

El desempleo por inconsistencia temporal de objetivos

El artículo expone la inexcusable necesidad de abordar el **problema del desempleo** –muy por encima de la media europea y que afecta principalmente a los jóvenes–, con la adecuación de nuestro **mercado laboral** a las nuevas **transformaciones tecnológicas y digitales**, y la articulación de **reformas estructurales** que solucionen sus principales déficits: **dualidad del mercado**, **cualificación de la mano de obra**, **rigideces normativas**, **empleabilidad** y **formación continua** de los trabajadores, y tamaño y **productividad de las empresas**.

ANA CRISTINA MINGORANCE ARNÁIZ

Universidad CEU San Pablo

MIGUEL MARÍN CÓZAR

Socio director de Análisis Económico Integral



INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo español ha experimentado una profunda transformación durante las últimas décadas, lo que ha permitido un notable aumento de las tasas de empleo, una significativa reducción de las diferencias de género en el entorno laboral, e importantes

mejoras en materia de derechos y condiciones de trabajo.

Sin embargo, el mercado laboral sigue adolecido de importantes debilidades estructurales que limitan nuestra capacidad de creación de empleo y nos impiden converger con

nuestros homólogos europeos en los principales indicadores laborales. El mercado de trabajo es manifiestamente ineficiente y rígido en muchos aspectos, e incapaz de dar trabajo a todos los que lo desean, como consecuencia, fundamentalmente, de un diseño normativo e institucional que no genera los incentivos necesarios tanto para los que trabajan como para los que emplean.

Los elevados niveles de temporalidad y desempleo, y la violencia con que el mercado de trabajo en España reacciona a los cambios de ciclo, son deficiencias estructurales que mantenemos desde hace décadas y que se hacen particularmente evidentes en contextos de crisis, en los que registramos caídas muy acentuadas de empleo concentradas en los trabajos de peor calidad. La actual crisis no ha sido distinta. La declaración del estado de alarma, en marzo de 2020, desató un episodio de rápida e intensa destrucción de empleo que se tradujo en un repunte del paro sin precedentes, y que afectó especialmente a los trabajadores temporales y jóvenes. Si bien, la articulación y el uso intensivo de mecanismos como los ERTE han evitado la destrucción de más de tres millones de puestos de trabajo.

A estos retos pendientes se añade la necesidad de abordar las grandes “megatendencias” en marcha: la digitalización y el progresivo envejecimiento de la población, que ya

El mercado de trabajo es manifiestamente ineficiente y rígido, e incapaz de dar trabajo a todos los que lo desean. Su diseño normativo e institucional no genera los incentivos necesarios ni para los que trabajan ni para los que emplean

están teniendo un impacto en la estructura y la composición del empleo. Se estima que la automatización pone en peligro uno de cada siete empleos, y al mismo tiempo permitirá la creación de 133 millones de trabajos nuevos en 2022 (Randstad Research, 2021). Por su parte, el cambio demográfico supondrá la pérdida de 3,7 millones de potenciales trabajadores para el año 2050 (Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia, 2021).

El presente artículo se inscribe en este contexto y se centra en la problemática del desempleo, tratando de aportar una visión sintética sobre su evolución desde una perspectiva comparada y sus principales rasgos definitorios. También revisa sus principales determinantes y aporta una serie de recomendaciones sobre posibles reformas orientadas a corregir este desequilibrio.

TABLA 1.
Tasa media de paro en la UE-15 (1961-2020)

País	Tasa media de paro
Bélgica	6,59%
Dinamarca	5,11%
Alemania	5,54%
Irlanda	9,23%
Grecia	9,47%
España	12,85%
Francia	7,29%
Italia	8,27%
Luxemburgo	2,76%
Países Bajos	4,84%
Austria	3,40%
Portugal	6,64%
Finlandia	6,56%
Suecia	5,20%
Reino Unido	5,80%
UE-15	7,04%

Fuente: Comisión Europea (2021)

