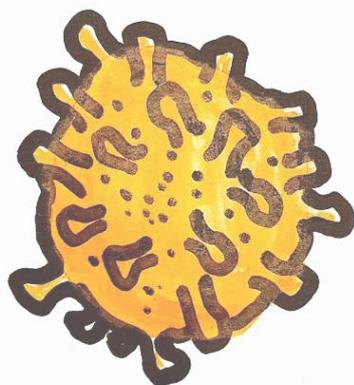


# ICEI Papers COVID-19

*Instituto Complutense de Estudios Internacionales*

---



**Nº 19**

**28 DE ABRIL DE 2020**

---

**La política laboral de respuesta  
a la emergencia sanitaria en  
España**

Luis Cárdenas



---

# **La política laboral de respuesta a la emergencia sanitaria en España**

**Luis Cárdenas del Rey**

*Investigador asociado al Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI). Universidad Complutense de Madrid (UCM).*

## **RESUMEN**

En este documento se analizan las medidas de política laboral tomadas en respuesta a la crisis socio-económica provocada por la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, junto con algunos indicadores tentativos sobre los efectos que ha tenido la misma sobre el mercado laboral. La evidencia preliminar muestra que las medidas tomadas han cambiado la respuesta tradicional ante una caída profunda de la actividad económica (con el mayor protagonismo de las suspensiones de empleo) pero no completamente puesto que aún persisten muchos de esos rasgos típicos (fuerte destrucción de empleo y especialmente en contratos atípicos) derivados de la segmentación del mercado de trabajo. Esto arroja algunas dudas sobre la capacidad del sistema de protección frente al desempleo para garantizar una cobertura y suficiencias adecuadas durante este año de recesión económica, requiriendo un refuerzo del mismo.

**Palabras clave:** Economía Laboral, Empleo, España, Segmentación Laboral

**Código JEL:** C33, E24, J08

---

# 1. EL CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Como es bien conocido el mercado laboral español (García-Serrano y Malo, 2013) se ha caracterizado en las últimas décadas por cinco graves problemas: una persistente tasa de desempleo (especialmente grave en el caso de los parados de larga duración), la existencia de subempleo (parcialidad involuntaria), una elevadísima temporalidad (presentando una de las tasas más altas de las economías occidentales), una elevada rotación en el puesto de trabajo (lo que genera una fuerte inestabilidad) y un continuado estancamiento salarial (incluyendo el proceso de devaluación salarial de la última década). A estos elementos hay que añadir la expansión de los autónomos sin trabajadores y/o económicamente dependientes, reflejando así una situación de precariedad económica también en el empleo por cuenta propia. La intensidad y grado de estos problemas fluctúan, pero su persistencia en el tiempo permite considerarlos como problemas estructurales.

Estos hechos han sido frecuentemente explicados desde la teoría de la segmentación laboral, la cual sostiene que el mercado de trabajo está dividido en dos grandes segmentos (Eurofound, 2019). Por un lado, el mercado primario englobaría los puestos de calidad del mercado, definidos como aquellos con salarios elevados, estabilidad, derechos laborales reconocidos, oportunidades de carrera profesional, mayor cobertura sindical, etcétera. Por otro lado, el mercado secundario (tradicionalmente identificado como los puestos precarios) es aquel en el que se ofertan puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad laboral, escasas oportunidades de ascenso, reducida protección legal y sindical, mayores riesgos laborales, entre otras características. Como es bien conocido estos puestos están ocupados principalmente por mujeres, jóvenes y migrantes, alcanzando cotas realmente elevadas en la intersección de esas características.

De acuerdo a este marco, la dualidad no nace de la regulación laboral, pero tiene su reflejo en la contratación. En otras palabras, las características de los contratos son el síntoma que refleja los problemas estructurales. A efectos analíticos, se pueden agrupar las distintas formas de contratación en dos grandes grupos:

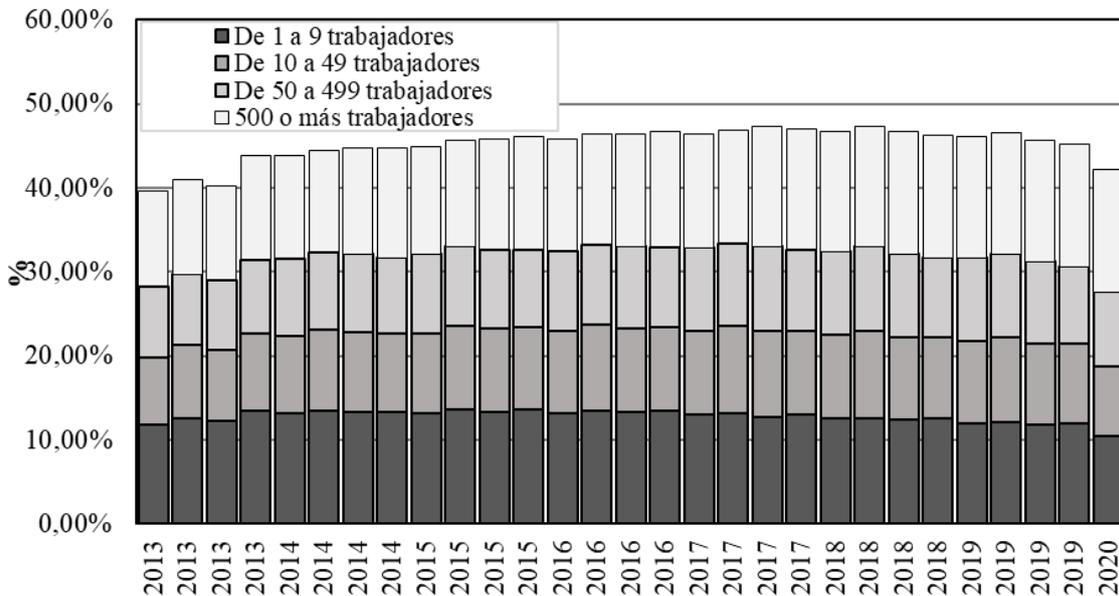
- Empleo estándar: trabajadores con contrato indefinido ordinario a tiempo completo.
- Empleo atípico: abarca las formas de contratación temporal (incluyendo los contratos indefinidos fijo-discontinuos), el tiempo parcial y otras formas de contratación (como los contratos de formación y prácticas).

Esta sencilla clasificación permite ver de manera simple la evolución del empleo asalariado utilizando los datos de afiliación a la Seguridad Social y la tasa de empleo atípico. Esta última definida como el porcentaje de personas con contrato atípico sobre el total de personas asalariadas. La principal ventaja de esta definición es que agrupa en una única variable todas las formas de empleo atípico que habitualmente se presentan por separado (como la tasa de temporalidad y la tasa de parcialidad), pero estas tasas no son por lo general agregativas, ya que frecuentemente se pueden tener de manera ambos tipos de contratos.

Utilizando la Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social es fácil comprobar la estructura del empleo asalariado, ya que distingue por tipo de jornada y tipo de contrato, pero también de la estructura productiva, ya que aporta información sobre el tipo de empresa que crea el empleo. Esta estadística agrupa en una única unidad (empresa) a todas las Cuentas de Cotización con el mismo Número de Identificación Fiscal. De esta forma se incluyen el Régimen General, el Sistema Especial Agrario, el Régimen de la Minería del Carbón y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (Cuenta Ajena). Por el contrario, se excluye el Sistema Especial Empleadas de Hogar y todos los regímenes por cuenta ajena.

Como se puede observar en el Gráfico 1, la tasa de empleo atípico ha aumentado desde el primer trimestre del año 2013 (inicio de la recuperación económica y de la creación de empleo). Partiendo desde el 40%, se ha incrementado hasta el 47.5% en el segundo trimestre de 2018, para caer ligeramente desde ese punto. En media, más de 4 de cada 10 asalariados presentan una figura de contratación distinta de la estándar.

**Gráfico 1**  
**Tasa de empleo atípico, por tipo de empresa**



Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

Es importante destacar que a pesar de que frecuentemente se señala que las empresas de pequeño tamaño y especialmente las microempresas (menos de 9 trabajadores) tienen una tasa de empleo atípico superior, lo cual es evidentemente cierto (la tasa de empleo atípico en las microempresas es del 60% y en las de gran tamaño del 42%). A menudo se olvida que el mayor peso lo tienen las empresas grandes (más de 500 trabajadores), donde se encuentra el 30% de los trabajadores con contrato atípico y cuyo peso aumenta conforme se expande la tasa de empleo atípico.

La caída de la tasa de empleo atípico en el primer trimestre de 2020 confirma su carácter contracíclico, ya que aumenta en las expansiones y se reduce en las recesiones. Esto se debe a que el empleo atípico es el primero que se destruye ante una caída de la actividad económica, y como se muestra posteriormente, la crisis provocada por la emergencia sanitaria no ha sido una excepción.

