

Resumen

El objetivo de este artículo consiste en examinar los efectos que la pandemia del COVID-19 generó sobre el mercado de trabajo español en 2020-2021. Para ello, se revisan las medidas de restricción a la actividad económica que se adoptaron en España al comienzo del período de confinamiento; se examina el efecto que dichas medidas produjeron sobre el empleo y el paro; y se analizan dos mecanismos (el trabajo a distancia y los programas de reparto del tiempo de trabajo) que se emplearon para responder a la perturbación económica generada por el COVID-19 y las medidas de «hibernación» de la economía y reducir su impacto negativo sobre el empleo y el paro.

Palabras clave: empleo, paro, COVID-19, trabajo a distancia, programas de reparto del trabajo.

Abstract

The purpose of this article is to examine the effects that the COVID-19 pandemic generated on the Spanish labor market in 2020-2021. To do this, the measures to restrict economic activity that were adopted in Spain at the beginning of the confinement period are reviewed; the effect that these measures produced on employment and unemployment is examined; and two mechanisms are analyzed (telework and short-time work programmes) that were used to respond to the economic disturbance generated by COVID-19 and the «hibernation» measures of the economy and reduce their negative impact on employment and unemployment.

Keywords: employment, unemployment, COVID-19, telework, short-time work programmes.

JEL classification: J20, J38, J60.

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

Carlos GARCÍA-SERRANO

Universidad de Alcalá

I. INTRODUCCIÓN

CUANDO se empezó a escribir este artículo, se acababan de cumplir dos años de las primeras medidas de confinamiento estricto adoptadas por los Gobiernos de los países europeos tras varias semanas de aumentos continuos de los contagios y las muertes causadas por el coronavirus (COVID-19). Como se sabe, el virus hizo su aparición en China en diciembre de 2019, se extendió por el resto del mundo a partir de comienzos de 2020 y dio lugar a la «hibernación» de la economía en gran parte de los países desarrollados durante los meses de la primavera de 2020. Entre los países europeos, Italia fue el primero en introducir medidas drásticas para reducir la movilidad individual con el fin de frenar la difusión del COVID-19 (las primeras medidas impuestas por las autoridades centrales se adoptaron el 8 de marzo, centrándose en 26 provincias; se impusieron medidas adicionales a nivel nacional un día después). Los países adoptaron estrategias sanitarias diferentes para hacer frente a la etapa inicial de la pandemia: más restrictivas en Italia, Francia, España y Reino Unido, por ejemplo; menos restrictivas en Suecia y Polonia (Webb et al., 2021). En cualquier caso, en las semanas siguientes, todos los Gobiernos pusieron en marcha distintos tipos de medidas dirigidas

a ayudar tanto a las empresas como a los trabajadores y los hogares (una panorámica de estas medidas, tanto nacionales como europeas, puede encontrarse en Eurofound, 2020a) (1).

En el caso español, además, hay que añadir otros cambios, algunos de naturaleza normativa y otros vinculados al acuerdo social entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, que se han producido en el ámbito laboral en los últimos dos-tres años, que han interactuado con los efectos de la crisis sanitaria y las restricciones a la actividad económica: los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) de la pandemia (con seis modificaciones y prórrogas fruto del diálogo social); las leyes de trabajo a distancia y de garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley 10/2021, de 9 de julio, y Ley 12/2021, de 28 de septiembre, respectivamente); las subidas del salario mínimo interprofesional (que lo han situado en enero de 2022 en 1.000 euros mensuales en 14 pagas) y de las cotizaciones sociales; y, para finalizar, la reforma laboral (Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Desde el momento en que el contagio empezó a ser importante y se extendió por muchos países y, sobre todo, cuando

los Gobiernos comenzaron a adoptar medidas restrictivas y decretaron el cierre parcial de la economía, surgieron una gran cantidad de trabajos (eminentemente empíricos) que trataron de examinar los impactos de la pandemia sobre diversos ámbitos de la realidad social y económica, así como estimar los efectos sobre el empleo y el paro que podrían producir las medidas adoptadas.

Algunos de estos trabajos aparecieron en marzo-abril de 2020 y muchos otros en los meses siguientes. Por ejemplo, el 11 y el 18 de marzo se publicaron dos libros electrónicos que fueron las primeras publicaciones económicas sobre la pandemia (Baldwin y Weder di Mauro, 2020a, 2020b) (2). Para dar una idea de la rapidez con la que los economistas (y otros científicos sociales) se volcaron en el análisis de la pandemia, cabe mencionar que se creó en tiempo récord una revista académica (*Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*) cuyo objetivo explícito era difundir rápidamente los trabajos de investigación sobre la epidemia de COVID-19 en diversas áreas de la economía (Wyplosz, 2020) (3). Muchos autores han empleado bases de datos «tradicionales» para analizar diferentes cuestiones, pero otros han utilizado datos *online* para examinarlas en tiempo real (Adams-Prassl *et al.*, 2020; Forsythe *et al.*, 2020; Hensvik, Le Barbanchon y Rathelot, 2021; Brodeur *et al.*, 2021). Además, algunas organizaciones y centros/grupos de investigación administraron encuestas para recoger información de manera inmediata y examinar el impacto que la pandemia estaba teniendo en el empleo, las condiciones laborales y el bienestar de los

trabajadores (Eurofound, 2020b) (4) (5).

El volumen de trabajos realizados desde marzo de 2020 es inmenso, abarcando cuestiones relacionadas, sobre todo, con la salud (Banks y Xiaowei, 2020; Cechini *et al.*, 2021) y movilidad (Pullano *et al.*, 2020; Barrios *et al.*, 2021; Caselli, Fracasso y Scicchitano, 2022), pero también macroeconomía, finanzas, economía política, hacienda pública, etc. Centrándonos en el caso del mercado de trabajo, y sin ánimo de ser exhaustivos, hay estudios que han examinado aspectos vinculados con horas de trabajo y salarios (Adams-Prassl *et al.*, 2020; Von Gaudecker *et al.*, 2020), trabajo a distancia (Brynjolfsson *et al.*, 2020; Boeri, Caiumi y Paccagnella, 2020; Dingel y Neiman, 2020; Alipour, Falck y Schüller, 2020; Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), desigualdad (Sevilla y Smith, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hupkau y Petrongolo, 2020; Seiz, 2021), desempleo y búsqueda de empleo (Chodorow-Reich y Coglianesi, 2021; Hensvik, Le Barbanchon y Rathelot, 2021), y satisfacción y bienestar (Hamermesh, 2020; Möhring *et al.*, 2021; Grimes, 2022), entre otros.

El objetivo de este artículo consiste en examinar los efectos que la pandemia del COVID-19 generó sobre el mercado de trabajo español en los dos años que van desde el comienzo de los primeros casos y el establecimiento del confinamiento y el cierre de una parte de las actividades económicas a partir de mediados de marzo de 2020 hasta la recuperación de unos niveles de actividad social y económica cercanos a la situación normal previa a la crisis sanitaria a finales de 2021.

El artículo se estructura de la siguiente forma. En la sección segunda, se revisan las medidas de restricción a la actividad económica que se adoptaron en España al comienzo del período de confinamiento (marzo y abril de 2020), que se fueron relajando con mayor o menor intensidad en los meses siguientes. En la sección tercera, se examina el efecto que dichas medidas produjeron sobre la actividad productiva y, por tanto, sobre el empleo y el paro. Se utilizan para ello los datos procedentes de la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat), para comparar el caso español con el de otros países, sobre todo europeos, y de la *Encuesta de población activa (EPA)*, para examinar en detalle los cambios acaecidos en el mercado de trabajo español. En la sección cuarta, se analizan dos mecanismos (el trabajo a distancia y los programas de reparto del tiempo de trabajo, es decir, los ERTE) que se emplearon para responder a la perturbación económica generada por el COVID-19 y las medidas de «hibernación» de la economía y reducir su impacto negativo sobre el empleo y el paro. Finalmente, en la última sección se ofrece un resumen con las principales conclusiones del artículo.

II. MEDIDAS: DEL CIERRE DE LA ECONOMÍA A LA RECUPERACIÓN PAULATINA

Después de Asia, Europa fue la segunda región del mundo más afectada por la pandemia de coronavirus en los primeros meses del año 2020. A medida que el número de casos se fue extendiendo, amenazando con colapsar muchos sistemas sanitarios, la mayoría de los países

Europeos adoptaron medidas sin precedentes para restringir las libertades personales y la actividad económica, con el fin de reducir el contacto entre las personas y así detener la propagación del virus. Estas medidas fueron en general similares, pero variaron en algunos aspectos importantes, como la dureza del confinamiento o, en menor medida, los sectores que se consideraban esenciales y, por tanto, se salvaban del confinamiento y las restricciones a la actividad.

En el caso de España, las medidas adoptadas se concretaron en una serie de decretos que establecieron, en primer lugar, el estado de alarma, el confinamiento, las restricciones a la movilidad y la limitación de la actividad productiva a los servicios esenciales. Durante este período, la economía en su conjunto y el mercado de trabajo entraron en un estado de «hibernación», durante el cual se paró una parte de la actividad económica, provocando la consecuente caída de la demanda interna (por la caída del consumo, pero también de la inversión y las exportaciones) junto con la drástica reducción (o desaparición) de la producción nacional de actividades no esenciales.

El Gobierno español declaró el estado de emergencia el 14 de marzo de 2020 y, entre otras medidas, impuso restricciones a la libre circulación de personas y declaró el cierre de comercios, bares y restaurantes, colegios y universidades, y otros establecimientos, excepto los servicios esenciales. El 30 de marzo, el Gobierno ordenó un endurecimiento de las medidas de confinamiento y decretó que todas las actividades no esenciales cesaran hasta el 9 de abril. En general,

desde el 15 de marzo hasta principios de mayo, España permaneció bajo el confinamiento más estricto de la Unión Europea, durando hasta la medianoche del 20 de junio de 2020 (6).

España, al igual que otros países europeos, reguló el confinamiento productivo identificando actividades esenciales, ampliamente relacionadas con la satisfacción de necesidades fundamentales (salud, alimentación, seguridad, educación y servicios administrativos), dando instrucciones a las empresas a las que se les permitía operar para cumplir con sus actividades productivas siguiendo estrictos requisitos de salud y seguridad para sus empleados, incluido el uso de equipos de protección (máscaras y guantes) y el mantenimiento del distanciamiento social también en el lugar de trabajo. La aplicación de los decretos durante esas semanas de la primavera del año 2020 no estuvo exenta de problemas.

En primer lugar, no todas las actividades económicas clasificadas como no esenciales se cerraron por la fuerza de acuerdo con los decretos. En general, se permitió que algunas actividades no esenciales continuasen operando si se cumplían estrictos requisitos de salud y seguridad y si se consideraba que no había una amenaza significativa para la salud pública. Por ejemplo, muchos sectores manufactureros no esenciales pudieron abrir en esas condiciones. Por el contrario, algunas actividades económicas no solo se consideraron no esenciales, sino específicamente problemáticas porque implicaban un alto grado de interacción social con el público: estas actividades se cerraron en la mayoría de los casos de manera explícita y forzosa.

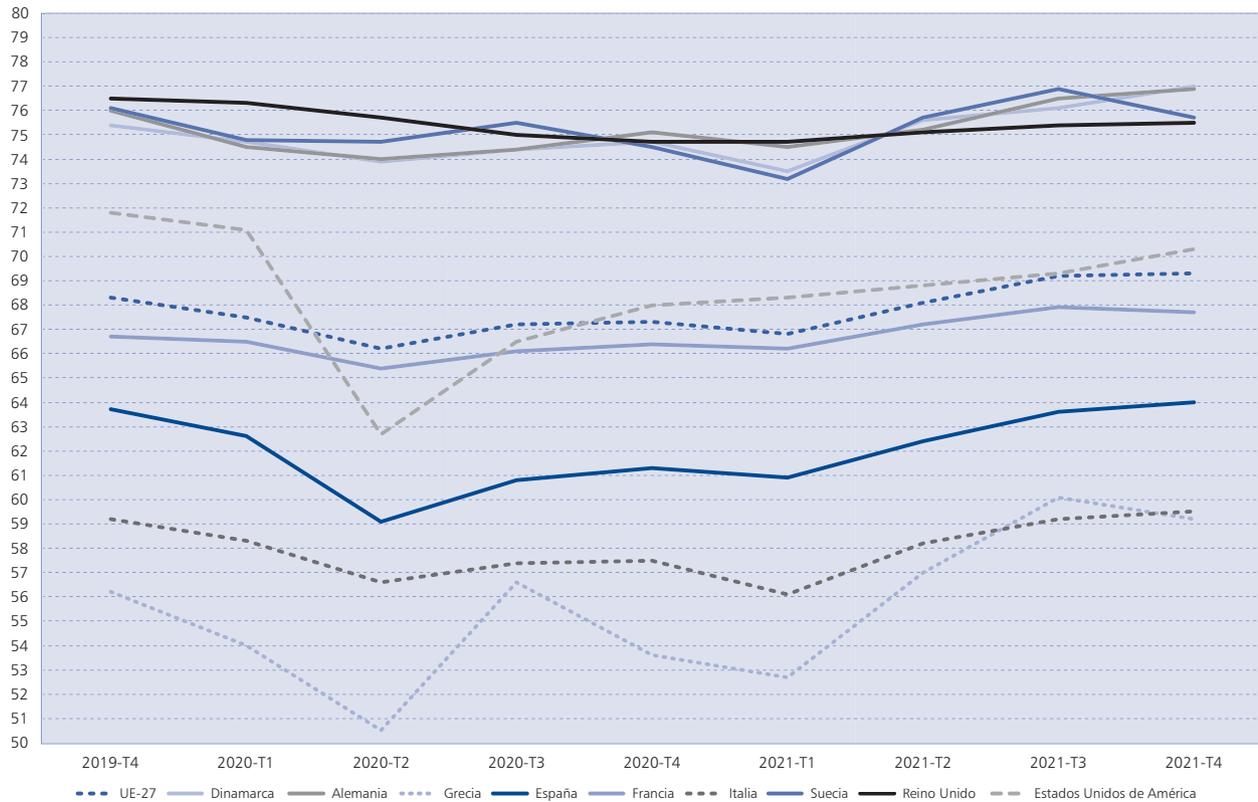
En segundo lugar, España, como la mayoría de los países europeos, regularon el confinamiento productivo enumerando los sectores considerados esenciales o explícitamente no autorizados a operar. En economías con prácticas de subcontratación extensas y cadenas de valor complejas, como España, esto podía implicar que parte de la cadena se interrumpiese si un productor que suministra a un sector esencial no pudiese operar, por ejemplo. Por esta razón, una empresa que se declarase proveedora de una actividad esencial podría seguir operando, aunque no se tratase de un sector esencial. Esto significa que la enumeración de sectores que son esenciales o no, autorizados a operar o no, podía dar lugar a una estimación poco precisa de sus efectos porque podía haber muchas excepciones en la práctica.