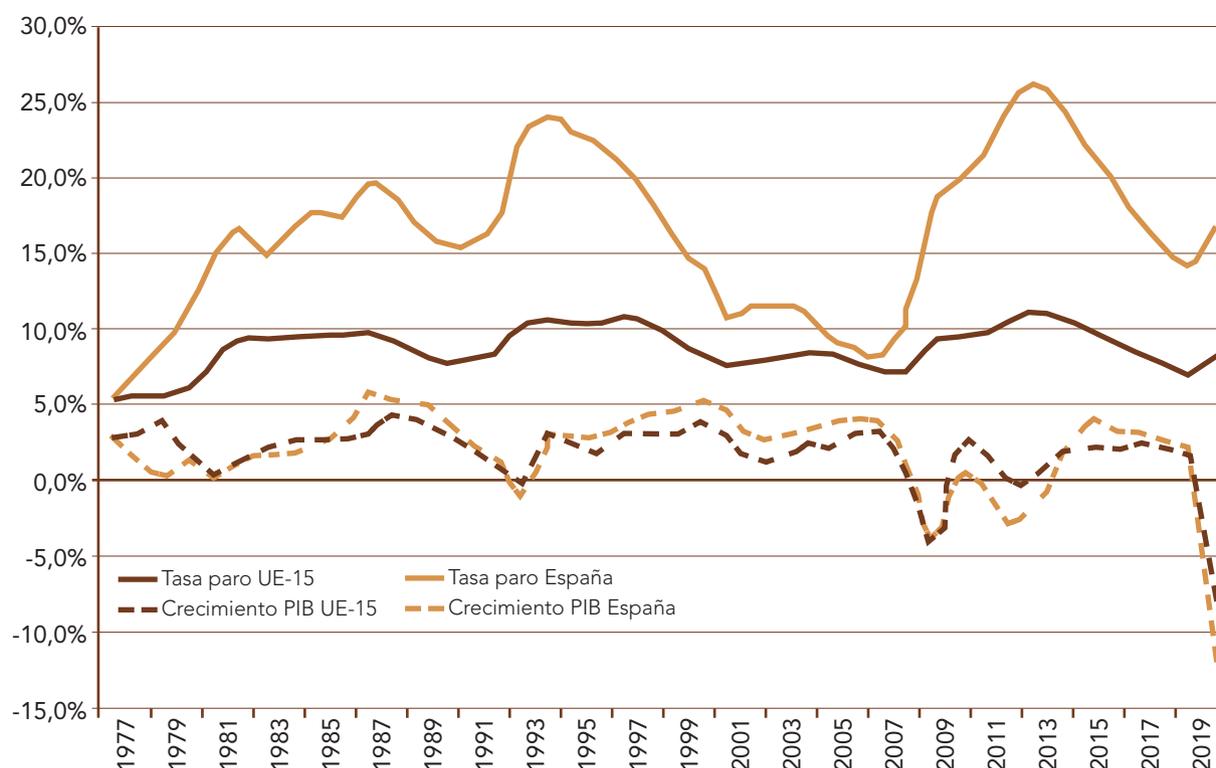
LAS CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

España tiene un problema de paro estructural evidente a la luz de los datos contenidos en la Tabla 1: durante las últimas seis décadas, nuestra tasa media de paro se ha situado en el 12,85%, casi seis puntos por encima de la media de los quince países más avanzados de la UE (UE-15), muy lejos de las cifras registradas por países como Alemania (5,54%) o Reino Unido (5,8%) e incluso de las de otros “sospechosos habituales” como Italia (8,27%) o Grecia (9,47%).

Otra característica del desempleo en España es la intensidad con la que acusan los cambios de ciclo económico (Gráfico 1), de forma que, en episodios recesivos, nuestra tasa de paro siempre se ha disparado, corrigiéndose en épocas de expansión, aunque con una notable rigidez a la baja, y manteniéndose permanentemente en niveles relativamente altos. A la postre, esta dinámica de violentas reacciones al cambio de ciclo económico tiene graves consecuencias para la sociedad, pues constituye la principal fuente de incremento de los niveles de desigualdad de rentas.

GRÁFICO 1.

Evolución de la tasa de paro con respecto al crecimiento del PIB real en España y la UE-15 (1977-2020)



Fuente: Comisión Europea (2021)

Entre los países de la UE-15, solo Irlanda presenta una combinación de desempleo similar a la española, si bien sus niveles son siempre más bajos. Otros países, como Grecia o Portugal, vieron crecer su desempleo durante la llamada Gran Recesión, pero a lo largo de la historia han mantenido tasas de paro relativamente moderadas. El caso contrario lo observamos en Finlandia, cuya tasa de paro creció en la década de los 90 para pasar a estabilizarse, en niveles del 8% aproximadamente, en el siglo XXI.

