



International
Labour
Organization



▶ **Breve guía de
referencia sobre las
políticas más
frecuentes para
responder a la
COVID-19**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Primera edición (2020)



La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Tal como se detalla en dicha licencia, los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, a condición de que se mencione claramente que la OIT es la titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el emblema de la OIT en sus obras.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.

Breve guía de referencia sobre las políticas más frecuentes para responder a la COVID-19/Organización Internacional del Trabajo, 2020

ISBN 9789220328804 (PDF en línea)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

► Prefacio

Las Organizaciones Empresariales desempeñan un papel fundamental a la hora de representar a sus miembros de empresas y asociaciones promoviendo políticas ante los gobiernos y otras partes interesadas sobre cuestiones laborales y sociales clave que propician un entorno empresarial competitivo. Además, las Organizaciones Empresariales deben proporcionar a sus miembros información que les ayude a tomar las decisiones adecuadas para desarrollar y mantener sus actividades.

Dado que la crisis de la COVID-19 ha sometido a una enorme presión a los empresarios y las empresas del sector privado para lograr sobrevivir y seguir ofreciendo trabajo decente, las Organizaciones Empresariales han tenido que evaluar rápidamente las repercusiones de la pandemia en la salud y la sostenibilidad de las empresas y proporcionar esa información a los gobiernos mediante propuestas estratégicas con el fin de que las medidas dirigidas a lograr la estabilidad y la recuperación sean eficaces.

En respuesta a estas necesidades, se han elaborado una serie de herramientas prácticas para que las Organizaciones Empresariales las utilicen con sus miembros, que abarcan, además de orientación sobre diversas maneras de gestionar las cuestiones relacionadas con la COVID-19 en el lugar de trabajo, una herramienta para la continuidad de las operaciones, una herramienta de encuesta empresarial y una herramienta para la vuelta al trabajo, así como varias notas de orientación de políticas específicas. Sin embargo, aún no se había cubierto la necesidad de disponer de una descripción general, sencilla y fácil de consultar de las medidas estratégicas más frecuentes aplicadas por los gobiernos en diversas zonas del mundo. Se ha puesto a disposición de las Organizaciones Empresariales esta breve guía de referencia en respuesta a la pandemia de COVID-19, en la que se centra la atención en las medidas que afectan a las empresas, sea directa o indirectamente. La idea es respaldar a las Organizaciones Empresariales en la promoción y la labor que realizan en materia de políticas reuniendo ejemplos de medidas procedentes de diferentes regiones, países, sectores y contextos de desarrollo relevantes para la región de Asia y el Pacífico. La guía incluye asimismo varias políticas promovidas por las Organizaciones Empresariales que aún no se han adoptado.

La presente publicación se ha elaborado atendiendo a pedidos directos de ayuda de las Organizaciones Empresariales de Asia y el Pacífico con el fin de ofrecer una lista sencilla de las políticas de respuesta a la pandemia de COVID-19 más frecuentes, con un énfasis particular en las medidas que afectan a las empresas de manera directa o indirecta. Si bien no se analiza ni evalúa la eficacia de las medidas que se describen, la presente publicación tiene por objeto ayudar a las Organizaciones Empresariales en la promoción y la labor que realizan en materia de políticas reuniendo ejemplos extraídos de diferentes regiones, países, sectores y contextos de desarrollo relevantes para la región de Asia y el Pacífico.



Deborah France-Massin

Directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores
(ACT/EMP)



Graeme Buckley

Director del Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico

► Agradecimientos

Las contribuciones de las Organizaciones Empresariales resultaron cruciales para la elaboración de este informe. En particular, queremos expresar nuestro agradecimiento a la Organización del Sector Privado de las Islas del Pacífico y la Confederación de Empleadores de Fiji por tomarse el tiempo de compartir su percepción sobre las necesidades de sus empresas y de las iniciativas de estas para definir políticas en respuesta a la crisis de la COVID-19.

Le damos las gracias a la investigadora Miaw Tiang Tang por sus contribuciones, su saber hacer y su meditada colaboración en la elaboración de esta breve guía de referencia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce la experiencia y la profesionalidad que ha demostrado a lo largo de todo el proyecto.

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a los colegas de la OIT que han llevado a cabo un examen *inter pares* y realizado contribuciones de carácter técnico. De la Oficina de Actividades para los Empleadores, fueron Sanchir Tugschimeg, Gary Rynhart, Luis Gonzalez y Vladimir Curovic los que realizaron esta labor. Los colegas del Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente de la OIT para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico también formularon contribuciones técnicas que han enriquecido la presente guía. Damos las gracias a estos colegas por su tiempo y sus valiosas aportaciones.

Por último, expresamos nuestro profundo agradecimiento al equipo de la OIT que dirigió y coordinó la investigación, en especial a Wade Bromley y Dong Eung Lee, especialistas principales en actividades para los empleadores y miembros del Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente de la OIT para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico, y Ravi Peiris, especialista principal en actividades para los empleadores y miembro del Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente de la OIT, Oficina de Nueva Deli.

► Descargo de responsabilidad

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones y las bases de datos de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

▶ Índice

Introducción	7
Cómo usar esta guía	7
Diálogo social y cooperación en el lugar de trabajo	8
Fase de supervivencia	10
1. Medidas relativas al empleo	10
1.1 Subsidios salariales	10
1.2 Programas de mantenimiento del empleo	11
1.3 Planes de trabajo compartido o de reducción de la jornada	11
1.4 Despidos colectivos, permisos obligatorios y reducción de plantilla	12
1.5 Pago de salarios y congelaciones salariales	13
1.6 Programas de empleo público específicos	13
2. Ampliación de la protección social	14
3. Medidas de apoyo y sostenimiento para las empresas	15
3.1 Aplazamiento de los pagos de la deuda	15
3.2 Crédito directo y garantías de los préstamos	15
3.3 Reducción de las tasas de interés	16
3.4 Desgravaciones fiscales y aplazamiento de las contribuciones sociales	16
3.5 Ayudas para el pago de los servicios públicos, el alquiler y otros gastos fijos esenciales	17
3.6 Incentivos a la inversión y facilitación de suministros médicos e investigación	18
3.7 Salario mínimo	18
3.8 Centralización de la información sobre la COVID-19 para las empresas	19
4. Ampliación de las ayudas a los trabajadores por cuenta propia y a la economía informal	19
4.1 Ayudas a los ingresos para trabajadores por cuenta propia	19
4.2 Ayudas para los trabajadores por cuenta propia en la economía informal	20
5. Facilitación de cambios temporales en las modalidades de trabajo	20
5.1 Ampliación de las licencias remuneradas por enfermedad, cuidados o atención de familiares	20
5.2 Cuidado y protección de los niños	21
5.3 El trabajo desde casa y el teletrabajo	22
6. Facilitación del comercio: exportación e importación	22
Fase de adaptación	
1. Ayudas para la vuelta al trabajo	24
1.1 Revisión de las modalidades de trabajo	24
1.2 Mejora de la seguridad y la salud en el trabajo	24
2. Formación y desarrollo de competencias	25
2.1 Enseñanza y formación técnica y profesional	25
2.2 Formación, readaptación y aprendizaje profesional	25

3. Fomento del uso de la tecnología digital	26
3.1 Expansión de la infraestructura digital	26
3.2 Desarrollo de la alfabetización y la destreza digital	27
4. Promoción de la iniciativa empresarial y la innovación	27
5. Medidas específicas de apoyo a las industrias con mucha mano de obra o un alto grado de crecimiento	28
6. Apoyo al comercio transfronterizo a pequeña escala	29
7. Contratación pública	30
Fase de recuperación	
1. Flexibilización del control fronterizo y protección de la salud pública	31
2. Promoción de las inversiones	31
2.1 Incentivación de las inversiones	31
2.2 Incentivos y medidas para restablecer el comercio internacional	31
2.3 Planes de seguro de crédito a la exportación	32
3. Promoción de la flexibilidad del mercado laboral	32
4. Inversión en productividad	33
4.1 Productividad	33
4.2 Educación y desarrollo de competencias	33
4.3 Investigación y desarrollo	33
4.4 Sacando partido de la tecnología	34
5. Promoción de la resiliencia de las empresas	35
6. Una recuperación más ecológica	36
7. Repaso de la protección social	36
8. Transición a la economía formal	37
9. Asociaciones público-privadas	37
10. Mejora de la administración pública, la coordinación y la transparencia	37
10.1 Coordinación entre gobiernos y entre sectores	38
10.2 Planificación de las posibles situaciones	38

► Introducción

La pandemia de COVID-19 ha tenido un efecto devastador en el mundo del trabajo, ya que ha afectado a la vida, la salud y el bienestar de las personas y ha tenido repercusiones muy graves en las empresas, los empleos y los medios de subsistencia en todo el mundo. Esta crisis de la salud pública también ha provocado una enorme perturbación económica y social en todos los países.

Los gobiernos han tomado medidas sin precedentes para combatir la propagación del virus y proteger la vida de las personas. Sin embargo, los confinamientos y otras medidas restrictivas han tenido un impacto terrible en las economías, los mercados de trabajo y las sociedades, y la economía mundial está entrando en recesión. Las cadenas de suministro se están desintegrando, hay sectores que se derrumban, empresas que cierran y cada vez más trabajadores están perdiendo sus ingresos o medios de subsistencia. Muchas micro y pequeñas empresas corren el riesgo de quebrar.

Con el fin de reducir los daños, la mayoría de los países han creado paquetes de estímulo fiscal y monetario a gran escala para incentivar la economía y proteger los ingresos y el bienestar de las personas. Los gobiernos, que reconocen la importancia de que las empresas sigan operando, están ofreciéndoles subsidios al empleo, subvenciones de los costos laborales y prórrogas para el pago de los impuestos, y aplicando otras medidas para reconstruir la economía y permitirles recuperarse de la crisis.

La recuperación satisfactoria dependerá en gran medida de las políticas que se adopten durante la crisis. Las diversas fases de la pandemia requieren distintas políticas, y los gobiernos deben encontrar el equilibrio adecuado entre ellas. Las intervenciones deben ser sostenibles y aplicarse en la escala adecuada. El diálogo social a nivel tanto nacional como laboral es fundamental en todas las etapas de la pandemia para elaborar políticas eficaces y soluciones sostenibles a las diversas cuestiones surgidas a raíz de la pandemia.

► Cómo usar esta guía

Esta guía de referencia proporciona un abanico de las medidas más frecuentes que han sido aplicadas por los gobiernos de diversas partes del mundo en respuesta a la pandemia de COVID-19 y en especial las que afectan a las empresas directa o indirectamente. Se trata de ayudar a las Organizaciones Empresariales en su labor de promoción y formulación de políticas reuniendo ejemplos de medidas procedentes de diferentes regiones, sectores y contextos de desarrollo relevantes para la región de Asia y el Pacífico. Esta guía también incluye una serie de políticas que promueven las Organizaciones Empresariales, pero que aún no se han adoptado.

Para facilitar la consulta, las medidas se han organizado y categorizado según las tres fases de la respuesta a la pandemia: supervivencia, adaptación y recuperación, aunque algunas medidas son pertinentes en más de una fase. Dada la rapidez a la que evoluciona la situación, esta guía es un documento dinámico, por lo tanto, se actualizará con regularidad, para que las propias Organizaciones Empresariales puedan seguir las novedades. Para estar al corriente de los últimos acontecimientos y ver más ejemplos organizados por países, las Organizaciones Empresariales pueden consultar la plataforma de la OIT de respuestas políticas nacionales frente a la COVID-19, el observatorio de políticas de COVID-19 del FMI y el servicio de monitoreo de las políticas por país relativas a la COVID-19 de la OCDE.

A modo de orientación y ayuda para presentar recomendaciones sobre la COVID-19 a gobiernos, sindicatos y otras partes interesadas, las Organizaciones Empresariales pueden consultar el «Modelo de respuesta colectiva para las Organizaciones Empresariales».

► Diálogo social y cooperación en el lugar de trabajo

El diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo pueden impulsar la resiliencia económica y social, la competitividad, la estabilidad y el crecimiento y el desarrollo inclusivo. En el plano mundial, las Organizaciones Empresariales y las organizaciones de trabajadores contribuyen a encontrar soluciones y a fomentar la cohesión social y el Estado de derecho. La colaboración entre los interlocutores sociales se traduce en buena gobernanza, paz y estabilidad, y puede impulsar el progreso económico y social. Incluso en aquellos casos en los que los países experimentan situaciones disruptivas como una pandemia, un desastre, un conflicto o disturbios sociales, los esfuerzos personales y colectivos de los interlocutores sociales pueden contribuir a mejorar la estabilidad y el desarrollo económico, social y político inclusivo¹.

La situación de cada país y de cada sector es distinta. No hay un modelo único de diálogo y todas las formas y niveles de diálogo social y de cooperación en el lugar de trabajo tienen un papel que desempeñar². A escala nacional y sectorial, gracias a los avances tecnológicos y las transformaciones digitales que se han derivado de la crisis de la COVID-19, los responsables de la formulación de políticas pueden usar plataformas de videoconferencia y aplicaciones de medios sociales para entablar un diálogo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas. También puede que sea necesario ayudar a las Organizaciones Empresariales y las organizaciones de trabajadores a realizar la transición hacia la participación, la consulta y el diálogo social entre sus miembros por medios digitales.

En **Dinamarca**, para evitar reducciones de plantilla a gran escala, el 14 de marzo de 2020 se celebró un acuerdo tripartito entre el Gobierno, la Confederación de Sindicatos de Dinamarca y la Confederación de Empleadores de Dinamarca, en virtud del cual se constituye un régimen de compensación salarial temporal financiado por el Estado para los empleadores que corran el riesgo de tener que reducir considerablemente su plantilla. En el caso de los trabajadores a los que es posible que se despida, el Estado paga al empleador el 75 por ciento del sueldo mensual y el 90 por ciento del salario por hora por cada trabajador a tiempo completo, hasta un tope de 30 000 coronas danesas. Los trabajadores deben tomarse cinco días de vacaciones o de tiempo libre durante el período de compensación salarial. A cambio, no se puede poner fin a su relación laboral.

Fuente: Mette Soested y Natalie Videbaek Munkholm, «COVID-19 and Labour Law: Denmark», *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, núm. 1S, 2020.