En los apartados siguientes se analizan las medidas tomadas para evitar la destrucción de empleo y un análisis preliminar de las estadísticas disponibles. La metodología seguida se basa en un análisis descriptivo de los principales indicadores de empleo explotando los datos provenientes de la afiliación a la Seguridad Social, la estadística de prestaciones por desempleo y la estadística de expedientes de regulación de empleo. Se finaliza con las conclusiones obtenidas.

---

## 2. MEDIDAS SOCIO-ECONÓMICAS DE RESPUESTA A LA CRISIS DEL COVID-19

Los organismos internacionales, como la Organización Internacional de Trabajo (ILO, 2020), han señalado tres grupos de medidas. En primer lugar, medidas de protección de la salud. Entre ellas se encuentran la mejora de las medidas de seguridad y salud, como son las medidas no farmacológicas de distanciamiento social, el incremento de recursos para pruebas de detección del COVID-19 y su tratamiento, suministro de equipos de protección (especialmente para los trabajadores sociosanitarios), refuerzo de los procedimientos de higiene y de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, han señalado el fomento del acceso universal a servicios sanitarios e inversión, tanto de urgencia como a medio plazo, en los sistemas sanitarios, así como garantizar los suministros médicos. Esto incluye la priorización de contratos públicos para insumos esenciales y productos finales, apoyo para la reconversión de industrias o nacionalizaciones selectivas, medidas de distribución, controles de precios y normas contra el acaparamiento en situaciones de escasez extrema.

En segundo lugar, se proponen una serie de políticas de apoyo a los trabajadores. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Cambios en la organización trabajo: mediante el trabajo a distancia y el establecimiento de turnos de trabajo, mediante dotación de recursos financieros y la aplicación de procedimientos simplificados.
- Prevención de la discriminación y la exclusión: ampliación del derecho a bajas remuneradas o subsidios por enfermedad, para ocuparse del cuidado de los hijos o atender a otras personas, a fin de garantizar la estabilidad de los ingresos de personas enfermas, en situación de cuarentena o responsables del cuidado familiar.
- Medidas para la conservación del empleo: acuerdos sobre reducción de la jornada laboral o prestaciones parciales por desempleo, subvenciones salariales, reducción temporal de las retenciones fiscales en nómina, exención del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Medidas de protección social: ampliación de las prestaciones por desempleo y programas de asistencia social (por ejemplo, becas comedor) o empleo público, en particular a trabajadores informales, ocasionales, de temporada y migrantes, así como los autónomos.

El tercer bloque de medidas corresponde a aquellas de apoyo de la actividad económica y de la demanda de mano de obra mediante políticas económicas y de empleo que contribuyan a estabilizar la actividad económica, por medio de ayuda financiera, liquidez y capitalización. El objetivo es garantizar la continuidad de la actividad empresarial, en particular la de las PYMES y los trabajadores por cuenta propia, mediante programas de mediación para facilitar la concesión o la refinanciación de créditos con el fin de evitar restricciones de liquidez o inyecciones específicas de capital en empresas o sectores.

Adicionalmente, también se han introducido medidas fiscales como son los aplazamientos o la suspensión de impuestos y de estabilización de ingresos por un período de tiempo determinado, incremento de la inversión pública y reducciones fiscales para personas de bajos ingresos o PYMES. Junto con una política fiscal expansiva, en la mayoría de economías se han implementado políticas monetarias laxas basadas en la reducción de tipos de interés, flexibilización de los coeficientes de reserva, disposiciones específicas en materia de liquidez, compras de activos, apoyo al crédito en los mercados nacionales y líneas de permuta (swap).

---

En el caso de España se han introducido muchas de estas medidas, concretamente en materia de política laboral se han aprobado las siguientes.

En primer lugar, como medidas para proteger a las personas afectadas o que tengan que realizar tareas de cuidados, se ha concedido la incapacidad temporal asimilada a contingencia profesional en el caso de positivos, aislamientos preventivos por infecciones víricas o restricción en las salidas del municipio. Para el resto de personas trabajadoras que tengan menores o dependientes a cargo, se promueven herramientas para adaptar su jornada laboral a sus necesidades familiares, especialmente mediante el trabajo a distancia. Complementariamente, se ha creado un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, y cuyo trabajo solo puede realizarse de manera presencial.

En segundo lugar, las medidas adoptadas para prevenir la destrucción de empleo son las siguientes. En este sentido destaca sin duda la serie de modificaciones que se han adoptado respecto a las reducciones de jornada o en las suspensiones temporales de empleo. En el real decreto ley 8/2020 se establece la regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor con las particularidades de exoneración de cuotas patronales, derecho a la prestación por desempleo sin carencia exigida y no se consume la duración de la prestación por desempleo durante el tiempo que se está en ERTE.

Si se autoriza por la autoridad laboral expresamente o se da por silencio administrativo, sus efectos se retrotraen a la fecha de declaración del estado de alarma y el consecuente cierre de determinados establecimientos o servicios. Para las empresas, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a las empresas de menos de 50 empleados del abono de la aportación empresarial (del 75% si la empresa tuviera 50 trabajadores o más), mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizados por fuerza mayor.

Para las personas trabajadoras, se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello, y no computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Estas condiciones extraordinarias también serán de aplicación en el caso de los ERTES por causas económicas y organizativas. La exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, que mantendrá la misma cotización, y se fijará para los períodos concretos de la suspensión o reducción de jornada. Estas medidas extraordinarias estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Conjuntamente, en el real decreto ley 9/2020 se prohíbe el despido por causa objetiva (artículo 52b del Estatuto de los Trabajadores). Así, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción no se podrán utilizar como causa objetiva de extinción del contrato o despido mientras dure el estado de alarma.

En tercer lugar, respecto a las figuras de contratación atípica, se establece la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales cuando se les aplica lo establecido en los ERTES, se introducen beneficios específicos para aquellas personas con fijos discontinuos y cooperativas en las prestaciones para que no les reduzca su derecho a contar en un futuro con una prestación por desempleo. Por su parte, para las personas que realizan tareas agrarias, se crea un contrato temporal que será compatible con cualquier subsidio, ayuda o prestación de carácter social o laboral, contributiva o no contributiva, dándose prioridad a las personas del mismo municipio.

---

Especialmente destacable es la introducción de dos prestaciones extraordinarias. Por un lado, se crea un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal para aquellas personas cuyos contratos temporales de, al menos, dos meses de duración, se extingan durante el estado de alarma. El subsidio consistirá en una ayuda mensual del 80% del IPREM (como en el resto de subsidios). Por otro lado, se establece un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar que hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente. La cuantía será del 70% de la base reguladora (como en el caso de las prestaciones por desempleo).

Para las personas que ya se encontraban en situación de desempleo, se prorrogan automáticamente las prestaciones por desempleo para evitar que causen baja por no cumplir con los plazos de renovación. Adicionalmente, se agiliza la tramitación, reconocimiento y abono de las prestaciones por desempleo para los nuevos desempleados.

Por último, respecto a los trabajadores por cuenta propia, se crea una prestación extraordinaria por cese de actividad para los autónomos en alta laboral que vean reducir su facturación un 75% o estén directamente afectados por la crisis. Al igual que en el caso de los trabajadores afectados por ERTE, la cuantía es del 70% de la base reguladora y no se exige haber cotizado el periodo mínimo exigido (un año), el Estado asume las cotizaciones a la Seguridad Social mientras dure la prestación y no tendrán recargos si pagan las cuotas previas fuera de plazo. Pudiendo acogerse a esta prestación todos los autónomos, pero en el caso de los trabajadores agrarios o de la cultura se flexibiliza su acceso al cese de actividad por sus especiales circunstancias.