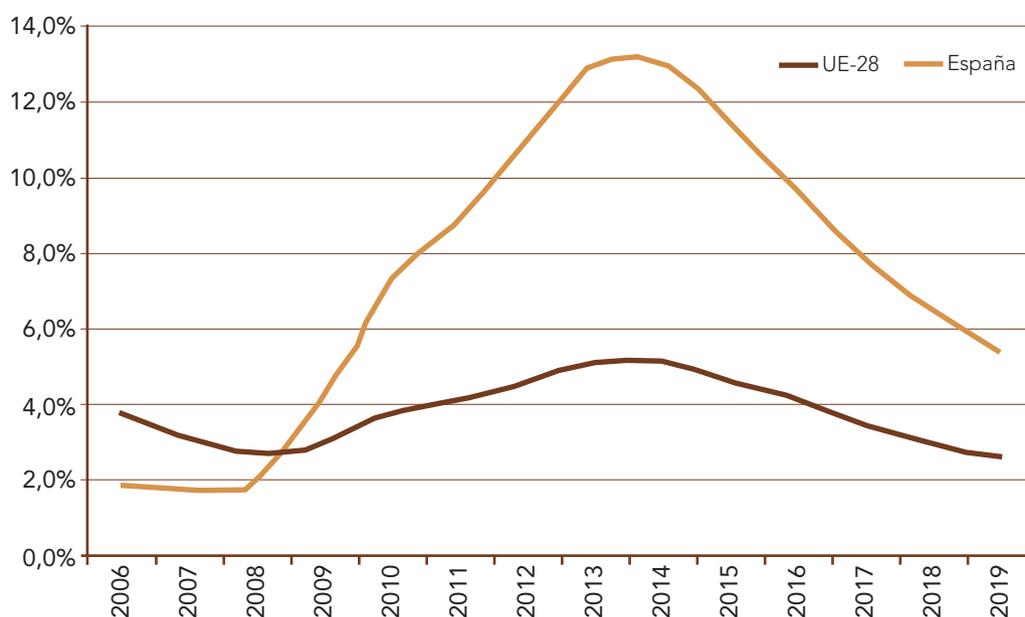
Otro rasgo distintivo del desempleo español es su duración. En efecto, el paro de larga duración, aquel que se prolonga por encima de los doce meses, es especialmente elevado en las recesiones y se manifiesta en niveles

muy altos en comparación con el resto de los países del universo europeo (Gráfico 2). Generalmente, los más afectados por el paro de larga duración son los trabajadores con menor nivel de estudios y sus consecuencias son muy serias. Permanecer en paro durante un período prolongado de tiempo reduce drásticamente las probabilidades de abandonar el desempleo y daña la empleabilidad de los trabajadores, lo que comporta un riesgo evidente de exclusión social y económica (De la Fuente, 2016).

Durante las últimas seis décadas, nuestra tasa media de paro se ha situado en el 12,85%, casi seis puntos por encima de la media de los quince países más avanzados de la UE, lejos de Alemania (5,54%), Reino Unido (5,8%), Italia (8,27%) o Grecia (9,47%)

GRÁFICO 2.

Tasa de paro de larga duración en España y la UE (% sobre la población activa)



Fuente: Eurostat (2021)

TABLA 2.

Distribución de la población, tasas de paro y contribuciones a la variación del empleo en España en función del nivel educativo de la población (datos de 2020)

	Educación primaria y secundaria básica	Educación secundaria superior	Educación terciaria
Tasa de paro			
15-24 años	47,70%	35,90%	29,00%
25-39 años	24,60%	17,90%	13,20%
40-59 años	18,20%	12,70%	7,30%
60-64 años	17,10%	11,90%	6,70%
15-64 años	21,30%	14,60%	8,80%
Contribución a la creación de empleo población 25-64 años			
1992-1993	-2,99%	0,29%	1,29%
1994-2007	0,58%	1,48%	2,32%
2008-2013	-1,94%	-0,51%	0,38%
2014-2019	0,23%	0,57%	1,42%
2020	-2,28%	-0,45%	0,28%

Fuente: INE (2021)

Por último, el desempleo en España se distribuye de forma muy desigual entre los distintos grupos de población y niveles educativos. Según se observa en la Tabla 2, los más jóvenes son los que sufren tasas de paro más elevadas, y también los que se ven más afectados por los episodios de destrucción masiva de empleo que se dan en épocas de crisis. A medida que la edad de la población aumenta, se reduce la tasa de paro y, aunque esto es así para todos los niveles educativos, lo cierto es que mientras que la población con formación universitaria alcanza

Los más jóvenes son los que sufren tasas de paro más elevadas, y también los que se ven más afectados por los episodios de destrucción masiva de empleo que se dan en épocas de crisis

una situación que podría considerarse de pleno empleo, la que carece de estudios sigue teniendo tasas de paro en torno al 20%.