En tercer lugar, el problema de las cadenas de valor se complica por el grado de integración transfronteriza del mercado tanto a nivel europeo como internacional, lo cual genera un impacto en la producción, especialmente para los bienes intermedios. Por ejemplo, una empresa de un sector al que se le permite operar en un país, pero que produce principalmente bienes intermedios para un sector al que no se le permite operar en otro país, podía verse obligada en la práctica a cerrar, y viceversa.

Por último, las medidas de confinamiento impuestas a los ciudadanos (restricciones de las libertades personales) también podían tener un impacto significativo en la demanda final, obligando a cerrar a empresas a las que se les permitía operar, pero sin tener ninguna actividad real.

GRÁFICO 1
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO (POBLACIÓN DE 15-65 AÑOS) DE PAÍSES SELECCIONADOS (2007-2021)
 (CONTINUACIÓN)

Panel (b): 2019-2021



Fuentes: Eurostat, UK Office for National Statistics y US Bureau of Labor Statistics.

se ofrecen sin ajustar estacionalmente o por efecto calendario. El panel (a) muestra dicha evolución en el período temporal que va desde el primer trimestre de 2007 hasta el tercer trimestre de 2021, mientras que el panel (b) se centra en el período pandémico desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el cuarto trimestre de 2021.

La información referida al período más largo (panel [a]) permite adoptar una perspectiva de largo plazo, al poner en contexto los efectos de la crisis del COVID-19 con los producidos por la Gran Recesión (que comenzó en

2008) y la recuperación económica posterior. Los datos muestran una clara agrupación de los países seleccionados. Por un lado, se encuentra el grupo formado por Dinamarca, Suecia, Reino Unido, EE. UU. y Alemania, países que tenían elevadas tasas de empleo (cerca de 70 por 100 o por encima de esa cifra) antes de la Gran Recesión. Tanto Suecia como Reino Unido habían recuperado la tasa de empleo previa a la crisis a la altura de 2013, mientras que Alemania ni siquiera la había perdido, puesto que su tasa de empleo creció casi ininterrumpidamente. Ni EE. UU. ni, sobre todo, Dinamarca ha-

bían logrado alcanzar todavía a principios de 2019 las tasas de empleo del año 2007.

Por otro lado, España y Francia tenían unas tasas de empleo en 2007 situadas en torno a la media de la UE-27 (alrededor del 65 por 100). Mientras Francia mantuvo su tasa de empleo bastante estable en torno a esa cifra hasta 2016 para luego aumentarla ligeramente, España sufrió una caída drástica, de unos 12 puntos porcentuales (p. p.), desde el 66 por 100 a mediados de 2007 hasta el 54 por 100 a principios de 2013. La recuperación posterior no había con-

seguido situar la tasa de empleo española en cifras similares a las de 2007 todavía a la altura del año 2019. Finalmente, Italia y Grecia poseían las tasas de empleo más bajas de todos los países considerados. La evolución de Italia fue muy similar a la de España, pero con una caída y una subida de menor intensidad, alcanzando en 2019 los niveles previos a la Gran Recesión, mientras que Grecia es el país donde el desplome de la tasa de empleo como consecuencia de la crisis fue mayor (unos 14 p. p.), sin que la recuperación posterior la llevase a los niveles precrisis.

Centrándonos en el período pandémico, los datos sugieren que el comportamiento del mercado de trabajo de los países analizados fue diverso (véanse el panel (b) del gráfico 1 y la cuarta columna del cuadro n.º 1). Es cierto que todos ellos sufrieron caídas de sus tasas de empleo a partir del cuarto trimestre de 2019, pero la intensidad y la duración de las reducciones varió de manera considerable.

En general, las disminuciones más suaves y menos prolongadas se dieron entre los países con tasas de empleo medias-altas en comparación con los países con tasas de empleo medias-bajas. Cuando se consideran los efectos del COVID-19 durante los dos primeros trimestres del año 2020 (se comparan el cuarto trimestre de 2019 y el segundo de 2020), la reducción de las tasas de empleo en el conjunto de la UE-27 fue de 2,1 p. p., siendo menor en Francia (-1,3 p. p.), Suecia (-1,4 p. p.), Dinamarca (-1,5 p. p.) y Alemania (-2,0), así como en Reino Unido (-0,9 p. p.), en comparación con Italia (-2,6 p. p.), España (-4,6 p. p.) y Grecia (-5,7 p. p.). El caso más diferente fue el de EE. UU., país que registró una caída de -9,1 p. p., alejada de las disminuciones registradas tanto por el primer grupo de países como por el segundo. Con todo, las reducciones registradas en el muy corto plazo en los países europeos (y en España) han sido mucho menores que las estimaciones realizadas en diversos estudios durante los

primeros meses del año 2020 y, sobre todo, durante el período de confinamiento.

La ordenación de los países se mantiene cuando se considera un período más amplio: en concreto, el primer año tras la aparición de los primeros casos del virus, es decir, se comparan el cuarto trimestre de 2019 y el primero de 2021 (véase la quinta columna del cuadro n.º 1). Así, la disminución media de las tasas de empleo en la UE-27 fue de -1,5 p. p., siendo mayor en España (-2,8 p. p.), Italia (-3,1 p. p.) y Grecia y EE. UU. (-3,5 p. p.), con Suecia (-2,9 p. p.) acercándose a estos registros. A finales del 2021, es decir, dos años después del inicio de la pandemia (columna sexta del cuadro), los países de la UE ya habían recuperado completamente las tasas de empleo previas a dicho comienzo (la media del conjunto se situaba 1 p. p. por encima de la tasa correspondiente al cuarto trimestre de 2019), con Grecia y Dinamarca liderando la recuperación y España, Italia y Suecia en la cola,

CUADRO N.º 1

VARIACIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO (POBLACIÓN DE 15-65 AÑOS) DE VARIOS PAÍSES EUROPEOS DURANTE DIFERENTES PERÍODOS DE LA GRAN RECESIÓN Y LA PANDEMIA DEL COVID-19

	GRAN RECESIÓN			COVID-19		
	T3-2008 / T1-2009	T3-2008 / T4-2009	T3-2008 / T3-2010	T4-2019 / T2-2020	T4-2019 / T1-2021	T4-2019 / T4-2021
	2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES	2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES
UE-27	-1,9	-2,1	-1,6	-2,1	-1,5	1,0
Dinamarca	-2,6	-5,0	-4,5	-1,5	-1,9	1,6
Alemania	-0,9	0,5	1,0	-2,0	-1,5	0,9
Grecia	-1,2	-1,5	-2,5	-5,7	-3,5	3,0
España	-4,1	-5,4	-5,4	-4,6	-2,8	0,3
Francia	-1,3	-1,8	-0,8	-1,3	-0,5	1,0
Italia	-1,6	-1,9	-2,3	-2,6	-3,1	0,3
Suecia	-3,8	-4,4	-2,1	-1,4	-2,9	-0,4
Reino Unido	-0,7	-1,8	-1,7	-0,8	-1,8	-1,0
EE. UU.	-3,1	-4,4	-4,0	-9,1	-3,5	-1,5

Fuentes: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, UK Office for National Statistics y US Bureau of Labor Statistics.

aunque por delante del Reino Unido y EE. UU.

Una cuestión interesante consiste en comparar las caídas observadas durante el período pandémico con las que se dieron durante el comienzo de la Gran Recesión, para períodos de igual duración. Eso se hace en el cuadro n.º 1. El trimestre elegido como comienzo de los efectos laborales de la Gran Recesión es el tercero de 2008, que es cuando se alcanzó la tasa de empleo más alta en la UE-27. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, a diferencia de la pandemia del COVID-19, los efectos sobre el empleo de la crisis financiera y económica que empezó en 2007-2008 se dejaron sentir en momentos distintos entre los países, como consecuencia de su diferente exposición a los problemas de los sectores financiero, bancario e inmobiliario, diferentes estructuras productivas y sectoriales y diferentes características institucionales del mercado de trabajo.

Con estas limitaciones, los datos del cuadro muestran que la reducción de la tasa de empleo en el conjunto de la UE fue similar entre el tercer trimestre de 2008 y el primero de 2009 y entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo de 2020 (-1,9 por 100 vs. -2,1 por 100), aunque con diferente grado de intensidad según los países. Por ejemplo, en Dinamarca o Suecia los impactos iniciales fueron mayores que la media en la Gran Recesión en comparación con el período pandémico, mientras que España fue el país europeo de los seleccionados con una reducción mayor al comienzo de la Gran Recesión y de una intensidad similar a la del inicio del período pandémico. Por otro lado, lo que resulta evidente es

que el impacto de la Gran Recesión se dejó sentir de manera muy prolongada en el mercado laboral de los países europeos: dos años después del «comienzo» de la recesión la reducción de las tasas de empleo de todos los países (excepto Alemania) era similar o superior a la observada en los primeros dos trimestres. Esto es algo que no ha sucedido con el COVID-19 (7).

2. Efectos sobre el empleo por rama de actividad

El elemento distintivo de la crisis económica y de empleo generada por la pandemia está constituido por el hecho de que, tratándose de una perturbación de naturaleza exógena, dio lugar a efectos desiguales en el mercado de trabajo debido a las decisiones adoptadas por los Gobiernos de los diferentes países en relación con la «hibernación» de la actividad económica y el cierre (total, parcial o nulo) de las empresas según su pertenencia a los distintos sectores productivos. En ese sentido, el principal atributo laboral que debe examinarse a la hora de analizar la evolución del empleo en el período pandémico es la rama de actividad de la empresa en la que estaban ocupados los trabajadores, puesto que los puestos de trabajo afectados o no por las restricciones fueron aquellos definidos por la rama de la empresa en que se desarrollaban, con las limitaciones comentadas en la sección dos.

El cuadro n.º 2 ofrece la evolución del empleo en España según la rama de actividad económica en el período que va desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el cuarto trimestre de 2021, distinguiendo tres subperíodos. Los datos proceden de la EPA. En términos absolutos,

la enorme caída de la ocupación (casi 1,4 millones) que se produjo en la primera mitad del año 2020 (en realidad, entre mediados de marzo y junio) se concentró en «Hostelería» (327.000), «Comercio» (254.000), «Construcción» (115.000), «Industria manufacturera» (113.000) y «Servicio doméstico» (98.000): 906.000 puestos de trabajo que equivalen a dos tercios de la reducción total.

En términos relativos, la rama que perdió más empleo fue «Hostelería» (un 19,3 por 100), seguida de «Servicio doméstico» y «Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento» (casi un 17 por 100) y de «Construcción», «Transporte y almacenamiento», «Comercio y reparación» y «Actividades administrativas y servicios auxiliares» (un 8-9 por 100). En el sector primario y secundario («Agricultura y pesca», «Industria manufacturera» y «Suministro de energía y agua»), las pérdidas se situaron en torno al 4-5 por 100. Hubo algunas ramas en que el empleo apenas se redujo, se mantuvo o incluso aumentó: «Industria extractiva», «Actividades sanitarias» y aquellas relacionadas fundamentalmente con servicios a empresas («Información y comunicaciones», «Actividades inmobiliarias», «Actividades profesionales, científicas y técnicas» y «Actividades financieras y de seguros»).

