

EFECTOS DEL COVID-19 SOBRE EL EMPLEO EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RESPECTO AL INICIO DE LA CRISIS DE 2008

EFFECTS OF COVID-19 ON EMPLOYMENT IN SPAIN: ANALYSIS OF DIFFERENCES IN REGARD TO THE BEGINNING OF THE 2008 CRISIS

Joan Antoni Alujas Ruiz (Universidad de Barcelona)*

Resumen

El objetivo de este trabajo es estudiar el efecto de la pandemia sobre el empleo en España y su comparación con el inicio de la crisis financiera de 2008. Por un lado, se analiza la evolución del empleo, desagregando por sexo, grupo edad, tipo de jornada y tipo de sector (público o privado), así como de las tasas de temporalidad y parcialidad. Por otro lado, se relacionan las diferencias observadas en las variaciones porcentuales del empleo con la variación porcentual del PIB. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la caída del empleo en el 2º trimestre de 2020 es incluso mayor que la registrada al inicio de la crisis de 2008, especialmente en las mujeres y en los jóvenes. Sin embargo, a finales de 2020 la pérdida de empleo es ya claramente inferior a la anotada en el primer año de la crisis financiera. La sensibilidad del empleo al PIB ha sido mucho menor en la crisis actual, tanto en el empleo temporal como en el empleo a tiempo completo.

Palabras clave: empleo, PIB, temporalidad, parcialidad.

Clasificación JEL: E24, J88

Abstract

The purpose of this paper is to study the effect of the pandemic on employment in Spain and its comparison with the beginning of the 2008 financial crisis. On the one hand, the evolution of employment is analysed, disaggregating by sex, age group, type of working day and type of sector (public or private), as well as temporary and partiality rates. On the other hand, the differences observed in the percentage changes in employment are related to the percentage change in GDP. The results obtained allow us to affirm that the drop in employment in the 2nd quarter of 2020 is even greater than that registered at the beginning of the 2008 crisis, especially among women and young people. However, at the end of 2020 the job loss is already clearly lower than that recorded in the first year of the financial crisis. The sensitivity of employment to GDP has been much lower in the current crisis, both in temporary employment and in full-time employment.

Keywords: employment, GDP, temporality, partiality.

JEL Codes: E24, J88

1. INTRODUCCIÓN

La crisis actual tiene un origen sanitario y ello le confiere un carácter muy distinto al de la crisis de 2008, además de una duración esperada menor. Pero el elemento clave que ha permitido

* Autor de correspondencia. Correo-e: jalujas@ub.edu, <https://orcid.org/0000-0003-3321-2926>

Fecha de envío: 01/09/2021. Fecha de aceptación: 14/11/2021.

un menor impacto en el empleo es la distinta respuesta de política económica, articulada a través de las medidas de ajuste temporal del empleo, utilizadas en mayor medida que durante la crisis anterior. En la mayoría de los países, los esquemas de retención de empleo permiten a las empresas reducir las horas de trabajo a coste cero, preservando los empleos y previniendo un aumento en el desempleo (OECD, 2020). En el caso español, el intenso uso de los ERTE ha permitido una mayor protección del empleo vía una suspensión temporal del mismo o una reducción de jornada¹. Esta medida ha contribuido a limitar los efectos de las restricciones a la actividad económica derivadas del estado de alarma de marzo de 2020. Por primera vez, las caídas del PIB han ido acompañadas de un descenso del empleo mucho menor que en crisis anteriores.

No obstante, la situación del mercado de trabajo derivada del efecto de la pandemia ha puesto de manifiesto de nuevo la mayor debilidad de nuestro mercado laboral, la precariedad y la vulnerabilidad, sobre todo de determinados colectivos como los jóvenes y las mujeres. En los primeros, dicha situación no hace más que agravar las dificultades que ya existían para poder emanciparse y tener descendencia, tal como señalaba Santamaría (2018).

El recurso masivo a la contratación temporal, al margen de una mayor elasticidad empleo-PIB, comporta un escenario de segmentación en el mercado de trabajo y precariedad en el empleo, así como efectos negativos sobre los salarios, la formación en la empresa, la productividad del trabajo y la siniestralidad laboral (mayor presión salarial de los *insiders*, salarios más bajos a igual cualificación, menos oportunidades de formación y una menor productividad)².

Las características del contrato temporal, paradigma de lo que se ha denominado contrato precario, lo han colocado siempre en el centro de un acalorado debate, ya que su régimen jurídico trata de buscar un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad y la supuesta modernización de la mano de obra, por una parte, y la necesidad de protección de los trabajadores, por otra (Torsello, 2016). La persistencia de la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo español se debe a la normativa laboral, unida a la permisividad institucional, a una cultura empresarial que se decanta por prácticas de gestión laboral precarizadoras, a las particularidades del modelo productivo y a la evolución de la economía (Lorente y Guamán, 2018).

Las probabilidades de que un parado o un trabajador precario puedan acceder a un empleo indefinido de calidad son muy limitadas, mucho más en España que en el resto de grandes países europeos. En muchos casos, se trata de personas con un bajo nivel formativo empleadas en sectores de bajo nivel añadido que son muy volátiles, como es el caso de la hostelería o el comercio (Eurofound, 2019). En este sentido, los efectos del Covid-19 sobre el mercado laboral han aflorado con especial virulencia dicha problemática.

La mayor parte de las propuestas de reforma del modelo de contratación defienden la simplificación de las modalidades contractuales, de manera que la temporalidad quede restringida a los contratos vinculados a necesidades claramente limitadas en el tiempo. De hecho, la propuesta de reforma laboral del gobierno va actualmente en esta línea, simplificando y reordenando las modalidades de contratación laboral y favoreciendo el uso del contrato fijo-discontinuo para actividades cíclicas y estacionales. No obstante, cabe tener en cuenta que la demanda productiva está sujeta a fuertes dosis de incertidumbre, imprevisibilidad e inestabilidad que actúan como elementos estructurales del sistema. Estos factores propician un modelo de organización empresarial flexible, articulada en un núcleo central, que se reserva a los trabajadores más cualificados y productivos, y una periferia en la que se sitúan los trabajadores

¹ En este sentido, las limitaciones particularmente intensas para la extinción del contrato acogido a un ERTE establecen una clara preferencia por la flexibilidad interna frente a la flexibilidad externa a la hora de gestionar la caída de actividad (Cabeza, 2021).

² Véase Bentolila y Dolado (1993) y Toharia (2005).

menos cualificados con condiciones laborales precarias que permiten absorber las oscilaciones de la demanda.

Los trabajadores con condiciones de empleo precarias han estado particularmente expuestos a la pérdida de puestos de trabajo derivada de la pandemia. En particular, los trabajadores con contratos temporales se han visto afectados de manera desproporcionada. Esto parece indicar un impacto limitado de la inclusión de estos trabajadores en los esquemas de protección y retención del empleo. Como en la mayoría de las crisis, la no renovación de los contratos temporales tiende a ser el primer ajuste del mercado laboral que realizan las empresas (Eurofound, 2021). En la Unión Europea las mayores reducciones en la proporción de trabajadores con contrato temporal entre 2019 y 2020 se registraron en los países con mayor tasa de temporalidad, como España, Portugal, Polonia, Croacia y los Países Bajos (European Commission, 2021).

La evidencia empírica sugiere que los esquemas de sostenimiento del empleo en situaciones de corta duración tuvieron un impacto positivo en empleo, pero no en empleo temporal (Nunes *et al.*, 2021). Dicho resultado no es sorprendente, ya que los esquemas estaban diseñados principalmente para preservar puestos de trabajo permanentes (Cahuc, 2019). En este sentido, hasta la actual crisis la protección de las personas en dichos esquemas se limitaba a quienes contaban con empleos estables, lo que implica una evidente desventaja para las personas con contratos temporales o empleos atípicos. Esta constituye una de las razones por las que algunos países europeos, como es el caso de España, hayan incorporado a la normativa a personas que no poseen contratos indefinidos (Ruesga y Viñas, 2021).