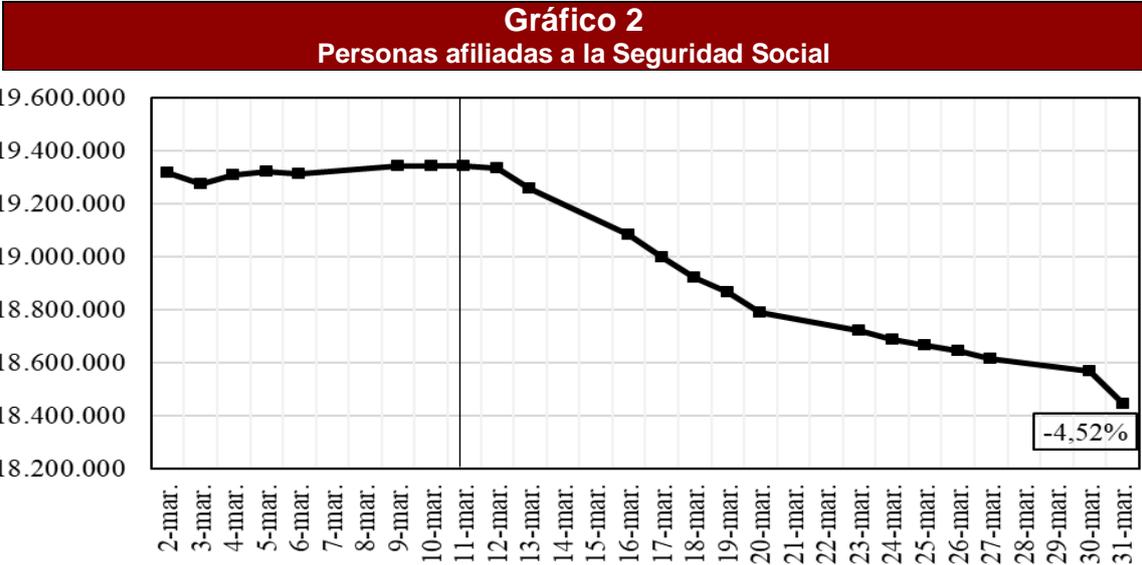
Para el resto de autónomos, existe una moratoria en el pago de deudas con la Seguridad Social de todos los pagos entre los meses de abril y junio de 2020 sin interés o recargo; y un aplazamiento de las cuotas que se deben pagar en el mes de abril a un interés reducido del 0,5%, interés siete veces inferior al que normalmente se establece. Si no se tuviera derecho a moratoria podrán también solicitar el aplazamiento al interés del 0,5%, durante mayo y junio.

En resumen, se ha optado por una estrategia en la que el grueso de la protección frente al desempleo de las personas asalariadas se basa en las suspensiones y reducciones de jornadas (no causan baja en la afiliación), evitando que se acuda al despido objetivo. Para las personas con figuras atípicas se han creado dos prestaciones extraordinarias (prestación para empleadas de hogar y subsidio por contratos temporales) y para los trabajadores por cuenta propia se ha flexibilizado el cese de actividad temporal. De esta forma, el grueso de las medidas está enfocado en evitar la destrucción de empleo (ERTEs y cese temporal de actividad) y subsidiariamente en incrementar la cobertura por desempleo para las formas de empleo atípico.

### 3. EL IMPACTO SOBRE EL EMPLEO EN EL MES DE MARZO DE 2020

Las estadísticas disponibles de la afiliación a la Seguridad Social para el mes de marzo de 2020 indican que, desde el día 11 (cuando se alcanza la máxima afiliación a la Seguridad Social en lo que va del año y cuando entraron en vigor el cierre de centros educativos), la afiliación se ha reducido en 834 mil personas hasta el 31 de marzo. Lo que supone que el 4.5% de las personas afiliadas han perdido su puesto de trabajo.

Se trata de una caída de la afiliación que no tiene precedentes. A modo ilustrativo, en la anterior crisis económica (la mayor de la historia reciente), entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre de 2008 se produjo una caída de la afiliación de 1 millón de afiliados. La diferencia es evidente, mientras que en un caso se concentra en 15 días en el otro pasaron 7 meses.



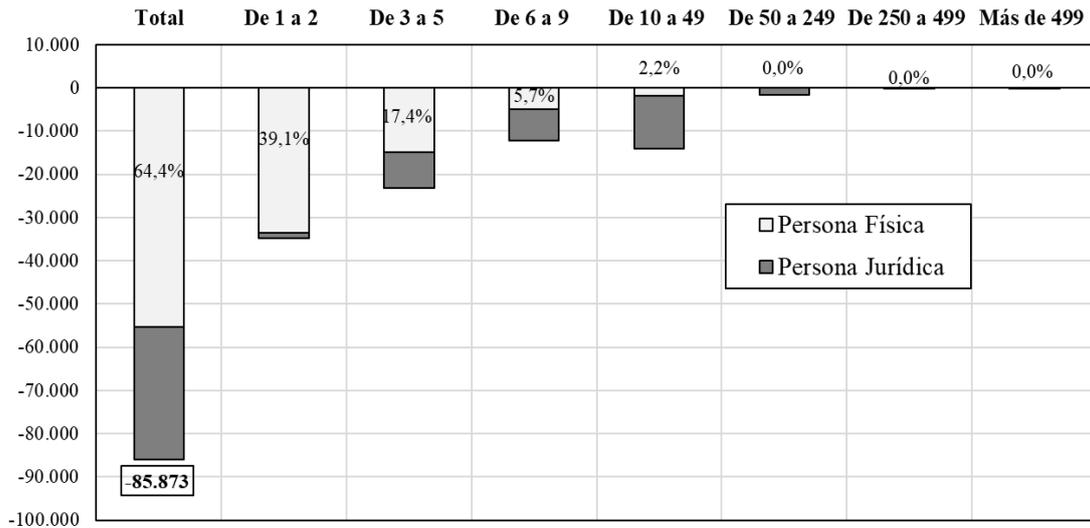
Fuente: Estadística mensual de afiliación a la Seguridad Social

Tomando como referencia el último día del mes anterior (ya que no suele existir una desagregación diaria del mes es la referencia habitual), se ha producido una caída de la afiliación de 833.979 personas, de las cuales el 94,0% eran del Régimen General (una caída del 5.3%), mientras que el 4,3% (35.987, una caída del 1.1%) eran del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), 7.597 del Sistema Especial de Empleo Agrario y 5.385 del Sistema Especial de Empleadas de Hogar, el resto corresponden a trabajadores del Mar y del Carbón.

Por tanto, la primera conclusión es que hay una importante cantidad de personas trabajadoras que han sido despedidas a lo largo del mes (esta cifra no incluye las suspensiones de contrato ni las reducciones de jornada), y la caída ha sido especialmente pronunciada en el Régimen General, aunque se ha producido en todos los regímenes.

De nuevo utilizando la estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social, se observa que el 31 de marzo (último día del mes) hubo 85.873 empresas menos inscritas en la Seguridad Social que el 29 de febrero de 2020 (último día del mes anterior). La mayoría de esas empresas eran personas físicas (el 64,4%) y eran de muy reducida dimensión (el 40% tenía 1 o 2 trabajadores) y el 97% tenía menos de 50 trabajadores.

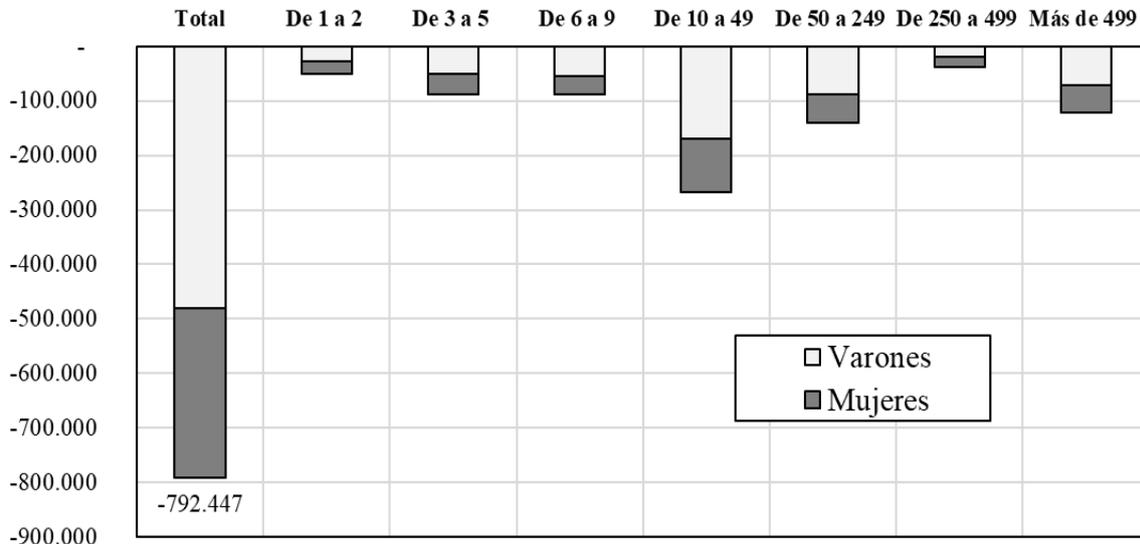
**Gráfico 3**  
**Caída en el número de empresas en la Seguridad Social, por número de trabajadores**



Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

La caída en la afiliación por cuenta ajena, de acuerdo al anterior criterio, es de 792 mil personas. El 33,8% de la destrucción de empleo se concentra en empresas de tamaño mediano (de 10 a 49 trabajadores) y el 38% en empresas de tamaño grande (más de 50 trabajadores).