En **Singapur**, el Ministerio de Trabajo, el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur firmaron una declaración orientativa de carácter tripartito sobre la gestión del excedente de personal y la supresión de puestos medida (actualizado en marzo de 2020). La declaración invita a las empresas a recurrir a la supresión de puestos como última opción, solo después de haber llegado a la conclusión de que no se puede aplicar ninguna de las demás alternativas. Entre estas, se encuentran la formación de trabajadores para mejorar sus competencias; la redistribución de los trabajadores en otros departamentos de la empresa; la flexibilización de los horarios de trabajo y la reducción de la semana de trabajo; el ajuste de los salarios tras los diálogos sociales correspondientes; y la licencia no remunerada. En el documento se indica que, ante la necesidad de aplicar otras medidas, debe prevalecer el principio de liderazgo mediante el ejemplo, la estrecha consulta y la transparencia, que los empleadores tienen que interactuar y comunicarse con los sindicatos y los trabajadores, y que las medidas deben examinarse con regularidad para determinar si siguen siendo necesarias o es preciso adoptar otras. Además, en el documento se señala que, si en una empresa hay sindicatos, se debe consultar al o los sindicatos correspondientes lo antes posible sobre dichas medidas. En ese momento, el Gobierno asigna un «presupuesto de resiliencia» para apoyar a los trabajadores, estabilizar las empresas y crear resiliencia frente a las medidas de distanciamiento social y los cierres de los lugares de trabajo.

Fuente: Ministerio de Recursos Humanos, Singapur.

► En **Italia**, el 14 de marzo de 2020 se firmó un «Protocolo Conjunto para la regulación de medidas destinadas a combatir y contener la propagación de la COVID-19 en los lugares de trabajo», de carácter tripartito, entre

¹ OIT, «Gestión de conflictos y desastres: Estudio sobre la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores», 2020.

² OIT, «La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19», Nota de la OIT, mayo de 2020.

el Gobierno y los interlocutores sociales, que se aplicará en todos los lugares de trabajo y las empresas, con la colaboración de los representantes de los trabajadores. El Protocolo contiene 13 medidas que abarcan redes de protección social, modalidades de trabajo adaptadas y medidas generales para mantener la actividad económica, asegurando al mismo tiempo, un entorno de trabajo seguro. En dicho Protocolo también se insta a los interlocutores sociales a precisar con más detalle estas medidas para cada sector e industria.

- ▶ En la **República de Corea**, ya el 6 de marzo de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales hicieron pública una declaración tripartita para superar la crisis causada por la COVID-19, en la que se presentaban medidas destinadas a preservar el empleo y proteger a los trabajadores más expuestos al virus, así como para aliviar la presión fiscal sobre las pequeñas empresas. Esta se complementó con un Acuerdo tripartito en el sector de la salud, que se firmó el 19 de marzo de 2020. En dicho Acuerdo se especifican las obligaciones de los trabajadores y del personal directivo con el fin de promover la salud y seguridad en el trabajo y la protección de los pacientes, detener la propagación del virus, evitar el agotamiento del personal médico, mejorar el entorno de trabajo en los centros de salud y preservar el empleo en el sector.
- ▶ En **Sri Lanka**, en marzo de 2020 se creó un grupo de trabajo tripartito encabezado por el Ministerio de Desarrollo de Competencias, Trabajo y Relaciones Laborales con el objeto de gestionar las repercusiones de la COVID-19 en el mercado laboral. En los diálogos entablados en el seno del grupo de trabajo, las organizaciones de los empleadores accedieron a pagar los sueldos completos de los trabajadores correspondientes a marzo y abril de 2020. Posteriormente, se alcanzó un acuerdo tripartito para prorratear las remuneraciones en situaciones en las que los trabajadores no pudieran realizar su labor de forma simultánea debido a restricciones sanitarias o a la limitación de las operaciones.

Fuente: Plataforma de la OIT de respuestas políticas nacionales frente a la COVID-19.

► Fase de supervivencia

Esta sección contiene un conjunto de medidas para responder de forma inmediata a la crisis y brindar ayuda a corto plazo. En esta fase, es especialmente importante mantener las cadenas de suministro, en particular de los productos de atención médica y los alimentos, al igual que evitar el cierre de empresas y la pérdida de empleos e ingresos, y eliminar barreras innecesarias, como las restricciones a la exportación u otros obstáculos al comercio que podrían empeorar la situación. Se necesitan planes de estímulo inmediato que fortalezcan el sector de la salud y, al mismo tiempo, mitiguen los efectos de la pandemia en las economías y los mercados de trabajo mediante la prestación de ayuda financiera a las empresas, junto con medidas de apoyo a los ingresos de los trabajadores³.

Las intervenciones deben tener como punto de partida las instituciones existentes y deben orientar a los trabajadores y las empresas hacia una recuperación sostenible⁴. Las medidas de apoyo a las empresas del sector formal deben combinarse con medidas para respaldar a las micro y pequeñas empresas del sector informal con capacidades y una resiliencia limitadas.

Muchos países han reaccionado enseguida a la crisis de la COVID-19 con medidas de un alcance y una escala sin precedentes, que abarcan inversiones en la atención médica, ayuda a los ingresos, programas de mantenimiento del empleo y facilitación de la actividad empresarial. La OIT ha señalado que, a finales de mayo de 2020, más de 90 países habían implantado o anunciado medidas fiscales por una cuantía global de más de 10 billones de dólares de los EE. UU., y otros tantos habían reducido los tipos de interés tras el brote del virus⁵. A continuación, se enumeran algunas de las medidas inmediatas y a corto plazo más frecuentes que han aplicado países de todo el planeta.

1. Medidas relativas al empleo

Como respuesta inmediata a la pandemia, muchos países ejecutaron políticas y paquetes relativos al empleo con objeto de respaldar a las empresas y proteger a los trabajadores de los riesgos inherentes al empleo y fomentar nuevas oportunidades laborales. Entre las medidas más populares, se encuentran los programas de mantenimiento del empleo o los puestos de trabajo, los subsidios salariales, los incentivos para compartir trabajo y reducir la jornada laboral, los subsidios en efectivo, la concesión de préstamos a un tipo de interés bajo y la suspensión temporal del pago de los impuestos y de las cotizaciones a la seguridad social.

1.1 Subsidios salariales

Los subsidios salariales son las medidas de protección del empleo más extendidas. Estos consisten en subsidios directos o reembolsos a las empresas por la totalidad o una parte del salario de un trabajador cuando los ingresos o beneficios se reducen a causa de una crisis. Estos subsidios incentivan a los empleadores a mantener a sus trabajadores en nómina a pesar de que la actividad de la empresa haya disminuido. Este tipo de subsidio puede resultar costoso, pero tiende a favorecer una recuperación más rápida de las empresas porque les permite mantener a un personal cualificado y minimizar los despidos colectivos y los costos de readmisión⁶. Estos resultan eficaces como medida provisional y complementaria en el marco de políticas más amplias de mantenimiento del empleo y estímulo de la economía.

- En **Nueva Zelanda**, las empresas que hayan sufrido una caída de los ingresos reales o previstos de, al menos, un 30 por ciento al mes como consecuencia de la COVID-19, pueden pedir subsidios salariales de hasta 12 semanas por trabajador, a condición de que no despidan a los trabajadores para los que han pedido el subsidio durante el período correspondiente. El subsidio asciende a una cantidad fija de 585,80 dólares neozelandeses por cada trabajador que trabajase un mínimo de 20 horas semanales antes de la crisis (a tiempo completo) y 350 dólares neozelandeses por aquel que trabajase menos de 20 horas semanales (a tiempo parcial).

³ OIT, «Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19», Nota de la OIT, mayo de 2020.

⁴ OIT, «El mundo del trabajo y la COVID-19», Nota, junio de 2020.

⁵ OIT, *Ibid.*

⁶ OIT, «Temporary Wage Subsidies», 2020.

- ▶ En **Botswana**, el programa de subsidios salariales se dirigió a los trabajadores nacionales desde abril hasta junio de 2020. Los empleadores que recibían la prestación no podían suprimir puestos. El subsidio consistía en el 50 por ciento del salario mensual de los trabajadores, dentro de una franja de entre 1000 y 2000 pula (BWP) al mes.
- ▶ En las **Islas Cook**, las empresas registradas que podían demostrar que habían perdido un 30 por ciento de su actividad desde el 1 de marzo de 2020 tenían la posibilidad de solicitar un subsidio salarial, equivalente al sueldo mínimo correspondiente a una semana de 35 horas por un período de hasta tres meses. El subsidio se concedía a condición de que la empresa mantuviese al trabajador en nómina.

Fuente: OIT, «Appendix: Country Examples», en Temporary Wage Subsidies, 2020.

1.2 Programas de mantenimiento del empleo

Del mismo modo que los subsidios salariales, se han aplicado programas de mantenimiento del empleo en muchos países para permitir a los empleadores mantener a su personal y seguir pagando los salarios durante la crisis de la COVID-19 con el fin de que los trabajadores puedan reincorporarse rápidamente cuando finalice la pandemia. El objetivo es evitar que los trabajadores que ya tienen un empleo pierdan ingresos. Estos programas ofrecen subsidios en efectivo, préstamos a un tipo de interés bajo o créditos fiscales a todas las empresas que cumplan determinados requisitos, entre ellos mantener a su plantilla como antes de la pandemia de COVID-19. Esas medidas son adecuadas para las empresas de todos los tamaños y ayudan a preservar las relaciones de trabajo, lo cual facilitará la fase de recuperación⁷.

Los países han aplicado estos programas de distintas maneras: algunos no permiten que los empleadores despidan a trabajadores o rescindan su contrato mientras se preste la ayuda, mientras que otros los autorizan a despedir a trabajadores de forma temporal y pedir un subsidio en efectivo para distribuirlo entre estos, con la garantía de que vuelvan a trabajar cuando mejore la situación.

En **Australia**, el Gobierno ha ejecutado un **programa de mantenimiento de puestos de trabajo** dotado de 130 000 millones de dólares australianos para que las empresas que se hayan visto muy afectadas por la crisis de la COVID-19 puedan seguir pagando a sus trabajadores. Esta ayuda permite a las empresas mantener a su personal y reanudar las operaciones en cuanto sea posible. Las empresas afectadas pueden solicitar un pago de 1500 dólares australianos por quincena por cada trabajador que satisfaga determinadas condiciones y deben pagarle, al menos, esa cantidad a dicho trabajador.

Fuente: Employee Matters, «Federal Government Job Keeper Scheme Explained», 2020.

En **Malasia**, el Gobierno puso en marcha el **programa de mantenimiento de los trabajadores** para ofrecer una asistencia financiera de 600 ringgit malasios al mes (por un período de hasta seis meses) a los trabajadores que ganasen menos de 4000 ringgit mensuales y aceptasen tomarse hasta seis meses de licencia no remunerada (y como mínimo 30 días) desde el 1 de marzo de 2020. Asimismo, el Gobierno puso en marcha un **programa de subsidios salariales**, que ofrece subsidios de hasta 1200 ringgit al mes durante un período de tres meses a los empleadores que cumplan determinados requisitos para cada trabajador que gane, como máximo, 4000 ringgit. El empleador que reciba la prestación debe garantizar que no va a suprimir puestos, reducir el sueldo u obligar a tomar licencias no remuneradas a sus trabajadores, y debe acceder a mantenerlos en sus puestos durante al menos seis meses.

Fuente: Round Table Consultancy, «Employee Retention Programme (ERP) and Wage Subsidies Programme (WSP)», 16 de abril de 2020.

1.3 Planes de trabajo compartido o de reducción del tiempo de trabajo

Los planes de trabajo compartido o de reducción del tiempo de trabajo consisten en acortar la jornada laboral para repartir un volumen inferior de trabajo entre el mismo número de trabajadores con el fin de evitar despidos colectivos. Es un programa promovido por los gobiernos que brinda asistencia a los empleadores en momentos concretos de

⁷ OIT, «Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19».

caída de la demanda o la producción u otras dificultades económicas ofreciendo a los trabajadores un subsidio proporcional a la reducción de horas. Los interlocutores sociales han negociado planes de reducción de jornada y en varios países europeos se están aplicando en respuesta a la pandemia⁸ para contribuir a estabilizar el empleo y completar los ingresos de los trabajadores.

En **Alemania**, el plan *Kurzarbeit* (trabajo a jornada reducida) permite a las empresas que se han visto muy afectadas por una crisis económica mandar a sus trabajadores a casa o reducir considerablemente su jornada sin tener que despedirlos. En esos casos, el Gobierno paga el 60 por ciento del salario que los trabajadores recibían antes de la crisis, o el 67 por ciento si tienen hijos.

En marzo de 2020, el Parlamento amplió el plan de trabajo a jornada reducida y lo puso a disposición de las empresas en las que al menos un 10 por ciento de su personal estuviese en esa situación, frente al mínimo anterior del 30 por ciento. El Gobierno prevé que hasta 2,35 millones de personas se beneficien de esta ayuda, lo que representa un coste para el Estado de al menos 10 000 millones de euros (11 100 millones de dólares de los EE. UU).

Fuente: Deutsche Welle, «Short-time work: A vital tool in Germany's economic armory against coronavirus», 2020.

Se han firmado varios convenios colectivos a nivel sectorial entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores por los que se aumenta la compensación establecida para el trabajo a jornada reducida. Entre los sectores en cuestión, se encuentran los siguientes: la industria del cine (100 por cien de los salarios netos); la metalurgia (80-97 por ciento); los productos químicos (90 por ciento); la industria automotriz (KfZHandwerk) (90 por ciento); la restauración sistematizada (Systemgastronomie) (90 por ciento); los servicios textiles (80 por ciento), y la industria de la madera y los plásticos (75 por ciento).

Fuente: Confederación Europea de Sindicatos, «Short Time Work Measures Across Europe», *ETUC Briefing Note*, 31 de marzo de 2020, pág. 5.

1.4 Despidos colectivos, permisos obligatorios y reducción de plantilla

Para detener la propagación de la COVID-19, los gobiernos decretaron restricciones, como toques de queda, controles de la movilidad y confinamientos, y hubo muchas empresas que no pudieron desarrollar sus actividades y procuraron mantener a sus trabajadores sin ayuda financiera.