Con el objetivo de estudiar el efecto de la pandemia sobre el empleo en España y su comparación con el inicio de la crisis financiera de 2008, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se comenta brevemente la metodología seguida. En el tercer apartado se analiza el comportamiento del empleo, desagregando por sexo, grupo edad, tipo de jornada y tipo de sector (público o privado), así como de las tasas de temporalidad y parcialidad. En cuarto lugar, se relacionan las diferencias observadas en las variaciones del empleo con la variación del PIB. Finalmente, en el último apartado se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

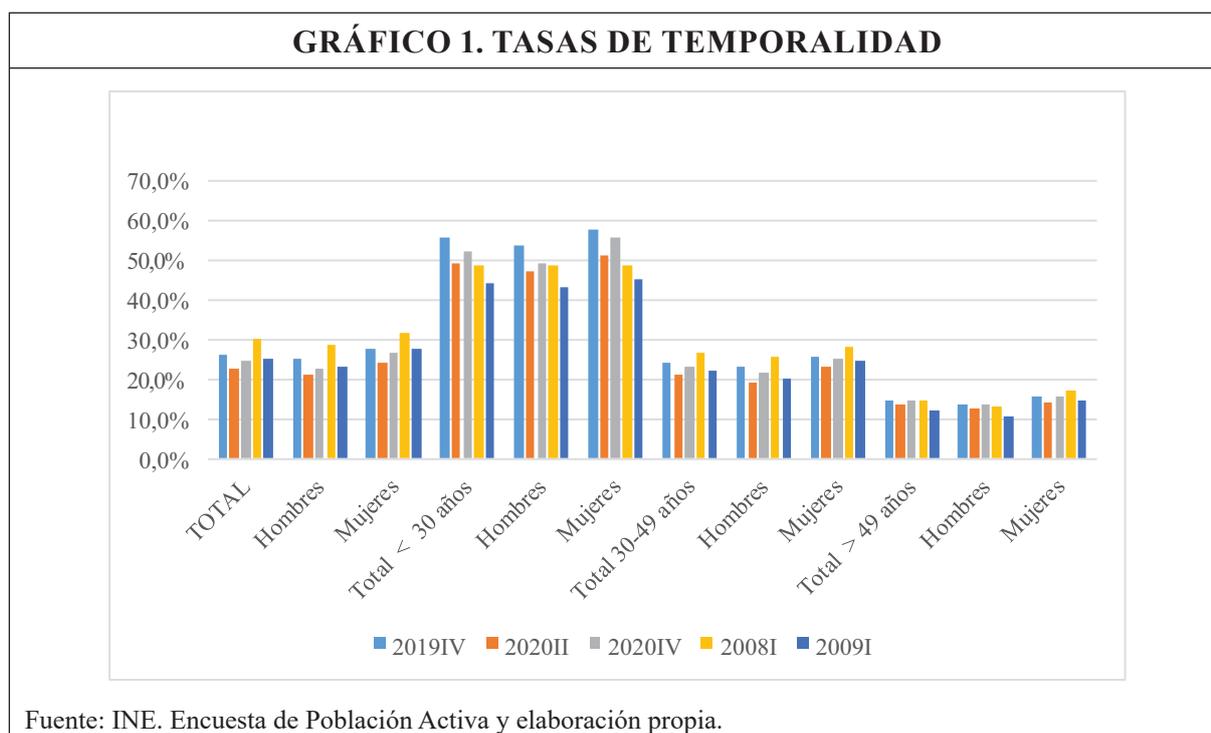
2. METODOLOGÍA

En nuestro estudio se pretende analizar el comportamiento del empleo en España durante la pandemia en comparación con el inicio de la crisis de 2008, comprendiendo, por un lado, el 4º trimestre de 2019, el 2º y el 4º de 2020 y por otro, el 1º trimestre tanto de 2008 como de 2009. El motivo es analizar el período de un año en los dos casos, para así poder determinar si existen diferencias entre las dos crisis en términos de empleo. Los datos utilizados proceden de la Encuesta de Población Activa y de la Contabilidad Nacional Trimestral de España, ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La elección de dichas fuentes se debe en el primer caso, a que nos proporciona información sobre las características del empleo, lo que nos permitirá diferenciar el efecto de las crisis sobre los diferentes tipos de empleo, tanto por sexo como por grupo de edad. En el segundo caso, porque nos ofrece las variaciones del PIB, que serán útiles para calcular la elasticidad del empleo al PIB³ y poder delimitar así la reacción del empleo a los cambios en la actividad económica. La aportación más importante de este artículo es constatar en qué medida ha cambiado el patrón según el cual en momentos de crisis el ajuste en el empleo se realizaba mediante una fuerte destrucción de puestos de trabajo y si se ha producido de manera uniforme según el colectivo o el tipo de empleo.

³ La elasticidad del empleo al PIB se define como la variación porcentual de crecimiento del empleo con relación a cada variación porcentual del PIB y corresponde a una correlación (no a una relación causal).

3. RESULTADOS DEL EMPLEO A NIVEL NACIONAL

El análisis se centra en las características del empleo, especialmente en la temporalidad, debido a la gran relevancia que tiene la dualidad del mercado de trabajo español y que afecta sobre todo a jóvenes y a mujeres. El comportamiento de la tasa de temporalidad evidencia la evolución del empleo y permite señalar también las diferencias entre la crisis de 2020 y el inicio de la crisis de 2008. En el 2º trimestre de 2020 dicha tasa se reduce respecto al 4º trimestre de 2019, pasando del 26,1 por cien al 22,4 por cien, reflejando el impacto inicial de la pandemia. A finales de 2020 la tasa de temporalidad repunta hasta el 24,4 por cien. Por el contrario, en el inicio de la crisis financiera la tasa de temporalidad se redujo en casi 5 puntos. En el 2º trimestre de 2020 la temporalidad disminuye ligeramente más en los hombres que en las mujeres, mientras que en éstas remonta algo más en el 4º trimestre de 2020, siendo su tasa de temporalidad casi 4 puntos mayor que la masculina y ensanchando las diferencias en relación al 4º trimestre de 2019. Al inicio de la crisis de 2008 las diferencias entre hombres y mujeres también aumentaron debido a la mayor caída de la tasa de temporalidad de los primeros (gráfico 1). La disminución de la tasa de temporalidad tanto en 2020 como en 2008 se debe al mayor descenso de los asalariados temporales en relación a los asalariados indefinidos. Por tanto, si bien la tasa de temporalidad se reduce de forma notable al inicio de la pandemia, a finales de 2020 la caída es inferior a la registrada en el primer año de la crisis financiera de 2008.



En este sentido, el empleo temporal se reduce un 21,1 por cien en tasa interanual el 2º trimestre de 2020, aunque aminora su caída hasta el 9 por cien en el 4º trimestre de 2020. En el caso del empleo indefinido, la reducción es muy similar en ambos trimestres (1,9 por cien y 1,7 por cien respectivamente). En este sentido, Adams-Prassl *et al.* (2020) en estudio comparativo entre Estados Unidos, Reino Unido y Alemania constatan que los trabajadores permanentes eran menos propensos verse afectados en comparación con los trabajadores que tenían contratos temporales. Otros artículos también confirman el efecto desproporcionado sobre los trabajadores temporales como Kikuchi *et al.* (2021) en Japón y Aum *et al.* (2020) en Corea del Sur. Al inicio de la crisis de 2008 la caída del empleo temporal fue casi idéntica a la

del 2º trimestre de 2020, mientras que, por contra, el empleo indefinido aumentó ligeramente. En la crisis de 2020 el empleo temporal se reduce más en los hombres que en las mujeres, mientras que en el empleo indefinido sucede todo lo contrario, aunque en el total del empleo asalariado la caída fue similar. No obstante, la mayor caída del empleo temporal en los hombres puede determinar una falsa convergencia por género (Llorente, 2020). En cambio, en el 1º trimestre de 2009 la caída interanual del empleo fue mucho mayor en los hombres debido a la diferencia en la mengua del empleo temporal (26,6 por cien frente al 14,6 por cien en las mujeres), a la vez que se registraba una reducción del empleo indefinido en los hombres y un aumento en las mujeres (tabla 1). A este respecto, Alon *et al.* (2020) constatan para Estados Unidos que los efectos de la crisis actual en las mujeres frente a los hombres son claramente distintos de los de otras recesiones económicas. En consecuencia, la caída del empleo asalariado temporal a finales de 2020 es muy inferior a la registrada al inicio de la crisis de 2008, lo que evidencia la mayor gravedad de ésta última en términos de destrucción de empleo.

