



Apoyar a las personas y las empresas para combatir el COVID-19: opciones para una respuesta inmediata en materia de empleo y política social

Actualizado el 20 de marzo de 2020

La crisis del COVID-19 plantea desafíos sin precedentes para personas, hogares y empresas. La máxima prioridad es contener la pandemia y proteger a las personas. Sin embargo, la perturbación de las cadenas de suministro, las medidas de contención que están limitando las interacciones económicas y sociales y la caída de la demanda ponen en riesgo el empleo y los medios de vida de las personas. Se necesita una respuesta inmediata en materia de empleo y política social. Es esencial reducir la exposición de los trabajadores al COVID-19 en su lugar de trabajo y garantizar el acceso de trabajadores enfermos y en cuarentena a ayudas económicas. Los padres que trabajan necesitan apoyo para cubrir necesidades imprevistas de cuidado de los hijos, ya que las escuelas están cerradas y los parientes mayores son particularmente vulnerables. Los esquemas de trabajo de corta duración pueden ayudar a proteger puestos de trabajo y proporcionar alivio a empresas con dificultades, como se ha visto en la última crisis financiera y económica. Los trabajadores que han perdido sus empleos e ingresos, incluidos aquellos con formas de empleo atípicas o no estandarizadas, necesitan apoyo económico. Mientras las empresas sufren una fuerte caída de la demanda, un rápido apoyo financiero a través de subvenciones o créditos puede ayudar a reducir las brechas de liquidez. En los últimos días y semanas, muchos países afectados han introducido o anunciado medidas audaces, a menudo enfocadas en el apoyo a los más vulnerables que soportan una parte desproporcionada de la carga. Esta nota y el [cuadro de políticas](#) que la acompaña contribuyen al intercambio de pruebas sobre el papel y la eficacia de diversos instrumentos de política.



El brote del COVID-19 plantea un desafío importante y sin precedentes para las economías y las sociedades. La economía mundial se enfrenta a su mayor peligro desde la crisis financiera. La máxima prioridad es contener la epidemia y proteger a las personas. El primer paso es reforzar los sistemas de salud y la investigación médica para garantizar una atención adecuada a todos los infectados por el virus; no obstante, los gobiernos también deben encontrar soluciones rápidas y eficaces para hacer frente al impacto económico y social de la enfermedad y de los efectos de las medidas de contención adoptadas para limitar la propagación del virus sobre los trabajadores y las empresas.

Esta crisis es de una naturaleza diferente a las anteriores, y requiere una combinación y un comportamiento diferentes en materia de respuestas de políticas. La propagación del COVID-19 perturbó las cadenas de suministro internacionales, en particular con China, y está obligando a los trabajadores a permanecer en casa ya sea porque están en cuarentena, enfermos o sujetos a confinamiento. Tal "shock de la oferta" es difícil de abordar con los instrumentos estándar de política monetaria y fiscal. A medida que las empresas se ven obligadas a interrumpir y reducir sus operaciones, pierden la capacidad de seguir pagando los salarios de sus empleados. Esto amenaza los ingresos de los hogares y, junto con la creciente incertidumbre, reduce su consumo –un "shock de la demanda" que ejercerá una mayor presión sobre las empresas y sus empleados, así como sobre los trabajadores independientes. Por lo tanto, además de luchar contra la emergencia de salud pública, los gobiernos tienen que actuar con rapidez para proporcionar liquidez a los empleadores y a los trabajadores independientes y fortalecer el apoyo económico para los trabajadores y sus familias.

Este informe es un primer intento de colocar los instrumentos de empleo y política social a disposición de los gobiernos para contrarrestar el impacto económico y social de la crisis del COVID-19. Muchas de estas medidas ya están siendo adoptadas por países de todo el mundo; otros seguirán el ejemplo a medida que la situación evolucione en los próximos días y semanas. El presente informe va acompañado de un cuadro general de las respuestas de políticas de los países, [disponible en línea](#), que se actualizará continuamente.

Menor exposición de los trabajadores al COVID-19 en el lugar de trabajo

Muchos países están tomando medidas para **limitar la interacción física**. El enfoque inicial se centró en las interacciones interpersonales en el lugar de trabajo y el transporte público diario, debido a que estos a menudo congregan a un gran número de personas y, de esta manera, incrementan el riesgo de contraer y propagar el COVID-19.



Opciones de políticas para reducir la exposición de los trabajadores al COVID-19 en el lugar de trabajo

- Relajar las regulaciones existentes o introducir nuevas opciones para el teletrabajo.
- Proporcionar ayuda financiera y no financiera a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) para ayudarlas a desarrollar rápidamente la capacidad del teletrabajo y rutinas eficaces de teletrabajo.
- Alentar a las organizaciones de empleadores a informar a sus miembros de los beneficios del teletrabajo y a ofrecer asistencia.
- Colaborar con empresas tecnológicas para proporcionar a las PYMEs y a los autónomos un acceso libre y rápido a las herramientas de comunicación y uso compartido.
- Proporcionar o alentar a los sindicatos y empleadores a negociar directrices para reducir la exposición de los trabajadores en aquellos lugares de trabajo donde el teletrabajo no es posible.

Además de los llamados para seguir estrictamente las directrices sanitarias, los gobiernos y los empleadores han estado fomentando el **"teletrabajo"** prolongado que, con el equipo informático adecuado, es posible en muchos lugares de trabajo. De hecho, el teletrabajo se ha vuelto cada vez más común en la última década. Si bien algunos empleadores han dudado a la hora de promoverlo, ahora es de su interés directo reducir la exposición de sus empleados al virus para limitar las ausencias relacionadas con la enfermedad y mantener las operaciones. En los casos en que se requiera una presencia mínima del personal en el lugar de trabajo, se puede utilizar el teletrabajo "rotativo". Los empleadores también pueden reorganizar las rutinas de trabajo para limitar el contacto interpersonal, por ejemplo, reduciendo el uso compartido de la oficina y cancelando reuniones más grandes. Sin embargo, algunas actividades siempre requerirán que los trabajadores estén físicamente presentes, como en las industrias de cuidado, transporte y comercio minorista, el sector energético y los servicios de emergencia.

Existen reglamentos que permiten el teletrabajo en muchos países de la OCDE, tanto en derecho como en negociación colectiva; a veces son bastante restrictivos y pueden requerir un acuerdo previo por parte de los interlocutores sociales. Tales requisitos se pueden flexibilizar. Italia, por ejemplo, simplificó el procedimiento del teletrabajo: durante los próximos seis meses, las empresas y los empleados pueden organizar el teletrabajo sin un acuerdo previo con los sindicatos, sin un acuerdo escrito y en el lugar de elección del empleado. Para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores que no pueden trabajar desde casa, los interlocutores sociales han firmado un acuerdo vinculante sobre los procedimientos para reducir la exposición de los trabajadores al COVID-19 en el lugar de trabajo.