El análisis de los datos permite comprobar que las pérdidas de empleo fueron mayores en aquellos sectores definidos como no esenciales, explícitamente cerrados según los decretos de confinamiento y que no podían seguir funcionando a través del teletrabajo: hoteles, restaurantes y alojamientos, agencias de viajes

CUADRO N.º 2

VARIACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA POR RAMAS DE ACTIVIDAD DURANTE DIFERENTES PERÍODOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

	NIVEL (en miles)		VARIACIÓN ABSOLUTA (en miles)			ÍNDICE (T4-2019=100)		
	T4-2019	T4-19 / T2-20	T4-19 / T1-21	T4-19 / T4-21	T2-2020	T1-2021	T4-2021	
		2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES	2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES	
Total	19.967	-1.360	-760	218	93,2	96,2	101,1	
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	794	-31	4	46	96,2	100,5	105,8	
B Industrias extractivas	32	2	0	-2	105,6	101,2	94,1	
C Industria manufacturera	2.495	-113	-134	-6	95,5	94,6	99,8	
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	90	-4	4	1	96,0	104,3	101,2	
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	146	-7	8	8	95,5	105,4	105,7	
F Construcción	1.284	-115	-22	2	91,1	98,3	100,2	
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.140	-254	-192	-150	91,9	93,9	95,2	
H Transporte y almacenamiento	1.051	-93	-42	27	91,1	96,0	102,6	
I Hostelería	1.693	-327	-461	-177	80,7	72,8	89,6	
J Información y comunicaciones	606	17	22	103	102,8	103,6	117,0	
K Actividades financieras y de seguros	435	-10	49	63	97,8	111,2	114,5	
L Actividades inmobiliarias	149	-1	15	6	99,1	109,9	104,0	
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.037	-16	51	77	98,4	104,9	107,4	
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.054	-80	-56	45	92,4	94,7	104,2	
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.354	-40	1	7	97,0	100,1	100,5	
P Educación	1.376	-84	75	119	93,9	105,4	108,7	
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.746	-19	59	150	98,9	103,4	108,6	
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	414	-68	-84	-14	83,7	79,6	96,6	
S Otros servicios	489	-23	-38	-29	95,3	92,2	94,0	
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	581	-98	-24	-62	83,2	95,8	89,4	

Nota: Se ha excluido la rama U «Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales» por su gran variabilidad trimestral debido al reducido volumen de su empleo (1,9 miles, en el cuarto trimestre de 2019).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

y servicios de ocio y recreativos. También hubo pérdidas importantes en ramas que en su mayoría eran no esenciales, estaban inactivas y realizaban actividades

no susceptibles de ser realizadas a distancia: la mayoría de la fabricación de bienes que no se consideraron esenciales, así como algunas actividades relacionadas

con el manejo de máquinas y la construcción. Estas actividades generalmente no implican una interacción directa con clientes, por lo que en situaciones de confina-

miento se les permitía funcionar (bajo condiciones estrictas). En el extremo opuesto se encontraban los sectores esenciales y plenamente activos, que incluían principalmente la producción de alimentos, los servicios públicos, la salud y todas las demás ramas identificadas como esenciales (y consideradas como «plenamente activas»), más aquellos que estaban activos, pero a través del teletrabajo, como el caso de la educación, la mayor parte de la Administración Pública, las finanzas, los seguros y las telecomunicaciones (también las actividades profesionales, científicas y técnicas, aunque se consideraban explícitamente como no esenciales, puesto que la mayor parte del empleo en este sector

se podría mantener incluso en confinamiento estricto, pero con teletrabajo).

El levantamiento del confinamiento, junto con el mantenimiento de las restricciones en algunas ramas, hizo que la evolución sectorial del empleo en los meses siguientes divergiera de manera importante. A la vez que había ramas que a finales de 2020 o principios de 2021 ya habían superado el nivel de ocupación que tenían un año antes, otras habían continuado perdiendo empleo. Entre estas últimas se encontraban dos especialmente afectadas por las restricciones a la movilidad y el contacto social, que son las que más han sufrido los efectos de

la pandemia hasta la vuelta a la plena normalidad, estando cerradas totalmente al principio, funcionando parcialmente después y sufriendo una demanda muy débil debido a la continua preocupación de los consumidores: «Hostelería» y «Actividades artísticas», con un 27,2 por 100 y un 20,4 por 100 menos de efectivos trabajando en el primer trimestre de 2021 en comparación con el cuarto trimestre de 2019.

3. Efectos sobre el empleo según características

Además de la rama de actividad, otras características relevantes de los puestos de trabajo que hay que examinar para evaluar el impacto de la pandemia sobre

CUADRO N.º 3

VARIACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA POR OCUPACIÓN DURANTE DIFERENTES PERÍODOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

	NIVEL (en miles)		VARIACIÓN ABSOLUTA (en miles)			ÍNDICE (T4-2019=100)		
	T4-2019	T4-19 / T2-20	T4-19 / T1-21	T4-19 / T4-21	T2-2020	T1-2021	T4-2021	
		2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES	2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES	
Total	19.967	-1.360	-760	218	93,2	96,2	101,1	
1 Directores y gerentes	769	-16	11	74	97,9	101,4	109,7	
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.738	-67	42	232	98,2	101,1	106,2	
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.187	-59	82	153	97,3	103,7	107,0	
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.083	-134	-42	40	93,6	98,0	101,9	
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.409	-508	-482	-237	88,5	89,1	94,6	
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	428	-11	8	23	97,4	101,8	105,5	
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.194	-140	-98	-67	93,6	95,5	97,0	
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.548	-108	-68	1	93,0	95,6	100,0	
9 Ocupaciones elementales	2.503	-315	-207	1	87,4	91,7	100,0	
0 Ocupaciones militares	109	-2	-5	-3	98,5	95,9	97,7	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

CUADRO N.º 4

VARIACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA POR SITUACIÓN PROFESIONAL, TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL DURANTE DIFERENTES PERÍODOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

	NIVEL (en miles)	VARIACIÓN ABSOLUTA (en miles)			ÍNDICE (T4-2019=100)		
	T4-2019	T4-19 / T2-20	T4-19 / T1-21	T4-19 / T4-21	T2-2020	T1-2021	T4-2021
		2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES	2 TRIMESTRES	5 TRIMESTRES	8 TRIMESTRES
Total	19.967	-1.360	-760	218	93,2	96,2	101,1
Situación profesional							
No asalariados	3.121	-40	-18	90	98,7	99,4	102,9
Asalariados	16.846	-1.319	-742	128	92,2	95,6	100,8
Tipo de contrato							
Asalariados con contrato indefinido	12.448	-392	-176	218	96,9	98,6	101,7
Asalariados con contrato temporal	4.398	-927	-566	-89	78,9	87,1	98,0
Jornada laboral							
Jornada a tiempo completo	17.022	-901	-512	425	94,7	97,0	102,5
Jornada a tiempo parcial	2.945	-459	-249	-207	84,4	91,6	93,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

el empleo son aquellas que tienen que ver con las tareas que se realizan en los puestos (aproximadas por la ocupación) y la posición de estos en la organización social del trabajo (aproximadas por la situación profesional, el tipo de contrato y la jornada laboral).

Los grupos ocupacionales ofrecen una idea bastante cercana a la naturaleza del trabajo que se desempeña y el tipo de tareas que se llevan a cabo en los puestos de trabajo. Los puestos difieren en cuanto a las cualificaciones que se requieren para desempeñar adecuadamente las tareas manuales o no manuales, mecánicas, repetitivas o creativas, relacionadas con el manejo de objetos o máquinas o con las relaciones sociales, que son susceptibles de ser realizadas a distancia o no, etc. Debido a su relación con el sector de actividad de la organización donde se trabaja, pero también por aproximar las tareas que se desempeñan en los puestos, la ocupación ayuda a examinar la heterogeneidad del impacto laboral

de las restricciones impuestas a la economía durante el período de pandemia del COVID-19.

El cuadro n.º 3 proporciona la evolución del empleo en España según la ocupación desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el cuarto trimestre de 2021. Las ocupaciones se ofrecen a un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Los grupos ocupacionales que sufrieron una reducción más intensa de sus efectivos en el muy corto plazo (dos trimestres) fueron «Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores» (grupo 5, un 11,5 por 100) y «Ocupaciones elementales» (grupo 9, un 12,6 por 100). Estas ocupaciones incluyen los puestos de trabajo que se realizaban en las ramas más negativamente afectadas por las restricciones que se impusieron a la actividad productiva en los meses de marzo y abril de 2020, sobre todo las relacionadas con la hostelería, la restauración, el ocio y otros servicios personales y a empresas. A estas categorías

hay que añadir los grupos 6 y 7, que recogen puestos de naturaleza manual, muchos de ellos no teletrabajables, que se realizan en la industria y la construcción, cuya reducción se situó en torno a un 7 por 100.

Estos grupos ocupacionales, especialmente los dos primeros, son los que seguían sufriendo los efectos de las restricciones y la reducción de la demanda por parte de los consumidores cinco trimestres después del comienzo de la pandemia, mientras que las categorías que incluyen los puestos de trabajo de naturaleza no manual y de mayor cualificación (grupos 1, 2 y 3), que apenas habían visto disminuir sus efectivos durante los dos primeros trimestres, ya habían recuperado e incluso superado los niveles de empleo del cuarto trimestre de 2019. Después de dos años, solamente los trabajadores de los sectores vinculados al comercio y los servicios turísticos y de ocio, por un lado, y de algunos relacionados con la industria, por otro lado, seguían teniendo unos niveles de empleo inferiores al

comienzo de la pandemia (un 5,4 por 100 y un 3 por 100, respectivamente).

Como se ha dicho más arriba, otras características laborales relevantes son la situación profesional, el tipo de contrato y la jornada laboral. El cuadro n.º 4 suministra la información básica referida a la evolución del empleo según estas variables. Los datos muestran claramente que la reducción inicial del empleo se concentró en los puestos de trabajo ocupados por asalariados (-1.319 miles, el 97 por 100 del total) y, en particular, entre quienes trabajaban con un contrato temporal y a jornada completa (que representaron en torno a dos ter-

cios de la disminución total). En términos relativos, la pérdida de efectivos afectó en mayor medida a los puestos de carácter temporal (un 21,1 por 100 menos) y en los que se trabaja menos horas, es decir, a tiempo parcial (un 15,6 por 100 menos). Los colectivos de trabajadores que ocupaban estos puestos son los que siguieron exhibiendo niveles de empleo inferiores a los prepandémicos cinco e incluso ocho trimestres después del comienzo de la pandemia.

Para terminar, el gráfico 2 ofrece la evolución de la tasa de empleo para varios colectivos de trabajadores definidos según diversas características sociodemográficas:

sexo, edad y nivel de estudios. Estas tres variables permiten examinar si la pandemia produjo efectos desiguales sobre los distintos colectivos teniendo en cuenta el «efecto composición», es decir, el hecho de que cada uno tiende a ocupar puestos de trabajo que, en cierta medida, difieren entre sí de acuerdo con los atributos laborales que se han examinado más arriba, especialmente la rama de actividad y la ocupación.

Por sexo, el impacto negativo inicial fue algo más intenso entre las mujeres que entre los varones, pero la recuperación posterior benefició más a las primeras que a los segundos. Sin embargo, las diferencias más acusadas

GRÁFICO 2
VARIACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DURANTE EL PERÍODO PANDÉMICO (CUARTO TRIMESTRE 2019 - CUARTO TRIMESTRE 2021)