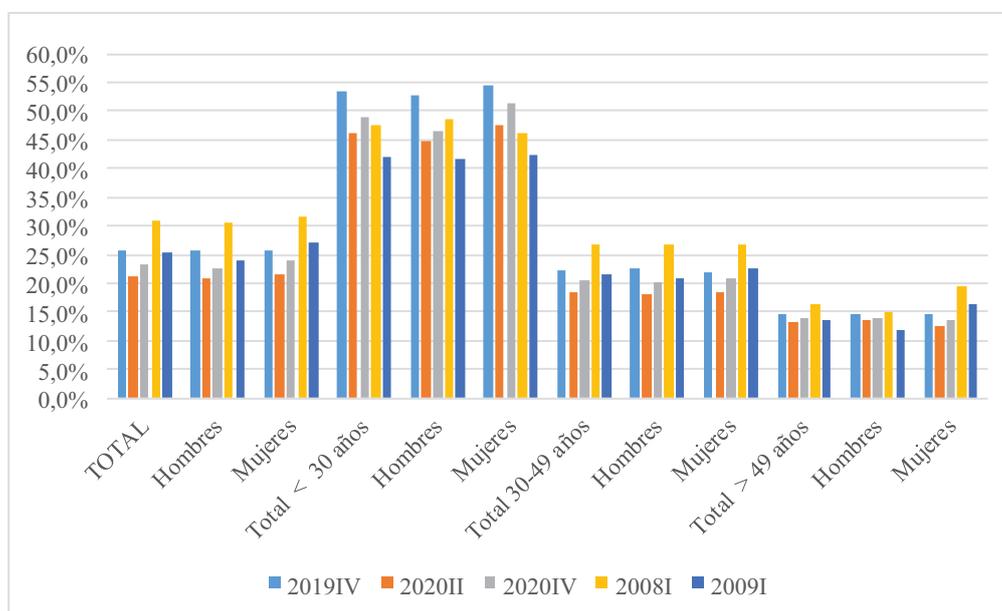
**TABLA 1. VARIACIÓN INTERANUAL DEL EMPLEO
ASALARIADO POR SEXO (%)**

	2020II	2020IV	2009I
TOTAL			
Total	-7,0	-3,6	-5,9
Indefinido	-1,9	-1,7	0,6
Temporal	-21,1	-9,0	-21,0
Total Hombres	-6,9	-3,9	-8,9
Indefinido	-1,1	-1,2	-1,8
Temporal	-23,8	-12,2	-26,6
Total Mujeres	-7,0	-3,2	-2,0
Indefinido	-2,8	-2,2	3,9
Temporal	-18,4	-5,9	-14,6
SECTOR PRIVADO			
Total	-8,8	-5,4	-8,2
Indefinido	-3,0	-2,2	-0,8
Temporal	-25,6	-14,4	-24,8
Total Hombres	-8,3	-5,3	-11,7
Indefinido	-1,9	-1,5	-3,4
Temporal	-26,5	-16,4	-30,6
Total Mujeres	-9,4	-5,5	-3,4
Indefinido	-4,2	-3,2	2,9
Temporal	-24,5	-12,0	-17,0
SECTOR PÚBLICO			
Total	1,0	3,9	5,4
Indefinido	2,8	0,8	6,9
Temporal	-3,7	11,7	1,1
Total Hombres	0,6	3,4	7,9
Indefinido	2,7	0,3	6,2
Temporal	-7,0	14,6	16,2
Total Mujeres	1,3	4,3	3,2
Indefinido	2,9	1,3	7,6
Temporal	-2,0	10,3	-5,9

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

La tasa de temporalidad en el sector privado dibuja la misma tendencia que en el total del empleo asalariado, pero de forma más acentuada tanto en 2020 como al inicio de la crisis de 2008 (gráfico 2). Por el contrario, en el sector público la tasa de temporalidad se reduce ligeramente en el 2º trimestre de 2020 para superar a finales de 2020 el nivel del 4º trimestre de 2019, tanto para hombres como para mujeres. Por otro lado, entre 2008 y 2009 se redujo también levemente la tasa de temporalidad, pero debido a la caída en la tasa femenina, ya que en el caso de los hombres la temporalidad aumentó (gráfico 3). En definitiva, las tasas de temporalidad han pasado de ser mayores en el sector privado al inicio de la crisis de 2008 a ser el sector público el que lidera la temporalidad ya en 2019 y aumentando las diferencias durante la crisis de 2020. En este sentido, el aumento de las tasas de temporalidad en el sector público se debe básicamente a causas de carácter económico y presupuestario derivadas de insuficiencias en los recursos destinados a dotar las plantillas de funcionarios y personal laboral indefinido, que se vienen arrastrando ya desde la crisis de 2008⁴.

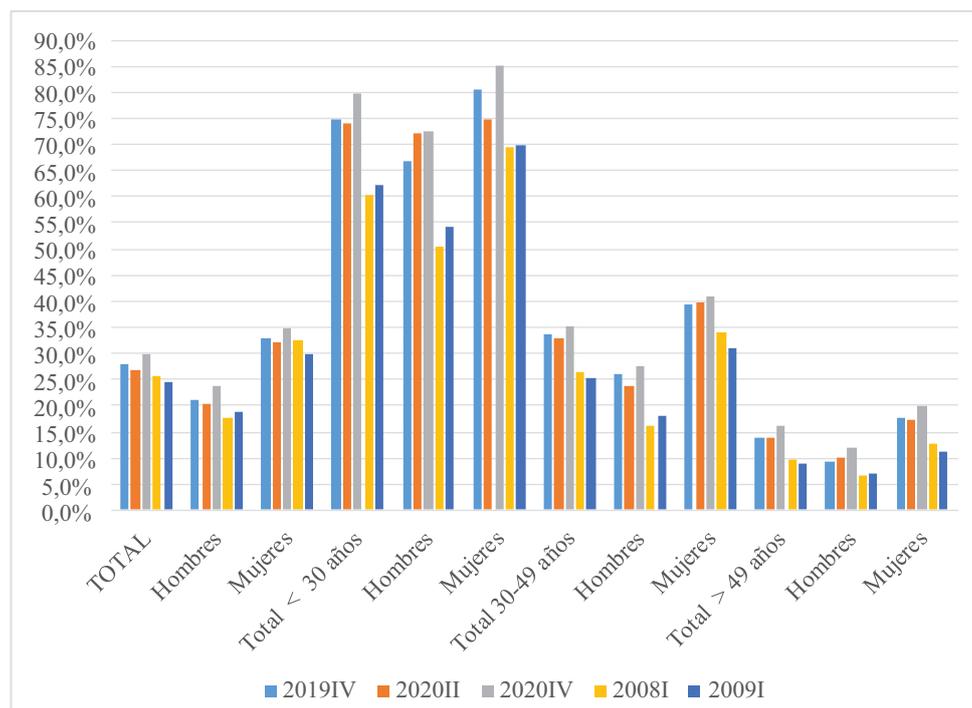
GRÁFICO 2. TASAS DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PRIVADO



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Las diferencias entre el sector privado y el sector público en el 4º trimestre de 2020 se explican sobre todo por la caída del 14,4 por cien en el empleo temporal privado en contraste con el aumento registrado en el empleo temporal en el sector público (11,7 por cien). El mismo comportamiento se registró en el 1º trimestre de 2009. El empleo de las mujeres en el sector privado se reduce en 2020 ligeramente más que el de los hombres debido a la mayor caída registrada en el empleo indefinido. En cambio, en 2009 la reducción del empleo (tanto temporal como indefinido) fue mucho mayor en los hombres, sin duda debido a su peso en el sector de la construcción. En el sector público el empleo femenino aumenta más que el masculino en 2020 mientras que en 2009 sucedió todo lo contrario (tabla 1). Por tanto, el aumento del empleo indefinido en el sector público no puede compensar la caída del empleo temporal en el sector privado empleo, sobre todo en 2009.

⁴ El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público pretende revertir esta situación, fijando como objetivo una tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por cien.

GRÁFICO 3. TASAS DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

La tasa de temporalidad por edades registra el descenso más pronunciado en los jóvenes, con una caída de 6,4 puntos en el 2º trimestre de 2020 respecto al 4º trimestre de 2019 (aunque la caída se reduce a 3,3 puntos a finales de 2020) como consecuencia de una reducción del empleo temporal muy superior a la registrada en el empleo indefinido (tabla 2). En este sentido, el impacto desproporcionado de la crisis en los trabajadores jóvenes puede explicarse por la relevancia de los mercados laborales duales, tal como señala Nunes *et al.* (2021). La reducción de la tasa de temporalidad es superior en los hombres en el 4º trimestre de 2020 debido a una mayor caída del empleo temporal en relación a las mujeres. El comportamiento al inicio de la crisis de 2008 muestra una mayor reducción de la tasa de temporalidad en comparación a finales de 2020 y con mayores diferencias entre hombres y mujeres (gráfico 1). Pero una vez más los resultados son muy distintos si comparamos la evolución de la temporalidad entre el sector privado y el sector público. En el primero, la tasa de temporalidad de los menores de 30 años disminuye 4,5 puntos entre los 4º trimestres de 2019 y 2020, mientras que en el sector público aumenta casi en 5 puntos, registrando en ambos casos una mayor variación en los hombres (gráficos 2 y 3). El aumento del 11 por cien en los asalariados temporales en el sector público entre 2019 y 2020 en contraste con el sector privado, donde los asalariados temporales descienden un 20 por cien, explicaría ese dispar comportamiento. Entre 2008 y 2009 la reducción de la temporalidad en el sector privado fue mayor, mientras que en el sector público el aumento fue claramente inferior al registrado en 2020 (tabla 2). En definitiva, en los menores de 30 años la tasa de temporalidad en el sector público es a finales de 2020 alrededor de 30 puntos superior a la registrada en el sector privado, cuando en 2009 la diferencia no superaba los 20 puntos (gráficos 2 y 3).