Los gobiernos también están prestando diferentes tipos de **apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) para ayudarlas a desarrollar rápidamente las capacidades del teletrabajo** mediante la asistencia financiera para la compra de equipos y el respaldo al desarrollo de políticas de teletrabajo adecuadas. En Japón, por ejemplo, las empresas ahora pueden recibir una subvención del 50 por ciento (hasta 1 millón de JPY) para cubrir el costo de instalación de infraestructura de teletrabajo. El Ministerio de Innovación italiano ha creado un sitio Web que ofrece una visión general de las diversas herramientas disponibles basadas en la Web que permiten el trabajo a distancia y la educación remota (<https://solidarietadigitale.agid.gov.it/>). Algunas grandes empresas tecnológicas, como Amazon Web Services, Cisco, Dropbox y Google, proporcionan acceso temporal gratuito a algunas de sus herramientas de comunicación y uso compartido a empresas y trabajadores.

En algunos países, y para algunos grupos, las malas **condiciones de vivienda** pueden dificultar el autoaislamiento de las personas e imposibilitar el teletrabajo efectivo. Ante una enfermedad contagiosa como el COVID-19, el hacinamiento puede ser particularmente problemático, ya que impide el



distanciamiento físico y facilita la propagación de la enfermedad cuando un miembro del hogar la contrae. Más de una cuarta parte de todos los hogares de Letonia, México, Polonia y la República Eslovaca vive en condiciones de hacinamiento. Además, hasta una cuarta parte de los hogares de diez países de la OCDE no tiene una computadora personal; en Turquía y México, menos de la mitad de los hogares tiene acceso a una computadora en casa.

Proporcionar ingresos de sustitución a los trabajadores enfermos y sus familias

La **licencia remunerada por enfermedad** es una herramienta determinante para abordar el impacto económico de la crisis del COVID-19 para los trabajadores y sus familias. Puede proporcionar cierta continuidad de los ingresos para los trabajadores que no pueden trabajar porque han sido diagnosticados con el COVID-19 o tienen que autoaislarse. Al garantizar que los trabajadores enfermos puedan permanecer en casa hasta que ya no estén contagiados, la licencia remunerada por enfermedad también ayuda a frenar la transmisión del virus.

Opciones de políticas para fortalecer la ayuda económica de los trabajadores enfermos y sus familias

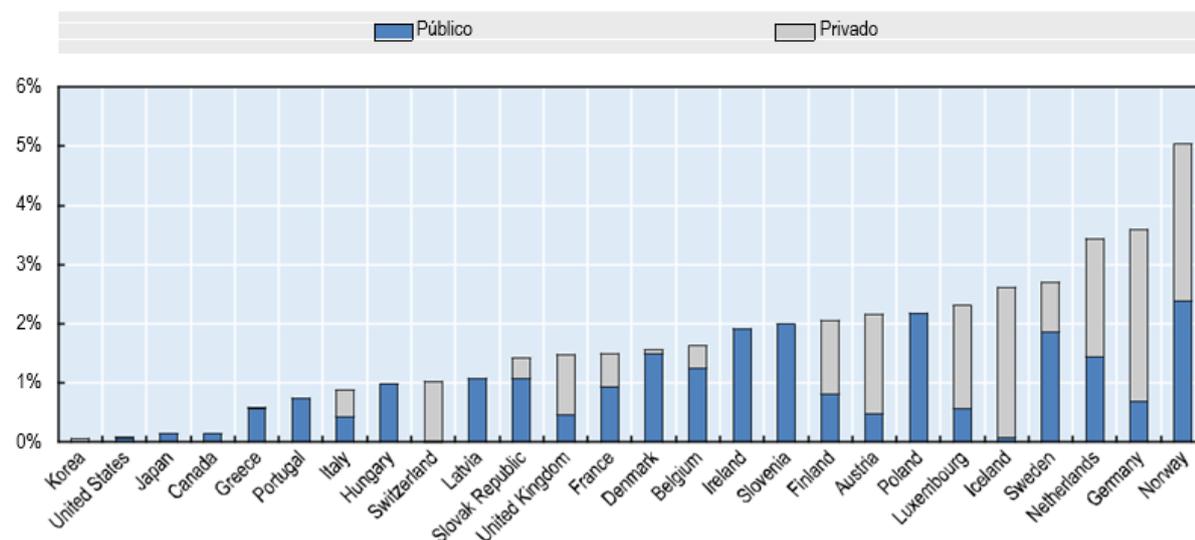
- Extender la cobertura de la licencia remunerada por enfermedad a los trabajadores no estandarizados, incluidos los trabajadores independientes.
- Ampliar la duración de la licencia remunerada por enfermedad o renunciar a los períodos de espera y alinearlos con la cuarentena y las recomendaciones médicas.
- Adaptar los requisitos de presentación de informes para acceder a la licencia remunerada por enfermedad, por ejemplo, sin necesidad de certificación médica.

La mayoría de los países de la OCDE proporciona a los trabajadores una compensación económica durante los permisos por enfermedad. A menudo, el período inicial es cubierto por el empleador, en forma de salario continuo por un período de 5 a 15 días en la mayoría de los países de la OCDE, y de hasta varias semanas o meses, por ejemplo, en Austria, Alemania o Italia e incluso 2 años en los Países Bajos. Además, casi todos los países de la OCDE proporcionan ingresos pagados con fondos públicos a los trabajadores enfermos que pueden abarcar mucho más que los pasivos de los empleadores, por un período de hasta un año en muchos países de la OCDE e incluso más tiempo en otros. El nivel de compensación económica por enfermedad es alto en muchos países, al reemplazar generalmente el 50 al 80 por ciento del último salario, e incluso hasta el 100 por ciento en naciones como los Países Bajos y Noruega. En los países con los sistemas más generosos, el gasto total en licencias remuneradas por enfermedad, incluidos los pagos del empleador y los beneficios públicos por enfermedad, asciende al 3 por ciento de la compensación total de los empleados (véase el Gráfico 1).



Gráfico 1. La compensación económica por enfermedad es significativa en algunos países

Gasto público y privado en compensación por enfermedad, como porcentaje de la compensación de los empleados, en 2017 o el último año disponible



Nota: Es probable que los datos sobre el gasto privado sean menos precisos que la información sobre las asignaciones presupuestarias. Esto se aplica, en particular, a los datos sobre la remuneración no obligatoria por enfermedad proporcionada por el empleador (según lo estipulado en los contratos de trabajo individuales y/o en otros convenios empresariales o colectivos de trabajo). La remuneración voluntaria por enfermedad proporcionada por el empleador no está sujeta a los requisitos de presentación de informes, y es posible que no se disponga de estimaciones de su magnitud sobre una base integral. Como resultado, las estimaciones presentadas aquí subestiman el verdadero alcance de la remuneración por enfermedad proporcionada por el sector privado y, por extensión, el gasto total en salarios por enfermedad en países en los que los trabajadores dependen en gran medida de esos beneficios proporcionados por los empleadores como, por ejemplo, en Canadá y Estados Unidos.