Panel (a): total y nivel de estudios

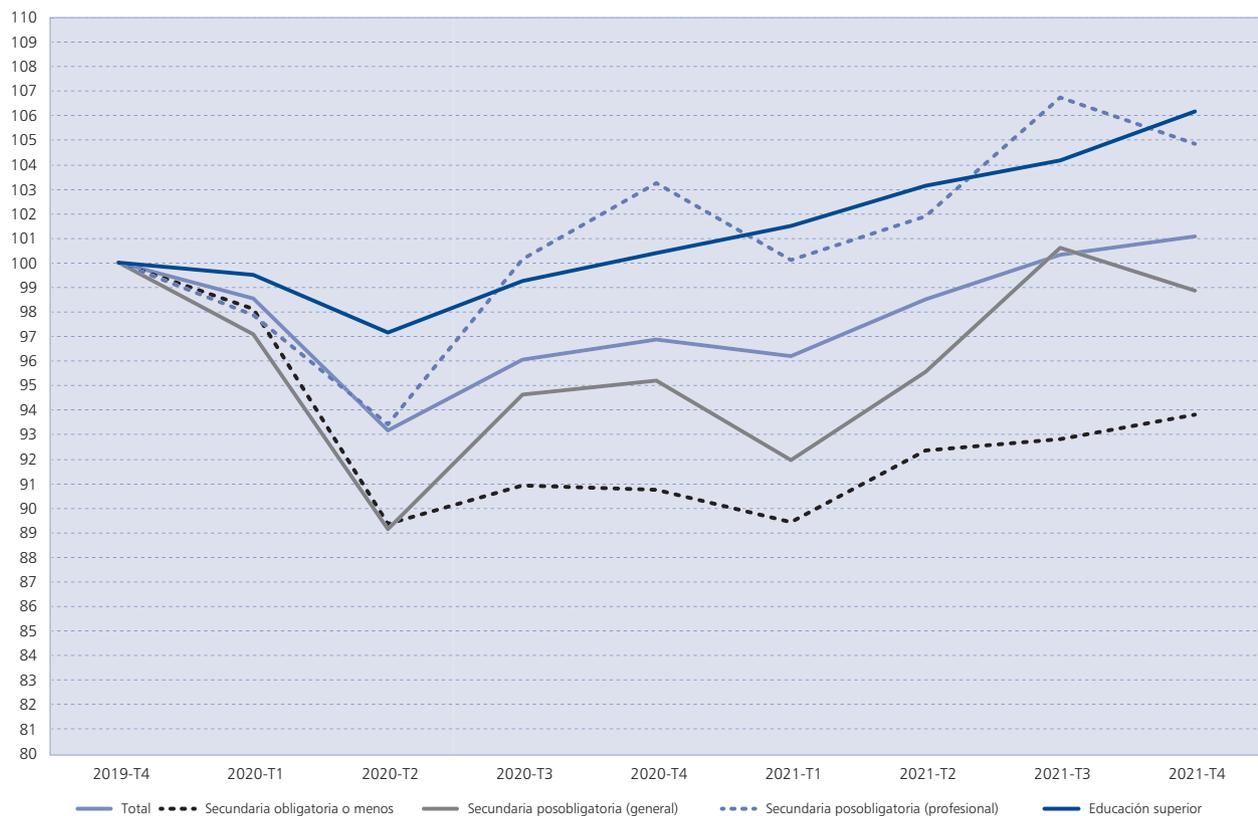
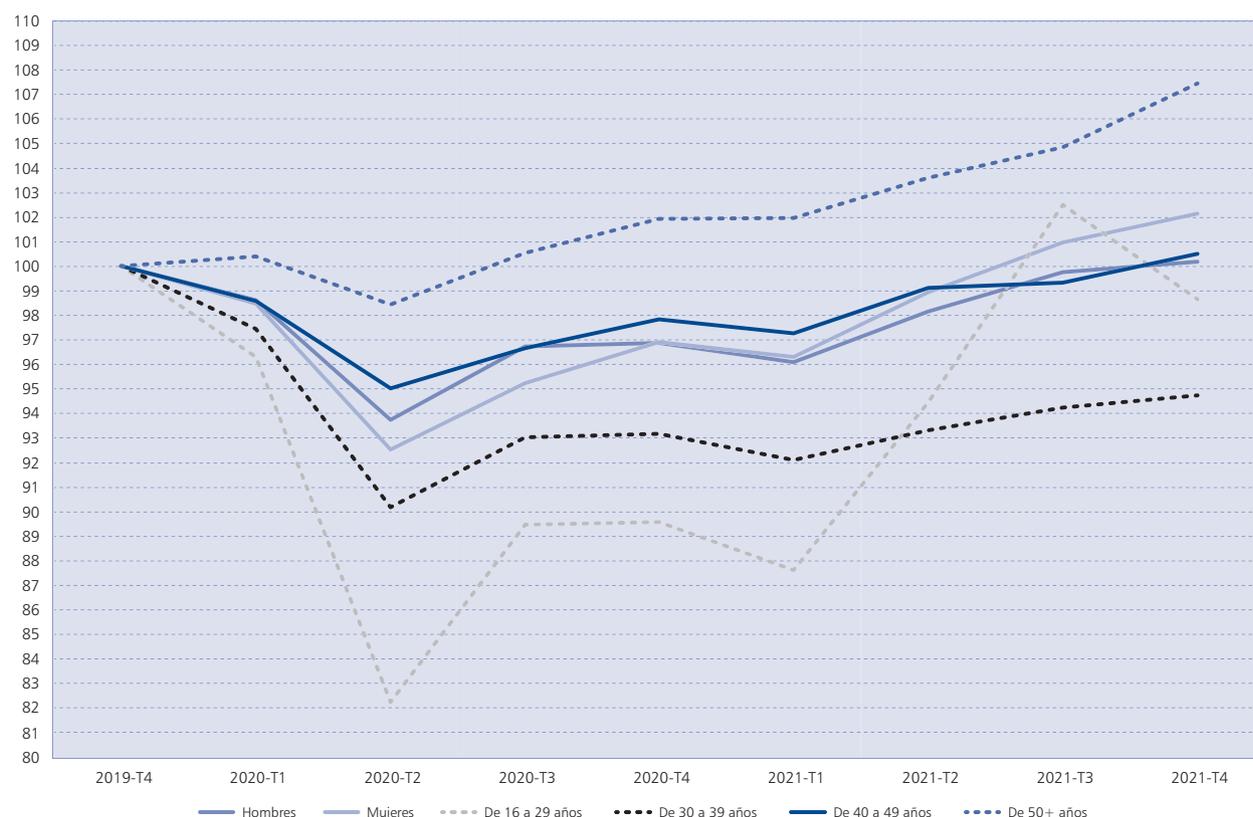


GRÁFICO 2
**VARIACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DURANTE EL PERÍODO
 PANDÉMICO (CUARTO TRIMESTRE 2019 - CUARTO TRIMESTRE 2021)**
 (CONTINUACIÓN)

Panel (b): sexo y grupos de edad



Fuente: INE.

se observan al examinar los resultados por nivel de estudios y por grupos de edad. Los datos sugieren que la reducción inicial del empleo se dio con mayor intensidad entre los trabajadores con menor nivel educativo, es decir, quienes tienen estudios iguales o inferiores a los obligatorios y también quienes tienen estudios secundarios posobligatorios de orientación general (un 11 por 100 menos) y entre las personas de menor edad (casi un 18 por 100 menos en el grupo de 16-29 años y un 10 por 100 menos en el grupo de 30-39 años). Por tanto, el impacto de

las restricciones fue mayor para los colectivos que tienden a ocupar puestos de trabajo en los sectores de actividad calificados como no esenciales en los decretos iniciales, que son de naturaleza manual y/o que requieren de un componente de interacción social y cuyas tareas no son susceptibles de realizarse a distancia. Por el contrario, los efectos fueron muy reducidos para las personas con estudios superiores y con edades de 50 años y más, colectivos que ocupan en mayor medida puestos no manuales, calificados y susceptibles de ser realizados a distancia.

Posteriormente, la reducción de las restricciones y la vuelta a una cierta normalidad durante la segunda mitad del año 2020 y la imposición de restricciones adicionales tras el repunte de la incidencia que se produjo a principios de 2021, después del período navideño, dieron lugar a una cierta recuperación del empleo y una recaída del mismo, respectivamente, que fue más lenta, en el primer caso, y más aguda, en el segundo caso, precisamente para los colectivos más desfavorecidos por la fase inicial de la pandemia (especialmente quienes tienen estudios

bajos o medios y edades inferiores a los 40 años). Después, la recuperación del empleo, que ganó intensidad durante el segundo y el tercer trimestre del año 2021, fue mayor para dichos colectivos (en particular las personas con estudios de secundaria y las más jóvenes).

4. Efectos sobre el desempleo

Para terminar el análisis del efecto de la pandemia en los indicadores laborales, nos centramos en el desempleo. Para ello, el gráfico 3 ofrece la evolución de la tasa de paro total y de varios colectivos definidos según las mis-

mas características sociodemográficas examinadas previamente: sexo, edad y nivel de estudios.

El primer aspecto que debemos resaltar es que, a pesar de la pérdida de efectivos ocupados que se desprende del examen de los datos que se ha realizado en los apartados anteriores, la tasa de desempleo creció relativamente poco (2,5 p. p.): en términos globales, dicha tasa pasó del 13,8 por 100 en el cuarto trimestre de 2019 al 16,3 por 100 en el tercer trimestre de 2020. Además, la tasa de paro volvió rápidamente a niveles similares o inferiores a los previos a la pandemia: en el cuarto trimestre de 2021 ya se encontraba en el

13,3 por 100. Este aumento y su posterior reducción contrastan con el fuerte incremento que se produjo durante el inicio de la crisis que comenzó en 2008 (6,1 p. p. entre el tercero de 2008 y el primero de 2009, después de haberse incrementado ya 3,2 p. p. desde el tercero de 2007) y el aumento adicional durante los trimestres/años siguientes en que se extendió la recesión (8,7 p. p. entre el tercero de 2008 y el segundo de 2010, hasta alcanzar máximos cercanos a un 28 por 100 a lo largo de 2013).

El segundo aspecto es que este incremento de la tasa de paro en España es mayor que el que se produjo en la mayor

GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EN ESPAÑA SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DURANTE EL PERÍODO PANDÉMICO (CUARTO TRIMESTRE 2019 - CUARTO TRIMESTRE 2021)

Panel (a): total y nivel de estudios

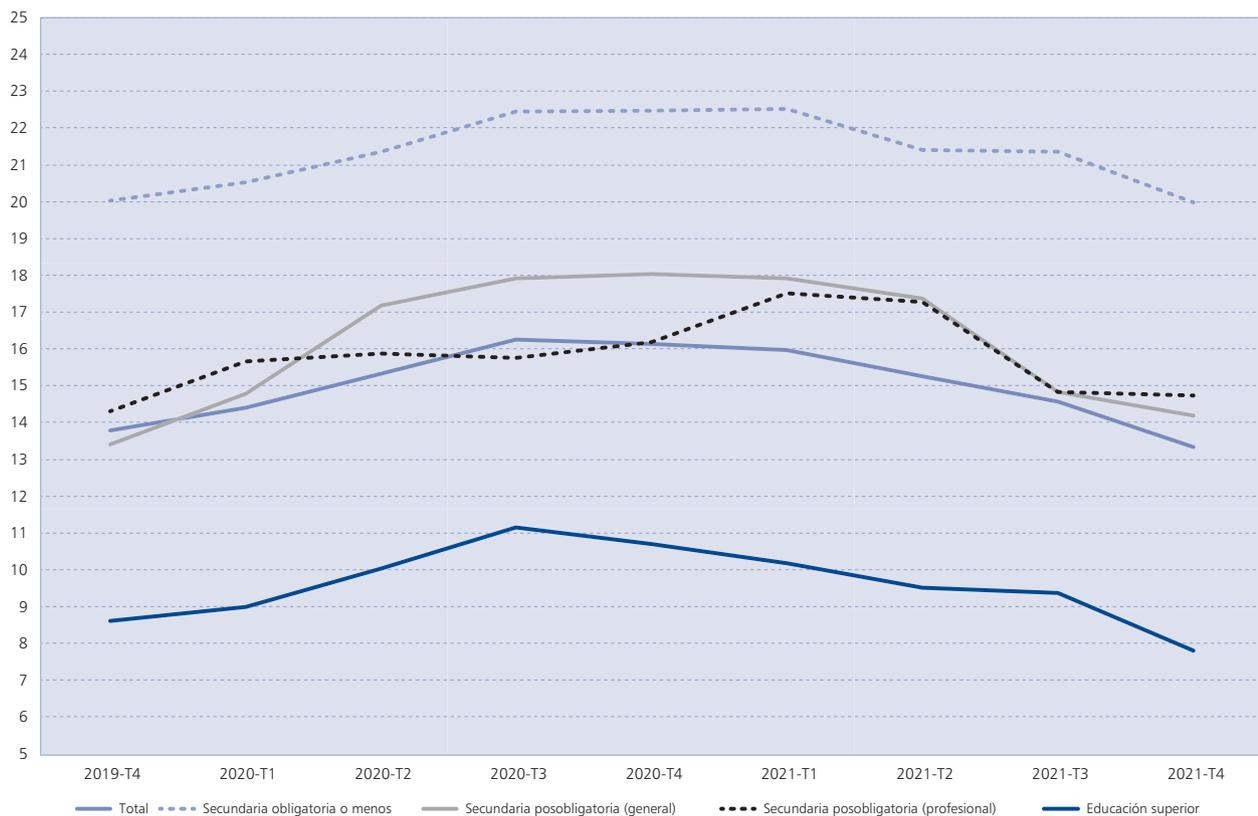
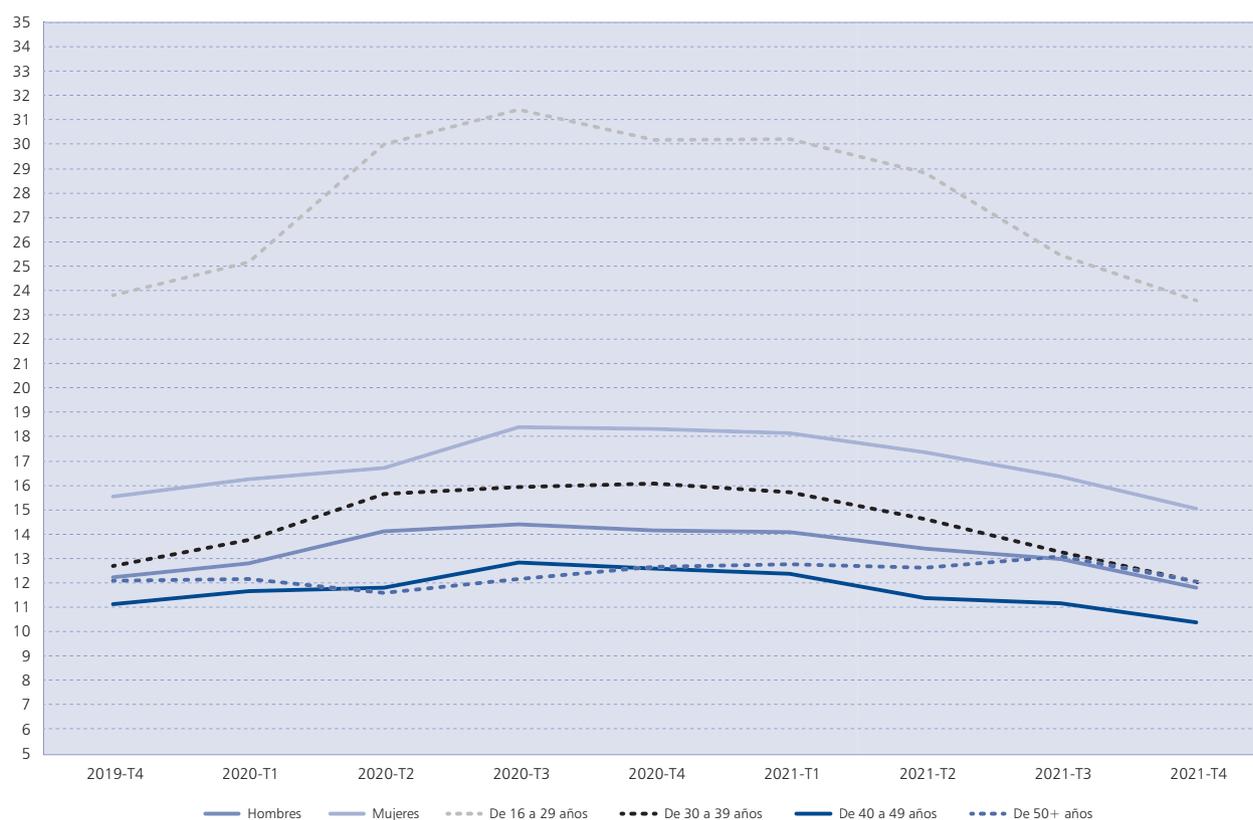


GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EN ESPAÑA SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DURANTE EL PERÍODO PANDÉMICO (CUARTO TRIMESTRE 2019 - CUARTO TRIMESTRE 2021)
 (CONTINUACIÓN)

Panel (b): sexo y grupos de edad



Fuente: INE.

parte de los países europeos. En el conjunto de la UE-27, la tasa de desempleo creció desde un 6,6 por 100 en el cuarto trimestre de 2019 hasta un 7,6 por 100 en el tercero de 2020, manteniéndose en torno a ese nivel un par de trimestres, para luego comenzar a disminuir. El incremento inicial (hasta el segundo trimestre de 2020) ni siquiera se produjo en algunos países (Francia o Italia), pero fue significativo en otros (2,8 p. p. en Suecia); en los trimestres siguientes (hasta el primer trimestre de 2021) aumentó de manera generalizada, pero de manera más importante en Dinamarca

(1,5 p. p. en comparación con el cuarto trimestre de 2019), España (2,2 p. p.) y, sobre todo, Suecia (3,4 p. p.). Estos aumentos fueron inferiores, sin embargo, a los observados en el caso de EE. UU., sobre todo al comienzo del período pandémico: 9,6 p. p. entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020; 2,6 p. p. entre el cuarto trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2021.