Aun cuando sea difícil mantener a los trabajadores, la reducción de plantilla y la rescisión de los contratos deben ser el último recurso para toda empresa. Con el fin de respaldar y apoyar los esfuerzos de los empleadores por mantener a sus trabajadores y asegurar la continuidad de las operaciones, se requiere cierta flexibilidad, de modo que estos puedan hacer ajustes entre su personal, al menos temporalmente, durante la crisis cuando la asistencia financiera se agota. De esta manera, si se han agotado ya todas las demás posibilidades y no queda otra alternativa, los empleadores podrán destituir o despedir a sus trabajadores o darles días de permiso cuando la empresa no pueda continuar operando debido a los confinamientos, las restricciones o la falta de demanda.

En **Australia**, dadas las repercusiones de la COVID-19, se introdujeron cambios provisionales en la legislación relativa al lugar de trabajo. Algunos sindicatos y asociaciones de empleadores han solicitado a la Comisión de Trabajo Justo que flexibilice algunos convenios sectoriales. Así, la Comisión ha modificado varias disposiciones de dichos convenios para brindar a los empleadores y los trabajadores una mayor flexibilidad a la hora de aceptar modalidades de trabajo alternativas, como la extensión de la licencia por pandemia no remunerada.

Fuente: Fair Work Ombudsman, Gobierno de Australia, «Temporary changes to workplace laws during coronavirus», 30 de marzo de 2020.

⁸ OIT, «Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19».

1.5 Pago de salarios y congelaciones salariales

En aras del interés de los trabajadores, la mayoría de las legislaciones suelen ser restrictivas en lo relativo al pago de los salarios. Sin la asistencia financiera de los gobiernos, algunas empresas serían incapaces de mantener a sus trabajadores cuando interrumpen sus operaciones o cuando no operan a pleno rendimiento debido a restricciones o a una caída de la demanda. En esas circunstancias, es sumamente importante que los empleadores, los sindicatos y los trabajadores lleguen a un entendimiento y a un compromiso común. Es probable que haya que flexibilizar la legislación para que los interlocutores sociales puedan explorar las modalidades alternativas para el mantenimiento del empleo de modo que los empleadores puedan mantener a sus trabajadores y reducir al mínimo los despidos colectivos o las reducciones de plantilla. El diálogo social bipartito y tripartito es esencial para llegar a un acuerdo sobre las diversas modalidades, como las congelaciones salariales temporales, las reducciones salariales, el prorrateo de los sueldos y el aplazamiento del pago de los sueldos y las prestaciones, entre otras.

En **Sri Lanka**, los interlocutores tripartitos han llegado a un acuerdo sobre el prorrateo de los sueldos para los trabajadores que no pueden acudir al trabajo a causa de restricciones médicas o exigencias de la empresa derivadas de la pandemia de COVID-19. El acuerdo tripartito tenía una duración inicial de tres meses, pero se ha prorrogado otros tres meses a partir del 1 de julio de 2020.

Fuente: Federación de Empleadores de Ceylán.

1.6 Programas de empleo público específicos

Los programas de «dinero por trabajo» tienen por objeto ofrecer oportunidades laborales inmediatas, al tiempo que se desarrolla la infraestructura y se apoya la prestación de servicios estatales para ofrecer una base más sólida de cara al crecimiento. Estas respuestas, frecuentes en tiempos de crisis, proporcionan trabajo e ingresos a las personas que tienen la capacidad física y mental y la voluntad de trabajar necesarias, y ralentizan el deterioro del mercado de trabajo. Algunos ejemplos de los programas de «dinero por trabajo» abarcan tareas rutinarias de mantenimiento de las carreteras o el suministro de agua o de servicios, el saneamiento o los servicios médicos. Estos programas de empleo pueden adaptar la contratación pública y los incentivos para movilizar la capacidad del sector privado, en particular de las empresas de construcción que ejecutan obras de infraestructura y mantenimiento⁹.

- ▶ En la **India**, el Gobierno asignó 5000 millones de dólares de los EE. UU. adicionales al Programa Nacional de Garantía del Empleo Rural, que ofrece 100 días de trabajo remunerado en un ejercicio financiero a cada hogar en el que los adultos se ofrezcan a realizar trabajo manual no cualificado.
- ▶ El programa de obras públicas de **Sudáfrica** proporciona empleo en servicios esenciales y recolección de residuos, pero también incluye una nueva iniciativa consistente en contratar a 20 000 personas para que repartan desinfectantes, den recomendaciones sobre higiene, y realicen tareas de desinfección y saneamiento.

Fuente: Kaleb Nygaard y Mallory Dreyer, «Countries provide support to workers in the informal economy», Escuela de Administración de Yale, Program on Financial Stability, 22 de mayo de 2020.

En **Timor-Leste**, el Gobierno ha creado, con el apoyo de la OIT, 2000 oportunidades de empleo directo para que personas pobres y vulnerables de zonas rurales realicen tareas rutinarias de mantenimiento de las carreteras.

Fuente: Oficina de País de la OIT para Indonesia y Timor-Leste.

2. Ampliación de la protección social

La protección social es un mecanismo indispensable para ayudar a las personas durante la crisis ocasionada por la COVID-19, ya que da acceso a la atención de la salud y permite compensar las pérdidas masivas de ingresos provocadas por la peor recesión económica registrada desde la Segunda Guerra Mundial¹⁰. Muchos países han podido reaccionar rápidamente, movilizando, ampliando o adaptando sus sistemas de protección social. Según el Monitor de la Protección Social de la OIT sobre la COVID-19, al 17 de abril de 2020, 108 países habían aplicado medidas de protección social para responder a la crisis causada por la COVID-19, especialmente en las esferas de la protección de la salud, el desempleo, las prestaciones por enfermedad y la asistencia social. Estas medidas han ayudado a promover un acceso inclusivo y efectivo a la atención médica y la seguridad de los ingresos y, por consiguiente, a preservar los puestos de trabajo, los medios de vida y los ingresos, sobre todo entre las personas más vulnerables¹¹.

- ▶ El Gobierno de **Filipinas** entregará entre 5000 y 8000 pesos filipinos por mes durante dos meses a 18 millones de hogares en el marco de su Programa de Subsidios de Emergencia. El 22 de mayo de 2020, el Gobierno anunció que el segundo tramo del pago se destinará principalmente a los residentes de las zonas de «cuarentena comunitaria reforzada».
- ▶ En **Tailandia**, los trabajadores afiliados al seguro social nacional recibieron una prestación por desempleo del 62 por ciento de su salario diario de hasta 500 baht por día o 15 000 baht por mes, durante tres meses,

⁹ OIT, «El papel de los programas públicos de empleo y los programas de garantía del empleo en las políticas de respuesta a la COVID-19». Nota de la OIT, mayo de 2020.

¹⁰ OIT, *Medidas de protección social para responder a la pandemia de COVID19 en los países en desarrollo: Fortalecimiento de la resiliencia mediante el establecimiento de una protección social universal*, Nota de la OIT, mayo de 2020.

¹¹ OIT, *El papel de los programas públicos de empleo*.

de marzo a mayo de 2020. El organismo tailandés de seguridad social sufragará todos los gastos médicos de quienes se hayan contagiado con el coronavirus causante de la COVID-19.

- ▶ En **Qatar**, todos los trabajadores que estén cumpliendo medidas de aislamiento o cuarentena o recibiendo tratamiento cobrarán su salario básico y sus prestaciones, incluso si tienen derecho a pedir licencia por enfermedad.
- ▶ El Gobierno de **Ucrania** asignó 2280 millones de grivnas (84,44 millones de dólares de los EE. UU.) al Fondo de Seguridad Social para financiar las licencias por enfermedad remuneradas y las ayudas únicas destinadas a los familiares de los médicos y los trabajadores sanitarios que fallecieron de COVID-19. El Fondo de Seguridad Social introdujo una prestación temporal para los pacientes de COVID-19 que perdieron ingresos. Todos los trabajadores asegurados, independientemente de su antigüedad, tienen derecho a cobrar el 50 por ciento de su salario promedio a partir del sexto día de confirmada la incapacidad temporal (los primeros cinco días corren por cuenta del empleador).

Fuente: Ugo Gentilini *et al.*, «Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures», Living papers, versión 11, 12 de junio de 2020.

3. Medidas de apoyo y sostenimiento para las empresas

3.1 Aplazamiento de los pagos de la deuda

Los gobiernos, los organismos y los bancos comerciales han adoptado medidas provisionales de alivio en favor de las empresas afectadas por la crisis. Por ejemplo, han suspendido o aplazado obligaciones financieras, como los reembolsos de los préstamos. También han prorrogado los vencimientos de los préstamos, concedido moratorias, suspendido temporalmente las calificaciones crediticias y ampliado provisionalmente el período a partir del cual los acreedores pueden remitir requerimientos formales de pago a las empresas y el plazo que estas tienen para responder a los requerimientos.

La **República Dominicana** ha congelado temporalmente las calificaciones y provisiones de los deudores en los niveles vigentes al 16 de marzo de 2020, ha aplazado 60 días el vencimiento de los préstamos y ha concedido un plazo de 90 días a los deudores para actualizar las garantías de los préstamos.

Fuente: FMI, *Country Report No. 20/154: Dominican Republic*, 7 de mayo de 2020, página 7.

Egipto ha adoptado una política que exime del pago de intereses marginales sobre deudas de menos de un millón de libras egipcias a los clientes que efectúen un pago del 50 por ciento. Asimismo, ha instruido a las instituciones de microfinanzas que estudien la posibilidad de aplazar el cobro de hasta un 50 por ciento de las cuotas mensuales de los clientes que tengan dificultades para pagar, atendiendo a cada caso particular. También ha suspendido la inclusión de clientes morosos en las listas negras de calificación crediticia y ha renunciado a emprender acciones legales contra quienes hayan caído en situación de impago.

Fuente: FMI, Capítulo 1. *Policies to support people during the COVID-19 pandemic*, Anexo 1.1. *Fiscal Measures in Selected Economies in Response to the COVID-19 Pandemic*, en *Fiscal Measures*, 2020, página 37.

- ▶ En **Hungría**, los pagos de los préstamos concedidos a particulares o empresas privadas antes del 18 de marzo de 2020 se han suspendido hasta finales de 2020. Los préstamos a corto plazo concedidos a empresas se han prolongado hasta el 30 de julio de 2020. Se ha determinado que la tasa de interés anual de los nuevos préstamos para el consumo no puede exceder la tasa preferencial del Banco Central en más de un 5 por ciento.
- ▶ El **Banco Central de Malasia** anunció que había solicitado una moratoria de seis meses para todos los préstamos bancarios afectados por la pandemia, con excepción de los saldos de las tarjetas de crédito.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

3.2 Crédito directo y garantías de los préstamos

Muchos gobiernos han adoptado medidas para fomentar el crédito a la pequeña y mediana empresa (PYME), o han ampliado medidas vigentes a tales efectos, como la concesión de crédito directo de los bancos centrales y el establecimiento de incentivos para la banca comercial, entre ellos la concesión de garantías para los préstamos o la

exención de los requisitos de reserva para que los bancos puedan prestar más dinero. Algunos gobiernos han ofrecido a los bancos garantías parciales contra pérdidas de hasta el 80 por ciento para ciertos préstamos y han flexibilizado las evaluaciones de riesgo crediticio.

Ejemplos de medidas de apoyo para las PYME

- ▶ Mediante el programa «Boosting Cash Flow for Employers», destinado a aumentar la liquidez de los empleadores, **Australia** otorgó subsidios de hasta 25 000 dólares australianos a las PYME y una asignación mínima libre de impuestos de 2000 dólares australianos a las empresas que cumplieren ciertos requisitos (registrar una cifra de negocios inferior a 50 millones de dólares australianos y emplear personal). Posteriormente, mediante un nuevo paquete de medidas anunciado el 22 de marzo de 2020, el Gobierno aumentó la asignación de efectivo libre de impuestos a 100 000 dólares australianos y amplió los criterios de elegibilidad para incluir a las organizaciones de beneficencia sin fines de lucro.
- ▶ El **Banco de Tailandia** adoptó medidas para ayudar a las PYME afectadas por la COVID-19 y estabilizar el mercado de bonos empresariales. Las medidas permiten a las PYME retrasar seis meses los pagos de líneas de crédito de hasta 100 millones de baht y les conceden préstamos en condiciones favorables de hasta 500 millones de baht a una tasa de interés del 2 por ciento anual durante dos años (sin vencimiento de intereses en los primeros seis meses). También les permiten solicitar deducciones de los gastos destinados al pago de los salarios de los trabajadores afiliados a la seguridad social.
- ▶ La **Caja Económica Federal del Brasil**, de capital público, está ofreciendo líneas de crédito para PYME por 14 900 millones de dólares de los EE. UU. para capital circulante y está comprando carteras de préstamos para el pago de salarios a empresas agrícolas y bancos medianos. También ha reducido las tasas de interés de determinados tipos de crédito y ha concedido a los clientes un período de gracia de 60 días.

Fuente: OCDE y ASEAN, «Enterprise Policy Responses to COVID-19 in ASEAN: Measures to boost MSME resilience», *Policy Insight*, 2020.

3.3 Reducción de las tasas de interés

Una de las políticas monetarias inmediatas adoptadas por la mayoría de los países ha sido la reducción de la tasa de interés. Las medidas adoptadas por los bancos centrales para reducir la tasa de interés inciden de manera directa e inmediata en la economía. Como resultado, la banca comercial ha disminuido las tasas de interés variables y fijas de los préstamos empresariales para ayudar a las empresas en estos tiempos difíciles e impulsar la economía.

El **Banco Central de Myanmar** ha reducido las tasas de interés dos veces desde el comienzo de la pandemia de COVID-19: un 0,5 por ciento a mediados de marzo de 2020 y un 1 por ciento adicional el 1 de abril de 2020, a fin de paliar la desaceleración económica del país. La tasa en vigor al 1 de abril de 2020 es del 8,5 por ciento.

Fuente: Nan Lwin, «Myanmar Central Bank Cuts Interest Rates Another 1% to Aid Economy», *The Irrawaddy*, 25 de marzo de 2020.

En **Egipto**, el banco central ha reducido la tasa de interés oficial en 300 puntos básicos. La tasa de interés preferencial de los préstamos otorgados a los sectores del turismo, la industria, la agricultura y la construcción, así como de los créditos hipotecarios para hogares de ingresos bajos y medios, se ha reducido, pasando del 10 al 8 por ciento.