Fuente: Cálculos basados en la Base de Datos de Gastos Sociales de la OCDE, <http://oe.cd/socx>. Fuente: OCDE (2020), *Plataforma de Estados de Fragilidad*, <http://www3.compareyourcountry.org/states-of-fragility/overview/0/>

Sin embargo, en algunos países, la licencia remunerada por enfermedad sólo cubre una pequeña fracción del salario anterior y/o es más corta que el autoaislamiento recomendado para las personas con síntomas del COVID-19. Por ejemplo, Corea y Estados Unidos no tienen obligaciones legales de aplicación general para que los empleadores continúen pagando los salarios en caso de enfermedad ni prevén prestaciones legales públicas por enfermedad (OCDE, 2018^[1]). No se dispone de datos completos sobre licencias remuneradas por enfermedad proporcionadas por los empleadores en Estados Unidos, pero una cuarta parte de los trabajadores estadounidenses no tiene acceso a licencias remuneradas por enfermedad (la proporción asciende a la mitad para los trabajadores con salarios bajos), y dos tercios de los trabajadores acumulan menos de 10 días de licencia remunerada por enfermedad por año (Bureau of Labor Statistics, 2019^[2]). Con la “Ley de Respuesta al Coronavirus ‘Familias Primero’”, Estados Unidos introdujo dos semanas de licencia remunerada por enfermedad para los trabajadores afectados por el COVID-19, que inicialmente será pagado por los empleadores, pero será reembolsado en su totalidad por el gobierno federal.

En muchos países, el acceso a la licencia remunerada por enfermedad se limita a los trabajadores no estandarizados o “atípicos.” La dependencia de las disposiciones voluntarias de los empleadores puede significar una menor cobertura en los trabajos de tiempo parcial y para los empleados con contratos de corta duración. Estas carencias son una preocupación, especialmente cuando los riesgos para la salud son elevados para estos grupos, por ejemplo, debido a una mayor exposición a los riesgos de infección en el sector de servicios. En Australia, por ejemplo, los trabajadores independientes y ocasionales no



tienen derecho a la licencia remunerada por enfermedad. Pero las carencias también afectan las disposiciones públicas, especialmente para los trabajadores independientes (véase el Gráfico 2). En los Países Bajos, no tienen que estar asegurados contra pérdidas temporales de ingresos causadas por enfermedades; pueden optar por un seguro privado, pero sólo una minoría lo hace. Sin embargo, pueden recibir un ingreso complementario hasta el nivel de asistencia social regular o un préstamo a interés cero. En Italia, los trabajadores independientes no tienen un seguro de enfermedad previsto por la ley, pero algunos pueden estar cubiertos por regímenes profesionales. En el caso de los trabajadores temporales, la duración máxima de los beneficios por enfermedad suele ser mayor que la establecida en los contratos indefinidos, ya que la duración del beneficio suele estar limitada por la fecha de finalización del contrato temporal. Para los trabajadores temporales en Italia, la duración del beneficio también depende de los días trabajados en el último año (lo cual no se aplica a los empleados permanentes).

En algunos países, la cobertura por enfermedad es obligatoria para los trabajadores independientes con ingresos superiores a un mínimo determinado (para otros, la cobertura puede ser voluntaria). Sin embargo, los períodos máximos de autorización pueden ser más cortos y los períodos de espera mucho más largos para los trabajadores independientes que para los empleados dependientes, por ejemplo, 10 días en Portugal (3 días para los empleados) y 7 días en Francia (3 días para los empleados).

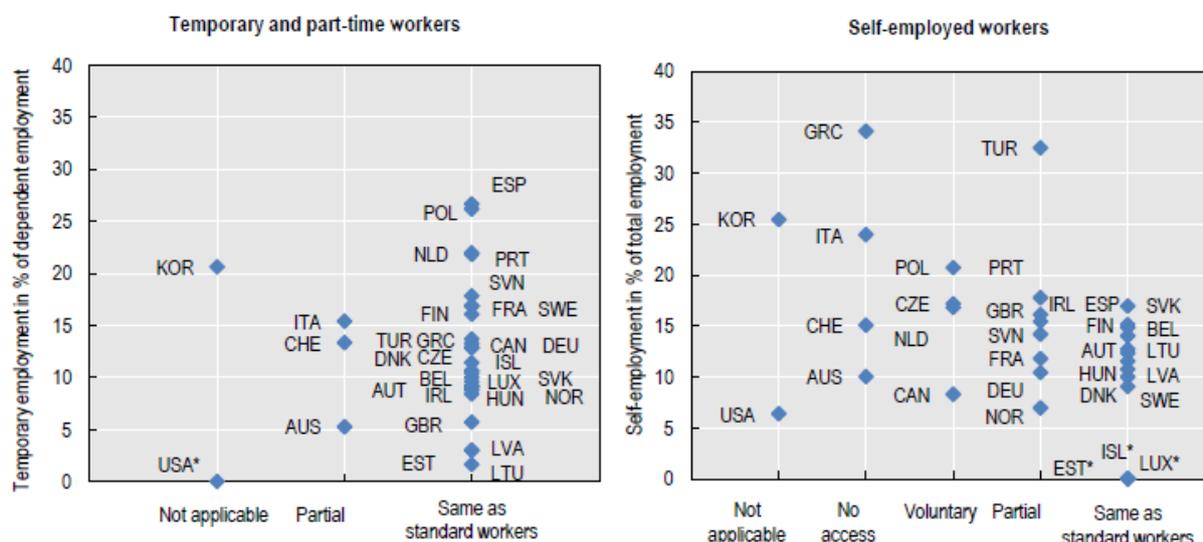
Los gobiernos han adoptado medidas para reemplazar el ingreso de los trabajadores enfermos durante la crisis del COVID-19. Portugal eliminó el período de espera para los trabajadores independientes que optan a la licencia por enfermedad. El Reino Unido anunció que eliminará el período de espera de tres días para obtener la remuneración legal proporcionada por el empleador y el período de espera de una semana para otorgar un subsidio a los trabajadores con bajos ingresos y a los independientes. En Austria, las personas que pudieran estar contagiadas con el COVID-19 no están obligadas a enviar una constancia de enfermedad, porque la política austriaca es muy estricta con respecto a acudir a un médico u hospital para evitar la propagación del virus. Además, en el caso de los trabajadores con permiso por el COVID-19, los empleadores obtienen un reembolso de sus pagos salariales continuos después de diez días de ausencia, pero deben seguir pagando los salarios durante un máximo de 12 semanas de permiso normal por enfermedad. En Alemania, de acuerdo con la legislación vigente destinada a frenar la propagación de enfermedades infecciosas, los trabajadores independientes pueden reclamar un beneficio de sustitución de ingresos a un nivel de sus ingresos declarados en el año fiscal anterior.

El sector privado también ha tomado medidas. Algunas empresas proporcionan a sus empleados una licencia remunerada por enfermedad para permitir que los que se sientan enfermos se queden en casa.



Gráfico 2. Para los trabajadores no estandarizados, el acceso legal a los beneficios por enfermedad puede ser limitado

Acceso legal a los beneficios por enfermedad para los trabajadores no estandarizados en comparación con los trabajadores estándar ("SW") por tipo de contrato y forma de incidencia laboral, 2017



Nota: Brechas entre empleados dependientes estándar (contrato abierto a tiempo completo) y trabajadores independientes / temporales y a tiempo parcial. Los beneficios por enfermedad se refieren a la sustitución de ingresos (no al acceso a la atención médica). El acceso "parcial" puede surgir si a) las condiciones de elegibilidad, los montos o la vigencia de la recepción de los beneficios son menos ventajosos para los trabajadores no estandarizados; b) los beneficios basados en el seguro y no contributivos coexisten, y los individuos sólo pueden acceder a estos últimos; o c) los trabajadores no estandarizados pueden optar por declarar una base de cotización más baja, mientras que los trabajadores estándar pagan las contribuciones sobre el total de ingresos (posiblemente sujetos a un límite máximo). "Sin acceso": obligatorio para los trabajadores estándar, pero se excluye a los trabajadores no estandarizados. No aplica: no hay planes obligatorios de beneficios por enfermedad en Estados Unidos y Corea. No hay información sobre trabajadores temporales y de tiempo parcial para Japón. * Los datos sobre la incidencia del trabajo independiente para Estonia, Islandia y Luxemburgo no existen o están incompletos y se refieren a 2015 para la República Eslovaca y a 2014 para Letonia. Faltan datos sobre la incidencia del empleo temporal en Estados Unidos.