En el grupo entre 30 y 49 años la tasa de temporalidad disminuye 3,2 puntos en el 2º trimestre de 2020 respecto al 4º trimestre de 2019, aunque a finales de 2020 apenas había caído

TABLA 2. VARIACIÓN INTERANUAL DEL EMPLEO ASALARIADO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (%)

	2020II			2020IV			2009I		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL									
Total <30 años	-16,7	-16,9	-16,4	-10,9	-11,9	-9,7	-15,7	-19,7	-11,1
Indefinido	-4,9	-4,5	-5,5	-4,2	-2,9	-5,8	-8,2	-10,7	-5,2
Temporal	-26,1	-27,5	-24,7	-16,2	-19,7	-12,6	-23,8	-29,1	-17,3
Total 30-49 años	-8,5	-8,6	-8,4	-4,4	-4,9	-3,9	-4,0	-7,2	0,1
Indefinido	-4,2	-3,5	-5,0	-3,3	-3,0	-3,7	1,8	-0,9	5,2
Temporal	-21,7	-25,2	-18,1	-8,0	-11,6	-4,4	-19,8	-25,9	-13,1
Total >49 años	1,1	1,8	0,4	1,8	2,3	1,2	1,9	-0,3	5,3
Indefinido	3,0	4,1	1,7	1,7	2,4	1,0	4,9	2,4	8,8
Temporal	-9,6	-12,2	-7,0	1,9	1,8	1,9	-15,0	-18,5	-11,0
SECTOR PRIVADO									
Total <30 años	-18,0	-17,5	-18,5	-12,4	-13,4	-11,2	-17,3	-21,7	-11,8
Indefinido	-6,0	-3,9	-8,6	-3,6	-2,4	-4,9	-8,5	-11,3	-5,2
Temporal	-28,6	-29,8	-27,1	-20,0	-23,2	-16,5	-26,9	-32,7	-19,6
Total 30-49 años	-9,4	-9,0	-10,0	-5,8	-6,0	-5,6	-5,6	-9,4	-0,3
Indefinido	-4,4	-3,5	-5,5	-3,8	-3,3	-4,4	1,1	-1,7	5,1
Temporal	-26,6	-27,5	-25,4	-12,8	-15,3	-9,8	-24,0	-30,2	-15,2
Total >49 años	-1,3	-0,8	-1,9	0,2	1,5	-1,2	-1,6	-4,0	2,6
Indefinido	1,2	2,1	0,1	1,4	2,5	0,0	1,8	-0,7	6,5
Temporal	-15,4	-16,3	-14,2	-6,2	-4,4	-8,4	-18,9	-23,1	-13,4
SECTOR PÚBLICO									
Total <30 años	-3,6	-8,2	-0,3	4,2	7,1	2,1	1,0	6,2	-3,8
Indefinido	19,3	-17,3	74,9	-16,4	-12,1	-21,5	-3,8	-2,5	-5,5
Temporal	-9,6	-4,2	-12,8	11,0	16,7	7,8	4,0	14,8	-3,1
Total 30-49 años	-3,8	-6,1	-1,9	2,4	1,3	3,1	3,2	5,8	1,3
Indefinido	-3,1	-3,7	-2,4	-0,4	-1,0	0,1	4,6	3,6	5,7
Temporal	-5,3	-13,1	-1,1	7,8	7,9	7,7	-0,8	17,5	-7,4
Total >49 años	7,1	9,7	5,1	5,5	4,9	5,9	11,8	12,4	11,1
Indefinido	7,3	9,9	5,2	2,7	2,1	3,1	12,7	12,2	13,2
Temporal	5,7	7,4	4,8	22,6	31,7	18,8	3,5	15,3	-3,3

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

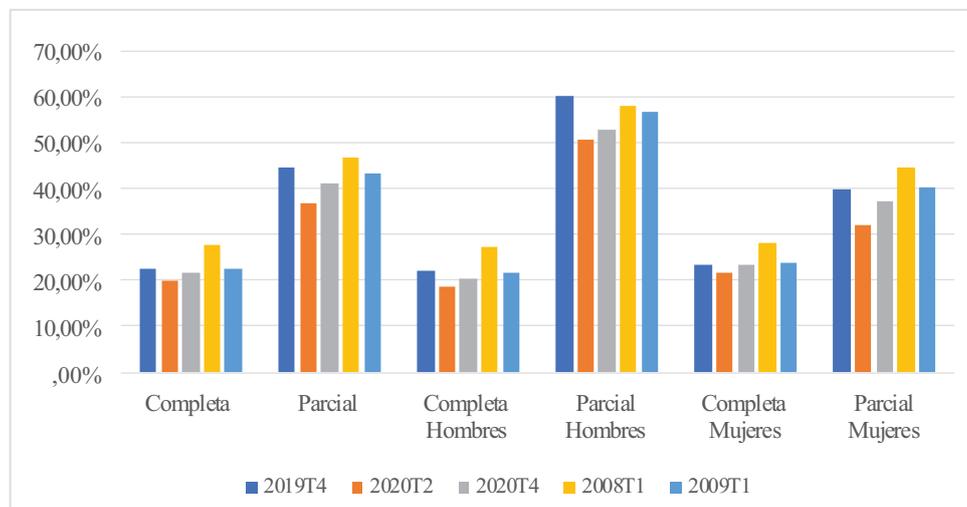
1 punto. Al inicio de la crisis de 2008 la temporalidad se redujo en 4,4 puntos (gráfico 1). En las dos crisis la reducción de la tasa de temporalidad es mayor en los hombres debido a la mayor caída del empleo temporal en comparación con las mujeres, especialmente entre 2008 y 2009 (tabla 2). En el sector privado la tasa de temporalidad disminuye en 1,6 puntos entre 2019 y 2020. Por contra, en el sector público dicha tasa aumenta casi en 2 puntos. Entre 2008 y 2009 la reducción de la tasa de temporalidad fue más acusada en el sector privado con una caída de 5,2 puntos, mientras que en el sector público solo disminuyó en 1 punto. La tasa de temporalidad en el sector privado disminuye más en los hombres que en las mujeres tanto en 2020, como sobre todo al inicio de la crisis de 2008. En cambio, en el sector público la tasa de temporalidad aumenta de forma similar en las dos crisis a excepción de las mujeres entre 2008 y 2009, donde se reduce en casi 3 puntos (gráficos 2 y 3). La explicación de las diferencias entre el sector privado y el sector público radica en que en el primero los asalariados temporales disminuyen un 12,8 por cien entre 2019 y 2020, a diferencia del segundo, donde aumentan un 7,8 por cien. Por otra parte, entre 2008 y 2009 el empleo temporal se redujo en un 24 por cien en el sector privado, mientras disminuyó levemente en el sector público (tabla 2). Como resultado, la tasa de temporalidad del sector público pasa de ser 4,6 puntos superior a la del sector privado en el 1º trimestre de 2009 a situarse casi 15 puntos por encima en el 4º trimestre de 2020 (gráficos 2 y 3).

En la franja de los mayores de 49 años la tasa de temporalidad se mantiene en el 14,5 por cien entre el 4º trimestre de 2019 y el 4º trimestre de 2020, aunque registró una caída de 1,1 puntos en el 2º trimestre. En cambio, al inicio de la crisis de 2008 la temporalidad se redujo en 2,4 puntos. El comportamiento de dicha tasa es casi idéntico en hombres que en mujeres en las dos crisis analizadas (gráfico 1). En esta franja de edad el empleo aumenta tanto en 2020 como en 2009, a pesar de que en este último el empleo temporal se redujo de forma notable, quedando compensado por el aumento del empleo indefinido. Las diferencias en la temporalidad entre el sector privado y el sector público son las menores de todos los grupos de edad. En el sector privado la tasa de temporalidad se reduce en casi 1 punto mientras que el sector público se incrementa en 2,3 puntos entre 2019 y 2020. Entre 2008 y 2009 la tasa de temporalidad se redujo casi 3 puntos en el sector privado, mientras que en el sector público apenas disminuyó 1 punto (gráficos 2 y 3). Por otro lado, la tasa de temporalidad en el sector privado disminuye por igual en hombres y en mujeres tanto en la crisis actual como al inicio de la crisis de 2008, mientras que en el sector público la temporalidad aumenta en ambos sexos en 2020, en tanto que entre 2008 y 2009 la tasa femenina se redujo en 1,7 puntos. La explicación de este comportamiento dispar reside en que en el sector público el empleo asalariado temporal crece, mientras que en el sector privado disminuye (tabla 2). Como consecuencia, la tasa de temporalidad del sector público ha superado a la del sector privado en 2020, cuando en 2009 se situaba 4,6 puntos por debajo.

Un análisis completo de la temporalidad debe tener en cuenta también el tipo de jornada. Las tasas de temporalidad son mucho más elevadas en el caso de la jornada parcial, unos 20 puntos superiores a las del empleo a tiempo completo, tanto en la crisis de 2020 como al inicio de la crisis de 2008. Sin embargo, el comportamiento de dichas tasas es distinto, reduciéndose más la tasa de temporalidad a jornada parcial que la tasa a tiempo completo en 2020, especialmente en el 2º trimestre donde se registra una caída de 8 puntos. Por el contrario, entre 2008 y 2009 la tasa de temporalidad a jornada completa es la que disminuye en mayor medida (gráfico 4). La tasa de temporalidad a tiempo parcial de los hombres está muy por encima de la que registran las mujeres en todos los años analizados. La reducción es mayor en los hombres entre 2019 y 2020 (7 puntos frente a 2 puntos), mientras que sucede todo lo contrario entre 2008 y 2009. En cambio, al inicio de la crisis de 2008 la tasa de temporalidad a tiempo completo en el caso de

los hombres se redujo casi 6 puntos frente a solo 1,3 puntos en la tasa a tiempo parcial, mientras que en las mujeres la reducción fue por igual en ambos tipos de jornada (gráfico 4).