La subida inicial de la tasa de desempleo en España fue algo más pronunciada entre las mujeres, los más jóvenes (especialmen-

te aquellos entre 16 y 29 años) y quienes tienen estudios secundarios de orientación general. Merece la pena destacar el comportamiento del desempleo entre los trabajadores más mayores (de 50 o más años), cuya tasa se mantuvo bastante estable a lo largo de todo el período analizado, y entre las personas con estudios secundarios de orientación profesional, que sufrieron un incremento bastante fuerte a comienzos de 2021, debido al retorno de algunas restricciones tras las vacaciones navideñas, que afectaron principalmente a actividades de hostelería, restauración y ocio.

IV. DOS ELEMENTOS CRUCIALES: EL TRABAJO A DISTANCIA Y LOS ERTE

A raíz del brote de la pandemia y de las medidas de confinamiento y de restricciones a la movilidad, se obligó/instó a los ciudadanos de muchos países a quedarse en casa y reducir al mínimo los contactos sociales a la vez que una parte de las actividades productivas se consideraban no esenciales. El grado en que la actividad económica se ve afectada por estas restricciones y las medidas de distanciamiento social depende en gran medida de dos aspectos.

En primer lugar, la capacidad de las empresas para mantener los procesos productivos mientras hay empleados que tienen que quedarse en casa, lo que depende, sobre todo, de la actividad económica que realiza la empresa y del tipo de tareas que se llevan a cabo en los puestos de trabajo. A nivel individual, la posibilidad de realizar trabajos a distancia puede reducir el riesgo de exposición tanto a la enfermedad como a la perturbación económica asociada a las medidas gubernamentales contra la pandemia.

En segundo lugar, en el caso de aquellas actividades que no son esenciales y que tienen que realizarse presencialmente, la existencia de algún mecanismo de mantenimiento de la relación laboral entre empresas y trabajadores (y de mantenimiento de rentas para estos últimos) durante el tiempo en que no se pueden llevar a cabo las tareas productivas.

Estos dos aspectos tienen que ver, por tanto, con el uso potencial del teletrabajo y de los programas de reparto del tiempo de trabajo para responder a la perturbación económica gene-

rada por el COVID-19. Ambos se examinan a continuación en el caso de España.

1. El trabajo a distancia

El comienzo de la crisis sanitaria hizo que el trabajo a distancia apareciese como el mecanismo más eficaz para conseguir el mantenimiento de la actividad productiva durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Reconociendo su importancia, empezaron a aparecer estudios que ponían el acento en el potencial del trabajo a distancia para hacer frente a las limitaciones impuestas por la extensión del contagio del virus. En la primera fase de confinamiento más o menos estricto, según los países, la única forma de continuar realizando una actividad no esencial era trabajar desde casa. Del mismo modo, en las fases siguientes de flexibilización del confinamiento, el teletrabajo podía contribuir a una vuelta gradual al trabajo que compatibilizase la actividad con el distanciamiento social y limitase posibles brotes.

La cuestión era cómo estimar el número potencial de trabajadores que pueden realizar sus tareas desde casa. La metodología empleada en los estudios se basa en la clasificación de la viabilidad de trabajar desde casa por ocupaciones, utilizando datos de encuestas que ofrecen información detallada sobre diversos aspectos (contexto en que se realiza el trabajo, tipo de tareas o actividades laborales, organización del trabajo, etc.) que tienen que ver con el trabajo que se realiza en cada ocupación a una escala muy desagregada. La base de datos más utilizada es la encuesta *O*NET (Occupational Information*

Network) estadounidense. A partir de estos datos, se construye un indicador de teletrabajo basándose en determinadas preguntas relacionadas con los aspectos antes mencionados.

Los autores difieren en el tipo de preguntas que se emplean para construir ese indicador, aunque todas ellas tienen en común que tratan de captar elementos esenciales del tipo de trabajo que se realiza, las tareas que se llevan a cabo y la organización del proceso de trabajo. Por ejemplo, Dingel y Neiman (2020) consideran que el trabajo no se puede realizar en casa en función del contexto laboral si la mayoría de los encuestados en una determinada ocupación indican uno de los siguientes contextos: utilizan el correo electrónico menos de una vez al mes; trabajan al aire libre todos los días; tratan con personas violentas al menos una vez por semana; pasan la mayor parte del tiempo utilizando equipos de protección o seguridad especializados; pasan la mayor parte del tiempo caminando o corriendo; están expuestos a quemaduras menores, cortes, mordeduras o picaduras al menos una vez a la semana. De manera adicional, se considera que el trabajo no se puede realizar en el hogar en función de la actividad laboral general, si la mayoría de los encuestados en una ocupación particular indica que al menos una de las siguientes tareas es muy importante: realizar actividades físicas generales; manipular y mover objetos; controlar máquinas y procesos (no computadoras ni vehículos); operar vehículos, dispositivos o equipos mecanizados; actuar para el público o trabajar directamente con él; reparar y mantener equipos mecánicos; reparar y mantener

equipos electrónicos; inspeccionar equipos, estructuras o materiales. A partir de las respuestas a este tipo de preguntas, los autores construyen un indicador de teletrabajo para todas las ocupaciones que toma el valor de 1, si la ocupación se puede realizar en casa, y 0, si no se puede.

Utilizando el indicador de teletrabajo y aplicándolo al número de trabajadores existente en cada puesto de trabajo medido por los grupos ocupacionales a un nivel de desagregación lo mayor posible (por ejemplo, a seis dígitos de la Clasificación de Ocupaciones –*Standard Occu-*

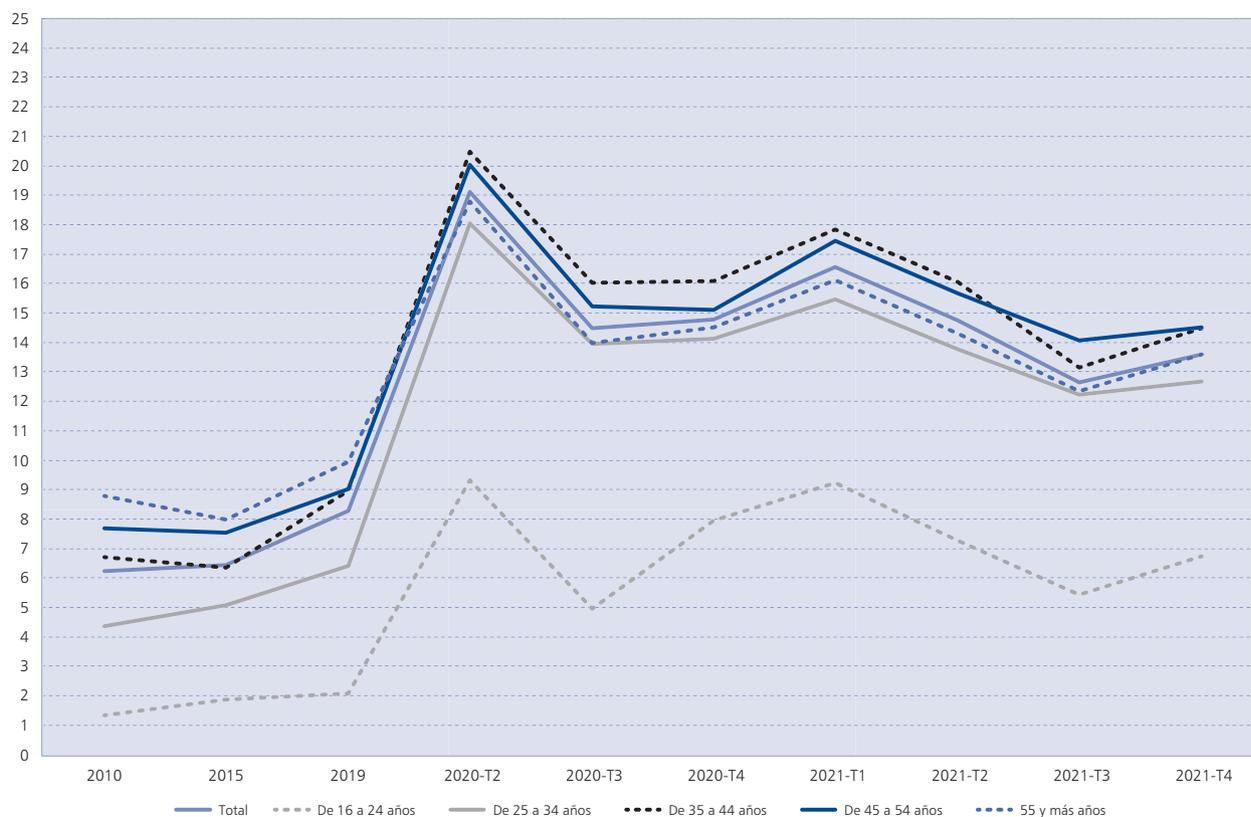
pational Classification, SOC)– es posible obtener la proporción de trabajos que podrían realizarse en el hogar. Así, Dingel y Neiman (2020) obtienen que un 34 por 100 de los puestos de trabajo serían teletrabajables en la economía de EE. UU. Boeri, Caiumi y Paccagnella (2020) siguen una metodología similar, aunque suplementando la información de *O*NET* con la proporcionada por una encuesta de la oficina estadística italiana y la valoración de los autores en casos de ocupaciones concretas. Sus resultados, referidos a un grupo de países europeos, indican que la proporción de empleos

que podrían realizarse a distancia serían un 24-25 por 100 en Italia y España, alrededor de un 28 por 100 en Francia y Alemania, y en torno a un 31 por 100 en Suecia y el Reino Unido. Sostero *et al.* (2020), empleando un procedimiento con un mayor número de indicadores y utilizando la información de la encuesta italiana y los datos de la *Encuesta europea de condiciones de vida en el trabajo*, obtienen que la media de la UE-27 sería un 37,2 por 100; España se situaría por debajo de la media, con un 34,5 por 100.

Siguiendo un procedimiento similar al descrito antes, y

GRÁFICO 4

PORCENTAJE DE OCUPADOS QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR EN ESPAÑA, POR GRUPOS DE EDAD, EN LOS AÑOS 2010, 2015 Y 2019 Y LOS TRIMESTRES DEL PERÍODO PANDÉMICO (CUARTO TRIMESTRE 2019 - CUARTO TRIMESTRE 2021)



Fuente: INE.

centrándose exclusivamente en España, Anghel, Cozzolino y Lacuesta (2020) obtienen que casi uno de cada tres empleos (un 30,6 por 100) podría realizarse de manera remota en la economía española, siendo esta estimación algo más elevada que la obtenida por Boeri, Caiumi y Paccagnella (2020), pero inferior a la de Sostero *et al.* (2020). Esta cifra oculta una gran heterogeneidad por tipo de puesto de trabajo. Si se agregan los resultados al nivel de las ocupaciones a un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), los resultados indican que un 50-60 por 100 de los empleos no manuales más cualificados (incluidos en los grupos de «Directores y gerentes», «Profesionales y técnicos» y «Profesionales y técnicos de apoyo») podrían realizarse desde casa, mientras que este porcentaje sería inferior al 10 por 100 entre los empleos manuales, especialmente los menos cualificados («Ocupaciones elementales», «Trabajadores de la industria y la construcción, excepto operadores de máquinas y montadores» y «Trabajadores de la agricultura»).

¿Cuál es el porcentaje de personas que trabajan *efectivamente* de manera remota en España? ¿Ha aumentado de manera significativa durante el período pandémico? ¿Se han acercado las cifras al potencial señalado por los estudios anteriores? La EPA permite conocer el número de personas ocupadas que indican que han trabajado en su domicilio algún día de las cuatro últimas semanas (ocasionalmente o más de la mitad de los días trabajados). Desde el año 2006 hasta el año 2019, esta variable es una variable de la submuestra anual, por lo que los datos se referían a la media del año y no se

ofrecían trimestralmente. Debido a la pandemia, el INE ofrece los datos de esta variable, igual que las de otras sobre condiciones de trabajo, trimestralmente desde el segundo trimestre de 2020.