Fuente: Australia: Whiteford and Heron (2018^[3]), países europeos: adaptados de Spasova et al. (2017^[4]), Canadá, Japón, Corea: Información proporcionada por las delegaciones de los países ante la OCDE, EE.UU.: SSA Y ISSA (2018^[5]). Proporción de autoempleo en empleo total, trabajadores temporales en porcentaje de empleados dependientes: OCDE (2018), "Estadísticas de la fuerza laboral: cuadros resumen" y Estadísticas de empleo y mercado laboral de la OCDE (base de datos).

Proporcionar ingresos de sustitución a los trabajadores en cuarentena que no pueden trabajar desde sus casas

Con el fin de contener la propagación del COVID-19, la mayoría de los países de la OCDE introdujo requisitos de cuarentena para los trabajadores que regresaban de países de alto riesgo o que han estado en estrecho contacto con personas que presentan síntomas o han sido diagnosticadas. Un número cada vez mayor de países de la OCDE está en cuarentena. Aunque algunos trabajadores pueden seguir trabajando mientras están en cuarentena en sus hogares, muchos no pueden.



Opciones de políticas para apoyar a los trabajadores en cuarentena que no pueden trabajar desde casa

- Adaptar las regulaciones para garantizar que los trabajadores en cuarentena tengan acceso a licencias remuneradas por enfermedad.
- Reembolsar a los empleadores que proporcionan licencias remuneradas por enfermedad a los trabajadores en cuarentena.
- Asegurar que los trabajadores no estandarizados en cuarentena reciban apoyo.

La situación legal de los **trabajadores en cuarentena obligada que no pueden trabajar desde casa** difiere entre países. En algunos países, los trabajadores en cuarentena están cubiertos por la remuneración por enfermedad. En Austria y Alemania, por ejemplo, la legislación vigente considera que los trabajadores en cuarentena que no pueden trabajar desde casa están de permiso por enfermedad, es decir, siguen recibiendo su salario (durante 4 a 12 semanas en Austria, durante 6 semanas en Alemania). En los Países Bajos, los trabajadores en cuarentena generalmente siguen recibiendo su salario habitual de su empleador, aunque esto puede depender del motivo de la cuarentena (luego de viajes de trabajo o placer) y del tipo de contrato de trabajo. El Reino Unido anunció que establecía la licencia remunerada por enfermedad para todos los trabajadores que deben cumplir la cuarentena debido al COVID-19, incluso si no han mostrado síntomas. En algunos países como Bélgica, Francia y Los Países Bajos, los trabajadores en cuarentena que no pueden trabajar desde casa pudieran estar cubiertos por esquemas laborales de corta duración que se ponen a disposición en caso de fuerza mayor

En vista de los costos potencialmente elevados para los empleadores y de los grandes beneficios en materia de salud pública, los países han apoyado a los empleadores para asumir el costo de la ausencia de trabajadores: en Alemania, los empleadores pueden reclamar el reembolso de pagos salariales continuos de las autoridades regionales. La situación en Austria es similar. El Reino Unido anunció que las empresas con menos de 250 empleados podrán reclamar el reembolso de pagos salariales por enfermedad hechos al personal que está de permiso por contagio del COVID-19 por un período de hasta 14 días. En Portugal, los trabajadores en cuarentena recibirán beneficios por enfermedad otorgados por la seguridad social a un nivel equivalente a sus salarios.

Los trabajadores independientes se enfrentan a una inseguridad de ingresos mucho mayor si tienen que estar en cuarentena, excepto en los países con disposiciones específicas para estos casos. En Alemania, la sustitución de ingresos para los trabajadores independientes va más allá del hecho de estar enfermos. Debe existir una razón justificada para estar en cuarentena.

Ayudar a los trabajadores a enfrentar necesidades de cuidado imprevistas

El cierre masivo de guarderías y escuelas, que ahora se aplica en cada vez más países de la OCDE, puede causar considerables dificultades a los padres que trabajan y que tienen que atender o coordinar el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral. Otra complicación es que los abuelos, que a menudo ejercen de cuidadores informales, son particularmente vulnerables y están obligados a minimizar el contacto cercano con los demás, en particular con los niños.



Opciones de políticas para apoyar a los trabajadores y las familias con responsabilidades de cuidado

- Ofrecer opciones públicas de cuidado infantil para los padres que trabajan en servicios esenciales, como atención médica, servicios públicos y servicios de emergencia.
- Proporcionar públicamente opciones de cuidados alternativos.
- Ofrecer apoyo financiero directo a los trabajadores que necesitan permiso.
- Dar subsidios financieros a empleadores que proporcionan a sus trabajadores licencias remuneradas.
- Adaptar los requisitos del teletrabajo a las responsabilidades de cuidado de los trabajadores en términos de horas laborales y carga de trabajo.

El horario de oficina en el teletrabajo puede ser muy difícil, si no imposible, en la práctica, especialmente para las familias con niños pequeños, parejas donde sólo una persona puede trabajar desde casa y los padres solteros. En particular, las personas que tienen ocupaciones de menor calificación y mal pagadas son menos propensas a poder trabajar desde casa (OCDE, 2016^[6]), pero tampoco podrían darse el lujo de pagar servicios de cuidado externo (por ejemplo, cuidadores privados), si están disponibles.

Los padres que trabajan pueden solicitar una licencia de trabajo. En el corto plazo, podrían solicitar sus vacaciones anuales, aunque esto a menudo queda a discreción del empleador. En el Reino Unido, por ejemplo, los trabajadores deben avisar a sus empleadores antes de solicitar un permiso, y los empleadores pueden restringir y/o negarse a conceder el permiso en determinados momentos. En Estados Unidos, a nivel nacional, los trabajadores no tienen derecho legal a vacaciones anuales remuneradas.

Los derechos de los padres a tomarse un tiempo libre adicional en el caso, por ejemplo, del cierre de escuelas/instalaciones a menudo no están claros. Casi todos los países de la OCDE otorgan a los empleados el derecho de solicitar permiso para atender a sus hijos enfermos o heridos u otros dependientes (OCDE, 2020^[7]). En algunos países, los padres tienen derecho a un permiso en caso de cierres imprevistos (por ejemplo, Polonia y la República Eslovaca) u otras "emergencias imprevistas" (por ejemplo, Australia y el Reino Unido), que probablemente incluirían el cierre repentino de las escuelas. Otros (por ejemplo, Austria y Alemania) han aclarado recientemente que se aplicarán los derechos existentes de permiso de emergencia en los casos de cierre de escuelas o guarderías. Sin embargo, estos derechos a veces se extienden sólo hasta la licencia no remunerada, dejando al empleador la decisión de seguir pagando los salarios. Muchos padres no se pueden permitir pedir una licencia no remunerada sin importar la duración. Además, en algunos países (por ejemplo, Austria, Alemania y la República Eslovaca), estos permisos (o el derecho al pago durante el permiso) tienen un plazo limitado, mientras que en otros no está claro cuánto tiempo seguirían aplicándose.