Fuente: IMF COVID-19 policy tracker.

El **Banco de Reserva de Australia** ha rebajado las tasas de interés oficiales a un mínimo histórico del 0,25 por ciento ante el pronóstico de considerables pérdidas de puestos de trabajo y en un intento por resguardar la economía de las consecuencias financieras de la pandemia del coronavirus. El gobernador Philip Lowe declaró que el Banco mantendrá la tasa interbancaria en un 0,25 por ciento hasta que se registren progresos en pos del pleno empleo; también dijo que la institución prevé que la inflación se mantenga dentro de la franja establecida, entre un 2 y el 3 por ciento.

Fuente: Shane Wright and Eryk Bagshaw, «Reserve Bank cuts rates to record low in emergency action», *The Sydney Morning Herald*, 19 de marzo de 2020.

3.4 Desgravaciones fiscales y aplazamiento de las contribuciones sociales

Los gobiernos han aplicado distintos tipos de desgravaciones fiscales para estimular la economía y fomentar el gasto. Entre las más frecuentes figuran las reducciones de impuestos, los créditos, las exoneraciones, la moratoria de los plazos para presentar las declaraciones anuales y pagar los impuestos, la eliminación de los intereses de demora y sanciones conexas, el aplazamiento de las cotizaciones a la seguridad social y los fondos de pensiones, y la autorización de planes para que los empleadores puedan abonar las cotizaciones atrasadas en cuotas.

- ▶ La **Asociación de Empleadores de Indonesia** propuso al Ministro de Finanzas que flexibilice el impuesto sobre la renta y al Presidente de la Autoridad de Servicios Financieros que flexibilice las normas relativas al reembolso de los préstamos bancarios.
- ▶ El 30 de marzo de 2020, la **Federación de Empresas del Japón** solicitó al Gobierno que adopte las siguientes medidas de alivio fiscal:
 - ▶ prorrogar los plazos para la presentación de las declaraciones y el pago de impuestos, y aplazar las inspecciones tributarias en función de dichas prórrogas, sin cobrar intereses ni multas por demoras;
 - ▶ permitir que las PYME y determinadas empresas grandes trasladen pérdidas hasta a dos ejercicios anteriores y habilitar reembolsos en el caso de declaraciones fiscales provisionales;
 - ▶ aumentar la desgravación de los activos fijos de las PYME;
 - ▶ establecer reembolsos, exenciones y moratorias de los impuestos sobre los activos fijos y sobre el combustible de aviación para las aerolíneas, las empresas ferroviarias y los servicios relacionados con el turismo;
 - ▶ adoptar medidas fiscales audaces para favorecer el trabajo a distancia en las PYME;
 - ▶ eximir del pago del derecho de timbre en relación con los préstamos especiales a las empresas afectadas por la pandemia.

Fuente: Asociación de Empleadores de Indonesia y Federación de Empresas del Japón, marzo de 2020.

- ▶ El Gobierno del **Japón** ha permitido que las empresas que perdieron más del 20 por ciento de sus ingresos difieran el pago de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. También introdujo reducciones o exenciones del impuesto local sobre la propiedad de maquinaria e inmuebles para las PYME afectadas.
- ▶ **Noruega** ha rebajado el impuesto sobre el valor añadido (IVA) en todo el país, que pasará del 12 al 8 por ciento hasta el 31 de octubre de 2020. Las empresas y las personas físicas correspondientes tenían hasta el 14 de junio de 2020 para pagar el IVA del primer trimestre.
- ▶ El Gobierno de **Sudáfrica** otorgó a los empleadores un subsidio fiscal de hasta 500 rand mensuales durante cuatro meses por cada trabajador del sector privado que ganase menos de 6500 rand en el marco del Incentivo Fiscal al Empleo. También estableció un período de gracia de cuatro meses para el pago del impuesto de desarrollo de capacidades, agilizó el procedimiento para la devolución del IVA y pospuso tres meses la presentación y el primer pago del impuesto sobre las emisiones de carbono. Para beneficiar a un mayor número de empresas, ha aumentado el umbral de facturación para prorrogar el pago de los impuestos a 100 millones de rand al año.

Fuente: Plataforma de la OIT de respuestas políticas nacionales frente a la COVID-19.

3.5 Ayudas para el pago de los servicios públicos, el alquiler y otros gastos fijos esenciales

A pesar de la drástica caída de sus ingresos y beneficios, las empresas siguen estando obligadas a pagar costos y gastos corrientes como el alquiler, la hipoteca y los servicios públicos, entre otros. Los países han adoptado políticas y directrices para ayudar a las empresas a capear la crisis. Entre las medidas más frecuentes figuran la exoneración de las tasas de desconexión, la devolución de depósitos, el establecimiento de planes de pago, la prohibición de los desalojos, la concesión de subsidios o ayudas para el pago del alquiler y la ampliación de los plazos para el pago de los impuestos sobre bienes inmuebles.

El Gobierno de **Tailandia** colabora con la Autoridad Metropolitana de Electricidad y la Autoridad Provincial de Electricidad desde el 25 de marzo de 2020 para reembolsar los seguros y los depósitos de los medidores eléctricos por un valor de entre 300 y 6000 baht a fin de ayudar a los hogares y las pequeñas empresas.

Fuente: *The Thaiger*, «How to request a refund for electric meter deposits – starts tomorrow», 24 de marzo de 2020.

Eslovenia ha eximido temporalmente a los hogares y las pequeñas empresas de su obligación de pago para apoyar a los productores de energías renovables y la cogeneración de alta eficiencia.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

El 5 de junio de 2020 el Parlamento de **Singapur** modificó la norma relativa a la COVID-19, por la que se exige a los dueños de inmuebles comerciales que eximan del pago del alquiler básico durante dos meses (junio y julio) a las PYME que atraviesan dificultades. También se obliga a los dueños de oficinas e inmuebles industriales a eximir a determinados inquilinos del pago del alquiler básico correspondiente a mayo de 2020.

Fuente: CNA, «Amended COVID-19 laws passed requiring landlords to give SME tenants more rental waivers», 2020.

3.6 Incentivos a la inversión y facilitación de suministros médicos e investigación

Gobiernos de diferentes regiones del mundo han aplicado una serie de políticas fiscales y financieras para apoyar, facilitar e incentivar la inversión en la producción de equipo médico esencial relacionado con la COVID-19 y fomentar la investigación sobre vacunas o medicamentos. Estas políticas han creado incentivos para contrarrestar la contracción de actividades económicas, transformar líneas de producción y autorizar la concesión de licencias no voluntarias para acelerar la investigación y el desarrollo a los medicamentos, así como mejorar el acceso a ellos.

- ▶ El 23 de marzo de 2020, **Chequia** estableció un programa de fomento de la inversión de 500 millones de coronas para la fabricación de dispositivos médicos, productos farmacéuticos y biotecnología.
- ▶ **Italia** implantó un programa de 50 millones de euros para alentar a los fabricantes a que empiecen a producir o amplíen la producción de dispositivos y suministros médicos.
- ▶ El 11 de abril de 2020, la **Comisión de Inversiones de Myanmar** anunció que agilizaría la aprobación de inversiones en actividades intensivas en mano de obra y proyectos de infraestructura. La Comisión abreviará el proceso de aprobación de las empresas del ámbito de la atención de la salud y la venta de equipo médico, incluidas las que se dedican a la fabricación de mascarillas y otros insumos, y dará prioridad a las farmacéuticas y los proveedores de servicios de salud. El 9 de abril de 2020 se anunció una reducción del 50 por ciento de las tasas de solicitud de inversión.

Fuente: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, «Investment policy responses to the COVID-19 pandemic», *Investment Policy Monitor*, edición especial núm. 4, mayo de 2020.

3.7 Salario mínimo

Debido a las circunstancias excepcionales que ha impuesto la COVID-19, algunos gobiernos e interlocutores sociales han estudiado la posibilidad de posponer la actualización del salario mínimo para dar a las empresas más tiempo para recuperarse de los prolongados cierres y las importantes pérdidas económicas que han experimentado. La decisión de posponer la actualización del salario mínimo y la diferencia de ingresos que representaría podría compensarse con medidas de protección social. Sin embargo, algunos países desarrollados, entre ellos Australia, Nueva Zelanda y el Reino Unido, han anunciado recientemente aumentos en el salario mínimo.

En **Filipinas**, el Consejo Tripartito Regional sobre Salarios y Productividad de la región de la capital nacional ha aplazado las consultas y audiencias públicas sobre el salario mínimo que quedaban por celebrarse con las partes interesadas hasta que la mayoría de los trabajadores haya podido volver al trabajo.

3.8 Centralización de la información sobre la COVID-19 para las empresas

Uno de los desafíos de las empresas ha sido mantenerse al corriente de la evolución de las políticas relativas a la COVID-19 y de la información sobre los recursos disponibles. En la era de los medios sociales, un desafío adicional ha sido distinguir la realidad de la ficción. Las empresas necesitan información precisa y actualizada de fuentes creíbles en todas las etapas de la pandemia. Algunos países han establecido una fuente central de información sobre la COVID-19 para las empresas, con enlaces a información de diferentes departamentos y organismos.

La **Federación de Comercio y Empleadores de Fiji** ha presentado una propuesta al Gobierno para crear un servicio de asistencia a las empresas financiado con fondos públicos, con una línea telefónica gratuita que permita acceder a información fiable y puesta al día de manera periódica, así como a novedades y orientaciones del Gobierno sobre las políticas y medidas de apoyo.

Fuente: Federación de Comercio y Empleadores de Fiji, «COVID-19 impact assessment», junio de 2020.

El Gobierno de **Nueva Zelanda** estableció una plataforma central de información sobre la COVID-19 con el fin de difundir novedades sobre la evolución de la pandemia y orientaciones para las empresas, entre otras cosas sobre las medidas de apoyo financiero, los visados de trabajo, los arrendamientos y los alquileres, las exportaciones y las importaciones y el trabajo desde casa.

Fuente: Gobierno de Nueva Zelanda, COVID-19: Information for businesses.

Las **Islas Cook** abrieron la Oficina de Apoyo a la Empresa, destinada a proporcionar información y apoyo a las empresas.

Fuente: Cámara de Comercio de las Islas Cook.

4. Ampliación de las ayudas a los trabajadores por cuenta propia y a la economía informal

Los trabajadores por cuenta propia y las empresas que desempeñan sus actividades en la economía informal constituyen una parte importante de la fuerza de trabajo y muchos de ellos han perdido su empleo o sus ingresos como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Entre estos se cuentan los trabajadores con trabajos esporádicos, los trabajadores autónomos, los profesionales, los pequeños empresarios, los comerciantes individuales y los contratistas independientes. Estos, por lo general, tienen capacidades limitadas y escasas posibilidades de capear la crisis, por lo que necesitan ayudas específicas. Algunos países han aplicado medidas provisionales para ayudar a los trabajadores por cuenta propia y a las empresas a cubrir sus gastos fijos.

4.1 Ayudas a los ingresos para trabajadores por cuenta propia

Los subsidios en efectivo para los trabajadores por cuenta propia son una forma de asistencia directa; otras medidas incluyen las desgravaciones fiscales, la moratoria de los pagos de los préstamos y los préstamos y créditos a las pequeñas empresas (véase la sección 3 *supra* «Medidas de apoyo y sostenimiento para las empresas»). Los subsidios únicos y la asistencia en efectivo a corto plazo ayudarán a las microempresas y los comerciantes individuales a paliar el impacto de la crisis económica causada por esta pandemia. Varios países, como el Reino Unido, la República de Corea y Singapur, han ofrecido este tipo de ayudas.

El Gobierno del **Reino Unido** adoptó el Programa de Ayudas a los Ingresos para Trabajadores por Cuenta Propia, destinado a apoyar a estos trabajadores o a los miembros de sociedades que hayan perdido ingresos debido a la crisis de la COVID-19. El programa está abierto a quienes ganen menos de 50 000 libras esterlinas al año y perciban, por lo menos, la mitad de sus ingresos del trabajo por cuenta propia. Los trabajadores por cuenta propia cualificados recibirán hasta el 80 por ciento de sus ingresos mensuales promedio durante tres meses a partir de mayo de 2020, hasta un máximo global de 7500 libras esterlinas. El plan se prorrogó por otros

tres meses a partir de agosto de 2020, con beneficios de un máximo del 70 por ciento de los ingresos mensuales promedio hasta un importe total de 6570 libras esterlinas.

Fuente: Asociación de Técnicos Fiscales, «COVID-19: Self-Employed Income Support Scheme», 2020.

En **Singapur**, se otorgó un subsidio de 100 dólares singapurenses a determinados trabajadores por cuenta propia durante el período de confinamiento. El país ha implantado otros programas para apoyar a estos trabajadores, entre ellos el Programa de Ayuda a los Ingresos para el Trabajador por Cuenta Propia, en virtud del cual determinados nacionales recibirán 1000 dólares singapurenses por mes durante nueve meses, y el Paquete de Ayudas de Punto a Punto, que otorgará 300 dólares singapurenses a los taxistas y choferes privados por vehículo y por mes hasta el final de septiembre de 2020.

Fuente: OCDE y ASEAN, «Enterprise Policy Responses to COVID-19 in ASEAN: Measures to boost MSME resilience», *Policy Insight*, 2020.

4.2 Ayudas para los trabajadores por cuenta propia en la economía informal

Según la OIT, el empleo informal representa el 90 por ciento del empleo total en los países de ingresos bajos, el 67 por ciento en los de ingresos medios y el 18 por ciento en los de ingresos altos¹². Las ayudas a la economía informal son un componente importante de las políticas públicas de respuesta a la COVID-19, pero los responsables de la formulación de políticas afrontan la dificultad añadida de diseñar políticas para las empresas del sector informal, que, al no estar registradas oficialmente, son más difíciles de alcanzar.

En **Dinamarca**, los trabajadores por cuenta propia que no están inscritos en el Registro Central de Empresas pueden solicitar una indemnización del 75 por ciento de los ingresos perdidos, hasta un límite máximo de 23 000 coronas.

Fuente: Mette Soested y Natalie Videbaek Munkholm, «COVID-19 and Labour Law: Denmark», *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13 Núm. 1S, 2020.