El gráfico 4 muestra la evolución del porcentaje de trabajadores que han teletrabajado durante el período pandémico, tanto el total como por grupos de edad. También se incluyen los datos referidos a los años 2010, 2015 y 2019, para comparar lo sucedido durante la pandemia con años anteriores no sometidos a una crisis sanitaria. El porcentaje de trabajo realizado a distancia era relativamente bajo antes de la pandemia, aunque había ido aumentando lentamente con el paso del tiempo: de poco más del 6 por 100 en 2010 y 2015 hasta el 8,3 por 100 en 2019. Los datos de Eurostat, basados en la *Encuesta europea de fuerza de trabajo*, confirman esta tendencia entre los países de la UE y muestran que España se encontraba (y se sigue encontrando) por debajo de la media de los países europeos: el teletrabajo es más común en los países del norte (con cifras superiores al 25 por 100 en Holanda, Suecia, Finlandia y Dinamarca antes de la pandemia) que en los del sur y el este (con cifras inferiores al 10 por 100 y, en algunos casos, cercanas a cero).

Lo interesante es que el peso del trabajo a distancia se multiplicó por 2,3 veces a comienzos de 2020: llegó al 19,1 por 100 en el segundo trimestre de 2020 y se estabilizó en torno al 15 por 100 durante el año siguiente, hasta el segundo trimestre de 2021 (8). Estos porcentajes difieren sustancialmente de acuerdo con las características personales de los trabajadores y, sobre

todo, laborales de los puestos de trabajo (véase el análisis que realizan Anghel, Cozzolino y Lacuesta [2020], con datos de 2019). En general, los autoempleados, los asalariados permanentes con más experiencia laboral, quienes trabajan en ocupaciones no manuales cualificadas y quienes lo hacen en ramas de actividad de los servicios que no requieren necesariamente contacto físico entre proveedores y clientes (actividades profesionales, científicas y técnicas; educación; información y comunicación; actividades financieras y de seguros, etc.) presentan tasas de incidencia del teletrabajo más elevadas que la media.

A título meramente ilustrativo, el gráfico 4 ofrece las diferencias según grupos de edad. Como puede verse, aunque antes de la pandemia existía una clara gradación por edad, de modo que la frecuencia del teletrabajo aumentaba con la edad, en el período pandémico son los grupos centrales de edad (entre 35 y 54 años) los que exhiben porcentajes de teletrabajo más elevados. Por sexo, antes de 2020 los varones trabajaban más frecuentemente en el domicilio, mientras que a partir del segundo trimestre de 2020 son las mujeres quienes lo hacen.

La comparación de las cifras de teletrabajo efectivo con las estimaciones de teletrabajo potencial sugiere que el incremento observado en España, aun siendo notable, no ha agotado el margen de trabajo que puede realizarse a distancia, tanto en términos agregados como cuando se consideran diversas características laborales de los puestos y cuando se compara con la situación de otros países europeos.

2. Los ERTE

Como se ha visto más arriba, el empleo se vio afectado negativamente por el confinamiento y las restricciones a las actividades económicas decretadas a partir de marzo de 2020. Sin embargo, los efectos producidos sobre el desempleo han sido de menor entidad. La razón hay que encontrarla no solo en el aumento de la cantidad de trabajo realizada remotamente, sino también en el uso de un mecanismo (los programas de reparto del trabajo) que permite que los trabajadores continúen vinculados laboralmente con las empresas sin estar trabajando y sin pasar al paro, de modo que el empleo está suspendido temporalmente a la vez que el empleado no trabaja (o trabaja un número de horas inferior al normal), pero este no se encuentra en situación legal de desempleo. El aspecto crucial es que el contrato laboral del trabajador con la empresa se mantiene durante el período de suspensión (despido temporal) o de horas reducidas. Esto facilita tanto la flexibilidad como la seguridad.

Estos programas, que existen en la mayor parte de los países de la OCDE, también se utilizaron en mayor o menor medida como respuesta a la crisis iniciada en 2008, cuando la mayoría de los Gobiernos de estos países adoptaron medidas específicas para promover el uso de estos mecanismos, debilitando los requisitos de elegibilidad y condicionalidad y aumentando la generosidad, mientras que otros países establecieron programas nuevos (Eurofound, 2010; Panteia, 2012). Una panorámica de los nuevos programas puestos en marcha en los Estados miembros de la UE y de las modificaciones de los programas

existentes al comienzo y durante la pandemia puede encontrarse en Drahokoupil y Müller (2021).

Cambios en la normativa

En el caso de España, los expedientes de regulación de empleo (ERE) por suspensión del contrato laboral o por reducción de las horas de trabajo ya existían desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y se han utilizado de manera bastante intensa durante las crisis económicas anteriores (Arranz, García-Serrano y Hernanz, 2019). Tanto el procedimiento como los incentivos para su uso por parte de empresas y trabajadores fue objeto de cambios durante la crisis que comenzó en 2008 (García-Serrano, 2015) (9). Su objetivo es que las empresas hagan frente a las reducciones temporales de la demanda de sus bienes o servicios sin que tengan que recurrir al despido de sus trabajadores. En marzo de 2020 la normativa se modificó para que el programa hiciese frente no solo a la reducción parcial, sino incluso total de la actividad económica de las empresas manteniendo los contratos laborales suspendidos.

Los primeros cambios normativos tras la rápida extensión del COVID-19 se incluyeron en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, cuatro días después de la declaración del estado de alarma en España. El artículo 22 de este RDL denominó los ERTE «de fuerza mayor» a las suspensiones de contrato o reducciones de jornada decididas por las empresas, como consecuencia del impacto de la pandemia o de medidas como el estado de alarma que implicaran la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales, las restricciones en el transporte público y,

en general, de la movilidad de las personas y mercancías, y la falta de suministro que impidiesen gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad económica y productiva. Estos ERTE se aplicaron en actividades que se vieron suspendidas (como hostelería, comercio minorista o turismo), restringidas (como transporte) o afectadas por la falta de suministro de bienes por el estado de alarma que impidió la producción (como la industria).

Los ERTE incorporaban ayudas tanto para las empresas como para los trabajadores. Por un lado, para aliviar los costes de las empresas, durante los primeros meses de la pandemia se procedió a la exoneración del 75 por 100 del pago de las cuotas a la Seguridad Social, pudiendo llegar al 100 por 100 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. En cualquier caso, las exoneraciones quedaban condicionadas a mantener el empleo durante al menos seis meses después de la finalización del estado de alarma. Por otro lado, los trabajadores afectados se beneficiaron de la exención del período de carencia y pudieron acceder a la prestación por desempleo, aunque no hubieran cotizado el período mínimo necesario para ello.

Para agilizar el acceso a las prestaciones por desempleo, se flexibilizó el procedimiento, reduciendo el período de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores a cinco días (en vez de los siete establecidos en la normativa anterior). Asimismo, la autoridad laboral debía comunicar durante los cinco días posteriores a la presentación de la solicitud si se verificaba o no la existencia de fuerza mayor para la suspensión

de contratos o la reducción de la jornada.

Con el Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, los ERTE «de fuerza mayor» se prorrogaron por última vez hasta el 30 de septiembre de 2020. En caso de reinicio de la actividad a partir del 1 de julio de 2020, los porcentajes de las exoneraciones a la Seguridad Social pasaban a ser del 60 por 100 y del 40 por 100, respectivamente, para empresas de menos de 50 trabajadores y de 50 o más. Si la empresa continuaba con sus actividades suspendidas, estas exoneraciones eran del 35 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.

Tras el verano, y con la incidencia de los contagios en alza, el Gobierno puso en marcha dos nuevas modalidades de ERTE «de fuerza mayor» para adaptarse a la situación particular de cada sector según el nivel de afectación de la pandemia, mediante el Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre. Estas modalidades de ERTE entraron en vigor el 1 de octubre 2020. En las nuevas modalidades, los trabajadores siguen cobrando una cuantía de la prestación por desempleo igual al 70 por 100 de la base reguladora, se mantiene la prohibición de los despidos y el período de consultas de cinco días, y se incluyen nuevas exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social.

Por una parte, los ERTE de fuerza mayor «por impedimento» afectan a aquellas empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria desde la entrada en vigor del decreto. Las exoneraciones a la Seguridad Social variaron entre el 100 por 100 para empresas

con menos de 50 trabajadores y el 90 por 100 para aquellas de 50 trabajadores o más durante el período de cierre. A partir del 1 de noviembre de 2021, las exoneraciones serían del 100 por 100 durante el período de cierre hasta el 28 de febrero de 2022.

Por otra parte, los ERTE de fuerza mayor «por limitación de actividad» se encuentran vinculados a las limitaciones de actividad como consecuencia de nuevas medidas adoptadas por las autoridades. Las exoneraciones son decrecientes en el tiempo (en los cuatro meses que van de octubre de 2020 a enero de 2021) tanto para empresas de menos de 50 trabajadores (100 por 100, 90 por 100, 85 por 100, 80 por 100) como para las de 50 trabajadores o más (90 por 100, 80 por 100, 75 por 100, 70 por 100). A partir del 1 de noviembre de 2021, las empresas tendrían bonificaciones condicionadas a la realización de formación con sus trabajadores: del 80 por 100, si desarrollan acciones formativas, independientemente de su tamaño; del 40 por 100 (10 o más empleados) o del 50 por 100 (menos de 10 empleados), si no ofrecen formación. Además, estas empresas recibirían ayudas para la financiación de actividades formativas, en función de su tamaño, variando entre 160 y 320 euros por trabajador.

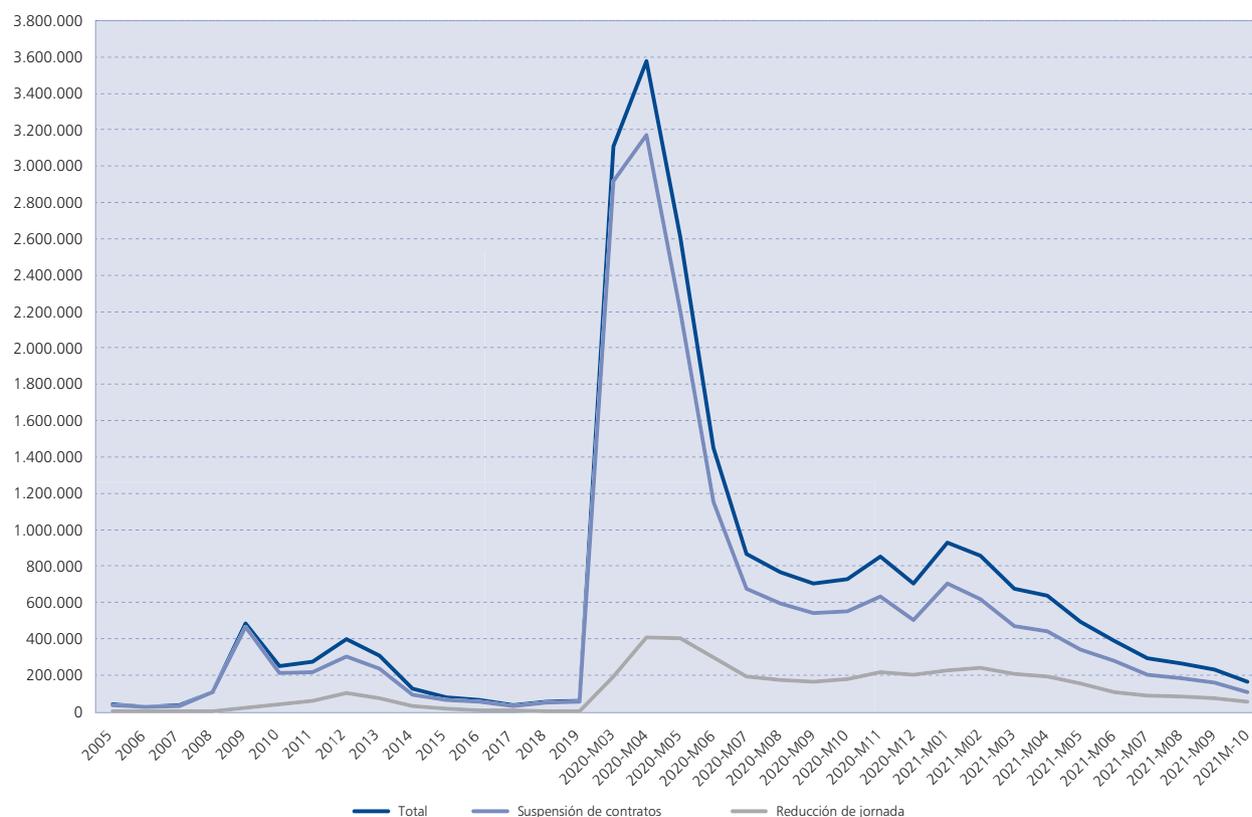
Una vez confirmada la situación de fuerza mayor por la autoridad laboral, las empresas sujetas a un ERTE «de impedimento» podían pasar a uno «de limitación de actividad» y viceversa (en caso de aplicarse nuevas restricciones sanitarias) sin necesidad de tramitar un nuevo expediente de regulación de empleo. Solo sería necesaria la notificación

previa del cambio de situación a la autoridad laboral, así como a la representación legal de los trabajadores (Real Decreto Ley 2/21, de 26 de enero).