Algunos países han comenzado a aplicar **medidas de emergencia para ayudar a los padres trabajadores** en casos de cierre de escuelas o guarderías. En varios países donde se han cerrado guarderías y escuelas (por ejemplo, Austria, Francia, Alemania y los Países Bajos), algunas instalaciones permanecen abiertas con un personal mínimo para cuidar a los hijos de los trabajadores de servicios esenciales, en particular atención médica y social y enseñanza. En Francia, por ejemplo, las guarderías para estas familias pueden acoger hasta 10 niños, y los cuidadores de niños que trabajan fuera de sus hogares pueden recibir excepcionalmente hasta 6 niños en lugar de 3. En los Países Bajos, la lista de ocupaciones esenciales también incluye el transporte público, la producción, el transporte y la distribución de alimentos, el transporte de combustibles, la gestión de residuos, los medios de comunicación, la policía y las fuerzas armadas y las autoridades públicas esenciales.



Los países también ofrecen **apoyo financiero para ayudar con los costos de cuidados alternativos**. En Italia los padres trabajadores afectados con niños menores de 12 años tienen la posibilidad de tomar 15 días de permiso, pagado al 50% del salario o, para los padres con hijos mayores de 12 años, no remunerado. Alternativamente, pueden recibir un vale de 600 EUR (1.000 EUR para los trabajadores de la salud) para el pago de cuidados alternativos. Esta posibilidad está abierta tanto para los empleados como los trabajadores independientes. Francia ha declarado que los padres afectados por el cierre de escuelas y/o el autoaislamiento tendrán derecho a una licencia remunerada por enfermedad si no pueden encontrar medidas alternativas de cuidado o trabajo (por ejemplo, teletrabajo). Portugal anunció que los padres con hijos menores de 12 años que no puedan trabajar desde casa y cuyos hijos se ven afectados por el cierre de escuelas reciben un beneficio de dos tercios de su salario de referencia mensual, pagado en partes iguales por el empleador y la seguridad social. Los trabajadores independientes pueden reclamar un tercio de su ingreso neto estándar.

Otra medida es el **apoyo financiero a los empleadores que proporcionan a los trabajadores una licencia remunerada**. En Japón, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ha anunciado un subsidio a las empresas que establezcan sus propios sistemas de licencias remuneradas para los trabajadores afectados por el cierre de escuelas. Los empleadores serán compensados por el pago continuo de salarios mientras los trabajadores estén de permiso hasta un límite de 8 330 JPY por persona y día.

Los trabajadores con dependientes de avanzada edad pudieran enfrentar una necesidad igualmente apremiante. Varios países de la OCDE otorgan a los trabajadores el derecho a solicitar un permiso para atender a sus padres o parientes adultos que sufren una enfermedad grave o crítica (por ejemplo, Austria, Alemania, Corea, los Países Bajos y el Reino Unido), a menudo sin remuneración. Sin embargo, es probable que estos derechos se apliquen en los casos en que los familiares desarrollen síntomas graves, pero no está claro si se extienden a los parientes de avanzada edad con síntomas leves (inicialmente) o a los que se autoaislan. Además, aun cuando se aplique el derecho, los trabajadores a menudo están obligados a avisar antes de tomar un permiso que pudiera no ser práctico si un familiar requiere atención urgente.

Garantizar el empleo de los trabajadores y la viabilidad económica de las empresas

En vista del enorme desafío que enfrentan las empresas de todos los sectores al abordar un shock combinado de la oferta y la demanda, se necesitan medidas inmediatas para asegurar puestos de trabajo e ingresos y conceder a las empresas flexibilidad para reclutar rápidamente reemplazos de personal, de ser necesario.

Una importante lección aprendida de la crisis financiera mundial de 2008 es el papel positivo que los **esquemas de trabajo de corta duración (STW, por sus siglas en inglés)** pueden desempeñar en la mitigación de los costos económicos y sociales de las principales crisis económicas (OCDE, 2010^[8]; 2014^[9]; 2018^[10]). Los esquemas STW buscan preservar los puestos de trabajo en las empresas que experimentan una caída temporal de la demanda. Proporcionan apoyo económico con fondos públicos a los trabajadores cuyas horas de trabajo se han reducido o que han sido despedidos temporalmente mientras las empresas mantienen su contrato con un empleado durante el período de STW o la suspensión del trabajo. Esto permite a los empleadores conservar el talento y la experiencia de los trabajadores y aumentar rápidamente la producción una vez que las condiciones económicas se recuperen.



Opciones de políticas para garantizar empleos e ingresos mientras las empresas enfrentan un shock de la demanda

- Introducir, ampliar y relajar temporalmente los requisitos de participación y condicionalidad en los esquemas de trabajo de corta duración.
- Simplificar los procedimientos y proporcionar fácil acceso a la información en línea para los empleadores.
- Promover la formación en línea para invertir en las destrezas de los empleados durante la recesión.
- Facilitar el reclutamiento rápido de personal para reemplazar a los trabajadores enfermos en las funciones básicas.

La mayoría de los países de la OCDE operan esquemas STW. Las diferencias institucionales se relacionan, entre otras cosas, con las condiciones de participación (por ejemplo, justificación económica, acuerdo entre interlocutores sociales, elegibilidad para prestaciones por desempleo), las condiciones para su uso (por ejemplo, plan de recuperación, formación, búsqueda de empleo) y la forma en que se comparten los costos de STW entre gobiernos, empresas y trabajadores. El desafío para los responsables de la formulación de políticas es lograr el equilibrio entre garantizar los puestos de trabajo adecuados y mantener la rentabilidad, es decir, limitar en qué medida los puestos de trabajo que se habrían conservado de todos modos o que son inviables incluso a largo plazo están indebidamente subvencionados.

La principal prioridad en el contexto actual es promover la rápida adopción de STW. Esto requiere información en línea clara y de fácil acceso sobre cómo utilizar los esquemas STW, así como relajar temporalmente los requisitos de participación y condicionalidad.

Varios países han tomado medidas recientes para ampliar los STW y facilitar el acceso. Alemania simplificó el acceso al *Kurzarbeit*. Las empresas ahora pueden solicitar apoyo si el 10% de su fuerza laboral se ve afectada por los recortes en las horas de trabajo, en comparación con un tercio anteriormente. Además de compensar el 60% de la diferencia en los ingresos netos mensuales debido a la reducción de las horas, la agencia de trabajo cubrirá ahora también el 100% de las cotizaciones a la seguridad social por las horas de trabajo perdidas. Esto es un aumento en comparación con la crisis financiera, cuando sólo el 50% de las cotizaciones a la seguridad social fueron subvencionadas y los empleadores tuvieron que cubrir la otra mitad. Alemania también amplió el *Kurzarbeit* para abarcar el trabajo temporal/de agencia, generando de esta manera una mayor segmentación del mercado laboral.

