el que las políticas dirigidas al mercado de trabajo no tengan la consideración de secundarias en relación con la política macroeconómica general. El trabajo decente no es

un subproducto necesario de un mayor crecimiento, sino que es algo que debe ser buscado conscientemente mediante las políticas, la negociación colectiva y el diálogo social tripartito.

6. Bibliografía

Andrés, J. y Doménech, R. (2020). *La era de la disrupción digital. Empleo, desigualdad y bienestar social ante las nuevas tecnologías globales*. Ediciones Deusto.

Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval*. Oxford University Press

Baldwin, R. y Tomiura, E. (2020). “Thinking ahead about the trade impact of Covid-19”, capítulo 5 en R. Baldwin y B. Weder di Mauro (eds.), *Economics in the Time of Covid-19*, CEPR Press, 59-71.

Barrientos, A. y Hulme, D. (2009). “Social protection for the poor and the poorest in developing countries: Reflections on a quiet revolution”, *Oxford Development Studies*, 37(4), 439–456.

Belzunegui-Eraso, A. y Erro-Garcés, A. (2020). “Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis”. *Sustainability* 12(9). Enlace: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662/htm>

Blyth, M. (2014). *Austeridad. Historia de una idea peligrosa*. Editorial Crítica.

Born, B., Dietrich, A. y Müller, G. (2020), “The lockdown effect: A counterfactual for Sweden”, CEPR Discussion Paper 14744.

Bram, J. y Deitz, R. (2020). “The Coronavirus Shock Looks More like a Natural Disaster than a Cyclical Downturn,” Federal Reserve Bank of New York Liberty Street Economics, 10 de abril de 2020. Enlace: <https://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2020/04/the-coronavirus-shock-looks-more-like-a-natural-disaster-than-a-cyclical-downturn.html>.

Cavallo, E (2020). “Qué podemos aprender de los desastres naturales para la salida de la pandemia”. Blog del IADB. 16 de julio de 2020. Enlace: <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/que-podemos-aprender-de-los-desastres-naturales-para-la-salida-de-la-pandemia/>

- Cavallo, E. Galiani, S., Noy, I., Pantano, J. (2013). “Catastrophic Natural Disasters and Economic Growth”, *Review of Economics and Statistics* 95(5), 1549-1561.
- Cochrane, J.H. (2020). “Coronavirus monetary policy”, capítulo 12 en R. Baldwin y B. Weder di Mauro (eds.), *Economics in the Time of Covid-19*, CEPR Press, 105-108.
- Escudero, V., Khatiwada, S., y Malo, M.Á. (2013). “How to shift to a more equitable and job-friendly economic path”, capítulo 5 en *World of Work Report 2013. Repairing the economic and social fabric*. OIT, Ginebra, 101-116.
- Esper, T. (2020). “Supply Chain Management Amid the Coronavirus Pandemic”. *Journal of Public Policy & Marketing*, 1-2 (forthcoming).
- Ghai, D. (2003). “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. *Revista Internacional del Trabajo* 122(2), 125-160.
- Giupponi, G. y Landais, C. (2020). “Building effective short-time work schemes for the Covid-19”. Blog de VoxEU, 1 de abril 2020, CEPR. Enlace: <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis>
- Green, J. (2019). *Is Globalization Over?* Wiley.
- Hidalgo, M.A. (2018). *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*. Ediciones Deusto.
- Ivanov, D. (2020). “Predicting the impacts of epidemic outbreaks on global supply chains: A simulation-based analysis on the coronavirus outbreak (Covid-19/SARS-CoV-2) case”. *Transportation Research Part E*, 136, 101922
- Keogh-Brown, M R, S Wren-Lewis, W J Edmunds, P Beutels and R D Smith (2010), “The possible macroeconomic impact on the UK of an influenza pandemic”. *Health Economics* 19(11), 1345-1360.
- Makridis, C. y Wang, T. (2020), “Learning from Friends in a Pandemic: Social Networks and the Macroeconomic Response of Consumption”. *Covid Economics* 21 (22 de mayo de 2020), 100-133.
- Malo, M.Á. (2018a). “Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales”. *Papeles de Economía Española*, 156, 146-158.
- Malo, M.Á. (2018b). Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence. ILO Research Papers Series, N° 8. Enlace:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_650075.pdf

OIT (2020a). Observatorio de la OIT: La Covid-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición (30 de junio de 2020). Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

OIT (2020b). Social Protection responses to the Covid-19 pandemic in developing countries: Strengthening resilience by building universal social protection. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_744612.pdf

OIT (2020c). Las normas de la OIT y la Covid-19 (coronavirus). Versión 2.1, de 29 de mayo de 2020. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

OIT (2020d). A policy framework for tackling the economic and social impact of the Covid-19 crisis. Policy brief. Mayo de 2020. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf

OIT (2020e). Covid-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges. ILO brief, mayo de 2020. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf

OIT (2020f). Macro policy options to stimulate pandemic-hit economies. ILO Brief, 30 de julio de 2020. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_752121.pdf

OMC (2020). Helping MSMEs Navigate the Covid-19 Crisis. Nota informativa de la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio, 3 de junio de 2020. Enlace: https://www.wto.org/english/tratop_e/covid19_e/msmes_report_e.pdf

Pouliakas, K. y Branka, J. (2020). EU Jobs at Highest Risk of Covid-19 Social Distancing. Is the pandemic exacerbating the labour market divide? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. CEDEFOP Working Paper N° 1.

Rychly, L. (2011). “Coping with Crises: Easing the Burden of Macroeconomic and Structural Adjustments through Social Dialogue”, capítulo 9 en I. Islam y S. Verick (eds.),

From the Great Recession to Labour Market Recovery. Issues, Evidence and Policy Options, Palgrave – McMillan, 227-251.

Sagan, A. y Schüller, C. (2020). “Covid-19 and labour law in Germany”. *European Labour Law Journal* 11(3), 292-297.

Stephany, F. (2020a). “Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of Covid-19”. *Journal of Economic and Social Geography* (de próxima publicación).