- ▶ El Gobierno de **Burkina Faso** ha suspendido los derechos que se cobran a las empresas del sector informal por concepto de alquiler, seguridad y estacionamiento.
- ▶ El Gobierno del **Gabón** cuenta con un mecanismo de crédito de aproximadamente 375 millones de dólares de los EE. UU. para facilitar el acceso a los préstamos de la banca comercial por parte de las empresas tanto formales como informales.

Fuente: Kaleb Nygaard y Mallory Dreyer, «Countries provide support to workers in the informal economy», Escuela de Administración de Yale, Program on Financial Stability, 22 de mayo de 2020.

5. Facilitación de cambios temporales en las modalidades de trabajo

5.1 Ampliación de las licencias remuneradas por enfermedad, cuidados o atención de familiares

La OIT informó de que casi el 50 por ciento de la fuerza de trabajo mundial no tiene derecho legalmente establecido a prestaciones de enfermedad. Estos trabajadores están obligados a elegir entre quedarse en casa cuando están enfermos para cuidar su salud (y la salud pública) o seguir trabajando para conservar su empleo y sus ingresos, poniéndose en peligro a sí mismos y a los demás¹³. Incluso en los países cuya legislación prevé la licencia por enfermedad y las vacaciones anuales remuneradas, los trabajadores que padecen una enfermedad prolongada, tienen que ponerse en cuarentena o deben atender a un familiar enfermo pueden experimentar dificultades durante la crisis de la COVID-19. La necesidad de las licencias remuneradas por enfermedad, cuidados o atención de familiares ha aumentado durante el período ampliado de confinamiento a raíz del cierre de las escuelas y las guarderías.

¹² OIT, «La crisis de COVID-19 y la economía informal: Respuestas inmediatas y desafíos de política», nota de la OIT, mayo de 2020.

¹³ OIT, «Prestaciones de enfermedad durante la licencia de enfermedad y la cuarentena: Respuestas de los países y consideraciones de política en el contexto de la pandemia de COVID-19», nota de la OIT, mayo de 2020.

Los gobiernos deben adoptar disposiciones financieras para que los empleadores introduzcan o amplíen las licencias remuneradas por enfermedad, cuidados o atención de familiares. Algunos países han ampliado la cobertura y la eficacia de estas prestaciones o han modificado su alcance, por ejemplo, contemplando los casos de cuarentena y autoaislamiento o introduciendo una licencia especial por COVID-19 para determinados trabajadores.

El 30 de marzo de 2020, **Seychelles** adoptó el Reglamento sobre el Empleo (Licencia Especial por Coronavirus) (Medidas Provisionales), por el que obliga a los empleadores a otorgar una «licencia especial» remunerada a los trabajadores con hijos pequeños o en edad escolar, a los progenitores solos o a los trabajadores cuyo cónyuge preste un servicio esencial o se encuentre en aislamiento mientras las guarderías o las escuelas permanecen cerradas por orden de las autoridades.

El Gobierno ofrece también a determinados empleadores el Programa de Asistencia Financiera para la Preservación del Empleo. La Cámara de Comercio e Industria de Seychelles pidió al Gobierno que revisara las medidas relativas a la licencia especial, alegando que no había fijado un plazo concreto y que su continuación no era práctica ni rentable para los empleadores o el Gobierno, a pesar del programa de preservación de empleo. También propuso que se estableciera una cantidad máxima de días y que, una vez agotada la licencia especial, los trabajadores recurrieran a la licencia por enfermedad o las vacaciones anuales en caso de necesidad.

Fuente: Cámara de Comercio e Industria de Seychelles.

- ▶ En **Dinamarca**, los empleadores recibirán un reembolso completo del Gobierno desde del primer día en que un empleado se enferme o entre en cuarentena debido al coronavirus.
- ▶ El Gobierno del **Brasil** pagará los primeros 15 días de licencia de los trabajadores con COVID-19.
- ▶ En **Letonia**, el gobierno sufragará el 75 por ciento de los costos de las licencias por enfermedad o las bajas de trabajadores como consecuencia de la pandemia o hasta 700 euros por mes por trabajador.
- ▶ En el **Reino Unido**, las empresas de menos de 250 empleados tienen derecho a que el Gobierno les reembolse los subsidios de enfermedad que hayan concedido a los empleados en las dos primeras semanas. Las pequeñas empresas pueden reclamar los costos de 14 días de subsidio de enfermedad por trabajador (menos de 200 libras por semana).

Fuente: OCDE, Coronavirus (COVID-19): *SME Policy Responses*, 2020.

5.2 Cuidado y protección de los niños

Las medidas de distanciamiento social y confinamiento destinadas a contener la propagación de la COVID-19 pueden aumentar involuntariamente la exposición de los niños a situaciones de violencia y empujar a millones de niños vulnerables al trabajo infantil. Se estima que este flagelo afecta a 152 millones de niños, de los cuales 72 millones realizan trabajos peligrosos. Estos niños corren ahora un mayor riesgo de trabajar jornadas más largas, y en condiciones peligrosas¹⁴. En este sentido, revisten capital importancia las políticas que favorezcan el empleo decente y el regreso seguro de los adultos al trabajo y de los niños a la escuela, así como los esfuerzos para adaptar y fortalecer aún más los sistemas de protección de la infancia, los servicios sociales y las medidas de protección social, como las transferencias monetarias. En el caso de las familias de bajos ingresos, estas medidas son fundamentales para que puedan atender sus necesidades básicas sin recurrir al trabajo infantil u otras prácticas perjudiciales que pongan en peligro a los niños¹⁵. Además, muchos padres que trabajan se han visto obligados a conciliar el trabajo desde casa con las tareas de cuidado de los niños desde que las escuelas y las guarderías tuvieron que cerrar.

¹⁴ OIT, «COVID-19: Protejamos a los niños contra el trabajo infantil, ¡ahora más que nunca!», 12 de junio de 2020.

¹⁵ OIT y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), *COVID-19 and Child Labour: A time of Crisis, A time to act*, 2020.

En **Australia**, el Gobierno estableció la gratuidad de los servicios de guardería durante la pandemia, dando prioridad a los padres que tenían que seguir trabajando. Dadas la desigual distribución de las tareas de cuidado de los niños entre los géneros, así como el reparto desigual por géneros de la fuerza de trabajo del sector, la medida ha contribuido a que las mujeres puedan mantener su actividad laboral y su capacidad de producción.

Fuente: Parlamento de Australia, «COVID-19 Economic response – free child care», 6 de abril de 2020.

En **Gales** se ofrecen servicios gratuitos de cuidado de niños menores de 5 años a los progenitores considerados trabajadores esenciales, como médicos, enfermeros, paramédicos, trabajadores sociales, productores de alimentos, policías y bomberos de cualquiera de los dos sexos.

Fuente: Gobierno de Gales, «Coronavirus critical (key) workers: childcare and education provision», 27 de marzo de 2020.

Mediante la Ley «Familias Primero» de Respuesta al Coronavirus de 2020, los **Estados Unidos** han aumentado la financiación de los programas de nutrición infantil y otorgado mayor flexibilidad a los estados, que podrán eliminar ciertos requisitos para solicitar asistencia alimentaria por primera vez a fin de reducir la cantidad de información que debe verificarse y simplificar el proceso de comprobación.

Fuente: Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, Servicio de Alimentación y Nutrición, «FNS Actions to respond to COVID-19», consultado el 10 de agosto de 2020.

5.3 El trabajo desde casa y el teletrabajo

Muchas empresas han adoptado modalidades de trabajo a distancia durante la pandemia de COVID-19, ya sea como medida preventiva o atendiendo a decretos o directivas del gobierno destinadas a restringir el contacto físico. Algunos países han establecido medidas e incentivos para apoyar y alentar a las empresas a que apliquen modalidades de trabajo alternativas.

El Gobierno de **Japón** aprobó nuevos subsidios para ayudar a las PYME a sufragar los costos de sistemas de comunicación electrónica nuevos que permitan implantar el teletrabajo y los préstamos de emergencia para trabajadores autónomos y por cuenta propia destinados a promover el teletrabajo en casa.

La **Argentina** introdujo una línea de financiación para PYME de 7,2 millones de euros destinada exclusivamente al teletrabajo.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

En marzo de 2020, **Chile** promulgó una ley sobre el teletrabajo que prevé garantías jurídicas tanto para los empleadores como para los trabajadores y define sus derechos y responsabilidades en relación con dicha modalidad.

Fuente: Dentons, «Chile Telework law», 2020.

6. Facilitación del comercio: exportación e importación

La facilitación del comercio es fundamental en la crisis actual para agilizar la distribución de suministros médicos, alimentarios y de tecnología de la información esenciales. En particular, las medidas de facilitación del comercio son necesarias para:

- ▶ eliminar las prohibiciones y restricciones cuantitativas de las exportaciones y los impuestos a la exportación;
- ▶ hacer más rápidos y seguros los procedimientos fronterizos, por ejemplo, automatizándolos, digitalizándolos y racionalizándolos, para acortar los tiempos y reducir el contacto físico entre los organismos de fronteras y los comerciantes;
- ▶ facilitar el comercio electrónico, agilizar los procedimientos, simplificar las tasas para reducir la posibilidad de que los productos comprados en línea pasen por cuellos de botella antes de llegar a los destinatarios;

- ▶ aplicar estrategias de gestión de riesgos para que los suministros esenciales de bajo riesgo pasen los controles aduaneros rápidamente;
- ▶ garantizar que todos los procedimientos sean transparentes y accesibles para todos los comerciantes, y especialmente para las MIPYME.

- ▶ En la **República de Corea**, la administración de aduanas ha adoptado varias reformas para facilitar el comercio, en especial de suministros esenciales, tanto para los cargamentos de entrada como para los de salida. El Servicio de Aduanas de Corea estableció el Centro de Apoyo al Despacho de Aduanas sobre la COVID-19 para facilitar el comercio de materias primas esenciales desde y hacia el país.
- ▶ En **Chile**, la autoridad aduanera adoptó resoluciones para simplificar la importación y donación de suministros esenciales para el diagnóstico y tratamiento de la COVID-19 (26 de marzo de 2020), y para simplificar y asegurar la continuidad de las operaciones en los puertos, aeropuertos y puestos fronterizos, a través de una serie de medidas prácticas.
- ▶ El **Servicio de Impuestos de Sudáfrica** ha fomentado la presentación electrónica de todos los documentos relativos al despacho. Estableció un grupo de trabajo integrado por personal especializado en seguridad y salud en el trabajo, gobernanza y aspectos operacionales para supervisar las operaciones con el fin de minimizar el riesgo de la COVID-19, y abrió una línea telefónica gratuita que atiende consultas relacionadas con la pandemia para promover el bienestar de los trabajadores.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

► Fase de adaptación

A medida que se relajen las medidas de confinamiento y otras restricciones y empiece a reanudarse la actividad normal, deberán adoptarse medidas a medio plazo para ayudar a las empresas a reabrir y a los trabajadores a reincorporarse a sus puestos de manera segura lo antes posible. En esta fase, se necesitarán estrategias de empleo a medio y largo plazo impulsadas por la demanda para recuperar los puestos de trabajo y los ingresos, restablecer un entorno propicio para la actividad empresarial y reactivar el crecimiento de la productividad a fin de preparar la economía y la fuerza de trabajo para la fase de recuperación. A continuación, se exponen una serie de medidas a medio plazo aplicadas o promovidas por Organizaciones Empresariales en diferentes partes del mundo, algunas de las cuales, naturalmente, se extienden durante la fase de recuperación y después de esta.

1. Ayudas para la vuelta al trabajo

1.1 Revisión de las modalidades de trabajo

Desde el inicio de la pandemia de COVID-19, la mayoría de las empresas han implantado el trabajo a distancia, pero no todos los empleos son adecuados para esta modalidad. A medida que los gobiernos flexibilizan las restricciones, los trabajadores regresan paulatinamente a su lugar de trabajo. Las modalidades alternativas, los reajustes en el lugar de trabajo, la alternancia de grupos, turnos y descansos y el distanciamiento físico son algunas de las medidas más frecuentes de la fase de adaptación.

El Gobierno de **Singapur** ofrece un subsidio de 2000 dólares singapurenses por trabajador local al año y de hasta 70 000 dólares singapurenses durante dos años como incentivo para que los empleadores implanten modalidades de trabajo flexibles, por ejemplo, en relación con la carga de trabajo (trabajo a tiempo parcial y trabajo compartido) y con los horarios flexibles (semana de trabajo comprimida).

Fuente: Workforce Singapore.

El Ministerio de Trabajo de **Sri Lanka** publicó las Directrices para la Prevención de la COVID-19, que contienen prácticas de salud e higiene en el lugar de trabajo para todos los sectores, tras celebrar consultas con los interlocutores sociales, a fin de promover la salud y seguridad de los trabajadores.

Fuente: Plataforma de la OIT de respuestas políticas nacionales frente a la COVID-19.

1.2 Mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

A medida que los trabajadores van regresando a sus lugares de trabajo tras la flexibilización de las restricciones, la mejora de la seguridad y la salud adquiere una importancia primordial. Los empleadores generalmente tienen el deber de velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores. La adopción de políticas y orientaciones sobre la higiene en el lugar de trabajo y el distanciamiento físico para reducir el riesgo de contagio son algunas de las medidas esenciales que deben aplicarse.

La **Federación de Empleadores de Bangladesh** y la Cámara Metropolitana de Comercio e Industria de Daca han publicado un memorando conjunto para ofrecer orientación a los empleadores, los gerentes y los trabajadores sobre la reapertura de las fábricas y la reanudación de las actividades empresariales después de la COVID-19. El memorando incluye una lista de verificación con los pasos para formular la estrategia de reapertura de una fábrica o establecimiento.

Fuente: Federación de Empleadores de Bangladesh y Cámara Metropolitana de Comercio e Industria, «Aide-Mémoire on Factory/Industrial Establishment Reopening Post COVID-19», 2020.