Italia ha extendido el trabajo de corta duración (*Cassa Integrazione Guadagni*) a todos los sectores y empresas durante un máximo de 9 semanas. Japón amplió la cobertura y flexibilizó el requisito de su plan de trabajo de corta duración, el Subsidio para el Ajuste al Empleo (EAS, por sus siglas en inglés). Anteriormente, una de las condiciones para el EAS era una reducción del 10% de la producción durante más de tres meses; ahora este período se ha reducido a sólo un mes. Además, en las regiones en "estado de emergencia" (actualmente sólo en Hokkaido) este requisito se considera satisfecho independientemente de la producción o las ventas de las empresas, se aumenta la tasa de subvención y también se cubre a los trabajadores no estandarizados.

Corea también flexibilizó los requisitos de su programa de subvenciones a la retención de empleo. También elevó por seis meses el nivel de la subvención salarial que las empresas pueden reclamar si mantienen a sus empleados en programas de licencias remuneradas o no remuneradas, de la mitad a dos tercios del salario pagado para las grandes empresas y de dos tercios a tres cuartas partes del salario pagado por las PYMEs. Portugal anunció un "esquema de desconexión temporal", que permite a las



empresas en dificultades económicas retener a su personal, en cuyo caso los empleados siguen recibiendo dos tercios de sus salarios, de los cuales el 70% será cubierto por la seguridad social. El Gobierno danés acordó con los interlocutores sociales cubrir el 75 % de los salarios de los trabajadores en las empresas afectadas por la crisis hasta un umbral máximo si las empresas siguen pagando el 25% restante en lugar de despedir a los trabajadores. Los empleados hacen su parte, al tomar cinco días de vacaciones anuales obligatorias.

Francia unificó y simplificó sus esquemas STW y los extendió a todos los trabajadores, con una tasa de reemplazo del 84% del salario bruto (100% si los trabajadores participan en actividades de formación o reciben el salario mínimo) totalmente cubierto a través del presupuesto general, en lugar de dirigir los esquemas a los trabajadores en torno al salario mínimo. En algunos países, como Bélgica, Francia y los Países Bajos, los esquemas de trabajo de corta duración existentes pueden ampliarse para aplicarse en caso de fuerza mayor, que cubran a las personas puestas en cuarentena o a las empresas afectadas por una epidemia.

Durante el período de parada, las empresas podrían promover la **participación en formación en línea** para invertir en las habilidades de los empleados. Francia, por ejemplo, está alentando a las empresas a utilizar una subvención especial para la formación, la *FNE Formation*, en lugar de un STW tradicional. La *FNE Formation* se había desarrollado originalmente para las empresas que estaban experimentando cambios estructurales que necesitaban re-capacitar o mejorar su fuerza de trabajo.

Francia e Italia también han introducido limitaciones a los despidos por razones económicas para obligar a las empresas a utilizar los esquemas STW ampliados en lugar de despedir a los trabajadores. Estas medidas pueden tranquilizar a los trabajadores en un período de ansiedad ya fuerte, evitar comportamientos oportunistas de aquellos empleadores que pueden utilizar la crisis como excusa para despedir a los trabajadores "difíciles" y evitar el estigma social de ser despedidos. Sin embargo, también podrían generar quiebras de algunas empresas si el acceso a los esquemas STW resulta ser incompleto, poco práctico o demasiado costoso para las empresas. Además, si las limitaciones a los despidos por razones económicas no se levantan rápidamente una vez que la epidemia ha terminado, pueden inhibir los procesos de reestructuración y ralentizar la recuperación. Algunos trabajadores pudieran quedar atrapados en empresas inviables en lugar de ser atendidos por servicios públicos de empleo que podrían ofrecer nueva formación y otros apoyos.

El rápido aumento del número de trabajadores enfermos, en cuarentena o ausentes del trabajo para cuidar de sus hijos también corre el riesgo de socavar el funcionamiento de los sectores económicos esenciales, en particular la salud, el cuidado prolongado y el transporte. Por lo tanto, pueden requerirse medidas para facilitar la contratación rápida de personal temporal que pueda asumir funciones básicas, por ejemplo, exenciones adaptadas a los reglamentos que limitan la contratación temporal de trabajadores y/o incentivos específicos para los trabajadores que asumen estos puestos de trabajo a pesar de la crisis de salud.

Proporcionar apoyo económico a quien pierde su trabajo o sus ingresos como trabajador independiente

La crisis del COVID-19 pone en riesgo el empleo y los medios de subsistencia en el corto y medio plazo, tanto por la interrupción de las cadenas de suministro como por la caída de la demanda. Además, los trabajadores que no tienen acceso a un permiso adecuado por enfermedad o responsabilidades de cuidado pudieran tener que reducir sus actividades o incluso dejar su trabajo por completo. Además, el aumento de la inseguridad económica pudiera socavar la capacidad de algunos hogares para pagar el alquiler, realizar pagos mensuales de hipotecas o cubrir el costo de los servicios públicos. Durante un período en el que muchos gobiernos están pidiendo a la gente que "se refugie en casa", las medidas de apoyo para garantizar que las familias puedan permanecer en sus viviendas son especialmente



importantes.

Opciones de políticas para proteger a trabajadores y familias que perdieron sus empleos o ingresos como trabajadores independientes

- Ampliar el acceso al beneficio por desempleo a los trabajadores no estandarizados.
- Proporcionar un acceso más fácil a los beneficios dirigidos a las familias de bajos ingresos.
- Considerando los pagos únicos a los trabajadores afectados.
- Revisar el contenido y/o el momento de las reformas que restringen el acceso a los beneficios por desempleo que ya están programados.
- Ayudar económicamente a los trabajadores inseguros a permanecer en sus hogares, suspendiendo los desalojos y aplazando los pagos hipotecarios y de servicios públicos.