GRÁFICO 4. TASAS DE TEMPORALIDAD POR TIPO DE JORNADA

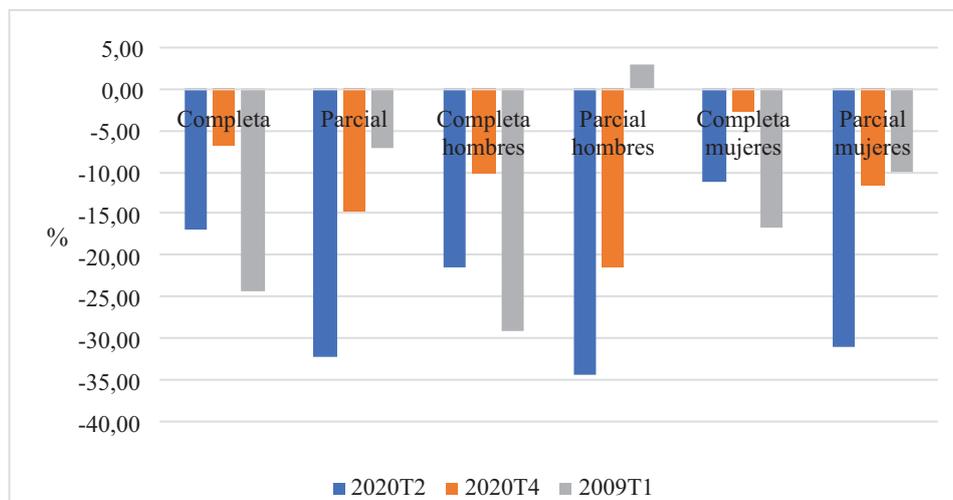


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

La disminución de la tasa de temporalidad en 2020 se explica por el mayor descenso de los asalariados temporales a tiempo parcial en comparación a los asalariados temporales a tiempo completo. El empleo temporal a tiempo parcial se reduce un 32,2 por cien en tasa interanual en el 2º trimestre de 2020, aunque aminora su caída hasta el 14,8 por cien en el 4º trimestre. En el caso del empleo temporal a tiempo completo la reducción es menor en ambos trimestres, un 17 por cien y un 6,8 por cien respectivamente. Por el contrario, al inicio de la crisis de 2008 la caída del empleo temporal a tiempo completo fue muy superior (24,3 por cien frente al 7 por cien). Por otra parte, en la crisis de 2020 el empleo temporal asalariado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial se reduce significativamente más en los hombres que en las mujeres. En cambio, en el 1º trimestre de 2009 la caída interanual del empleo temporal a tiempo completo fue claramente mayor en los hombres, mientras que el empleo temporal a tiempo parcial disminuyó en las mujeres, pero registró un aumento en los hombres (gráfico 5).

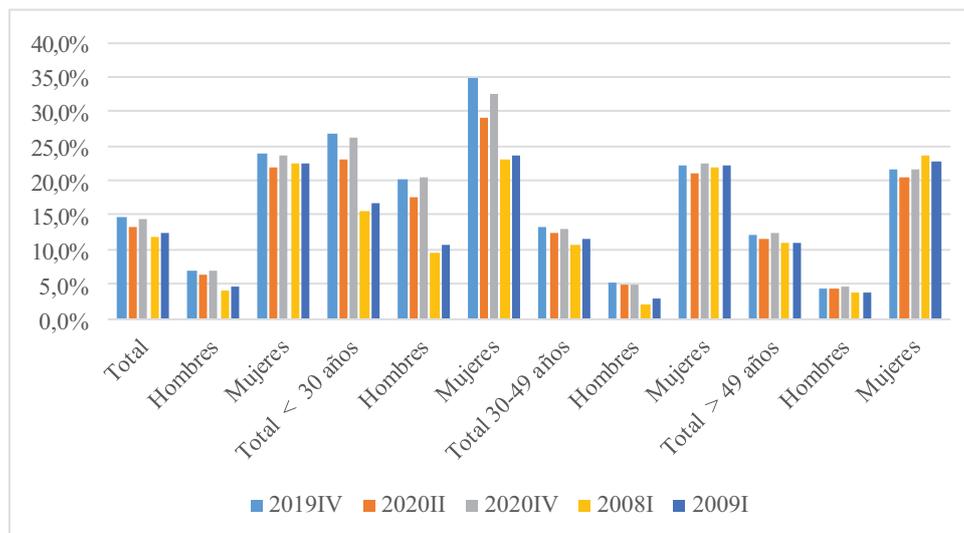
Para completar el análisis de los efectos de la pandemia sobre el empleo nos centraremos ahora en la parcialidad y en consecuencia en la variación del empleo según el tipo de jornada. Las tasas de parcialidad se mantienen casi sin cambios en la crisis de 2020, mientras aumentaron ligeramente al inicio de la crisis de 2008. No obstante, entre el 4 trimestre de 2019 y el 2º trimestre de 2020 dichas tasas se reducen levemente, aunque de forma más acusada en las mujeres, pasando del 23,8 por cien al 21,8 por cien (gráfico 6). Una de las razones de esta caída es la sobrerrepresentación de trabajadoras a tiempo parcial en sectores que dependen de la interacción social y, por lo tanto, estaban más expuestas a las medidas de confinamiento. El empleo a tiempo parcial se reduce en un porcentaje superior al registrado en el empleo a tiempo completo, especialmente en el 2º trimestre de 2020 (15,8 por cien frente al 4,3 por cien) y con una caída algo más pronunciada en los hombres para ambos tipos de jornada. Por el contrario, en 2009 la caída del empleo a tiempo completo (7,2 por cien) estuvo muy por encima de la registrada en el empleo a tiempo parcial (1,3 por cien), aunque en las mujeres la diferencia fue mínima (tabla 3). En consecuencia, se puede afirmar que existe una clara diferencia entre los dos periodos analizados, recayendo fundamentalmente el ajuste en el empleo a jornada parcial en la crisis de 2020 y sobre el empleo a jornada completa al inicio de la crisis de 2008.

GRÁFICO 5. VARIACIÓN INTERANUAL DEL EMPLEO ASALARIADO TEMPORAL POR TIPO DE JORNADA



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

GRÁFICO 6. TASAS DE PARCIALIDAD



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

El recurso al tiempo parcial como medida de contención del empleo no parece tener reflejo en estos datos, en primer lugar, porque los ERTE se sustanciaron fundamentalmente como suspensiones temporales de empleo y solo en una minoría como reducciones de jornada, pero también porque el tiempo parcial se asocia a ciertos sectores y ocupaciones, precisamente entre los más afectados por la crisis sanitaria, y a una elevada frecuencia de temporalidad, lo que habría propiciado su rápida caída en el contexto de la pandemia (CES, 2021).

TABLA 3. VARIACIÓN INTERANUAL DEL EMPLEO TOTAL POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (%)

	2020II			2020IV			2009I		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	-6,0	-5,7	-6,4	-3,1	-3,1	-3,1	-6,5	-9,3	-2,6
Completo	-4,3	-4,9	-3,6	-2,8	-2,9	-2,6	-7,2	-9,8	-2,7
Parcial	-15,8	-17,0	-15,3	-4,9	-5,9	-4,6	-1,3	1,7	-2,0
Total <30 años	-16,2	-15,6	-17,0	-10,4	-11,5	-9,2	-16,4	-20,3	-11,5
Completo	-12,5	-14,2	-10,0	-9,5	-11,9	-6,0	-17,5	-21,2	-12,2
Parcial	-26,8	-21,4	-30,2	-13,0	-9,9	-15,1	-10,3	-12,2	-9,4
Total 30-49 años	-7,6	-7,4	-7,9	-4,2	-4,0	-4,4	-4,8	-7,8	-0,8
Completo	-6,3	-6,7	-5,6	-4,1	-3,8	-4,5	-5,8	-8,6	-1,1
Parcial	-16,3	-19,0	-15,5	-5,0	-8,6	-4,0	3,3	24,3	0,4
Total > 49 años	1,3	1,4	1,1	1,9	1,9	2,0	-0,1	-2,3	3,6
Completo	2,0	1,7	2,5	1,8	1,7	2,0	-0,2	-2,4	4,6
Parcial	-4,1	-4,8	-3,9	2,9	7,5	1,7	0,8	2,4	0,5

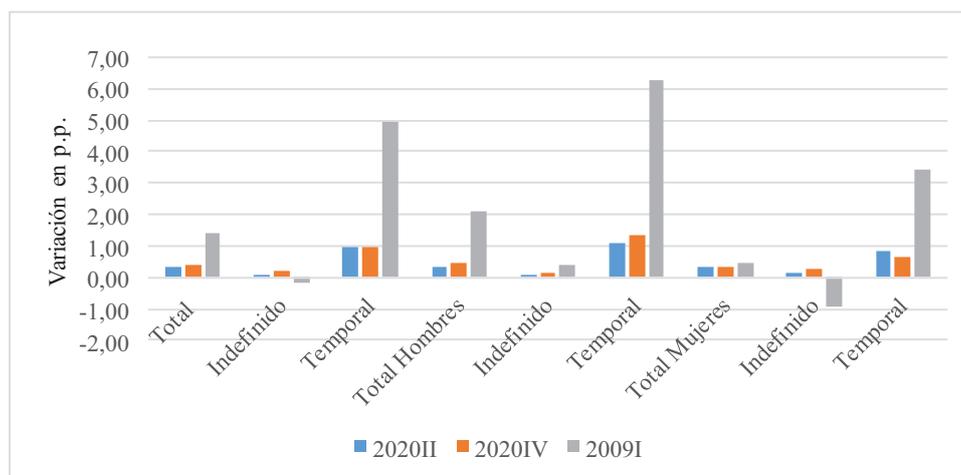
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