- ▶ El Ministerio de Trabajo de **Indonesia** publicó la Circular núm. M/3/HK.04/III/2020 relativa a la Protección de los Trabajadores y la Preservación de las Empresas en el Contexto de la Prevención y el Control de la COVID-19. El objetivo de la circular era: 1) prevenir la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo e indicar cómo proceder ante la detección de casos, y 2) aplicar medidas de protección salarial en relación con la pandemia de COVID-19.
- ▶ En **Filipinas**, el Departamento de Trabajo y el Departamento de Comercio e Industria publicaron directrices provisionales sobre la prevención y gestión de casos de COVID-19 en el lugar de trabajo, en las que se insta a los trabajadores y los empleadores del sector privado a observar estrictos protocolos de salud mientras sigan en vigor la «cuarentena comunitaria reforzada» y la «cuarentena comunitaria general». El Departamento de Trabajo también publicó directrices sobre la prevención y gestión de casos de COVID-19 en el lugar de trabajo, en las que figuran las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, entre ellas, la licencia, las prestaciones por hospitalización y las prestaciones de la seguridad social o el programa de indemnizaciones.
- ▶ Fuente: Plataforma de la OIT de respuestas políticas nacionales frente a la COVID-19.

2. Formación y desarrollo de competencias

2.1 Enseñanza y formación técnica y profesional

El distanciamiento social y los confinamientos han causado una importante interrupción de la enseñanza y la formación técnica y profesional, así como del desarrollo de competencias. Se han suspendido muchos cursos o se han convertido en aprendizaje en línea, pero no todo el mundo tiene fácil acceso a Internet, especialmente en los países en desarrollo y en las zonas rurales. En este sentido, los gobiernos pueden adoptar medidas para mejorar la infraestructura, la accesibilidad y la asequibilidad de Internet. Algunos países han aplicado medidas para ayudar a los proveedores a ampliar y mejorar la prestación de servicios en línea, brindar asistencia a los profesores y formadores para que trasladen su actividad al nuevo entorno en línea y fortalecer los sistemas para que reconozcan y convaliden el aprendizaje digital, así como ampliar los planes con los que los empleadores pueden conseguir financiación para el desarrollo y la formación del personal.

China subvenciona la formación de las PYME y ofrece acceso gratuito a plataformas de formación en línea. Se impartirán lecciones gratuitas de gestión y conocimientos técnicos a las PYME durante la pandemia a través de plataformas móviles.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

El Gobierno de **Ghana**, junto con otras partes interesadas del sector de la enseñanza, promulgó medidas innovadoras para reducir al mínimo los efectos negativos de la COVID-19 en la enseñanza y la formación. El Servicio de Educación de Ghana emite periódicamente diversas materias en un canal de televisión dedicado a la enseñanza, denominado Ghana Learning (GL) TV. Joy Learning TV también complementa las medidas adoptadas por el Gobierno para que los estudiantes sigan estudiando a pesar de la COVID-19.

Fuente: Kamal Deen Habib, «Ghana's coronavirus response: Let's not leave TVET behind», *GhanaWeb*, 7 de junio de 2020.

2.2 Formación, readaptación y aprendizaje profesional

Durante este período, algunos trabajadores se han quedado sin trabajo a causa de las reducciones de plantilla, los despidos colectivos o los permisos obligatorios, mientras que a otros se les ha pedido que tomen una licencia remunerada o sin remunerar, y lo ideal sería, que los trabajadores pudiesen aprovechar este tiempo para adquirir nuevas competencias o intentar hacer algo diferente. La formación y la readaptación profesional, incluido el aprendizaje profesional, son formas de ayudar a los trabajadores a desarrollar sus competencias y a planificar la siguiente etapa de su trabajo o carrera, especialmente en el caso de los jóvenes.

Además, la crisis de la COVID-19 ha acelerado la adopción de enfoques digitalizados tanto en el trabajo como en el aprendizaje a través de los vídeos en directo o de los intercambios en medios sociales. Aunque la mayoría de las empresas y los trabajadores han optado por «aprender sobre la marcha» durante la fase inicial de la crisis, en la que las medidas de distanciamiento social y los confinamientos impidieron el contacto físico, la prolongación del trabajo

a distancia probablemente planteará un desafío de perfeccionamiento de las competencias. Por ejemplo, el personal encargado de las ventas tendrá que hacer algo más que convocar videoconferencias para empezar a gestionar eficazmente las relaciones con los clientes a distancia¹⁶. El perfeccionamiento y la readaptación profesional son necesarios para que tanto los trabajadores como las empresas puedan prepararse y adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de la economía.

Entre las respuestas de los gobiernos figuran los incentivos y las ayudas a la formación y la readaptación profesional, así como la colaboración con los centros docentes y de formación en programas innovadores como las propuestas de formación en línea.

- ▶ **Australia** ofrece ayudas a las pequeñas empresas para que mantengan a sus aprendices y personas en prácticas. Los empleadores que satisfagan los requisitos pueden solicitar un subsidio salarial del 50 por ciento del salario del aprendiz o de la persona en prácticas durante un máximo de nueve meses desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020. En aquellos casos en los que una pequeña empresa no pueda mantener a un aprendiz, el subsidio se pondrá a disposición del nuevo empleador que pueda contratarlo.
- ▶ El Gobierno de **Singapur** adoptó un programa de prácticas cuyo objetivo era ayudar a las personas que acababan de graduarse en pleno debilitamiento del mercado de trabajo a causa de la pandemia de COVID-19. En el marco de este programa, las prácticas en empresas podrán tener una duración máxima de 12 meses. Los contratados en prácticas recibirán un subsidio mensual de formación, basado en el grado y las competencias requeridos para el puesto de prácticas. El Gobierno financiará el 80 por ciento del subsidio y la empresa de acogida, el resto.
- ▶ En **Filipinas**, la Autoridad de Educación Técnica y Desarrollo de Competencias ha implantado un programa con un presupuesto de 3000 millones de pesos filipinos para perfeccionar y readaptar a los trabajadores despedidos temporalmente, entre otras cosas, con cursos en línea.
- ▶ En **Irlanda** se imparten cursos de perfeccionamiento a los trabajadores en prácticas desempleados, concebidos en colaboración con las empresas para ayudar a los solicitantes de empleo a adquirir las competencias demandadas en el sector o la región correspondiente. Como incentivo para que los solicitantes de empleo cursen la formación, los desempleados con derecho a un subsidio de búsqueda de empleo o a una prestación por búsqueda de empleo del Gobierno seguirán recibiendo esos pagos mientras dure el curso. Esta formación es gratuita y está abierta a la mayoría de los desempleados, con sujeción a los criterios de admisibilidad.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

3. Fomento del uso de la tecnología digital

3.1 Expansión de la infraestructura digital

La ampliación del acceso a la tecnología digital es importante para acelerar la recuperación económica, sobre todo en el caso de las personas más afectadas por la pérdida de empleo. Desde el brote, se ha producido un brusco aumento de las actividades empresariales en línea y del uso de los medios sociales para promover, comercializar y vender bienes y servicios por parte de empresas, tanto del sector formal como informal. Sin embargo, a causa de la falta de infraestructura digital, de la baja fiabilidad de los servicios y de los altos costos, las empresas de algunas zonas se ven privadas de esta oportunidad. En su calidad de importante motor del mercado, los gobiernos también pueden impulsar o promover el acceso y el uso universales, incluido el uso de datos para identificar los empleos de mayor demanda y las competencias solicitadas. Los gobiernos podrían trasladar paulatinamente todos los servicios

¹⁶ McKinsey & Company, «To emerge stronger from the COVID-19 crisis, enterprises should begin reskilling their workforces now», 7 de mayo de 2020.

al formato en línea o proporcionar incentivos, como plazos de tramitación más rápidos o incentivos en efectivo para la presentación de declaraciones fiscales en línea, con el fin de fomentar el uso de los servicios en línea.

Propuestas seleccionadas formuladas por la **Federación de Empresas del Japón** ante el Gobierno:

- ▶ ampliar el subsidio para la adquisición de equipos con el fin de implantar el trabajo a distancia, prestar apoyo para aplicar soluciones informáticas y digitalizadas con el fin de facilitar el trabajo a distancia;
- ▶ ampliar los subsidios para optimizar las horas extraordinarias, entre otros aspectos (programas de trabajo a distancia, planes de sensibilización en el lugar de trabajo) (incluidos los gastos de compra de computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes);
- ▶ promover la telemedicina y facilitar su correspondiente legislación (diagnóstico y orientación sobre medicamentos en línea, incluidas las primeras consultas), y financiar los gastos de capital relacionados con la telemedicina.

Fuente: Federación de Empresas del Japón.

- ▶ **China** ha aprobado medidas para fomentar la adopción por parte de las empresas de las nuevas tecnologías y prácticas comerciales (por ejemplo, el comercio minorista sin personal, la entrega sin contacto, los paquetes normalizados de alimentos frescos) y los modelos empresariales novedosos (por ejemplo, la compra en línea, la atención médica en línea, la educación en línea, la oficina en línea, los servicios en línea y el entretenimiento digital).
- ▶ En **Italia**, el Ministerio de Innovación y Digitalización puso en marcha una iniciativa llamada «Solidaridad Digital», que comprende un portal en el que las empresas (en particular las PYME y los trabajadores por cuenta propia) pueden inscribirse para obtener acceso gratuito a los servicios digitales de las grandes empresas del sector privado en relación con el trabajo inteligente o el teletrabajo, las videoconferencias, el acceso a datos móviles y la computación en la nube, entre otras modalidades, para poder hacer frente a las restricciones de movimiento y de trabajo.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

3.2 Desarrollo de la alfabetización y la destreza digital

Al mismo tiempo que se amplía el acceso a la infraestructura digital, es igualmente importante que las personas puedan utilizar los servicios y aprovechar la tecnología para adquirir nuevas competencias o ampliar el mercado. Será preciso adoptar medidas que incentiven y apoyen la formación en este tipo de competencias.

4. Promoción de la iniciativa empresarial y la innovación

Para complementar las medidas a corto plazo, como los préstamos directos, las garantías de los préstamos y los subsidios de liquidez y financiación a corto plazo, como se ha indicado en la sección anterior, las intervenciones públicas también podrían tener por objeto establecer las condiciones y los incentivos adecuados para que las empresas gacela puedan expandirse, cerrar o desviarse hacia otros objetivos comerciales con facilidad. Es fundamental que se adopten políticas a medio y largo plazo que apoyen la iniciativa empresarial y la innovación, y que permitan a los posibles emprendedores responder a los cambios del mercado pos-COVID-19 con soluciones innovadoras, así como cambiar sus productos, servicios y modelos de negocio. Las medidas para promover la iniciativa empresarial y la innovación podrían:

- ▶ reducir los obstáculos a la iniciativa empresarial, como el costo de conformidad;
- ▶ reducir las cargas administrativas de las nuevas empresas y simplificar los procedimientos relacionados con la reestructuración y el cierre de empresas, como la aplicación de procedimientos simplificados, un proceso de aprobación por vía rápida y la aceleración de las transiciones a la administración electrónica;
- ▶ impulsar el potencial de iniciativa empresarial promoviendo la formación, el desarrollo de redes, etc., y
- ▶ ofrecer ayudas financieras e incentivos.

Hay países de todo el mundo que han adoptado diferentes medidas para promover y apoyar la iniciativa empresarial y la innovación.

La **Federación de Comercio y Empleadores de Fiji** y la Conferencia de Sindicatos de Fiji pusieron en marcha una iniciativa de recuperación de la COVID-19, denominada Transición a la actividad empresarial, para apoyar a los trabajadores despedidos por reducciones de plantilla de las microempresas del sector formal. La iniciativa busca a los trabajadores que han puesto en marcha empresas que se podrían expandir y fomenta su capacidad para mantener su microempresa y sus ingresos. El objetivo a medio y largo plazo es que las empresas objeto de la iniciativa puedan dar trabajo a más trabajadores y, a través del sector privado, contribuyan a la recuperación económica. Los servicios específicos que prestará esta iniciativa son la formación, los servicios de asesoramiento y la tutoría dirigidos a empresas.

Fuente: Federación de Comercio y Empleadores de Fiji.

- ▶ En los **Países Bajos**, el Gobierno anunció la concesión de préstamos puente llamados Corona para la creación y expansión de empresas de entre 50 000 y 2 millones de euros, con un presupuesto total de 100 millones de euros. Los préstamos inferiores a 500 000 euros deberían estar disponibles de 4 a 9 días hábiles después de ser solicitados.
- ▶ En **Bélgica**, Flandes puso en marcha un paquete de 250 millones de euros para empresas nuevas, empresas emergentes en expansión y PYME. En virtud de este plan, las empresas afectadas por la pandemia de COVID-19 pueden solicitar préstamos subordinados de hasta 800 000 euros a lo largo de tres años. Los créditos deben cubrir completamente las necesidades de financiación durante al menos 12 meses. Las empresas pagan un tipo de interés del 5 por ciento.
- ▶ **Nueva Zelanda** puso en marcha un paquete de redistribución de 100 millones de dólares neozelandeses. Además, el Gobierno ha aprobado la utilización de 25 millones de dólares neozelandeses en los próximos 12 meses en servicios de consultoría empresarial.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

En **Singapur** se ha establecido un Fondo de Solidaridad FinTech dotado de 6 millones de dólares singapurenses, fruto de la colaboración entre los sectores público y privado, con el fin de apoyar a las empresas FinTech para que sigan innovando y aplicando estrategias de crecimiento como los préstamos a las PYME. La subvención tiene dos componentes, una ayuda única para el sostenimiento de la empresa de 20 000 dólares singapurenses con la que cubrir los gastos diarios de funcionamiento y el capital de explotación, y una ayuda para el crecimiento empresarial de hasta el 70 por ciento de los gastos que sean admisibles, como los servicios profesionales, las ayudas salariales y los gastos en equipos y programas informáticos.

Fuente: Singapore FinTech Association.

5. Medidas específicas de apoyo a las industrias con intensidad de mano de obra o un alto grado de crecimiento

Las medidas para hacer frente a la propagación de la COVID-19 han perjudicado especialmente a algunos sectores y muchos países han extendido las medidas de apoyo específicas a sus industrias afectadas, en particular el turismo y la hostelería, el transporte y la industria manufacturera, entre otras. Sin embargo, al elaborar las políticas, es importante que los responsables de su formulación comprendan las limitaciones, los problemas y los desafíos concretos que tiene cada sector, por lo que es esencial que las empresas y las autoridades reguladoras interactúen. Por ejemplo, las PYME del sector turístico podrían dudar en tomar un préstamo por temor a asumir más deudas, sobre todo cuando las perspectivas económicas del sector no son prometedoras en un futuro próximo.