Los ERTE enfocados en la formación se emplearon como protección adicional para aquellas actividades que habían experimentado una menor recuperación tras el impacto de la pandemia, tratando de incentivar la formación de los empleados en las empresas. El número mínimo de horas de formación tenía que ser de 30-40 horas, según el tamaño de la empresa, teniendo que estar finalizadas antes del 30 de junio de 2022. Con el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, las exoneraciones a la Seguridad Social se elevaron al 90 por 100 en el caso de los ERTE de fuerza mayor temporal, de impedimento o de limitación, sujetas a la realización de formación.

Para terminar, debe mencionarse que el modelo «tradicional» de ERTE (aquel que ya existía antes de la pandemia) se modificó tras los sucesivos RDL que se fueron aprobando a lo largo de 2020 y 2021, de modo que se convirtió en uno aplicado «por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción» (ETOP). A estos ERTE-ETOP relacionados con el COVID-19 se les realizaron algunas modificaciones, como la exención del pago de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (en los mismos porcentajes que a los últimos ERTE «de fuerza mayor») y la reducción del período de consultas (a siete días para empresas de menos de 50 trabajadores; 15 en el resto de los casos), una vez constituida la comisión representativa. A partir del 1 de noviembre 2021, y hasta el 28 de febrero de 2022, los ERTE-ETOP podían

GRÁFICO 5

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES EN ERTE DURANTE LOS AÑOS 2005-2019 Y LOS MESES DEL PERÍODO PANDÉMICO (MARZO DE 2020 - OCTUBRE DE 2021)


Fuentes: Elaboración propia a partir de los datos del *Anuario de estadísticas* y las Series Px-WEB del Ministerio de Trabajo de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social.

beneficiarse de exoneraciones a la Seguridad Social del 20 por 100, condicionadas a la realización de actividades formativas.

Trabajadores afectados por los ERTE

El gráfico 4 ofrece la evolución mensual del número de trabajadores afectados por los ERTE desde marzo de 2020 y hasta octubre de 2021. Para poner en perspectiva los datos, también se proporciona dicho número desde el año 2005 (en media anual). Esto permite comprobar en qué medida las empresas han hecho uso de este mecanismo

de respuesta a la crisis sanitaria y las restricciones a la movilidad y la actividad económica que se decretaron a partir de marzo de 2020 y comparar este uso con el que se dio durante la crisis económica de 2008-2013.

El volumen de trabajadores en ERTE superó los tres millones tanto en marzo como en abril de 2020, descendiendo hasta los 2,6 millones en mayo y a poco más de 1,45 millones en junio, para luego mantenerse en torno a los 800.000 el resto del año, con un repunte a comienzos de 2021. Este número supera con creces el volumen de personas con

el contrato suspendido o con reducción de jornada como consecuencia de un ERE durante la anterior recesión, que llegó a máximos (en media anual) de casi 500.000 trabajadores en 2009 y de 400.000 en 2012. Para dar una idea de la importancia de los ERTE en términos relativos, se puede calcular su incidencia como el cociente entre los trabajadores en ERTE y el número de trabajadores asalariados (con datos procedentes de la EPA) (10). Calculada así, la cobertura llegó al 18,8 por 100 en marzo de 2020, al 23 por 100 en abril y al 16,8 por 100 en mayo, fluctuando en el

rango 4-6 por 100 a partir de julio hasta marzo de 2021. La cifra máxima obtenida en un mes de 2020 en España se sitúa en la media de la UE, aunque por debajo de Reino Unido, Francia, Holanda, Croacia y otros países, que superaron el 30 por 100 (Drahokoupil y Müller, 2021). En los peores años de la anterior recesión, las cifras de incidencia se situaron en el 3,1 por 100 en 2009 y el 2,7 por 100 en 2012, porcentajes muy alejados de los que se han alcanzado durante el período pandémico.

La mayor parte de todos los trabajadores afectados por los ERTE lo fueron por suspensión total (suspensión de contratos): en los primeros meses de su uso en el período pandémico supusieron más del 85 por 100 del total, para pasar más adelante a situarse en torno a un 60 por 100 del total, algo parecido a lo que ocurrió al comienzo de la recesión del 2008. Por tanto, el peso de los ERTE de suspensión parcial (reducción de horas de trabajo) solo comenzó a aumentar pasado un tiempo desde los primeros momentos de confinamiento estricto y restricciones duras a la realización de actividades productivas.

A la vista de estas cifras, puede considerarse que la amplitud del uso de los programas de reparto del trabajo y mantenimiento del empleo es la razón principal de que las restricciones impuestas a la actividad económica de las empresas en la primavera de 2020 no tuvieran un reflejo inmediato y sustancial en las cifras de desempleo, tanto en España como en otros países. Hay que mencionar que la cantidad de recursos destinados a este tipo de programas fue muy relevante al comienzo del período pandémico. Drahokoupil y Müller (2021) muestran que en

España supusieron el 1,8 por 100 del PIB en 2020, una cifra solo superada por seis países en la UE.

Algunos análisis comparativos internacionales sugieren que los aumentos del desempleo en los primeros meses de la pandemia fueron menores en media en aquellos países cuyos Gobiernos suministraron más ayudas a empresas y trabajadores a través de programas de reparto del trabajo o subsidios salariales (OCDE, 2020; Giupponi, Landais y Lapeyre, 2021). Esta es también la conclusión a la que llegan algunos estudios de evaluación sobre los efectos a corto plazo de los programas de reparto del trabajo en ciertos países durante el comienzo del período pandémico. Por ejemplo, Hubbard y Strain (2020) y Autor *et al.* (2022) obtienen efectos positivos de recibir la ayuda «Paycheck Protection Program» de EE. UU. en comparación con no recibirla tanto sobre la supervivencia de las empresas como sobre los niveles de empleo. En la misma línea, Bishop y Day (2020) estiman que las pérdidas de empleo habrían sido el doble de las registradas durante la primera mitad del año 2020 en Australia sin el programa «Jobkeeper Payment».

En el caso de España, Osuna y García-Pérez (2021) analizan los resultados laborales producidos por programas de reparto de trabajo con características similares a los ERTE para preservar los empleos y los ingresos de los trabajadores durante la crisis del COVID-19 utilizando un modelo macroeconómico dinámico de creación y destrucción de empleo con búsqueda y emparejamiento en un mercado de trabajo dual. Los autores consideran diferentes escenarios. Si las empresas no hubiesen tenido la posibilidad

de ajustar las horas de trabajo y solo hubiesen recurrido al margen extensivo (finalizaciones de contratos y despidos) para responder a la perturbación, la tasa de desempleo podría haber aumentado hasta el 41,9 por 100. Este resultado es similar al obtenido por Dolado, Felgueroso y Jimeno (2020) empleando el método utilizado por el US Bureau of Labor Statistics, que consiste en sumar a los parados oficiales aquellos trabajadores que están en suspensión temporal o trabajando menos horas.

Otros tres escenarios tienen en cuenta la posibilidad de que las empresas pudiesen utilizar programas de reparto del trabajo con distintos grados de bonificación de las cotizaciones sociales (33 por 100; 75-80 por 100; y 55-65 por 100 –en los dos últimos, además, las cotizaciones se reducen en la misma proporción que las horas trabajadas–). En el primer caso, que modeliza el tipo de ERTE que existía tras las reformas de 2009 y 2012, la tasa de paro habría aumentado hasta el 29 por 100. En el segundo caso, que es similar a los ERTE puestos en marcha en marzo de 2020, la tasa de desempleo habría sido mucho menor, del 19,4 por 100. En el tercer caso, que se asemeja a los ERTE en funcionamiento en 2021, la tasa de paro habría llegado al 25,4 por 100.

V. CONCLUSIONES

La crisis sanitaria que se inició a principios de 2020 causada por la pandemia del COVID-19 dio paso a una crisis económica en toda regla cuando los Gobiernos adoptaron medidas de confinamiento estricto y restricción (total o parcial) de la actividad productiva, lo que dio lugar a la «hibernación» de la economía

en gran parte de los países desarrollados durante los meses de la primavera de 2020. La perturbación económica generó efectos negativos sobre el mercado de trabajo, al afectar directamente a la capacidad de producción de las empresas y las posibilidades de realizar las tareas de los trabajadores.

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

La conclusión de los análisis realizados es doble. Por un lado, aunque la crisis sanitaria y económica dio lugar a una reducción de la tasa de empleo y una subida de la tasa de paro, estas variaciones fueron mucho menores de lo que los estudios iniciales (realizados durante los primeros meses de la pandemia) pronosticaron. En el caso español, la tasa de empleo cayó 4,6 p. p. entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020 y la tasa de paro aumentó 2,5 p. p. entre el cuarto trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2020. A finales de 2021, ya se habían recupera-

do los niveles prepandémicos de ambos indicadores. Estos resultados fueron sustancialmente mejores que los registrados durante la recesión que comenzó en 2008. Sin embargo, fueron peores que los de la media de la UE-27.

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

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

En el caso de la modalidad del trabajo a distancia, su incidencia pasó del 8,3 por 100 en 2019 al 19,1 por 100 en el segundo trimestre de 2020 y luego se estabilizó en torno al 15 por

100. Este incremento es notable, pero no parece haber agotado su potencialidad, sobre todo si se compara a España con otros países europeos del centro y el norte. Es evidente que esto plantea algunos retos (como la distribución de la inversión necesaria entre empresa y trabajadores, la adecuación de los protocolos sobre horarios, condiciones de trabajo, seguridad y salud, etc.) que, aunque fueron tomados en consideración con la mejora normativa que supuso la ley del teletrabajo (Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, luego convertido en Ley 10/2021, de 9 de julio), deben ser vigilados y modificados cuando sea necesario. Estos requerirán de la adecuación de la normativa, así como la necesidad de diseñar algún tipo de estrategia desde las empresas, pero también desde los poderes públicos, ya que mejorar la capacidad de teletrabajo implica invertir en equipos y *software* (por ejemplo, dispositivos portátiles, sistemas de videoconferencia, ciberseguridad, soluciones de almacenamiento e intercambio de archivos, etc.), así como en la formación de los trabajadores.

En cuanto a los ERTE que se pusieron en marcha en marzo de 2020 (ERTE «de fuerza mayor»), sus efectos sobre el mantenimiento del empleo fueron relevantes, ya que afectaron a más de tres millones de trabajadores durante los dos primeros meses, lo que equivale a alrededor de uno de cada cinco trabajadores asalariados. Estos ERTE evitaban un enorme incremento del desempleo, incentivando el mantenimiento de las relaciones contractuales entre empresas y trabajadores con el fin de que aquellas no utilizasen el margen extensivo (los despidos) para

ajustarse a la drástica caída de la producción y la demanda. Estos programas de reparto del trabajo se modificaron a lo largo de 2020 y en 2021 y se han adaptado a través del texto de la reforma laboral aprobada a finales de 2021 (Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) para continuar siendo utilizados cuando sea necesario. En este sentido, se incorporan medidas para facilitar el uso de estos programas como mecanismo alternativo y prioritario a las extinciones y se crea un nuevo programa (Mecanismo RED) para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica y/o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal. El futuro dirá en qué circunstancias serán utilizados y cuáles serán sus efectos.

NOTAS

(1) La base de datos de Eurofound denominada «COVID-19 EU PolicyWatch» tiene como objetivo mostrar las medidas introducidas para amortiguar los efectos sociales y económicos en las empresas, los trabajadores y los ciudadanos, incluyendo también información sobre el papel desempeñado por los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de las medidas. Puede consultarse en <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch>

(2) Mientras el primero abordaba el análisis de los efectos económicos del coronavirus, examinando cuestiones clave (¿de qué manera y con qué rapidez se extenderá el daño económico?; ¿a cuánto ascenderá?; ¿cuánto tiempo durará?; ¿cuáles son los mecanismos del contagio económico?; y, sobre todo, ¿qué pueden hacer los Gobiernos al respecto?), el segundo se centraba en este último aspecto, con análisis que se concretaban en la petición de una acción política rápida para mitigar el daño económico de la pandemia mundial y argumentos a favor de un estímulo fiscal fuerte y coordinado. Algunos de los colaboradores fueron OLIVIER BLANCHARD, PAUL KRUGMAN, CHARLES WYPLOSZ, ALBERTO ALESSINA, GITA GOPINATH, JORDI GALÍ, DANNY QUAH y LUIS GARICANO, entre otros.

(3) La revista se puso en marcha a finales de marzo de 2020. Se trata de una publicación gratuita en línea del Centre for Economic Policy Research (CEPR). La razón inmediata para lanzar esta nueva forma de recopilar artículos fue una avalancha de envíos a *VoxEU*, el portal del CEPR para contribuciones breves y relevantes para las políticas. Junto a *VoxEU*, que presenta breves análisis sobre la epidemia y otros temas económicos, *Covid Economics* presenta investigaciones más formales, basadas en la teoría y/o aportando evidencia empírica. Con la pandemia casi bajo control y la normalización de la vida (al menos en los países desarrollados), los investigadores están volviendo a sus temas tradicionales, de modo que los envíos a la revista han disminuido sustancialmente. Los editores han decidido que esta va a dejar de publicarse en su forma actual a partir de finales de junio de 2022.