La tasa de parcialidad femenina es superior a la masculina en todas las franjas de edad y en los dos períodos analizados, pero con una mayor diferencia al inicio de la crisis de 2008. Los menores de 30 años registran las tasas de parcialidad más elevadas, reduciéndose en el 2º trimestre de 2020 casi 4 puntos con respecto al 4º trimestre de 2019, aunque a finales de 2020 apenas había caído 1 punto (gráfico 6). La reducción se concentra en las mujeres debido a la mayor caída en el empleo a tiempo parcial en comparación con los hombres. En cambio, al inicio de la crisis de 2008 la parcialidad aumentó en 1,1 puntos debido a la mayor caída del empleo a tiempo completo, sobre todo en los hombres (tabla 3). En la franja de edad entre 30 y 49 años la tasa de parcialidad disminuye en apenas 1 punto entre el 4º trimestre de 2019 y el 2º trimestre de 2020, concentrándose sobre todo en las mujeres, aunque a finales de 2020 se recupera el nivel previo a la pandemia. Al inicio de la crisis de 2008 la parcialidad aumentó también en 1 punto, pero concentrándose especialmente en los hombres, que registran de forma simultánea una caída del empleo a tiempo completo y un aumento del empleo a tiempo parcial (gráfico 6). En los mayores de 49 años la tasa de parcialidad se mantiene estable entre 2019 y 2020, aunque se registra una caída inferior a 1 punto en el 2º trimestre de 2020 que se concentra en las mujeres. Al inicio de la crisis de 2008 la parcialidad se mantuvo estable en el 11 por cien, aunque se redujo casi en 0,7 puntos en el caso de las mujeres, debido al mayor incremento del empleo a tiempo completo respecto al registrado en el empleo a tiempo parcial (tabla 3).

4. DIFERENCIAS EN LA SENSIBILIDAD DEL EMPLEO A LA VARIACIÓN DEL PIB

El PIB experimenta en 2020 un descenso en tasa interanual del 21,5 por cien y del 8,8 por cien en el 2º y el 4º trimestre respectivamente, mientras que en el 1º trimestre de 2009 la reducción fue del 4,2 por cien. Aunque más pronunciadas, las caídas de 2020 han ido acompañadas de un descenso del empleo menor que al inicio de la crisis financiera de 2008. En concreto, por cada punto porcentual de caída del PIB, el empleo asalariado disminuye en 0,32 y 0,40 puntos respectivamente en el 2º y el 4º trimestre de 2020, mientras que en el 1º trimestre de 2009 la reducción fue de 1,39 puntos. Mientras la sensibilidad o elasticidad del empleo temporal a la variación de la actividad económica en la actual crisis se sitúa casi en 1 punto, en el caso del empleo indefinido dicha sensibilidad oscila entre 0,1 y 0,2 puntos (gráfico 7). Esta diferencia evidencia la segmentación del mercado de trabajo español, que provoca que los trabajadores temporales sean los más afectados por la caída de la actividad, pues se han beneficiado en menor medida de los esquemas de protección que evitan la pérdida del empleo. No obstante, la elasticidad del empleo temporal al PIB en 2020 es muy inferior a la registrada en 2009, donde se situó en 4,94 puntos. En consecuencia, se puede afirmar que el empleo fue mucho más sensible a las variaciones del PIB al inicio de la crisis de 2008 que en 2020. Este hecho refleja que ambas crisis tienen un origen distinto y una respuesta diferenciada de la política económica.

GRÁFICO 7. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO A LA VARIACIÓN DEL PIB



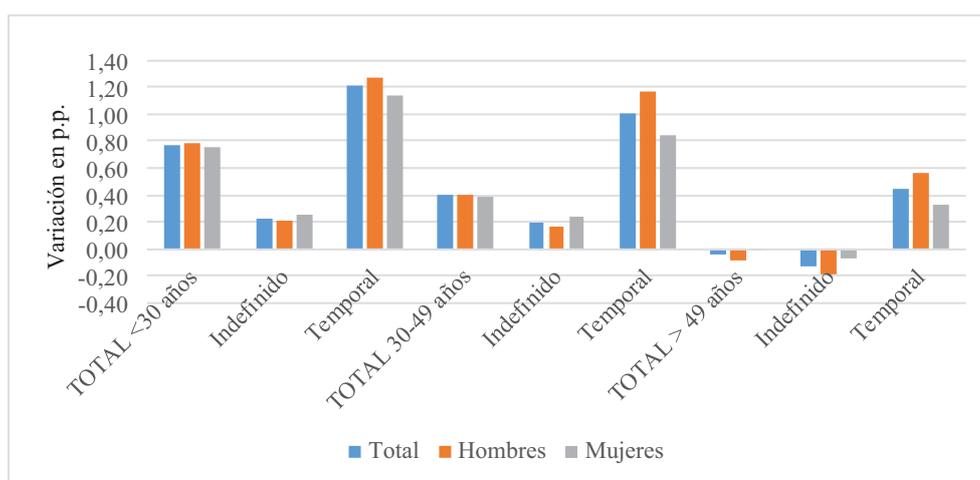
Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

La sensibilidad del empleo a la variación del PIB en 2020 en el caso del empleo temporal es claramente superior en los hombres, mientras que en el caso del empleo indefinido es mayor en las mujeres. En cambio, en 2009 la elasticidad fue mucho mayor en los hombres en ambos tipos de empleo, pero especialmente en el empleo temporal (gráfico 7). Por tanto, este hecho muestra de nuevo cómo la crisis de 2008 perjudicó mucho más a los hombres en comparación a la crisis de 2020.

El resultado en el conjunto del empleo asalariado en cuanto a la sensibilidad a la variación del PIB viene determinado por el comportamiento del sector privado, ya que en el sector público el empleo aumenta a pesar de la caída en la actividad económica, tanto en 2020 como en 2009.

La sensibilidad del empleo de los menores de 30 años ante caídas de la actividad económica en el 2º trimestre de 2020 se sitúa cerca de 0,8 puntos, mientras que es mucho menor para la franja de edad entre 30 y 49 años (0,4 puntos). Por el contrario, los mayores de 49 años registran una variación negativa de 0,1 puntos, es decir, aumenta levemente el empleo por cada punto porcentual de caída del PIB. En el caso del empleo temporal, la sensibilidad a la variación del PIB es mayor que en el empleo indefinido en todas las franjas de edad, especialmente en los jóvenes. Por otro lado, la sensibilidad del empleo a caídas de la actividad siempre es mayor en los hombres para el empleo temporal y en las mujeres para el empleo indefinido, siendo menores las diferencias por sexo que por grupos de edad (gráfico 8).

GRÁFICO 8. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO POR GRUPO DE EDAD A LA VARIACIÓN DEL PIB (II TRIM 2020)



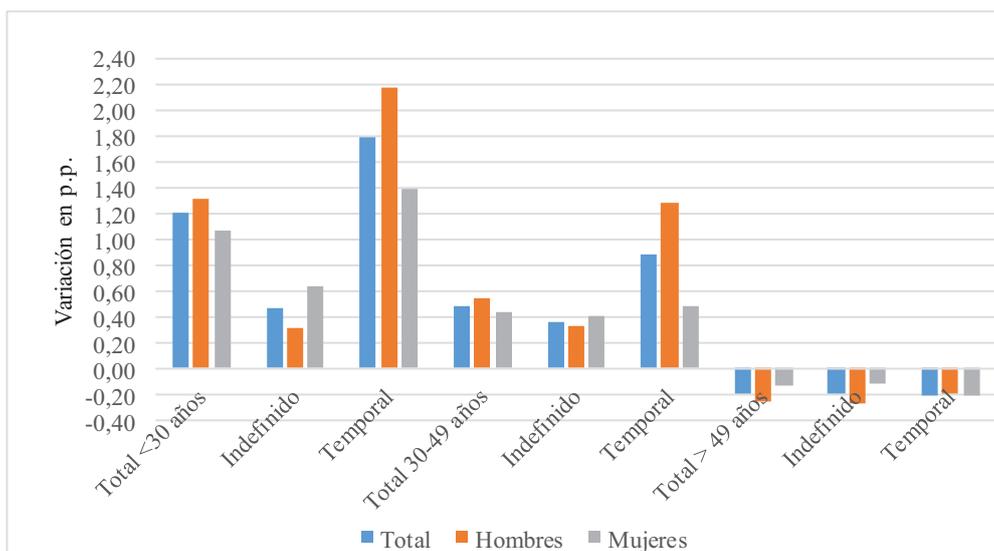
Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

En el 4º trimestre de 2020 se registra una sensibilidad más elevada del empleo a las variaciones del PIB en todas las franjas de edad, tanto en el empleo temporal como en el indefinido. En los jóvenes alcanza los 1,2 puntos, especialmente en los hombres con contrato temporal, llegando casi a los 2,2 puntos y aumentando las diferencias respecto al empleo indefinido. En la franja entre 30 y 49 años la sensibilidad se sitúa en 0,48 puntos, aunque en el empleo temporal escala hasta los 0,9 puntos. Por el contrario, en los mayores de 49 años se registra una sensibilidad de -0,2 puntos. Por género, se registra un comportamiento similar al del 2º trimestre de 2020 (gráfico 9).