En **Camboya** se ha anunciado una moratoria fiscal de seis meses para las fábricas de productos textiles y prendas de vestir, que se han visto especialmente afectadas por la crisis, así como un paquete de ayudas para los trabajadores de la industria de las prendas de vestir que se vean obligados a tomar licencias.

Fuente: OCDE y ASEAN, *Enterprise Policy Responses to COVID-19 in ASEAN: Measures to boost MSME resilience, Policy Insight*, 2020.

Portugal reservó en sus presupuestos 3000 millones de euros para garantías del crédito respaldadas por el Estado y una línea de crédito de 200 millones de euros para aliviar las necesidades de liquidez de las empresas, junto con una línea de crédito de 60 millones de euros para las microempresas del sector turístico.

Fuente: OCDE, *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

6. Apoyo al comercio transfronterizo a pequeña escala

Todo el mundo reconoce, sobre todo en muchas comunidades fronterizas y en los estados sin litoral o los pequeños estados insulares, el potencial que tiene el comercio transfronterizo a pequeña escala para contribuir a la seguridad alimentaria, crear empleo y facilitar un acceso poco costoso a bienes y servicios que de otro modo no estarían disponibles o serían escasos. En respuesta al cierre de las fronteras y a las medidas de confinamiento que han repercutido considerablemente en los medios de subsistencia de miles de personas, los gobiernos podrían colaborar y aplicar medidas de apoyo como acuerdos de cooperación entre los comerciantes transfronterizos a pequeña escala para organizar sus cadenas de suministro y eliminar los controles y procedimientos innecesarios. Así, las empresas podrían continuar sus actividades, se promovería el suministro de los bienes y servicios esenciales, y se preservarían los ingresos.

La Comunidad del África Meridional para el Desarrollo aprobó recientemente unas directrices revisadas para el transporte transfronterizo de mercancías en respuesta a la pandemia de COVID-19. Estas directrices tienen por objeto estructurar una tramitación fluida y armonizada de los reglamentos COVID-19 entre sus Estados miembros, a saber Angola, Botswana, Comoras, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, República Democrática del Congo, Seychelles, Sudáfrica, Tanzania, Zambia y Zimbabwe.

Fuente: Thando Mnkandhla, «SADC approves new cross-border rules», *The Southern Times*, 26 de junio de 2020.

7. Contratación pública.

La contratación pública podría ser de gran ayuda para las empresas locales, especialmente en tiempos de crisis. La simplificación de las normas de contratación pública y la posibilidad de que las instituciones excluyan determinadas disposiciones de la legislación en materia de contratación pública para facilitar las adquisiciones públicas de las empresas de las comunidades locales contribuirían a expandir las oportunidades de mercado de las MIPYME, instituirían una vía para el crecimiento empresarial y la creación de empleo local, y promoverían la innovación. Los gobiernos pueden adoptar un marco jurídico y reglamentario coherente, amplio y coordinado para apoyar el funcionamiento del sistema de contratación pública en su conjunto¹⁷.

- ▶ En **México**, un mínimo del 35 por ciento del valor total de los bienes, servicios y obras públicas adquiridos por los organismos y distritos federales debe contratarse a PYME; los ministerios y organismos nacionales deben concebir y aplicar programas que faciliten la contratación de PYME en todos los rubros de gasto frecuente, y se establecen preferencias por las PYME en situaciones en las que varios licitadores satisfacen los requisitos de la licitación y logran la misma puntuación.
- ▶ En **la India**, es obligatorio que los organismos públicos adquieran un mínimo del 20 por ciento de los bienes y servicios a través de micro y pequeñas empresas.
- ▶ En **Sudáfrica**, el Reglamento sobre adquisiciones preferenciales prevé que las entidades adjudicadoras subcontraten el 30 por ciento del valor del contrato a PYME o a grupos desfavorecidos especificados.
- ▶ En la **República de Corea**, el Organismo de Servicios de Contratación Pública de Corea ha adoptado varias medidas para aumentar la participación de las pequeñas empresas en la contratación pública mediante el sistema de contratación electrónica en línea de Corea.

Fuente: OIT, «Un entorno favorable para las empresas sostenibles y una respuesta rápida a los efectos de la COVID-19», Nota de la OIT, junio de 2020.

¹⁷ OIT, «Un entorno favorable para las empresas sostenibles y una respuesta rápida a los efectos de la COVID-19», Nota de la OIT, junio de 2020.

► Fase de recuperación

A medida que los gobiernos relajen las restricciones, el objetivo de las políticas de respuesta dejará de ser, adaptarse a la crisis para pasar a ser recuperarse de ella. Por lo tanto, en esta fase a largo plazo de la respuesta a la COVID-19, se debería priorizar el establecimiento de unas mejores bases para el futuro y el restablecimiento de la confianza empresarial. Las iniciativas específicas que refuerzan la demanda al mismo tiempo que promueven la creación de empleo, la diversificación económica y la transformación estructural, la productividad, el desarrollo de competencias, el aprovechamiento de la digitalización y el apoyo a las inversiones para un crecimiento sostenible desde el punto de vista ecológico son algunas de las vías esenciales para lograr una recuperación sostenida e inclusiva, que puede abarcar algunas de las medidas a medio plazo que se describieron en la sección anterior, relativa a la fase de adaptación. Es fundamental que en la fase de recuperación se prevean olas continuas, pero menos perjudiciales, de la pandemia con las consiguientes perturbaciones económicas.

1. Flexibilización del control fronterizo y protección de la salud pública

La clave de la recuperación económica es abrir las fronteras y reanudar plenamente el comercio y las actividades económicas. Sin embargo, es importante que se haga una gestión adecuada de los riesgos y se realicen controles sanitarios, ya que las fronteras abiertas traerán consigo riesgos de exposición a la COVID-19. Algunos países han clasificado e identificado a los países de la considerada «zona verde» como aquellos que se consideran seguros para la reapertura.

2. Promoción de las inversiones

2.1 Incentivación de las inversiones

Las políticas de inversión contribuyen en gran medida a la recuperación a largo plazo de los demolidores efectos económicos y sociales de la pandemia de COVID-19. Muchos países han adoptado medidas para promover y apoyar las inversiones, en particular en las industrias nacionales. Algunas de las medidas más frecuentes que pueden aplicarse para atraer inversiones al país son las siguientes: reducir las cargas administrativas y los obstáculos burocráticos para la inversión extranjera directa, reducir los tipos del impuesto de sociedades, aumentar la inversión pública en el desarrollo de infraestructuras, acelerar el uso de herramientas y plataformas electrónicas en línea, eliminar los estrangulamientos en el transporte aéreo, marítimo, ferroviario y por carretera para facilitar la logística y establecer organismos de promoción de las inversiones.

- En **China**, la Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma y el Ministerio de Comercio revisarán el Catálogo de industrias en las que se fomenta la inversión extranjera. El equipo de uso propio importado para los proyectos de inversión extranjera fomentados por el Catálogo seguirá estando exento de aranceles, dentro de la cuota de inversión. En el caso de los proyectos que superen dicha cuota, las empresas podrán solicitar exenciones arancelarias a la Comisión Provincial de Desarrollo y Reforma.
- En **Egipto**, el Gobierno anunció una reducción prácticamente del 20 por ciento del precio del gas natural para uso industrial y un recorte casi del 10 por ciento del precio de la electricidad para las industrias pesadas, en el contexto de la pandemia. El Gobierno también anunció la congelación de los precios de la electricidad para otras industrias durante al menos tres años.

Fuente: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, «Investment policy responses to the COVID-19 pandemic», *Investment Policy Monitor*, Número especial 4, mayo de 2020.

2.2 Incentivos y medidas para restablecer el comercio internacional

Es necesario impulsar la confianza en el comercio y los mercados mundiales con medidas y declaraciones de voluntad relativas al comercio más transparentes. Algunas medidas que se aplicaron en la fase de supervivencia o de adaptación podrían seguir aplicándose en la fase de recuperación para impulsar aún más el crecimiento y diversificar la economía. Entre esas medidas figuran las declaraciones internacionales en apoyo a las inversiones; la negociación de reducciones y eliminaciones arancelarias cuando sea posible; el aumento de la transparencia, el control y la inspección; la digitalización, la automatización y la racionalización de los procesos fronterizos; y la

agilización de los procedimientos de certificación para poder comercializar nuevos productos. La utilización de servicios en línea para que los comerciantes puedan presentar por medios electrónicos solicitudes de permisos y licencias, y obtener los certificados correspondientes de los organismos reguladores de las fronteras eliminaría la interacción física durante el período crítico de la crisis y ayudaría a fortalecer el comercio internacional y facilitar el transporte a medio y largo plazo¹⁸.

Propuestas de la **Federación de Empresas del Japón** para facilitar el comercio:

- ▶ alentar a la comunidad internacional a suprimir temporalmente los aranceles sobre los productos médicos, entre otros, establecidos por la Organización Mundial de Aduanas;
- ▶ facilitar la libre circulación de las personas físicas necesarias para aumentar la producción de suministros médicos, etc. y para desarrollar, probar, fabricar y distribuir vacunas y sustancias terapéuticas;
- ▶ instar a la comunidad internacional a que elimine rápidamente las restricciones comerciales adoptadas como contramedidas frente a la COVID-19 y a que garantice la transparencia de sus medidas comerciales.

Fuente: Federación de Empresas del Japón.

- ▶ La **Unión Europea** ha flexibilizado los requisitos para que los destinatarios presenten pruebas de la habilitación de un agente para que actúe en su nombre en el despacho de envíos de comercio electrónico, para acelerar las decisiones de los servicios de aduanas sobre productos básicos esenciales y para dar más tiempo a los solicitantes a fin de que obtengan y proporcionen toda la información complementaria que exijan esos servicios, para reducir las tasas y las garantías y para ampliar los plazos de los pagos en determinadas situaciones difíciles, entre otras iniciativas de facilitación.
- ▶ En **Panamá**, los trámites para la entrada, el transbordo y el tránsito de mercancías, así como todo régimen aduanero en puertos, aeropuertos y fronteras terrestres, se realizan en una plataforma electrónica, denominada Sistema Integrado de Gestión Aduanera. Los documentos presentados a través de la plataforma electrónica son válidos siempre que se presenten posteriormente los originales.

2.3 Planes de seguro de crédito a la exportación

Las medidas dirigidas a apoyar y facilitar el comercio internacional abarcan medidas provisionales, como las garantías de crédito a corto plazo, el seguro para las transacciones de exportación indirectas, la ampliación de la cobertura de las pólizas, las garantías del crédito a la exportación para los préstamos existentes, el aumento del porcentaje de la cobertura de las contragarantías y la cobertura de la financiación del capital, la cancelación de los depósitos por adelantado y los procesos de aprobación por vía rápida.

El Seguro de Crédito a la Exportación de **Botswana** ha puesto en marcha un plan de garantía de los préstamos por valor de 1000 millones de pula como parte de las medidas fiscales del Gobierno para paliar la crisis de la COVID-19 cuyo objetivo es fomentar los préstamos a las empresas que reúnan las condiciones necesarias con una garantía parcial del Estado del 80 por ciento a los bancos comerciales y a los bancos constituidos con arreglo a la legislación de Botswana.

Fuente: Pauline Dikuelo, «BECI Rolls Out P1B Loan Guarantee Scheme», *The Monitor*, 29 de junio de 2020.

3. Promoción de la flexibilidad del mercado laboral

Durante esta crisis, la legislación de algunos países puede haber impedido a las empresas llevar a cabo algunas innovaciones que, a su vez, podrían haber contribuido a la continuidad de las actividades. Algunos gobiernos e interlocutores sociales han acordado medidas provisionales para flexibilizar algunas obligaciones legales a fin de que las empresas puedan implantar modalidades de trabajo flexibles. Las medidas provisionales permitirían modificar las

¹⁸ OIT, «Un entorno favorable para las empresas sostenibles y una respuesta rápida a los efectos de la COVID-19», Nota de la OIT, junio de 2020.

condiciones laborales o los convenios colectivos. Será preciso examinar la legislación y reformar las leyes y los reglamentos laborales poco flexibles para que promuevan la creación de empleo, salvaguarden los derechos de los

La Federación Camboyana de Organizaciones de Empleadores y Asociaciones Empresariales y la Confederación de Empleadores de Tailandia presentarán una propuesta para examinar las leyes y reglamentos vigentes a fin de garantizar que estén en consonancia con las tendencias actuales de la tecnología digital y que respondan a las necesidades en tiempos de crisis, como la crisis de la COVID-19.

trabajadores y se ajusten a las tendencias de la tecnología y la disrupción digital, sin que pierdan su vigencia en situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19. Así, dado que es probable que el trabajo desde casa se convierta en una práctica más frecuente, será necesario evaluar las consecuencias jurídicas del seguro de accidentes laborales y de los planes de indemnización de los trabajadores, puesto que, en condiciones habituales, el empleador es quien está al frente del lugar de trabajo y, por lo tanto, le corresponde velar por los trabajadores en sus instalaciones. Sin embargo, cuando un trabajador trabaja desde casa, el lugar de trabajo no está bajo el control del empleador. Deberían establecerse comités tripartitos para examinar las normas existentes y formular recomendaciones en este sentido.

4. Inversión en productividad

4.1 Productividad

La productividad es importante porque permite a las empresas prosperar, crecer, innovar y competir a nivel nacional e internacional. Es necesario que los gobiernos reconozcan que la productividad es un motor fundamental de un crecimiento económico y una recuperación sostenibles. También es esencial para dar forma al mundo del trabajo en el futuro. Si bien es cierto que la productividad se puede impulsar con la tecnología, también lo es que requiere un nivel adecuado de competencias para hacerla efectiva. Los gobiernos pueden alentar a las empresas a que inviertan en el aumento de la productividad mediante incentivos, apoyo a la investigación y el desarrollo, y planes de financiación del desarrollo de competencias y la formación, así como promocionando modelos de sistemas salariales

La Federación de Empresas del Japón y la Federación de Empleadores de Corea abogan por la reforma de sus respectivos sistemas salariales, para pasar del sistema actual basado en la antigüedad a un sistema basado en la productividad y el rendimiento.