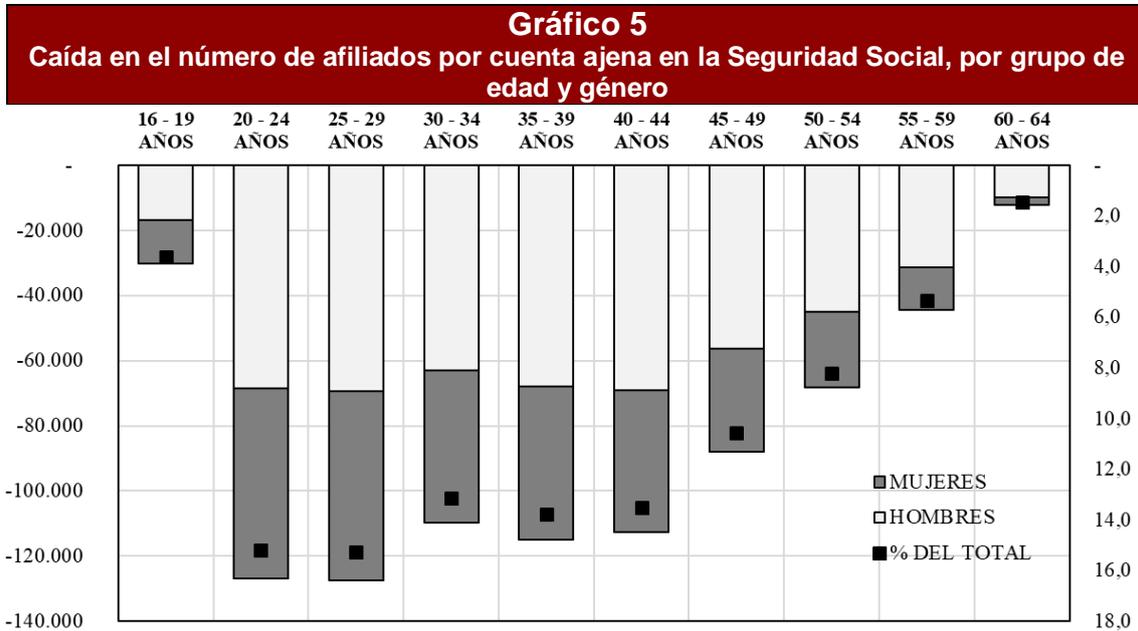
**Gráfico 4**  
**Caída en el número de afiliados por cuenta ajena en la Seguridad Social, por número de trabajadores**



Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

La segunda conclusión es que mientras que la mayoría de empresas desaparecidas eran de tamaño muy pequeño (tenían menos de 10 trabajadores) y eran en su mayoría personas físicas, la mayor parte del empleo destruido se ha producido en empresas de tamaño medio y grande (más de 10 trabajadores).

Si se desagrega este descenso por grupo de edad y género, se observa que las mayores caídas en la afiliación se han producido entre las personas de 20 a 29 años (un tercio de la caída se ha producido en los menores de 30). Mientras que las personas de más de 45 años han visto caer menos su afiliación.



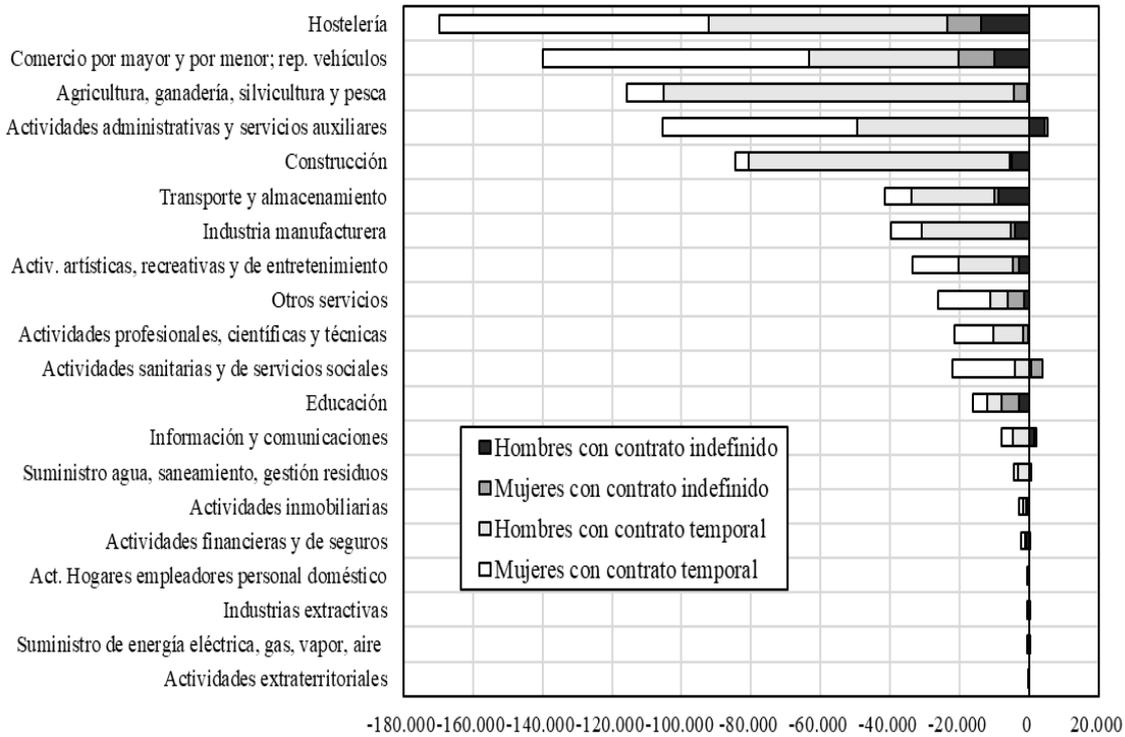
Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

El 60,5% de la caída de la afiliación respecto al mes anterior son hombres, lo cual se debe al distinto impacto sectorial (aunque hay que considerar que no se incluye a las empleadas del hogar en esta estadística, la diferencia parece mantenerse, dada la diferente magnitud de cada una).

Si se analiza la diferencia por sectores, tipo de contrato y género del 31 de marzo respecto al 31 de diciembre (este dato se facilita trimestralmente<sup>1</sup>), se observa que la mayor caída se ha producido en el sector de la hostelería (169 mil afiliados, el 20,6% del total), el comercio minorista y mayorista (17%), la agricultura (14%), las actividades administrativas (12,2%) y la construcción (10,2%).

<sup>1</sup> Incluye por tanto la destrucción de empleo que se ha destruido en marzo más la caída en la afiliación de enero y febrero que normalmente se recupera en el mes de marzo y que en las actuales circunstancias son puestos que se han dejado de crear.

**Gráfico 6**  
**Caída en el número de afiliados por cuenta ajena en la Seguridad Social, por sector, tipo de contrato y género**



Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

Mientras que la destrucción de empleo en la hostelería y el comercio afecta por igual a ambos géneros, en otros sectores como la agricultura la incidencia sobre los hombres es muy superior, causando que la caída de afiliación sea en su superior para estos últimos.

En suma, cinco sectores productivos concentran 3 de 4 puestos perdidos, de estos últimos en su mayoría son contratos temporales y en dos sectores (agricultura y construcción) son mayoritariamente hombres.

Estos datos sectoriales también apuntan a la importancia de los contratos temporales en la destrucción de empleo. De los 825 mil puestos de trabajo (una caída de un 5,8% en la afiliación por cuenta ajena), el 90% tenían contrato temporal y el 43% un contrato parcial.

Combinando ambos criterios, el 95% de la caída de la afiliación se ha producido en personas que tenían un contrato atípico (temporal y/o parcial), mientras que sólo el 5% restante tenía un contrato indefinido a tiempo completo. Asimismo, las tasas de caída de la afiliación por tipo de contrato indican que la destrucción de empleo es más pronunciada en los parciales que los de jornada completa (-4.4% frente al -9.9%), que han caído en mayor medida los temporales que los indefinidos (-0.8% frente al -17%) y dentro de los temporales lo han hecho aún más los que eran a jornada parcial (-21.2%).