En comparación con el universo de países europeos, los jóvenes españoles son los que registran tasas de paro más elevadas (28,3% en 2020, frente al 12,5% de media de la Unión Europea, según datos de Eurostat), lo que tiene importantes consecuencias en su ciclo vital, pues condiciona decisiones relevantes relacionadas con la emancipación, la formación de nuevos hogares o la paternidad (Banco de España, 2020).

LAS CAUSAS DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

Una de las causas que subyacen al problema del elevado paro estructural en España es la dualidad de nuestra economía, que se pro-

yecta sobre los trabajadores, las empresas, los sectores productivos y también el sistema educativo.

En primer lugar, los trabajadores en España están segmentados en dos clases: unos protegidos, que disfrutaban de contratos indefinidos con elevadas indemnizaciones por despido, y otros menos protegidos, con contratos temporales, duración definida de los contratos e indemnizaciones menores. A este segundo grupo pertenecen los colectivos de trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral, como los jóvenes y los trabajadores con menores niveles de cualificación. Estos trabajadores tienen menos oportunidades de formación en el empleo, menor capacidad de negociación en materia de salarios y condiciones laborales, y más probabilidades de ser expulsados rápidamente del mercado de trabajo cuando vienen mal dadas, lo que hace que concentren el grueso de las pérdidas de renta que se producen en épocas de crisis, incidiendo directamente en los niveles de desigualdad que sufre la sociedad.

En segundo lugar, tenemos una distribución de empresas bipolar que se asemeja más a la de

las economías en desarrollo que a la de nuestros principales socios de referencia. Nuestro tejido empresarial está dominado por empresas pequeñas (Tabla 3) y en general poco eficientes, que mayoritariamente, y por las actividades en que se centran, generan empleo temporal de escaso valor añadido. Además, por su mayor vulnerabilidad y dificultad de acceso a la financiación, en comparación con las empresas de mayor dimensión, recurren a los ajustes vía despido en períodos de crisis. Estas empresas tienen más dificultades para internacionalizar sus servicios y competir globalmente, y apenas son capaces de abordar transformaciones como la digitalización. Las empresas grandes, que concentran los avances tecnológicos, internacionalizan sus servicios y compiten globalmente, apenas tienen representación en nuestro tejido productivo. El reducido tamaño empresarial en España tiene que ver con la regulación del mercado laboral y las normas fis-

El hecho de que una parte importante de la población en edad de trabajar carezca de cualificaciones adecuadas nos aboca a un elevado nivel de desempleo de forma permanente

TABLA 3.
Distribución de las empresas en España según tamaño y sector
(datos de 2018)

	Microempresas	Pequeñas	Medianas	Grandes
Industria	84,10%	12,86%	2,51%	0,52%
Construcción	94,91%	4,65%	0,40%	0,04%
Servicios	95,21%	4,22%	0,46%	0,11%
Total	94,34%	4,92%	0,61%	0,13%

Fuente: OECD (2021)

TABLA 4.

Peso de los subsectores según desarrollo tecnológico o nivel de conocimientos en el total del sector

	Producción		Empleo	
	2008	2011	2008	2011
Industria manufacturera				
Baja tecnología	33,13%	33,83%	41,04%	40,97%
Media baja tecnología	34,06%	31,29%	31,30%	26,96%
Media alta tecnología	28,63%	31,01%	23,56%	27,45%
Alta tecnología	4,19%	3,87%	4,11%	4,62%
Servicios				
Servicios intensivos en conocimientos	46,28%	44,58%	45,35%	47,45%
Servicios intensivos en bajo conocimiento	53,72%	55,42%	54,65%	52,55%

Fuente: INE (2021)

cales (Sebastián y Serrano, 2012), y también con el capital humano de los ocupados y la calidad de la gestión empresarial (Arribas y Salas, 2014).

En tercer lugar, existe una notable brecha entre el sector de los servicios y aquellos otros sectores manufactureros y con un mayor componente digital. El primero es muy dependiente del ciclo económico y estacional, emplea generalmente a trabajadores con bajos niveles de cualificación mediante contratos temporales, y está dominado por actividades intensivas en bajo conocimiento (Tabla 4). Por su parte, la industria con alto contenido tecnológico es casi inexistente en la economía española, tanto en términos de producción como de empleo, según se recoge en la misma tabla.