La sensibilidad del empleo a la caída del PIB en el 1º trimestre de 2009 fue mucho mayor que en 2020 en todas las franjas de edad, especialmente en el empleo temporal. En los menores de 30 años se alcanzaron los 5,6 puntos en el empleo temporal por cada punto porcentual de caída del PIB, mientras que en los grupos de entre 30 y 49 años y los mayores de 49 años la variación se situó en 4,6 y 3,5 puntos respectivamente. Por otro lado, la sensibilidad del empleo a las caídas de la actividad económica en comparación a los dos trimestres de 2020 analizados es mayor en los hombres, tanto para el empleo temporal como para el indefinido (gráfico 10).

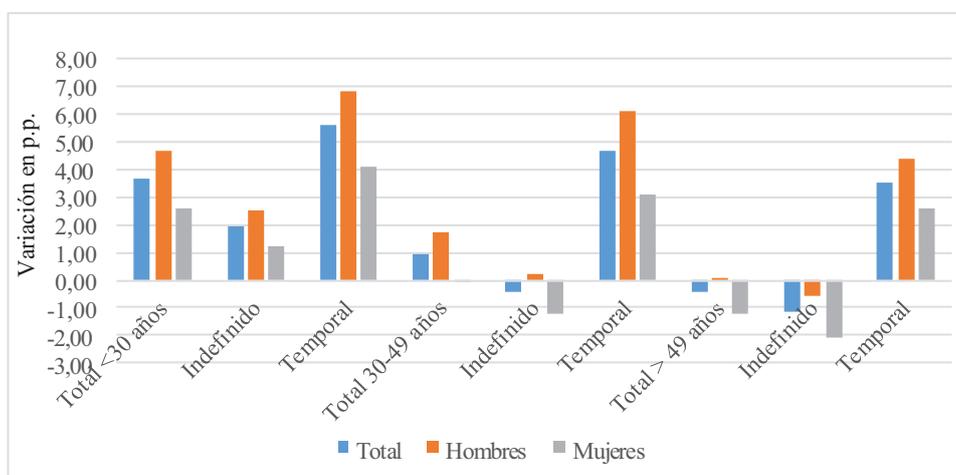
Cabe señalar que tanto en 2020 como en 2009 la sensibilidad del empleo a las variaciones del PIB por franjas de edad viene determinada por el comportamiento del sector privado, ya que en el sector público el empleo se reduce levemente o aumenta pese a la caída del PIB.

GRÁFICO 9. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO POR GRUPO DE EDAD A LA VARIACIÓN DEL PIB (IV TRIM 2020)



Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

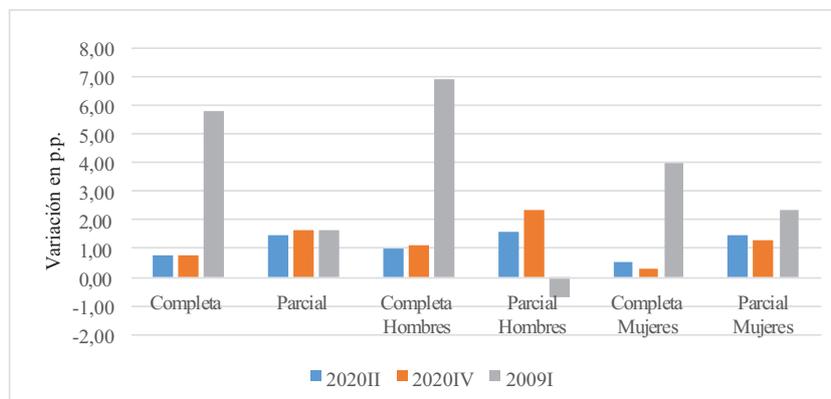
GRÁFICO 10. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO POR GRUPO DE EDAD A LA VARIACIÓN DEL PIB (I TRIM 2009)



Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Por otra parte, en el empleo asalariado temporal los datos muestran que tanto en el 2º como en el 4º trimestre de 2020 la sensibilidad es mucho mayor en la jornada parcial (1,49 y 1,64 puntos respectivamente) que en la jornada completa donde se sitúa alrededor de 0,7 puntos. La elasticidad es superior en los hombres en los dos tipos de jornada. Por contra, en el 1º trimestre de 2009 la sensibilidad del empleo temporal a jornada completa fue superior al de jornada parcial (5,79 frente a 1,67 puntos) y tanto en hombres como en mujeres (gráfico 11).

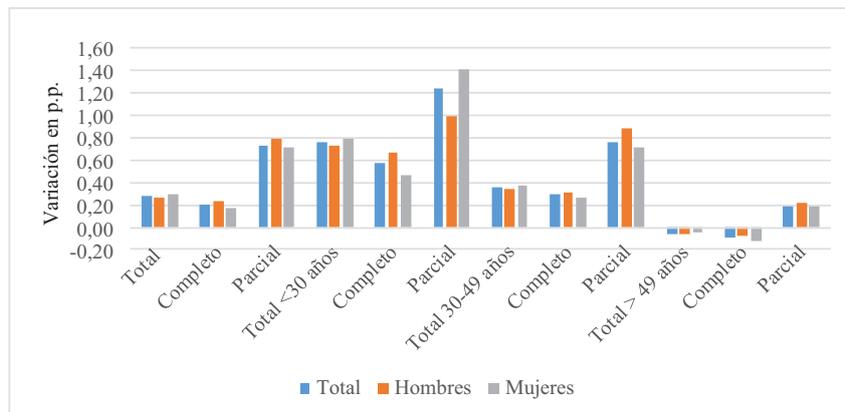
GRÁFICO 11. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO TEMPORAL POR TIPO DE JORNADA A LA VARIACIÓN DEL PIB



Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

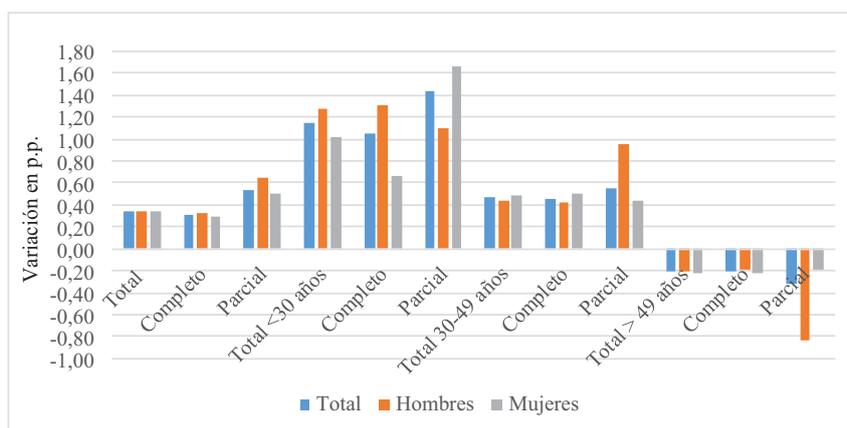
En el empleo total por tipo de jornada la sensibilidad a la caída del PIB en el 2º trimestre de 2020 es mayor en el empleo a tiempo parcial (0,73 puntos) que en el empleo a tiempo completo (0,20 puntos), siendo superior en el caso de los hombres en ambos tipos de jornada. Por otro lado, la sensibilidad del empleo a tiempo parcial es mayor en todas las franjas de edad, destacando los jóvenes con una variación de 1,24 puntos, aunque en este caso las mujeres registran una mayor variación porcentual que los hombres (gráfico 12). En el 4º trimestre de 2020 la sensibilidad del empleo a la caída del PIB aumenta en el empleo a tiempo completo hasta 0,31 puntos, pero disminuye en el empleo a tiempo parcial hasta 0,54 puntos. En ambos casos el valor de la elasticidad es superior en los hombres. Por grupos de edad se mantiene la mayor sensibilidad del empleo a tiempo parcial, liderada por los menores de 30 años (1,43 puntos) y de nuevo registrando un mayor valor en las mujeres. En la franja de mayores de 49 años la sensibilidad es negativa, es decir, que a pesar de la caída del PIB tanto el empleo a tiempo completo como a tiempo parcial varían al alza (gráfico 13). En el 1º trimestre de 2009 la situación es completamente distinta, siendo la sensibilidad del empleo a la caída del PIB mucho mayor en el empleo a tiempo completo en relación al empleo a tiempo parcial (1,69 puntos frente a 0,31 puntos). En el primer caso, la sensibilidad es mayor en los hombres, mientras que, en el segundo, las mujeres se anotan un valor más elevado. La mayor elasticidad del empleo a tiempo completo se registra en todas las franjas de edad, especialmente en los jóvenes (gráfico 14). Por tanto, estos datos ponen de manifiesto de nuevo la diferencia entre la crisis de 2020 y el inicio de la crisis de 2008.