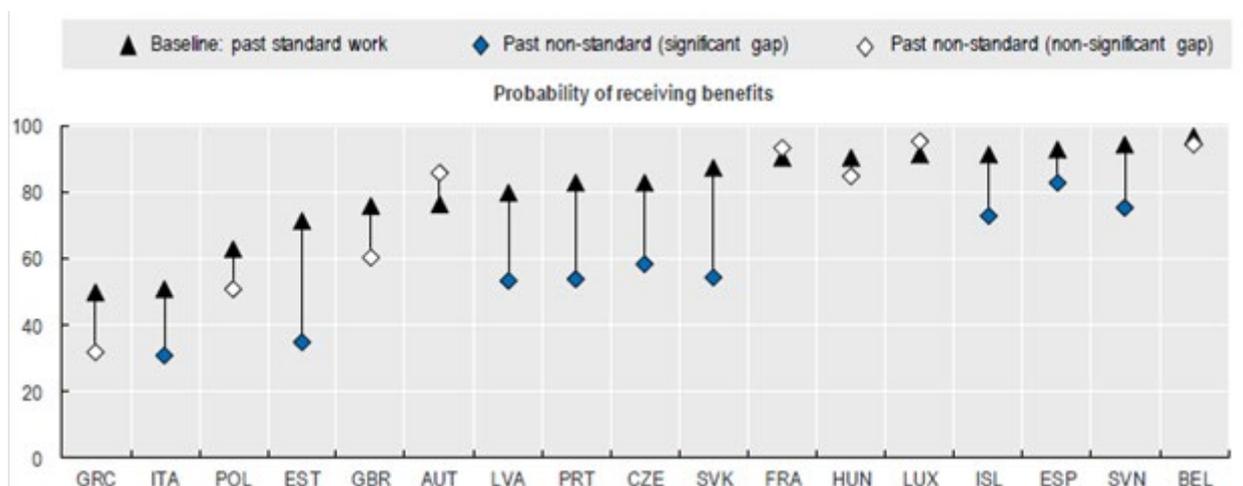
Los beneficios por desempleo y el apoyo económico relacionado son determinantes para amortiguar las pérdidas de ingresos. Pero no todos los que pierden puestos de trabajo tienen acceso a ese apoyo, lo que es especialmente problemático si el seguro de salud está vinculado al empleo o a la recepción de beneficios. Un análisis reciente de la OCDE (OCDE, 2019^[11]) muestra que, antes de las recientes y futuras reformas de políticas, el apoyo a los ingresos de los trabajadores "estándar" (aquellos con trabajo permanente de tiempo completo) era relativamente accesible en Francia, Luxemburgo, Islandia, España, Eslovenia y Bélgica, y el 90% o más recibían por lo menos algún apoyo tras una pérdida de empleo. El apoyo era menos accesible en Estonia, el Reino Unido, Austria, Letonia, Portugal, la República Checa y la República Eslovaca, pero la probabilidad de recibir ayuda seguía siendo superior al 70 % en estos países. En Polonia, Grecia e Italia, incluso los trabajadores estándar tenían un riesgo significativo de no recibir ningún tipo de apoyo tras la pérdida de empleo (Gráfico 3).

Los trabajadores en formas de empleo no estandarizadas están, en promedio, significativamente menos protegidos que los trabajadores en formas de empleo estándar contra el riesgo de pérdida de empleo o ingresos. En algunos países, como la República Checa, Estonia, Letonia, Portugal y la República Eslovaca, los trabajadores dedicados al trabajo independiente, el empleo de corta duración o de tiempo parcial tienen de 40 a 50 por ciento menos de probabilidades de recibir algún tipo de apoyo económico durante un período de desempleo que los empleados estándar. Incluso cuando los trabajadores no estandarizados reciben ayuda, a menudo reciben beneficios mucho más bajos que los empleados estándar, por ejemplo en Grecia, Italia, Eslovenia y España.



Gráfico 3. Trabajadores no estandarizados reciben poco apoyo económico en algunos países

Paquete general de apoyo para personas en edad de trabajar, 2014-15



Nota: Recepción del beneficio previsto durante todo un año comparando: i) un adulto en edad de trabajar que no tiene trabajo, tuvo un empleo dependiente de tiempo completo ininterrumpido con ingresos promedio en los dos años anteriores y vive en un hogar de dos adultos de bajos ingresos sin hijos ("línea de base: trabajo estándar anterior", marcadores en forma de triángulo); y ii) un individuo similar, cuyo historial laboral anterior es "no estandarizado": principalmente en el trabajo de tiempo parcial, en su mayoría independiente, o patrones de trabajo interrumpidos durante los dos años anteriores al año de referencia ("pasado no estandarizado", marcadores en forma de diamante claro y oscuro). Algunos países ofrecen resultados adicionales para diferentes categorías de trabajo no estandarizado.

La relevancia estadística se refiere a las brechas entre los casos de referencia y de comparación (intervalo de confianza del 90%). Los estudiantes de tiempo completo y los jubilados están excluidos de la muestra. Los detalles sobre los datos y la especificación del modelo se resumen en el recuadro 7.3 y se presentan con más detalle en Fernández, Immervoll y Pacifico (de próxima publicación¹²). La fuente de datos, las Estadísticas de la Unión Europea sobre Ingresos y Condiciones de Vida (EU-SILC) abarca otros países, pero se excluyen aquí porque los tamaños de muestra efectivos eran pequeños (por ejemplo, Irlanda, Lituania), porque los microdatos requeridos no estaban disponibles (Alemania), porque las variables clave de situación laboral se registran sólo para un individuo por hogar (Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos y Suecia), o debido a información parcial o parcialmente conflictiva sobre ingresos o la recepción de beneficios (Noruega). Fuente: OCDE (2019¹¹), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Antes de la crisis del COVID-19, muchos países ya estaban explorando la posibilidad de reforzar el acceso a beneficios por desempleo en el contexto de cambios en contratos laborales. Por ejemplo, Austria, Canadá, Francia y España han ampliado el derecho a prestaciones por desempleo a los trabajadores independientes. Dinamarca también ha reforzado la portabilidad de derechos obtenidos en diferentes puestos de trabajo y formas de empleo. Italia ha facilitado el acceso a beneficios en función de los ingresos.

Es posible que se necesiten medidas de emergencia temporales adicionales para proporcionar apoyo económico urgente y de fácil acceso durante la crisis del COVID-19. Varios países han anunciado iniciativas, que a veces se basan en las respuestas iniciales a la crisis financiera mundial ocurrida en 2008/09 (OCDE, 2014⁹).

Uno de los objetivos se ha centrado en la **mejora del acceso a los beneficios destinados a las familias de bajos ingresos**. El Reino Unido ha anunciado que los trabajadores independientes con bajos ingresos tendrán un acceso más adecuado al principal programa de ayuda basado en los ingresos (*Universal Credit*), y un nuevo fondo de ayuda para las autoridades locales tiene como objetivo apoyar a las personas vulnerables en su área.

Otra opción es hacer pagos **únicos a los trabajadores que necesitan ayuda urgentemente**. En Francia, por ejemplo, durante la crisis financiera mundial, el servicio público de empleo realizó directamente un



pago temporal de 500 euros a los trabajadores que perdieron su empleo, pero no eran elegibles para el seguro de desempleo. Australia ha anunciado que 6,5 millones de australianos de ingresos bajos con derechos a prestación recibirán un pago único de 750 dólares australianos. En Italia, algunos trabajadores independientes recibirán un pago de 600 euros por el mes de marzo.

Es posible que los gobiernos también deseen **revisar el contenido o el calendario de las reformas que ya están programadas**. En Francia, por ejemplo, la reforma 2019-20 del seguro de desempleo endurece las condiciones mínimas de admisibilidad de la contribución, de 4 a 6 meses de trabajo durante un período de 24 meses, y limita las tasas de sustitución de los trabajadores con contratos de duración determinada. En vista de que estos trabajadores no sólo corren el riesgo de perder su empleo, sino que también son menos propensos a beneficiarse de otras formas de protección, como los esquemas STW, la reforma se ha pospuesto parcialmente durante varios meses. En Estados Unidos, se preveía endurecer el acceso al Programa Complementario de Asistencia Nutricional (SNAP por sus siglas en inglés, anteriormente "sellos de alimentos") en abril.

Es posible que los servicios públicos de empleo deban adaptar **los procedimientos de reclamación de beneficios, la ejecución y composición de políticas activas del mercado laboral** y la aplicación de criterios de activación. Las solicitudes de beneficios por teléfono, correo electrónico o en línea deberían convertirse rápidamente en la norma durante la emergencia de salud actual. Las reclamaciones de beneficios a distancia ya son posibles en la mayoría de los países, pero varios de ellos todavía requieren que se presenten solicitudes en persona.¹ Alemania canceló todas las citas de entrevista personal para los solicitantes de empleo; los servicios públicos de empleo estonios y belgas ofrecen ahora asesoramiento en línea para la búsqueda de empleo y la mediación de empleo. Del mismo modo, es necesario suspender la provisión de medidas relacionadas con el empleo, especialmente si éstas tienen lugar en grupos (como los centros de formación o empleo), en favor de cursos en línea y asesoramiento en grupos virtuales.