**Tabla 1**  
**Variación en el número de afiliados por cuenta ajena en la Seguridad Social, por tipo de contrato y jornada**

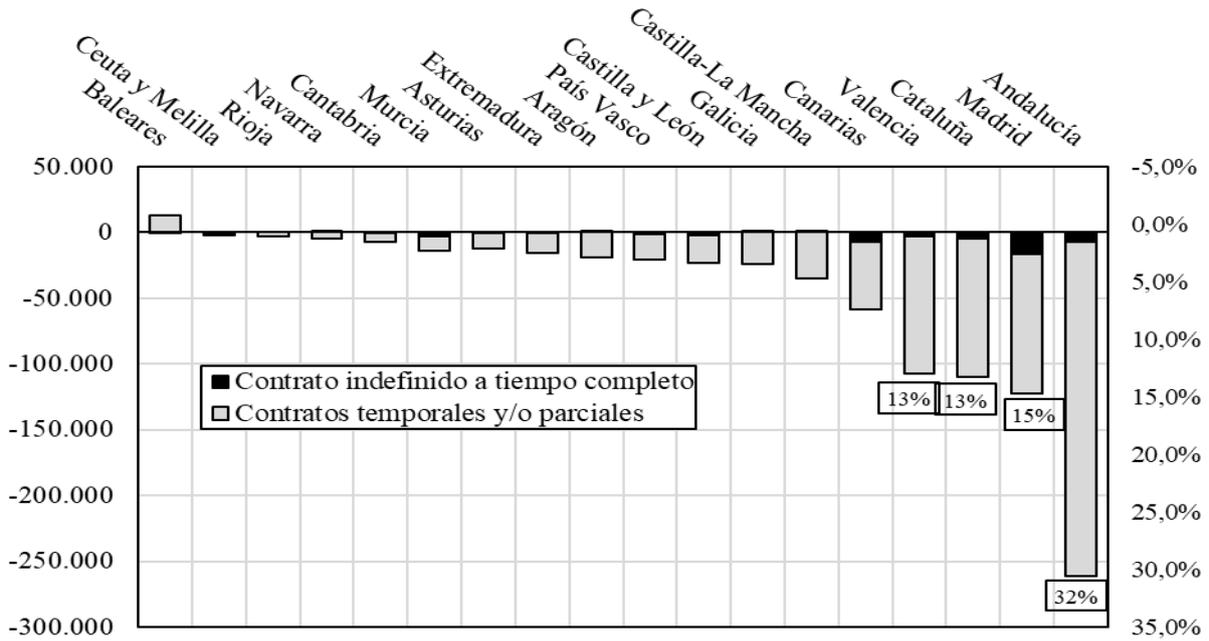
	31 de diciembre de 2019	31 de marzo de 2020	Variación	Peso en la variación	Crecimiento	Contribución
Total	14.207.815	13.382.818	- 824.997	100,00%	-5,8%	-5,8%
Tiempo completo	10.630.373	10.159.976	- 470.397	57,02%	-4,4%	-3,3%
Tiempo parcial	3.577.442	3.222.842	- 354.600	42,98%	-9,9%	-2,5%
Indefinido	9.853.490	9.772.473	- 81.017	9,82%	-0,8%	-0,6%
Tiempo completo	7.777.056	7.732.720	- 44.336	5,37%	-0,6%	-0,3%
Tiempo parcial	2.076.434	2.039.753	- 36.681	4,45%	-1,8%	-0,3%
Temporal	4.354.325	3.610.345	- 743.980	90,18%	-17,1%	-5,2%
Tiempo completo	2.853.317	2.427.256	- 426.061	51,64%	-14,9%	-3,0%
Tiempo parcial	1.501.008	1.183.089	- 317.919	38,54%	-21,2%	-2,2%
Contrato indefinido a tiempo completo	7.777.056	7.732.720	- 44.336	5,37%	-0,6%	-0,3%
Contratos temporales y/o parciales	6.430.759	5.650.098	- 780.661	94,63%	-5,2%	-5,5%

*Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social*

Analizando regionalmente la caída de la afiliación se observa que se ha concentrado en Andalucía (el 32%), Madrid (el 15%), Cataluña (13%) y la Comunitat Valenciana (13%). Es especialmente destacable el caso de Andalucía porque tiene el 15% del empleo total, pero concentra el 32% de la destrucción de puestos de trabajo, especialmente contratos atípicos. Asimismo, Madrid concentra la mayoría de los puestos destruidos con contrato indefinido a tiempo completo.

En definitiva, la práctica totalidad en la caída de la afiliación por cuenta ajena se ha producido en contratos atípicos y de manera destacada en Andalucía. Mientras que la media de destrucción de empleo se sitúa en el 5.8% en esa región es del -11,7% (más del doble de la media nacional).

**Gráfico 7**  
**Caída en el número de afiliados por cuenta ajena en la Seguridad Social, por Comunidades Autónomas, tipo de contrato y jornada**



Fuente: Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

Por último, desde una perspectiva local, la mayor destrucción de empleo se ha producido en Madrid (80 mil afiliados menos) y Barcelona (48 mil). En conjunto las diez ciudades que más empleo han perdido suman el 28% del total. Sin embargo, comparando la proporción sobre el empleo perdido y el porcentaje sobre el total de afiliación que tenían en febrero, se observa que Madrid ha perdido una proporción menor de la que le correspondería por tamaño. Por el contrario, los municipios de Valencia, Sevilla, Málaga o Elche han perdido empleo de manera más que proporcional.

**Gráfico 8**  
**Variación en la afiliación por municipios**



Fuente: Estadística de afiliación a final de mes por municipios

Esto parece indicar que aquellos municipios donde la gestión de la mano de obra presenta algunos elementos idiosincráticos orientadas a la contratación “flexible” para ajustar las condiciones de la producción con menores costes y que se concentra en determinadas ocupaciones (como son los trabajadores asalariados en servicios de restauración), la incidencia de la destrucción de empleo es mayor. Esto no indica que en el resto de municipios no existan estas prácticas, que se encuentran claramente extendidas, sino que la proporción de trabajadores en estas condiciones es relativamente menor.

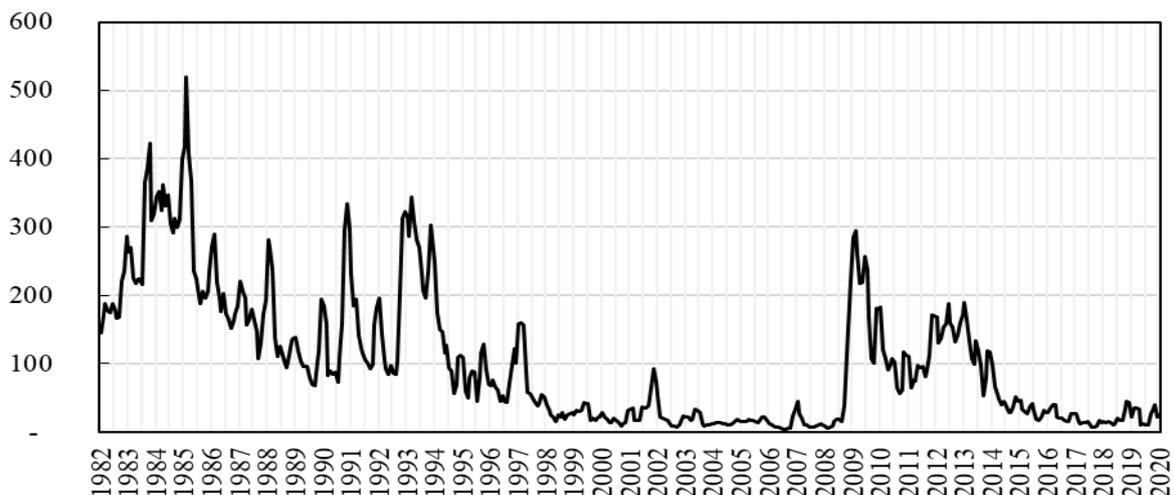
Como conclusión general, en el mes de marzo se ha producido la mayor caída en la afiliación desde que existen registros, los perfiles de esa caída muestran que se ha producido esencialmente por la extinción de contratos atípicos (el 95% del total), mayoritariamente en empresas de tamaño mediano o grande (más de 10 trabajadores), entre los menores de 30 años, en cinco sectores (hostelería, el comercio minorista y mayorista, la agricultura, las actividades administrativas y la construcción) y en cuatro comunidades autónomas (Andalucía, Madrid, Cataluña y la Comunitat Valenciana).

Todo ello indica en la misma dirección, debido a la segmentación existente previamente del mercado de trabajo en España se ha producido una importante caída de la afiliación asalariada a pesar de las facilidades para la suspensión de contratos y reducciones de jornada. En el apartado siguiente se analizan estos últimos.

## 4. LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Por desgracia, la información disponible indica que, dado el elevado número de expedientes de regulación temporal de empleo, los datos son todavía provisionales. Según el Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social (Escrivá, 2020), se esperan tramitar prestaciones por ERTE para 4 millones de trabajadores. Dado que la caída de la afiliación asalariada en el mes anterior era de más de 800 mil personas, esto parece indicar que aproximadamente el 80% de los asalariados que se verán afectados por alguna forma de reducción de sus horas trabajadas (ya sea por extinción o despido, por suspensión o por reducción de jornada) lo serán por la vía de los ERTes.