Fuente: Federación de Empresas del Japón y la Federación de Empleadores de Corea.

basados en las competencias o el rendimiento, entre otras cosas.

4.2 Educación y desarrollo de competencias

La crisis ha puesto de relieve, en particular, la importancia de la agilidad y la portabilidad de las competencias, dentro de los países y entre ellos. Una mayor digitalización y automatización aumentará la necesidad de alfabetización y competencias digitales. Es crucial adoptar políticas proactivas sobre el perfeccionamiento y la readaptación profesional, y el fomento de la portabilidad de las competencias para que la fuerza de trabajo pueda hacer frente a la cambiante demanda de la economía, especialmente en el caso de los jóvenes y los recién graduados. Las Organizaciones Empresariales han propugnado por algunas medidas a más largo plazo, incluidas las políticas de la fase de adaptación que hacen hincapié en las tecnologías digitales y en la seguridad, salud e higiene en el trabajo, el aumento de la productividad en distintas modalidades de trabajo, la cuestión de la falta de adecuación de las competencias, la conexión entre las necesidades del mercado de trabajo y los sistemas de educación formal, y el apoyo a un aprendizaje permanente efectivo, formal e informal, incluidos los programas de aprendizaje.

4.3 Investigación y desarrollo

La innovación y el conocimiento son las principales fuentes de crecimiento económico a largo plazo, y los gobiernos deben apoyar y fomentar la investigación y el desarrollo, así como la innovación. Algunas de las medidas más frecuentes necesarias para conseguir una recuperación sostenible a largo plazo son aquellas que están encaminadas

a promover y apoyar la investigación y el desarrollo a través de créditos fiscales, subvenciones, préstamos y financiación mediante ampliación de capital.

En **Malta**, el Gobierno aprobó un plan de subvenciones directas de 5,3 millones de euros para financiar la inversión en investigación y desarrollo.

4.4 Sacando partido de la tecnología

La crisis ha acelerado la adopción de las tecnologías digitales en muchas empresas. Las inversiones en tecnología, automatización, competencias digitales y predisposición para los cambios digitales son necesarias para preparar a la fuerza de trabajo del futuro y dar mayor flexibilidad a las empresas durante la pandemia a fin de maximizar la eficiencia y la productividad. Las inversiones en medidas dirigidas a sacar partido de la tecnología también permiten que los beneficios obtenidos durante el período de confinamiento se mantengan y se conviertan en una base sobre la que se pueda reconstruir para mejorar en el futuro. Muchos países han establecido incentivos e imparten formación para las empresas sobre la forma de utilizar las plataformas de comercio electrónico, de promover y describir mejor sus productos o servicios y de adaptar sus modelos empresariales.

La reciente crisis está revelando que un entorno de trabajo más ágil y flexible también puede propiciar el crecimiento de la productividad. Medir el rendimiento de los trabajadores, no por el número de horas trabajadas cada día, sino por la consecución de resultados concretos o indicadores de rendimiento esenciales está demostrando ser una medida popular entre las empresas y los trabajadores, y además contribuye de manera decisiva al aumento de la productividad. La adaptación a un entorno de trabajo más descentralizado también parece tener el potencial de aumentar la productividad.

Mthunzi Mdwaba, Vicepresidente de la Organización Internacional de Empleadores de la OIT

Fuente: Organización Internacional de Empleadores, «Lo que la pandemia nos ha enseñado sobre la productividad laboral», 2020.

- ▶ En **Singapur**, el Gobierno ha puesto en marcha paquetes de refuerzo de los servicios de reparto de alimentos y de apoyo al comercio electrónico, que tienen por objeto respaldar a los establecimientos de alimentación y bebidas y a los minoristas locales para que operen en línea y diversifiquen sus ingresos.
- ▶ En **Tailandia**, el Gobierno ha ayudado a desarrollar una plataforma en línea que conecta a las nuevas empresas tecnológicas con las farmacias, de modo que las farmacias locales puedan ofrecer consultas virtuales.

Fuente: OCDE y ASEAN, *Enterprise Policy Responses to COVID-19 in ASEAN: Measures to boost MSME resilience, Policy Insight*, 2020.

5. Promoción de la resiliencia de las empresas

Las empresas están más expuestas al riesgo que nunca. La preparación, la mitigación y la gestión de los riesgos se ha convertido en una estrategia clave para aumentar la resiliencia de las empresas. Los gobiernos pueden promover y apoyar la continuidad de las actividades ofreciendo incentivos, como la concesión de subsidios o subvenciones para que se imparta formación sobre planes de continuidad de las operaciones, difundiendo directrices y modelos claros, y colaborando con las instituciones financieras con el fin de ofrecer incentivos para la elaboración de planes de continuidad de las operaciones (es decir, condiciones favorables para conseguir los préstamos) que preparen a las empresas para encarar cualquier crisis inesperada. Ya que reconocen que los seguros pueden mejorar la gestión del riesgo y aumentar la resiliencia de las empresas, los gobiernos y el sector privado deberían adoptar una serie de medidas para mejorar la implantación de los seguros.

En **Mongolia**, todas las nuevas solicitudes de licencia comercial deben ir acompañadas de un plan de continuidad de las operaciones, y las MIPYME tienen la obligación de elaborar dicho plan a través de uno de los dos proveedores certificados a nivel nacional: la Federación de Empleadores de Mongolia y el Organismo Nacional de Gestión de Emergencias.

Fuente: Federación de Empleadores de Mongolia.

El **Banco Central de las Islas Salomón** tiene previsto aumentar la penetración de los seguros hasta por lo menos el 20 por ciento, mediante la introducción de nuevos productos, como los microseguros, y la posible concesión de licencias de seguros a nuevos prestadores de servicios. Para ello, el Fondo Nacional de Previsión de las Islas Salomón está estudiando la posibilidad de participar directamente en el mercado de los seguros o mediante un acuerdo de asociación o distribución con una compañía aseguradora existente para ofrecer productos y planes de seguros a sus miembros.

Fuente: Programa de Inclusión Financiera del Pacífico.

6. Una recuperación más ecológica

Los efectos del cambio climático se están manifestando a nivel mundial y el nivel de riesgo varía en función de las condiciones climáticas de las diferentes partes del mundo. El impacto de la COVID-19 ha ralentizado la economía, pero también ha reducido significativamente las emisiones de dióxido de carbono. A medida que las economías de todo el mundo empiecen a reactivarse y las actividades se reanuden, las emisiones de dióxido de carbono comenzarán a aumentar, a menos que se promulguen medidas de recuperación sostenibles desde el punto de vista ecológico para reactivar la economía y generar empleos, al tiempo que se preserva el medioambiente y se aborda la adaptación al cambio climático. Entre las posibles medidas figuran las subvenciones, los subsidios, los incentivos fiscales y los préstamos a un tipo de interés bajo para invertir en edificios de alto rendimiento energético, las bombillas de alto rendimiento energético, los subsidios para la instalación de paneles solares, los tipos de interés bajos para los préstamos destinados a apoyar las tecnologías de bajo consumo de carbono, las rebajas fiscales para los automóviles respetuosos con el medioambiente, las medidas que tienen por objeto aumentar la eficiencia energética en la industria y la agricultura, y el apoyo a la investigación y el desarrollo medioambientales.

- ▶ La **República de Corea** ha anunciado un «Nuevo Pacto Verde», que tiene por objeto crear millones de puestos de trabajo en el sector de la energía renovable y contribuir a que la economía se recupere de la pandemia ocasionada por el coronavirus. La República de Corea Tiene previsto invertir 10 800 millones de dólares de los EE. UU. de aquí a 2022 con el propósito de impulsar el sector de la energía ecológica, y se propone reducir su dependencia del carbón y aumentar la producción de energía renovable al 20 por ciento para 2030. La República de Corea es el primer país de Asia Oriental que se ha comprometido a alcanzar un nivel cero de emisiones netas de aquí a 2050.
- ▶ **Alemania** ha previsto ofrecer un paquete de estímulos por valor de 146 000 millones de dólares de los EE. UU. hasta junio de 2020, y alrededor del 38 por ciento de los estímulos se han asignado a planes ecológicos que tienen por objeto la transición energética para una vía sostenible hacia la iniciativa Future Friendly Germany.

Fuente: Fahmida Khatun, «Green economic recovery from corona pandemic», *The Daily Star*, 10 de julio de 2020.

7. Repaso de la protección social

Muchos países en desarrollo han adoptado medidas provisionales de protección social en respuesta a la pandemia para facilitar el acceso a la atención de la salud, proteger los empleos y mitigar la pérdida de ingresos. Para aumentar las posibilidades de que la recuperación sea sostenida y se mitiguen las crisis futuras, los países tendrían que seguir perfeccionando poco a poco las medidas de alivio provisionales o transformarlas en sistemas de protección social generales que respondan a las perturbaciones, y que abarquen los pisos de protección social, de conformidad con los derechos humanos y las normas en materia de seguridad social de la OIT, así como con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹⁹. Para ello será necesario aumentar y mantener un margen de maniobra presupuestario para la protección social, así como la voluntad política necesaria. La sostenibilidad empresarial y la protección del empleo

¹⁹ OIT, «Medidas de protección social para responder a la pandemia de COVID19».

también deben ser parte integrante del régimen de protección social. En algunos países asiáticos, los empleadores y los trabajadores tienen que pagar altas cotizaciones, pero no tienen el control sobre la gestión de los fondos, que permanecen en manos de los gobiernos, mientras que muchos regímenes gestionan mal sus fondos, obtienen un bajo rendimiento de las inversiones y beneficios insuficientes. Los empleadores deberían participar en distintos niveles en los sistemas de protección social.

8. Transición a la economía formal

La pandemia de COVID-19 ha hecho que la transición de la economía informal a la formal sea una prioridad apremiante en las políticas nacionales. Las medidas para apoyar y facilitar esa transición deben resolver las limitaciones de infraestructura, así como restricciones institucionales y económicas:

- ▶ **Infraestructura:** mejorar la deficiente calidad del transporte, las instalaciones de almacenamiento, el agua, la electricidad y los locales de trabajo, y los mercados físicos poco desarrollados.
- ▶ **Instituciones:** mejorar el acceso a la formación académica, la escolarización formal y combatir el analfabetismo, facilitar el acceso a la tierra y los derechos de propiedad, así como a las instituciones financieras y bancarias oficiales; y examinar las legislaciones laborales y los sistemas fiscales restrictivos o engorrosos, los reglamentos públicos excesivos relacionados con las nuevas empresas y los costosos procedimientos de registro de las empresas.
- ▶ **Cuestiones económicas:** reducir los desmesurados costos de registro y de transacción para la creación o el funcionamiento de empresas, facilitar oportunidades para la compra mayorista de insumos, elaborar soluciones en caso de falta de fondos para conseguir nuevas inversiones y buscar maneras de solventar el problema de unos ingresos bajos e inestables de los hogares.

En **Malasia**, el Fondo Especial Prihatin ha sido concebido para promover la formalización de empresas, y también está disponible para microempresas. La subvención proporciona una ayuda financiera única de 3000 ringgit a las microempresas que satisfagan los criterios para aliviar la carga financiera que la pandemia de COVID-19 represente en sus actividades.

Fuente: OCDE y ASEAN, *Enterprise Policy Responses to COVID-19 in ASEAN: Measures to boost MSME resilience, Policy Insight*, 2020.

9. Asociaciones público-privadas

La colaboración y asociación entre los gobiernos y el sector privado es fundamental para reactivar la economía después de la crisis de la COVID-19. Cuando elaboren su estrategia pos-COVID-19, los gobiernos deben comprender los desafíos y problemas que afrontan las empresas y sus necesidades, y las empresas, por su parte, necesitarán el apoyo del gobierno para aplicar estrategias que impulsen la economía, aceleren las inversiones y creen empleo. Varios países han establecido un equipo de tareas de los sectores público y privado o un comité de recuperación económica.

La **Cámara de Comercio e Industria de Seychelles** presentó un plan de recuperación y prosperidad al Presidente de Seychelles el 7 de julio de 2020. Entre otras cosas, el plan proponía la creación del Comité de Recuperación y Prosperidad pos-COVID-19, compuesto por funcionarios públicos y agentes del sector privado, para reactivar la economía.

Fuente: Cámara de Comercio e Industria de Seychelles.

10. Mejora de la administración pública, la coordinación y la transparencia

Una administración pública eficaz, bien coordinada y transparente no solo es imprescindible para apoyar y facilitar la ejecución de políticas bien planificadas que lleven a la recuperación, sino también para restablecer la confianza de las empresas. Las empresas necesitan información precisa y actualizada sobre la evolución del mercado y los cambios de política, y es necesario examinar periódicamente las medidas con plazos fijos para garantizar que

cumplan las expectativas y sigan siendo pertinentes. La información sobre estas medidas debe comunicarse sin falta a sus correspondientes destinatarios.

10.1 Coordinación entre gobiernos y entre sectores

Para que haya una recuperación holística de la pandemia, los distintos niveles y organismos públicos tendrán que coordinarse entre sí, así como con los prestadores de atención de la salud, las aseguradoras, los proveedores, el sector industrial y el mundo académico. En la fase de recuperación, deberían promoverse y ampliarse las estructuras de gobernanza y las medidas para fomentar la colaboración transfronteriza.

10.2 Planificación de las posibles situaciones

La planificación de las posibles situaciones puede ayudar a los gobiernos a prepararse mejor para afrontar una amplia gama de posibles desafíos durante la fase de recuperación. Las hipótesis sobre las posibles olas futuras de COVID-19 deben elaborarse en coordinación con el sector industrial, el mundo académico y las organizaciones no gubernamentales que puedan movilizarse para apoyar diversas posibilidades de recuperación.

Taiwán, provincia de China, ha logrado contener con éxito la propagación del virus sin necesidad de confinar a gran escala las actividades económicas. En una etapa temprana del brote se movilizó el Centro de Mando de Lucha contra Epidemias para hacer frente a las necesidades y resolver los problemas. Este centro detalló más de 124 medidas, entre ellas la detección de los casos, las medidas de cuarentena, el control fronterizo y la seguridad de la cadena de suministro de bienes y servicios esenciales.

► **Dirección de contacto**

Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT
(ACT/EMP)

4, route des Morillons

Ginebra 22, Suiza, CH-1211

Correo electrónico: actemp@ilo.org

www.ilo.org/actemp