GRÁFICO 12. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO TOTAL POR TIPO DE JORNADA A LA VARIACIÓN DEL PIB (II TRIM 2020)



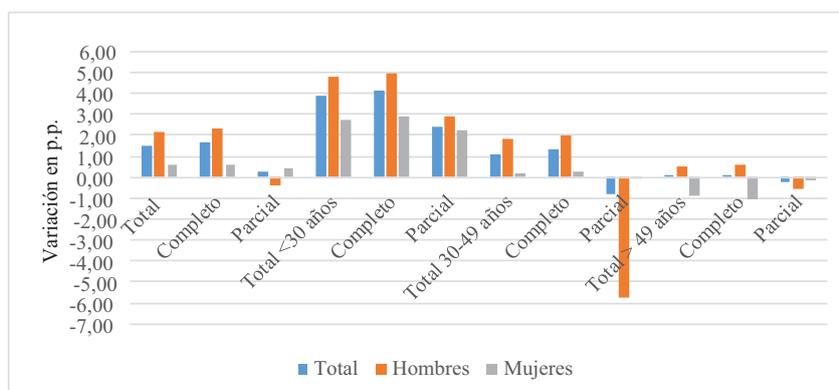
Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

GRÁFICO 13. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO TOTAL POR TIPO DE JORNADA A LA VARIACIÓN DEL PIB (IV TRIM 2020)



Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

GRÁFICO 14. SENSIBILIDAD DEL EMPLEO TOTAL POR TIPO DE JORNADA A LA VARIACIÓN DEL PIB (I TRIM 2009)



Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

La disminución de la tasa de temporalidad tanto en 2020 como al inicio de la crisis de 2008 se debe al mayor descenso en el empleo temporal en relación al empleo indefinido. En el 1º trimestre de 2009 la caída del empleo temporal fue casi idéntica a la registrada en el 2º trimestre de 2020, mientras que el empleo indefinido aumentó ligeramente.

Por tanto, la primera ola de la pandemia afectó a los trabajadores temporales de una manera desproporcionada. Si bien la facilidad con la que se pueden rescindir los contratos temporales probablemente haya contribuido a un fuerte impacto durante la primera ola de la pandemia, también puede haber ayudado al impacto relativamente menos malo de la segunda ola, ya que, en el clima de incertidumbre, las empresas se mostraron reacias a contratar de forma indefinida. El impacto sustancial en los primeros meses de la crisis, al no renovarse los contratos temporales y no crearse nuevos puestos de trabajo, refleja la inestabilidad intrínseca de este tipo de contratos y la facilidad con la que los trabajadores temporales pueden ser despedidos con un coste limitado para el empleador (OECD, 2021). Además, dichos trabajadores están sobrerrepresentados en actividades relacionadas con el entretenimiento, la hostelería y el turismo y, en general, los servicios de baja productividad que afrontan el impacto más duro de la crisis del Covid-19, debido tanto al bloqueo económico como a las medidas de confinamiento.

En la crisis de 2020 el empleo temporal se reduce más en los hombres, mientras que en el empleo indefinido la caída es mayor en las mujeres. En cambio, en el 1º trimestre de 2009 la caída interanual del empleo fue mucho mayor en los hombres debido al mayor descenso tanto del empleo temporal como del indefinido. En recesiones como la del 2008, sectores como el manufacturero y la construcción se ven más gravemente afectados en comparación con, por ejemplo, la educación y la atención médica y los cuidados. El empleo de los hombres está en promedio más concentrado en sectores con un marcado carácter cíclico, mientras que las mujeres están altamente representadas en sectores con empleo relativamente estable durante el ciclo. En cambio, la crisis actual tiene un gran impacto en las ocupaciones de servicios con una alta proporción de empleo femenino, como los restaurantes y la hostelería.

Al igual que en la crisis de 2008, los jóvenes han sido los más afectados por las reducciones de los niveles de empleo en 2020, ya que son los que tienen una proporción mayor de contratos temporales que se pueden extinguir de forma fácil y barata. En este sentido, la evidencia empírica apunta a unos resultados negativos en el mercado laboral para los grupos de población vulnerables, como los jóvenes y las personas con empleos precarios. (Jestl y Stehrer, 2021).

En la crisis de 2020 las caídas del PIB han ido acompañadas de una reducción del empleo mucho menor que al inicio de la crisis de 2008, lo que refleja la existencia de diferencias entre ambas crisis tanto en su origen como en la respuesta dada por la política económica. Mientras la sensibilidad del empleo temporal a la variación de la actividad económica en la actual crisis se sitúa en 1 punto (cuando en 2009 alcanzó casi los 5 puntos), en el empleo indefinido oscila solo entre 0,1 y 0,2 puntos. Por otro lado, el empleo a jornada parcial es más sensible a la caída del PIB en 2020 que el empleo a jornada completa, entretanto sucedía todo lo contrario en el 1º trimestre de 2009.

Tanto en la evolución del empleo como en cuanto a su sensibilidad a la variación del PIB, los resultados vienen determinados por el comportamiento del sector privado, ya que en el sector público el empleo aumenta a pesar de la caída en la actividad económica, tanto en 2020 como al inicio de la crisis de 2008.

Fana *et al.* (2020) evidencian que, al margen de la especialización productiva, España presentaba un mercado laboral más vulnerable antes de la crisis, caracterizado por un elevado desempleo y trabajo precario asociado a los empleos de carácter temporal. Si bien hasta que

finalice la prórroga de los ERTE no se tendrá la fotografía completa del efecto de la pandemia sobre el empleo, los datos correspondientes al 2º trimestre de 2021 ya muestran que el crecimiento del empleo se concentra de nuevo de forma mayoritaria en el empleo temporal. Este hecho refleja una vez más si cabe el problema de la segmentación del mercado del mercado de trabajo español.

El objetivo de mitigar el impacto de la pandemia sobre el empleo ha intensificado las diferencias en los niveles de protección entre fijos y temporales, ya que se prohíbe explícitamente a las empresas que reciben apoyo rescindir los contratos laborales. A pesar de los esfuerzos por abrir los esquemas de retención del empleo a los trabajadores con contratos temporales, persiste la preocupación por la eficacia de dichos esquemas a la hora de protegerlos. Por tanto, el estudio sobre la efectividad de los esquemas para amparar a diferentes grupos de trabajadores puede ayudar a afinar su diseño, pero también proporcionar una mejor comprensión de sus límites y cómo deberían complementarse con otras herramientas políticas, incluidas las medidas de apoyo a la renta.

Las consecuencias dispares de la crisis de 2020 en el mercado laboral amenazan con persistir con posterioridad a la pandemia, lo que podría agravar las desigualdades. Esto exigirá el diseño de políticas más inclusivas y específicas, que aborden los impactos asimétricos en los mercados laborales duales (Nunes *et al.*, 2021). A este respecto, una vez superado el impacto inicial, donde la primacía fue de las políticas de mantenimiento del empleo, las políticas activas juegan un papel clave a la hora de asegurar una rápida inserción laboral de los desempleados y en la reasignación de la mano de obra de empresas en declive a empresas en crecimiento. El objetivo es mejorar la empleabilidad, sobre todo, de jóvenes, mujeres y parados de larga duración y en los sectores productivos más sensibles a las restricciones a la movilidad. En este sentido, la formación debe ocupar un papel fundamental para proveer las necesidades de recualificación de los trabajadores afectados por la crisis del Covid-19 e impulsar de paso las habilidades digitales.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M. and Rauh C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys, *Journal of Public Economics*, 189, Article 104245.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. NBER Working Paper No. 26947.
- Aum, S., Lee, S.Y. y Shin, Y. (2020). COVID-19 Doesn't Need Lockdowns to Destroy Jobs: The Effect of Local Outbreaks in Korea." Centre for Economy Policy Research, CEPR Discussion Papers, nº14822.
- Bentolila, S. y Dolado, J. J. (1993). Who Are the Insiders. Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms. CEPR, Discussion Paper nº 754, Londres.
- Cabeza, J. (2021). ERTE y garantía de ocupación: incertidumbres y certezas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 456, 11-34.
- Cahuc, P. (2019). Short-time work compensation schemes and employment. *IZA World of Labor* 2019: 11v2.
- Consejo Económico y Social (CES) (2021). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020. Madrid.
- Eurofound (2019). Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021). COVID-19: Implications for employment and working life. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Commission (2021). *Employment and Social Developments in Europe 2021*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fana, M., Torrejón Pérez, S. y Fernández-Macías, E. (2020). Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*. 47, 391–410.
- INE (2021). *Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2021). *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Jestl, S. y Stehrer, R. (2021). *EU employment dynamics: the pandemic years and beyond*. Working Paper 2021.09. European Trade Union Institute.
- Kikuchi, S., Kitao, S. y Mikoshiba, M. (2021). Who suffers from the COVID-19 shocks? Labor market heterogeneity and welfare consequences in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies* 59,101-117.
- Llorente, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Documentos de Trabajo 2/2020*. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- Lorente Campos, R. y Guamán Hernández, A. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63.
- OECD (2020). *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris,
- Nunes, C., Carvalho, B. P., Santos, J., Peralta, S. y Tavares, J. (2021). *Failing Young and Temporary Workers: The Impact of Covid-19 on a Dual labour Market*. Covid Economics Vetted and Real-Time Papers, Issue 77, 100-144. Centre for Economic Policy Research.
- Ruesga, S. y Viñas, A. (2021). El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis covid-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 157, 245-264.
- Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, r1501.
- Toharia, L. (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. *Colección Economía y Sociología del Trabajo*, nº 80. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Torsello, L. (2016). El contrato temporal, paradigma del contrato precario: Un análisis comparado. *Revista de Trabajo y Seguridad Social.CEF*, 394, 91-114.