**Gráfico 9**  
**Trabajadores en ERTE por cada 100 mil afiliados (media trimestral)**



Fuente: Estadística de Regulación de empleo

---

Para poner en contexto el uso de esta medida, desde los años ochenta el uso y cobertura de los ERTEs se ha reducido marcadamente con el paso de los años. Así, mientras que a mediados de los años 80 llegaron a estar afectados 500 de cada 100 mil afiliados a la Seguridad Social, este instrumento fue cayendo en desuso, especialmente durante las etapas de crecimiento económico. Y volvió a utilizarse, aunque con menor intensidad, en la crisis económica del 2008 al 2013.

Aunque se requiere de un estudio más detallado, cabe plantear que esta caída va en paralelo al proceso de liberalización del mercado laboral español. Conforme han ido introduciéndose medidas que incrementaban el poder discrecional de las empresas a la hora de la contratación (la denominada flexibilización laboral) el uso de expedientes de regulación de empleo ha ido reduciéndose.

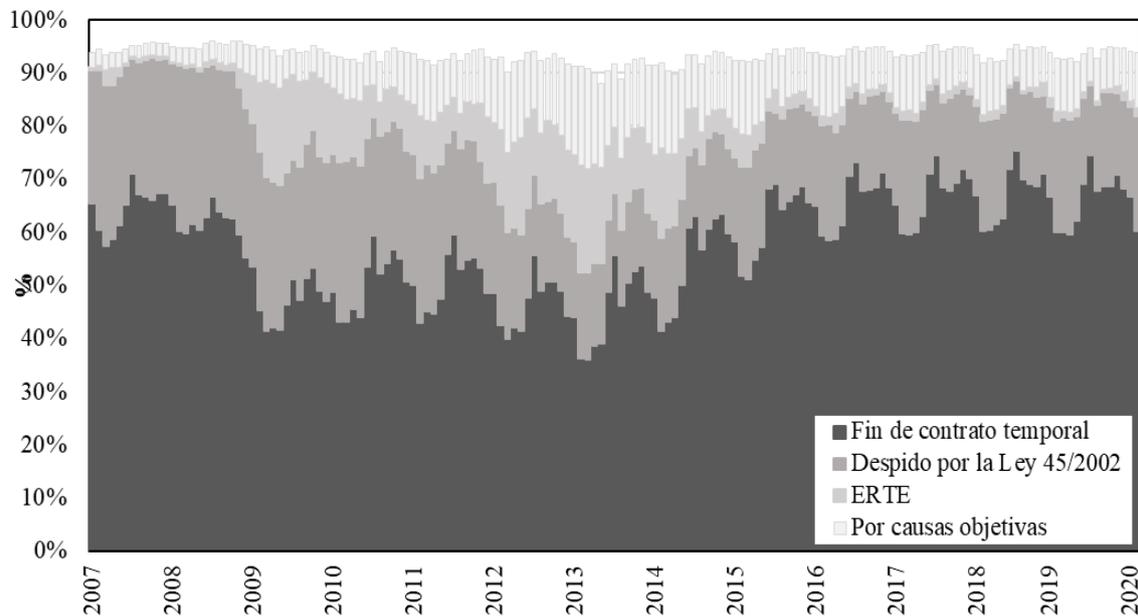
En cualquier caso, si se confirma que 4 millones de trabajadores se encuentran en situación de ERTE entre marzo y abril, esto significará que son 20.748 por cada 100 mil afiliados a la Seguridad Social, comparado con la serie histórica el máximo alcanzado nunca fue de 702 por 100 mil. Esto supone un orden de magnitud de 30 veces más.

Por ello es conveniente preguntarse si los ERTE han sido realmente efectivos a la hora de evitar la destrucción de empleo. Dado que un trabajador en ERTE sigue apareciendo en alta laboral es necesario acudir a otras fuentes. En este sentido, si se analiza la Estadística de Prestaciones por Desempleo, se puede observar que los ERTE fueron una causa de acceso a la prestación contributiva bastante relevante durante los períodos de crisis, aunque claramente minoritaria.

Como muestra el Gráfico 10, el 90% de las personas que acceden a una prestación por desempleo contributiva lo hacen por cuatro vías. De mayor a menor importancia son la finalización de un contrato temporal, el despido laboral de acuerdo a la Ley 45/2002, los ERTEs y el despido por causas objetivas (el resto de vías de acceso son por sentencia del Juzgado de lo Social, acta de conciliación y finalización de periodo de prueba, expediente de regulación de empleo de extinción y otras causas). Como consecuencia de la mayor rotación de los contratos temporales y su enorme importancia en el mercado laboral español, la principal forma de entrada a la prestación contributiva es la extinción de un contrato temporal.

Durante el inicio de la crisis económica del 2008 se produce una caída del acceso por la vía de la finalización del contrato temporal, mientras que aumentaron sensiblemente las derivadas por los ERTEs, llegando a alcanzar hasta el 20% del total. Hay que considerar que existen importantes limitaciones a la hora de acceder a la prestación contributiva por desempleo (que se detallan en el apartado siguiente) por lo que esta estadística no representa el incremento total de desempleo entendido en un sentido más amplio. Sin embargo, tras el periodo de recesión económica los ERTEs perdieron importancia como mecanismo de ajuste, ganando importancia de nuevo las vías de despido.

**Gráfico 10**  
**Altas en la prestación contributiva por desempleo (% del total)**



*Fuente: Estadística de prestaciones por desempleo*

En la reforma laboral del año 2002 (Ley 45/2002) se establece que la empresa que ha despedido a un trabajador ya no tiene que abonar los llamados salarios de tramitación (los salarios derivados del tiempo que se tarda en alcanzar una sentencia que declare el despido nulo o improcedente) si en las 48 horas posteriores al despido la empresa reconoce que es improcedente y abona la indemnización correspondiente al trabajador despedido. Es por esto que a esta reforma se la conoce como del despido libre, ya que la compañía puede despedir de manera improcedente y a menor coste (monetario y de proceso) que antes (Sola, et al. 2013). Hasta el año 2009 esta vía suponía el 30% del acceso a la prestación, mientras que el 60% restante se debía a la finalización de contrato temporal.

Es en este punto en que tanto la reforma de 2010 (real decreto ley 10/2010) como la de 2012 (real decreto ley 3/2012) relajan las exigencias para alegar que la empresa se encuentra en una situación económica negativa (Herrero, Cárdenas & López-Gallego, 2020). Aunque el coste del despido procedente no varía (20 días por año trabajado), se amplían los supuestos. De esta forma, si existe disminución del nivel de ventas o ingresos durante tres trimestres consecutivos, se puede recurrir al despido procedente como mecanismo de ajuste y además reduce los trámites administrativos para efectuarlo. Adicionalmente, el coste del despido improcedente se reduce a los 33 días por año trabajado (previamente eran 45 días) con un máximo de 24 mensualidades (frente a 42 meses).

Como se puede ver, las dos reformas se han complementado mutuamente, mientras que la del 2002 facilitaba el despido improcedente la del 2012 facilitaba el despido procedente y abarataba el improcedente. Así, estas dos vías se han terminado imponiendo como las formas de acceso más habituales: un 20% se debe a la ley del 45/2002 y un 10% a las causas objetivas de la ley 3/2012.

En este contexto, una caída drástica de la actividad como la producida por la emergencia sanitaria previsiblemente habría provocado un enorme incremento de los despidos por causas objetivas y la extinción de los contratos temporales. De confirmarse que el 80% de la destrucción de empleo

---

asalariado ha sido por ERTE, implicaría un cambio fundamental respecto al 20% que (en el mejor de los casos) supusieron en la anterior crisis. A pesar de ello, es necesario analizar la capacidad del sistema de protección al desempleo para atender al resto de casos que no están cubiertos por ERTE.

## 5. LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

La protección frente al desempleo ha sido, sin duda, uno de los ámbitos más importantes de la acción protectora de la Seguridad Social como pilar del Estado de Bienestar (unos 2 millones de personas se encontraban en febrero de 2020 percibiendo alguna prestación por desempleo); que además ha cobrado una mayor importancia teniendo en cuenta la elevada inestabilidad laboral (con frecuentes entradas y salidas de la ocupación y el desempleo) junto con el efecto que la actual crisis económica va a tener sobre el drástico incremento del paro.

Como es bien sabido el sistema se estructura en dos niveles: las prestaciones contributivas (basadas en las cotizaciones de los seis años previos a entrar en desempleo) y el nivel no contributivo o asistencial al que se tiene acceso cuando no se cumplen los requisitos para el contributivo y no se tienen ingresos superiores al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), junto con otros requisitos particulares de cada modalidad de subsidio. Entre estos últimos se encuentran distintos tipos, como el subsidio por desempleo (incluyendo distintas versiones como el extraordinario, mayores de 45, mayores de 50 años, etc...), el subsidio agrario y la renta agraria, la renta activa de inserción (RAI) y el programa de activación para el empleo (PAE). Sin embargo, a pesar del elevado número de programas, su situación actual dista mucho de garantizar una adecuada suficiencia y cobertura en las prestaciones a las personas en situación de desempleo.