Los países también están implementando respuestas para garantizar que las **familias puedan permanecer en sus viviendas** si tienen dificultades para cubrir los pagos de alquiler, hipoteca o servicios públicos debido a una pérdida de empleo o salario. Varios (Italia, España, la República Eslovaca y el Reino Unido) han introducido aplazamientos temporales de los pagos hipotecarios; otros suspendieron temporalmente ejecuciones hipotecarias (Estados Unidos) o desalojos (Francia, España, el Reino Unido, Estados Unidos y algunas regiones y municipios canadienses). A través de un cambio en la legislación, Grecia está permitiendo temporalmente a los inquilinos cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido debido a la crisis del COVID-19 pagar sólo el 60% del alquiler mensual de su residencia principal en marzo y abril. Japón está permitiendo que las familias afectadas por el COVID-19 pospongan los pagos de las facturas de servicios públicos si es necesario. Algunos países han introducido medidas para apoyar a los indigentes, que son especialmente vulnerables a la propagación del COVID-19 y carecen de la capacidad para "refugiarse" de manera efectiva: Francia, por ejemplo, ha solicitado habitaciones de hotel para que sean utilizadas por los indigentes durante la cuarentena.

Proporcionar apoyo financiero a empresas afectadas por la caída en la demanda

Además de los medios para ajustar rápidamente el número de personal, muchas empresas requerirán apoyo financiero. Esto se aplica en particular a las pequeñas empresas y a los trabajadores independientes, incluidos las tiendas, los restaurantes y el sector cultural.

¹ Véase el Cuadro 3 en Immervoll and Knotz (2018_[13]).



Opciones de políticas para proporcionar apoyo financiero a empresas afectadas por la crisis

- Aplazar pagos de impuestos y cotizaciones sociales.
- Crear facilidades financieras para apoyar temporalmente la liquidez de las empresas.

Varios países han tomado **medidas rápidas para ayudar a las empresas a reducir los costos o a dotarlas de liquidez** al permitir un aplazamiento de los pagos de impuestos y cotizaciones sociales. Australia, por ejemplo, anunció un paquete para reducir la carga financiera para las PYMEs, incluidos los cambios en las normas de depreciación y la posibilidad de que las empresas duramente golpeadas por la recesión aplacen las obligaciones tributarias. Dinamarca anunció que proporcionaría una línea de crédito de 125.000 millones de coronas danesas (5% del PIB), lo que permitiría a las empresas posponer los pagos del IVA e impuestos. El Reino Unido suspenderá los impuestos sobre las pequeñas propiedades comerciales minoristas u hoteleras durante un año. Alemania ha permitido conceder aplazamientos de pagos de impuestos, adaptar anticipos fiscales y ha renunciado a las medidas de cumplimiento y sanciones por mora hasta finales de año si el deudor de un pago fiscal pendiente se ve directamente afectado por el COVID-19.

Muchos países también han dado respuesta, ofreciendo **subvenciones públicas y créditos de emergencia**. Australia proporcionará un apoyo temporal de liquidez de hasta 25.000 dólares a las pequeñas y medianas empresas con empleados afectados por el COVID-19; se prevé que beneficiará a unas 690.000 empresas. El Reino Unido anunció un sistema de préstamos de emergencia que proporcionará a los prestamistas una garantía gubernamental del 80% para préstamos concedidos a las PYMEs y que cubrirá los pagos de intereses y cargos de las PYMEs durante un máximo de 12 meses. El gobierno del Reino Unido también anunció 3.000 libras en efectivo a todas las pequeñas empresas, lo que equivale a un desembolso total de 2.000 millones de libras esterlinas. Italia y Alemania ampliarán los programas de asistencia de liquidez existentes para facilitar a las empresas el acceso a préstamos baratos.

Varios países también han anunciado el reembolso a empresas de los pagos de licencias remuneradas por enfermedad al personal que está fuera del trabajo debido a I COVID-19, véase más arriba.

La provisión de apoyo financiero a las empresas también requiere la movilización del sector financiero y el apoyo de los bancos centrales, medidas que están fuera del alcance de este informe. Otras medidas específicas para las PYMEs están disponibles en el artículo del Centro de Emprendimiento, Pymes, Regiones y Ciudades de la OCDE (CFE) [[disponible en línea](#)].

Referencias

- Bureau of Labor Statistics (2019), *Paid Leave Benefits*, [2]
https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2019/benefits_leave.htm.
- Fernández, R., H. Immervoll and D. Pacifico (de próxima publicación), "Beyond repair? Anatomy of income support for standard and non-standard workers in OECD countries", *OECD Employment, Social and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris. [12]
- Immervoll, H. and C. Knotz (2018), "How demanding are activation requirements for jobseekers", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 215, OECD Publishing, Paris, [13]
<https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en>.



- OCDE (2020), *OECD Family Database*, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [7]
- OCDE (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [11]
- OCDE (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [10]
- OCDE (2018), *Towards Better Social and Employment Security in Korea*, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264288256-en>. [1]
- OCDE (2016), *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*, <http://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf>. [6]
- OCDE (2014), "The crisis and its aftermath: A stress test for societies and for social policies", in *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, París, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-5-en. [9]
- OCDE (2010), *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, París, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en. [8]
- Spasova, S. et al. (2017), Access to social protection for people working on non-standa contracts and as self-employed in Europe, Comisión Europea, Bruselas, <http://dx.doi.org/10.2767/700791>. [4]
- SSA and ISSA (2018), *Social Security Programs throughout the World: The Americas, 2017*, <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/americas/ssptw17americas.pdf>. [5]
- Whiteford, P. and A. Heron (2018), "Australia: Providing social protection to non-standard workers with tax financing", in *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264306943-5-en>. [3]

Cuadro resumen

Un cuadro con las respuestas de políticas de los países está disponible en el siguiente enlace: <http://oe.cd/covid19tablesocial>.

Contactos

Stefano SCARPETTA (✉ stefano.scarpetta@oecd.org)

Monika QUEISSER (✉ monika.queisser@oecd.org)

Andrea GARNERO (✉ andrea.garnero@oecd.org)

Sebastian KÖNIGS (✉ sebastian.koenigs@oecd.org)



Publicado originalmente por la OCDE bajo el título: OECD (2020), Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119686-962r78x4do&title=Supporting_people_and_companies_to_deal_with_the_Covid-19_virus. Traducido con el apoyo del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA). Esta no es una traducción oficial de la OCDE. En caso de discrepancia entre el documento original y la traducción, sólo se considerará válido el texto del documento original.

El presente documento ha sido publicado bajo la responsabilidad de la Secretaría General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados no necesariamente reflejan los puntos de vista oficiales de los países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio alguno respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

El uso de este documento, bien sea en formato digital o impreso, está regulado por los Términos y Condiciones que pueden consultarse en <http://www.oecd.org/termsandconditions>.