(4) La encuesta electrónica de Eurofound (*Living, working and COVID-19*) ofrece una fotografía detallada del impacto de la pandemia en la vida de las personas en toda la UE. Hasta la fecha se han llevado a cabo cuatro rondas de esta encuesta en línea a gran escala. Esto permite disponer de información para comparar entre la primera ronda iniciada el 9 de abril de 2020, cuando la mayoría de los Estados miembros estaban en confinamiento, y la segunda ronda realizada en julio de 2020, cuando la sociedad y las economías estaban reabriendo lentamente. Una tercera ronda en marzo de 2021 coincidió con otro período crítico, ya que los países establecieron distintos niveles de confinamiento para frenar la propagación de nuevas cepas del virus mientras se estaban implementando los programas de vacunación. Una cuarta ronda en octubre-noviembre de 2021, que solo vuelve a contactar a los encuestados del panel, permite rastrear los cambios producidos desde el inicio de la pandemia.

(5) *PESP-6 (Pandemic Emergency in Social Perspective)* es una encuesta en la que un total de 11.340 personas, residentes en seis países europeos (Italia, Suecia, Reino Unido, Francia, Polonia y República Checa), completaron un cuestionario con preguntas sobre el impacto económico, social y psicológico de la pandemia entre marzo y julio de 2020.

(6) Los decretos iniciales fueron los siguientes:

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>). Esta norma estableció las primeras medidas de contención, con un listado de actividades suspendidas (ocio, actividades artísticas y culturales, deportivas, etc.), estando vigente hasta el día 21 de junio de 2020.
- Real Decreto 10/2020, de 29 de marzo de 2020, por el que se regula un permiso re-

tribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/29/10>). Esta norma impuso nuevas restricciones a las actividades económicas, publicando una lista simplificada de actividades esenciales que estaban permitidas para continuar con su actividad: producción de alimentos y fabricación y distribución de productos básicos, actividades sanitarias y asistenciales, etc. Estas restricciones se aplicaron desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril de 2020.

- Real Decreto 487/2020, de 10 de abril, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020 (<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/04/10/487>)
- Ley 4/2021, de 12 de abril, por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/04/12/4>). Esta ley estableció que el Real Decreto 10/2020 dejaba de aplicarse, de modo que las restricciones respondieron nuevamente a las medidas de confinamiento originales.

(7) FANA *et al.* (2020) estimaron que los sectores considerados como no esenciales, e incluso cerrados explícitamente, por el alto riesgo de contagio suponían casi el 10 por 100 del empleo global de la UE (27 más Reino Unido), con diferencias significativas entre países: mientras que en España, Grecia o Irlanda suponían más del 13 por 100 (en España, el 14,2 por 100), en Rumanía, Polonia, Bélgica o incluso Alemania se situaba en torno o por debajo del 8 por 100. Se trataba en su mayoría de servicios de hostelería, restauración y ocio que dependen en gran medida de la importancia del turismo en la economía nacional; estos sectores fueron los más afectados por los decretos de confinamiento por el COVID-19. A este grupo de ramas de actividad había que añadir otra categoría (en su mayoría no esencial e inactiva) que incluía la mayor parte de la fabricación de bienes y, por tanto, variaba según el peso relativo de la industria en los diferentes países, siendo la más alta (por encima del 20 por 100) en los Estados miembros orientales, Alemania e Italia. Esto hacía que, para el conjunto de la UE, el efecto estimado podía situarse en torno al 30 por 100 del empleo, sumando los empleos de ambas categorías de sectores. La cifra para España se encontraba ligeramente por encima de la media, pero alejada de las menores cifras estimadas para Dinamarca, Bélgica, Holanda y Francia (en torno o por debajo del 25 por 100). Por otra parte, la OCDE (2020) estimaba que la tasa de paro

media de los países de la organización casi se duplicaría, pasando de alrededor del 5 por 100 a finales de 2019 al 9 por 100 a finales de 2020.

(8) Estas cifras son inferiores a las que proporciona la encuesta electrónica de Eurofound (*Living, working and COVID-19*; véase SOSTERO *et al.*, 2020). Con datos recabados en abril de 2020, el porcentaje de asalariados que trabajaron a distancia a comienzos del período de confinamiento fue del 33 por 100 en España y de casi el 40 por 100 de media en la Unión Europea.

(9) ARRANZ, GARCÍA-SERRANO y HERNANZ (2018) muestran que la reforma que se produjo en 2009, aumentando los incentivos a empresas y trabajadores y estableciendo el requisito de mantenimiento del empleo durante al menos un año para que las empresas recibiesen las ayudas, parece que produjo un efecto positivo, aunque pequeño.

(10) Se utiliza el dato trimestral de la EPA, asignándose la cifra a cada uno de los meses del trimestre correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA

ADAMS-PRASSL, A., BONEVA, T., GOLIN, M. y RAUH, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189, artículo 104245.

ALIPOUR, J.-V., FALCK, O. y SCHÜLLER, S. (2020). Germany's capacities to work from home. *Discussion Paper*, n.º 13152. Institute of Labor Economics (IZA).

ANGHEL, B., COZZOLINO, M. y LACUESTA, A. (2020). Teleworking in Spain. Analytical Articles. *Economic Bulletin*, n.º 2/2020. Banco de España.

ARRANZ, J. M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2018). Short-time work and employment stability: Evidence from a policy change. *British Journal of Industrial Relations*, 56(1), pp. 189-222.

ARRANZ, J. M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2019). The changing use of short-time work schemes: Evidence from two recessions. *European Journal of Industrial Relations*. 25(1), pp. 5-22.

AUTOR, D., CHO, D., CRANE, L. D., GOLDAR, M., LUTZ, B., MONTES, J., PETERMAN, W. B., RATNER, D., VILLA, D. y YILDIRMAZ, A. (2022). An evaluation of the

Paycheck Protection Program using administrative payroll microdata. *NBER Working Papers*, n.º 29972. National Bureau of Economic Research.

BALDWIN, R. y WEDER DI MAURO, B. (eds.) (2020a). *Economics in the time of COVID-19*. CEPR Press. Centre for Economic Policy Research. Londres.

BALDWIN, R. y WEDER DI MAURO, B. (Eds.) (2020b). *Mitigating the COVID economic crisis: Act fast and do whatever it takes*. CEPR Press. Centre for Economic Policy Research. Londres.

BANKS, J. y XIAOWEI, X. (2020). The mental health effects of the first two months of lockdown during the COVID-19 pandemic in the UK. *Fiscal Studies*, 41, pp. 685-708.

BARRIOS, J. M., BENMELECH, E., HOCHBERG, Y. V., SAPIENZA, P. y ZINGALES, L. (2021). Civic capital and social distancing during the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Economics*, 193, artículo 104310.

BISHOP, J. y DAY, I. (2020). How many jobs did JobKeeper keep? *RBA Research Discussion Papers*, rdp2020-07. Reserve Bank of Australia.

BOERI, T., CAIUMI, A. y PACCAGNELLA, M. (2020). Mitigating the work-safety trade-off. *Covid Economics*, 2, pp. 60-66.

BRODEUR, A., CLARK, A. E., FLECHE, S. y POWDTHAVEE, N. (2021). COVID-19, lockdowns and well-being: Evidence from Google Trends. *Journal of Public Economics*, 193, artículo 104346.

BRYNJOLFSSON, E., HORTON, J. J., OZIMEK, A., ROCK, D., SHARMA, G. y TUYE, H. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. *Working Paper*, n.º 26948. National Bureau of Economic Research.

CASELLI, M., FRACASSO, A. y SCICCHITANO, S. (2022). From the lockdown to the new normal: individual mobility and local labor market characteristics following the COVID-19 pandemic in Italy. *Journal of Population Economics* (2022). <https://doi.org/10.1007/s00148-022-00891-4>

CÉCCHINI, J. A., CARRIEDO, A., FERNÁNDEZ-RÍO, J., MÉNDEZ-GIMÉNEZ, A. y GONZÁLEZ,

C. (2021). A longitudinal study on depressive symptoms and physical activity during the Spanish lockdown. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21, artículo 100200.

CHODOROW-REICH, G. y COGLIANESE, J. (2021). Projecting unemployment durations: A factor-flows simulation approach with application to the COVID-19 recession. *Journal of Public Economics*, 197, artículo 104398.

DINGEL, J. I. y NEIMAN, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, artículo 104235.

DOLADO, J. J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. F. (2020). Past, present and future of the Spanish labour market: When the pandemic meets the megatrends. *Ap. p.lied Economic Analysis*, 29(85), pp. 21-41.

DRAHOKOUPIL, J. y MÜLLER, T. (2021). Job retention schemes in Europe. A lifeline during the COVID-19 pandemic. *ETUI Working Paper*, 2021-07. European Trade Union Institute. Bruselas.

EUROFOUND (2010). *ERM Report 2010. Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union. Luxemburgo.

EUROFOUND (2020a). *COVID-19: Policy responses across Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union. Luxemburgo.

EUROFOUND (2020b). *Living, working and COVID-19*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. COVID-19 series. Publications Office of the European Union. Luxemburgo.

EUROFOUND (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. COVID-19 series. Publications Office of the European Union. Luxemburgo.

FANA, M., TOLAN, S., TORREJÓN, S., URZI BRANCATI, C. y FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2020). The COVID confinement

<p>measures and EU labour markets. EUR 30190 EN 30190 IT, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. ISBN 978-92-76-18812-4, doi:10.2760/079230, JRC120578.</p> <p>FARRÉ, L., FAWAZ, Y., GONZÁLEZ, L. y GRAVES, J. (2020). How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain. <i>Discussion Paper</i>, n.º 13434. Institute of Labor Economics (IZA).</p> <p>FORSYTHE, E., KAHN, L. B., LANGE, F. y WICZER, D. (2020). Labour demand in the time of COVID-19: Evidence from vacancy postings and UI claims. <i>Journal of Public Economics</i>, 189, artículo, 104238.</p> <p>GARCÍA-SERRANO, C. (2015). Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada. <i>Revista de Economía Laboral</i>, 12(1), pp. 248-284.</p> <p>GIUPPONI, G., LANDAIS, C. y LAPEYRE, A. (2021). Should we insure workers or jobs during recessions? <i>CEPR Discussion Paper</i>, n.º DP16421. Londres: Centre for Economic Policy Research.</p> <p>GRIMES, A. (2022). Measuring pandemic and lockdown impacts on wellbeing. <i>Review of Income and Wealth</i> (publicado online).</p> <p>HAMERMESH, D. (2020). Life satisfaction, loneliness and togetherness, with an application to COVID-19 lockdowns. <i>Review of Economics of the Household</i>, 18, pp. 983-1000.</p> <p>HENSVIK, L., LE BARBANCHON, T. y RATHELOT, R. (2021). Job search during the</p>	<p>COVID-19 crisis. <i>Journal of Public Economics</i>, 194, artículo 104349.</p> <p>HUBBARD, G. y STRAIN, M. R. (2020). Has the Paycheck Protection Program succeeded? <i>Brookings Papers on Economic Activity</i>, otoño, pp. 335-390.</p> <p>HUPKAU, C. y PETRONGOLO, B. (2020). <i>Work, care and gender during the COVID-19 crisis. Fiscal Studies</i>, 41, pp. 623-651.</p> <p>MÖHRING, K., NAUMANN, E., REIFENSCHIED, M., WENZ, A., RETTIG, T. y KRIEGER, U. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: Longitudinal evidence on satisfaction with work and family. <i>European Sociology</i>, 23, pp. S601-S617.</p> <p>OCDE (2020). Issue Note 5: Flattering the unemployment curve? Policies to support workers' income and promote a speedy labour market recovery. <i>OECD Economic Outlook</i>, 107, pp. 114-127.</p> <p>OSUNA, V. y GARCÍA-PÉREZ, J. I. (2021). Temporary layoffs, short-time work and COVID-19: the case of a dual labour market. <i>Applied Economic Analysis</i>, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/AEA-06-2021-0118</p> <p>PANTEIA (2012). <i>Short-time working arrangements during the crisis and lessons to learn</i>. Report for the European Commission DG Employment.</p> <p>PULLANO, G., VALDANO, E., SCARPA, N., RUBRICHI, S. y COLIZZA, V. (2020). Evaluating the impact of demographic, socioeconomic factors, and risk aversion on mobility</p>	<p>during COVID-19 epidemic in France under lockdown: A population-based study. <i>Lancet Digit Health</i>, pp. e638-e649.</p> <p>SEIZ, M. (2021). Equality in confinement: Non-normative divisions of labor in Spanish dual-earner families during the COVID-19 lockdown. <i>Feminist Economics</i>, 27(1-2), pp. 345-361.</p> <p>SEVILLA, A. y SMITH, S. (2020). Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. <i>Discussion Paper</i>, n.º 13302. Institute of Labor Economics (IZA).</p> <p>SOSTERO, M., MILASI, S., HURLEY, J., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. y BISELLO, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide? JRC121193. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.</p> <p>VON GAUDECKER, H.-M., HOLLER, R., JANYS, L., SIFLINGER, B. y ZIMPELMANN, CH. (2020). Labour support in the early stages of the COVID-19 pandemic: Empirical evidence on hours, home office, and expectations. <i>Discussion Paper</i>, n.º 13158. Institute of Labor Economics (IZA).</p> <p>WEBB, E., HERNÁNDEZ-QUEVEDO, C., WILLIAMS, G., SCARPETTI, G., REED, S. y PANTELI, D. (2021). Providing health services effectively during the first wave of COVID-19: A cross-country comparison on planning services, managing cases, and maintaining essential services. <i>Health Policy</i>, mayo, 126(5), pp. 382-390.</p> <p>WYPLOSZ, C. (2020). Covid Economics: A new kind of publication. En S. GALIANI y U. PANIZZA (eds.), <i>Publishing and measuring success in Economics</i>, pp. 147-158. Londres: Centre for Economic Policy Research.</p>
---	--	--