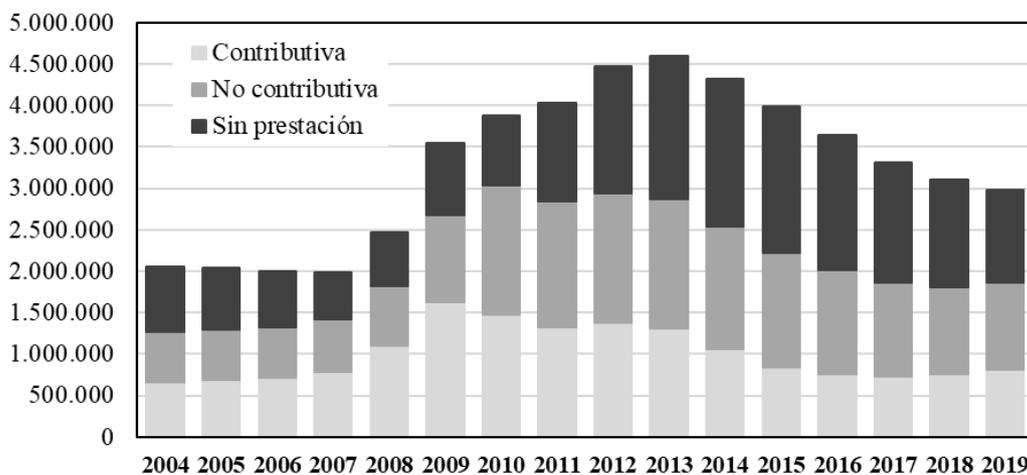
La caída en la suficiencia de ingresos se encuentra en la reforma del año 2012, cuando se redujeron las cantidades a percibir en las prestaciones contributivas en 10 puntos porcentuales, de tal forma que a partir de los 6 meses de situación de desempleo sólo se recibe el 50% de la base reguladora. A esto hay que sumar que se fijan en referencia al IPREM tanto las cuantías máximas (entre 175% y el 225% en función del número de hijos/as) y mínimas (el 80%) de la prestación por desempleo contributiva, como la cuantía de los subsidios no contributivos y los extraordinarios (el 80%). Como el IPREM ha estado congelado durante años, se ha producido una pérdida del poder adquisitivo del 10% como consecuencia del aumento del IPC. Asimismo, en la reforma del 2012 eliminó la reducción del 35% en la cotización de las personas desempleadas a la Seguridad Social. Todo ello significa que las prestaciones y subsidios por desempleo implican hoy en día una menor capacidad de compra y además son aún menores porque, a pesar de estar en desempleo, las personas afectadas han de cotizar íntegramente a la Seguridad Social.

La caída en la cobertura de las prestaciones se debe a varios cambios significativos. En primer lugar, al inicio de la pasada crisis económica (2009) se creó el programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI), que se trataba de una ayuda económica de carácter extraordinario cuando se habían agotado las prestaciones por desempleo, se carecieran de rentas y se participara en un itinerario de inserción laboral. Este programa llegó a dar cobertura a casi 250 mil personas en 2010 pero decayó rápidamente y sólo fue sustituido parcialmente por la RAI y el PAE, que tienen unas condiciones más estrictas y se deniegan en mayor medida (en 2018 el 27% de las solicitudes del PAE se denegaron).

De esta forma han ido reduciéndose progresivamente los beneficiarios de las prestaciones no contributivas. En total, de los 4.8 millones de personas registradas en situación de desempleo en el año

2013 sólo el 62%<sup>2</sup> tienen algún tipo de ingresos por desempleo (lo que significa que 2 millones no los recibieron), de ellos más de la mitad lo hicieron mediante subsidios no contributivos. Esta bajísima protección se debe a que mientras que entre el año 2010 y el 2013 el número de personas en paro se incrementó en 783 mil, el número de prestaciones se redujo en 177 mil. En otras palabras, en estos años se incrementó en un millón el número de personas en desempleo que no reciben prestación. Estos datos ilustran la incapacidad del sistema para dar respuesta al incremento del paro derivado de la crisis económica, especialmente al de larga duración. La situación ha mejorado ligeramente desde el 2014 pero seguía habiendo 1,1 millones sin cobertura frente al desempleo a finales de 2019. Es de esperar que esta cifra se incremente aún más tras la actual emergencia sanitaria.

**Gráfico 11**  
**Personas en desempleo, por situación**



Fuente: Estadística de Prestaciones por Desempleo

En este sentido, no se debe olvidar que dentro de la acción protectora de la Seguridad Social se encuentran las acciones específicas de formación perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable y, pervirtiendo su orientación como derecho por una de fiscalización, ha existido una tendencia a condicionar la percepción de las prestaciones a las políticas activas de empleo (PAE). Como resultado, el sistema de protección al desempleo se ha debilitado, al establecer un creciente número de requisitos. En realidad, la protección y las PAE son complementarias, pues tienen objetivos e instrumentos diferenciados, por lo que no deben contraponerse (un tópico habitual) ni utilizarse estas últimas con carácter punitivo para retirar prestaciones.

Es habitual señalar que durante años las PAE han estado muy enfocadas en acciones de escasa o nula eficacia, como son la bonificación a la contratación, mientras que se han limitado o reducido significativamente los recursos a aquellas medidas con mayor utilidad. En concreto, se requieren más recursos en la introducción de itinerarios integrales de activación personalizados (basados en un

<sup>2</sup> La tasa de cobertura del desempleo se define como el cociente entre el total de beneficiarios de prestaciones por desempleo (incluidos los beneficiarios del subsidio eventual agrario) y el paro registrado total menos los parados sin empleo anterior más los beneficiarios del subsidio eventual agrario.

---

sistema de información integrado que permita el perfilado de los participantes y ofrecer los mejores recursos) y que combinen las distintas PAE (orientación, formación, creación directa y/o apoyo al empleo autónomo). Lejos del carácter punitivo que en muchos casos han tenido, tiene que enfatizarse su papel como derecho de las personas desempleadas y no tan sólo como una obligación.

Finalmente, hay que tener en cuenta que los problemas anteriores no se derivaban de una falta de ingresos. De acuerdo al Informe Anual del SEPE del 2019, por un lado, las cotizaciones por desempleo (unos 21.1 mil millones de ingresos) son hoy en día mayores que todas las prestaciones y subsidios por desempleo (unos 17.2 mil millones de gasto), por lo que en esa partida existe superávit (casi 4 mil millones de euros). Por otro lado, conviene recordar que en 2006 y 2008 se reduce del tipo de cotización empresarial por desempleo del 6% al 5.5%, lo que ha reducido los ingresos. Por tanto, se podrían recuperar los tipos anteriores e incrementar los tipos a las figuras de contratación atípica (con el doble objetivo de incrementar la recaudación y reducir el peso de esos contratos). Asimismo, existen acciones del SEPE que podrían financiarse por impuestos y no por contribuciones sociales.

Los objetivos que el sistema deberá cumplir en los próximos años son los siguientes:

- 1) ofrecer una red de seguridad para los/as trabajadores/as, contribuyendo así a su protección contra la pobreza;
- 2) actuar como un estabilizador automático evitando agravar las crisis económicas;
- 3) permitir a las personas desempleadas dedicar tiempo a encontrar un empleo que se corresponda con sus capacidades y expectativas mediante la orientación, la formación y programas específicos.

## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA ECONÓMICA

Que la emergencia sanitaria iba a golpear con dureza el mercado laboral era un hecho incontestable. Como respuesta a la misma, se han articulado en España una serie de políticas económicas. La política monetaria ha consistido en incrementar la liquidez del sistema monetario, así como la adquisición de bonos públicos (en este sentido parece haberse aprendido de los errores cometidos en la crisis iniciada en 2008), que han sido complementadas por la política fiscal mediante avales y créditos. Esto es importante ya que las restricciones de liquidez pueden llevar a impagos y de ahí problemas de solvencia pudiendo implicar incluso quiebras, haciendo que un shock transitorio se vuelva irreversible por la vía de la histéresis. La evidencia hasta el momento muestra que el volumen de empresas que han desaparecido son de pequeño tamaño, lo que indica sus problemas de acceso a la financiación.

Las instituciones europeas han anunciado un mecanismo de financiación extraordinario de las prestaciones por suspensión temporal de empleo con objeto de evitar los despidos. En concreto, en materia laboral se ha optado por proteger el empleo por cuenta ajena mediante suspensiones y reducciones de jornada y el empleo por cuenta propia con un cese temporal de la actividad. Como la estructura del mercado laboral estaba muy fragmentada se han aprobado prestaciones y subsidios extraordinarios.

Esta política está enfocada en evitar los despidos que se puedan producir como consecuencia de la caída de la actividad económica. Respecto al coste de las medidas, hay que considerar que la disyuntiva no es incrementar o no incrementar el gasto en prestaciones por desempleo. Sino intentar evitar los despidos ahora para no tener un rápido incremento del desempleo que eleve aún más el gasto en los próximos meses. Las mejores condiciones en los ERTes parecen haber ayudado a conseguir esto

---

último, sirviendo además como "estabilizador automático" en la medida que se mantengan los ingresos de los hogares cuando se levanten las restricciones de movilidad.

La importancia del uso de ERTEs como mecanismo de ajuste temporal del empleo ante cambios en la actividad ha ido perdiendo importancia con el tiempo, a pesar de ello no fueron en absoluto intrascendentes en la última crisis económica, ya que el 20% de las altas en las prestaciones por desempleo lo fueron por esta vía. Los datos preliminares apuntan a que en este caso podrían ser el 80% pero a una escala sin precedentes: hasta 4 millones de personas afectadas por ERTE.

El cambio en la orientación de la política laboral es de 180 grados: mientras que las anteriores reformas laborales iban orientadas a incrementar el poder discrecional de las empresas en la organización del trabajo (Muñoz de Bustillo y Esteve, 2017), ante esta crisis se han limitado sensiblemente las posibilidades del despido (prohibiendo el despido por causa objetiva) y facilitando la adopción de expedientes de suspensión o reducción de jornada. Lo cual refleja una apuesta por una solución pactada entre empresas y trabajadores, aunque asumiendo el mayor coste el Estado (que abona el 70% de la base reguladora y exonera del pago de la cotización patronal), seguido por los trabajadores (que pierden una parte proporcional de su salario) y finalmente las empresas (que asumen el coste de gestión y otros complementos pactados en la negociación colectiva).

Sin embargo, estas medidas no han conseguido evitar la destrucción del empleo por completo. En el mes de marzo se ha producido la mayor caída en la afiliación desde que existen registros. Los perfiles de esa caída muestran que se ha producido esencialmente por la extinción de contratos atípicos (el 95% del total), mayoritariamente en empresas de tamaño mediano o grande (más de 10 trabajadores), entre los menores de 30 años, en cinco sectores (hostelería, el comercio minorista y mayorista, la agricultura, las actividades administrativas y la construcción) y en cuatro comunidades autónomas (Andalucía, Madrid, Cataluña y la Comunitat Valenciana). La especialización productiva parece ser de nuevo un elemento clave para entender la evolución del mercado laboral, como en la anterior crisis económica (Buendía, 2018), aunque en este caso debido a la exposición de estos sectores a las medidas de control sanitario.

Respecto a las bajas, en el mes de marzo de 2020 causaron baja en la afiliación de la Seguridad Social 2,1 millones de relaciones laborales, en concreto entre el 11 y el 31 lo hicieron 1,5 millones. Este volumen es superior al habitual (en marzo de 2019 se produjeron 1.9 millones) pero el principal problema es que el volumen de altas cayó drásticamente, reduciendo la reincorporación rápida de esos trabajadores. A pesar de que los datos de altas en desempleo no reflejan adecuadamente la situación, dado que parece que la destrucción de empleo se ha centrado entre mediados de marzo y mediados de abril, ya muestran una variación de desempleo de 300 mil personas respecto al mes anterior.

En esta situación es necesaria nueva orientación de la acción protectora de la Seguridad Social para atender a las consecuencias de la emergencia sanitaria en el siguiente sentido.

En primer lugar, urge la ampliación de la cobertura. Es evidente que el estado actual del sistema de protección responde a sucesivos cambios que han ido dando soluciones parciales y circunstanciales, al tener casi todos los nuevos programas carácter extraordinario. Esto es consecuencia directa de los límites en la duración del nivel no contributivo, ya que cada prestación tiene distintas duraciones que suelen estar en un máximo de entre 6 meses hasta 30 (en situaciones excepcionales). Por ello, es necesario unificar todas las prestaciones no contributivas en un único subsidio: 1) ampliando sus umbrales de acceso, a modo de ejemplo, podría fijarse como perceptores a aquellos que se encuentren en situación de desempleo (total o parcial), no puedan acceder a la prestación contributiva y tengan ingresos por debajo del SMI; 2) incrementando su duración mínima (al menos igual a la duración máxima de la prestación contributiva) y ampliándose sucesivamente su con distintas modalidades en función de

---

la edad, llegando a ser duración indeterminada (por ejemplo, a partir de los 52 años). Por último, conviene unificar la renta agraria y el subsidio agrario permitiendo que todas las jornadas contabilicen para su percepción (independientemente de su origen). Con todo esto se garantizaría que los casi 1.5 millones de personas desempleadas que previsiblemente no lo perciben tengan acceso al subsidio.

En segundo lugar, la reorientación de las PAE. Aunque son competencia autonómica, el plan anual de política de empleo debería establecer criterios específicos para la creación de los itinerarios, pero también incrementar significativamente los fondos para orientadores y formadores puesto que son los que tienen que aplicar realmente las medidas. Asimismo, es fundamental que las PAE recuperen su labor como acción protectora y no como instrumento de exclusión de prestaciones y subsidios. En consecuencia, deberían tenerse en cuenta todos los efectos (en el plano social, de integración, sanitario, etc...) sobre las personas desempleadas, especialmente en las de larga duración, y no sólo su impacto sobre la empleabilidad.

En tercer lugar, la situación de los jóvenes es especialmente vulnerable. Como se ha señalado previamente, la incidencia en la caída de la afiliación es muy marcada entre los menores de 30 años. Los jóvenes están prácticamente excluidos del sistema de protección puesto que la duración de los contratos es tan corta que impiden conseguir los requisitos de acceso a la prestación contributiva y las no contributivas están más enfocadas en otros colectivos. A modo de ejemplo, a fecha de diciembre de 2019 de los 2 millones de beneficiarios sólo 78 mil personas tienen menos de 25 años. Por tanto, sería conveniente reducir a la mitad el requisito de cotización en el acceso a la prestación contributiva para menores de 30 años.

En cuarto lugar, es evidente que dada la crisis sanitaria es necesario reforzar la protección familiar y atención a la dependencia; con objeto de garantizar la igualdad deberían ampliarse: 1) los permisos de maternidad y paternidad para que sean iguales e intransferibles, 2) incrementar la prestación por menor a cargo para luchar contra la pobreza infantil y 3) ampliar significativamente la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave para que cubra más allá de los 18 años en los casos de discapacidad (igual que la prestación por menor) y que sea compatible para ambos progenitores (para evitar la feminización de los cuidados).

Por último, la red de protección social no puede estar exclusivamente basada en la participación en el mercado laboral. Dado que el subsidio de desempleo por su propia naturaleza no puede cubrir todos los casos es necesaria una prestación de último recurso que garantice la suficiencia de ingresos en cualquier situación y sea así una medida eficaz contra la pobreza y la exclusión social.

En conclusión, es necesario que ante esta crisis se adapte todo el sistema de protección por desempleo en sus niveles contributivos y no contributivos, ampliando su cobertura, simplificando los subsidios, combinándolo con servicios de empleo útiles para las personas desempleadas e incorporando una prestación de última instancia que suponga una auténtica red de seguridad para todas las personas, complementada con acciones específicas sobre la protección de la infancia y la atención a la dependencia.

---

## 7. REFERENCIAS

- Buendía, L. (2018). A perfect storm in a sunny economy: a political economy approach to the crisis in Spain. *Socio-Economic Review*, <https://doi.org/10.1093/ser/mwy021>
- Escrivá, J. L. (2020). Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Congreso de los Diputados.
- Eurofound (2019). *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- García-Serrano, C. and Malo, M. A. (2013). *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country Case Study on labor Market Segmentation*. Employment Working Paper No. 143. ILO.
- Herrero, D., Cárdenas, L. & López-Gallego, J. (2020). ¿Conduce la flexibilización a menor desempleo? Un análisis empírico del mercado laboral español. *Revista Internacional del Trabajo*, <https://doi.org/10.1111/ilrs.12146>
- International Labour Organisation (ILO) (2020). *COVID-19 and world of work impacts and responses*. International Labour Organisation publications.
- Muñoz de Bustillo, R., y Esteve, F. (2017). The neverending story: Labour market deregulation and the performance of the Spanish labour market, en Piasna, A., y Myant, M. (coords.): *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), págs. 61-80.
- Sola, J., Alonso, L. E., Fernández, C. J. & Ibáñez, R. (2013). The Expansion of Temporary Employment in Spain (1984-2010): Neither Socially Fair nor Economically Productive. En M. Koch y M. Fritz (eds.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. Londres: Palgrave Macmillan.