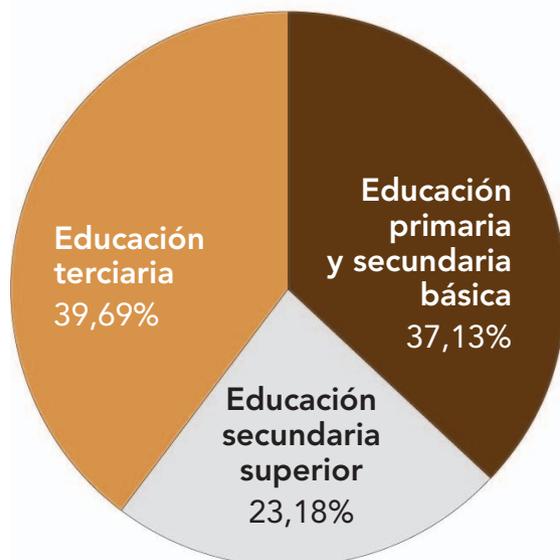
Por último, la dualidad del mercado de trabajo está muy vinculada a la ineficiencia de nuestro sistema educativo, que genera un patrón de resultados dual en el que la población

se concentra en los dos extremos de la cadena de la formación –universitaria y básica– dejando vacío el espacio de la formación profesional (Gráfico 3), y que fracasa en su función igualadora de oportunidades en el acceso al empleo. Una consecuencia evidente del mal funcionamiento del sistema educativo son las elevadas tasas de abandono escolar temprano, que superan con creces a las de nuestros homólogos europeos. Como resultado, apenas el 54% de la población activa española tiene estudios superiores, lo que supone una rémora para nuestro sistema productivo, muy limitado por la escasa cualificación de la mano de obra, lo que genera problemas como el *mismat-*

El sistema de protección de los trabajadores penaliza a quienes quieren incorporarse al mercado de trabajo por primera vez. Carece de sentido aplicar las mismas barreras de entrada a trabajadores con capacidades y características distintas

GRÁFICO3.

Distribución de la población mayor de 25 años según nivel de formación (datos de 2020)



Fuente: Eurostat (2021)

La empleabilidad se convierte en una suerte de garante de la inserción laboral y de la seguridad en el empleo. Cada vez más, el propio trabajador es responsable de mantenerse atractivo para el mercado laboral

ching o desajuste de competencias que cada vez más empresas sufren.

Como colofón, la pandemia ha supuesto la paralización y el cierre de colegios y centros universitarios, lo que podría tener consecuencias a medio y largo plazo para los jóvenes españoles en términos de menores ganancias futuras (salarios) (Saiz y Sanz, 2021). Para el mercado de trabajo también es una mala noticia, puesto que puede suponer una menor acumulación de capital humano.

INCONSISTENCIA TEMPORAL DE OBJETIVOS

Como hemos visto, tenemos la necesidad de generar mejores puestos de trabajo transformando nuestro modelo productivo hacia actividades de mayor valor, pero desgraciadamente no parece que contemos con la cualificación necesaria de la mano de obra para poder acometerla. O quizás el problema está en que nuestro modelo productivo –en el que, recordemos, el 60% de los contratos que se firman al año son en la hostelería y en el comercio minorista– no genera oportunidades suficientes para los menos cualificados. El hecho de que una parte importante de la población en edad de trabajar carezca de cualificaciones adecuadas, nos aboca a un elevado nivel de desempleo de forma permanente y, de facto, al mantenimiento de dos mercados de trabajo, uno de calidad y otro todo lo contrario.

La reacción tradicional de las políticas públicas a este funcionamiento del mercado de trabajo ha sido la de no atacar la raíz del problema, y caer así en una inconsistencia de objetivos y medidas. Atendiendo a los objetivos expresados, se pretende alcanzar el pleno empleo, pero se meten muchas más cosas bajo el falso paraguas de la protección del trabajador hasta hacerlo poco atractivo para la contratación y de difícil reciclaje.

La rigidez de la normativa y de las instituciones laborales explica en buena medida las disfuncionalidades de nuestro mercado de trabajo, entre ellas el alto desempleo. Esto es algo que debemos solventar para avanzar hacia un mercado laboral más eficiente.

El sistema de protección de los trabajadores se configura sobre la base de mitos y

errores de concepto muy instalados en el debate público en nuestro país. Uno de ellos tiene que ver con la asimilación entre protección del trabajador y costes de despido, lo que se traduce en el establecimiento de elevados costes de despido con el objetivo de garantizar la protección, estabilidad y seguridad de los trabajadores. Sin embargo, la evidencia empírica diría más bien lo contrario: unos costes de despido demasiado elevados dificultan la contratación de trabajadores y generan incentivos perversos a la permanencia prolongada en un mismo puesto, limitando las posibilidades de desarrollo profesional del trabajador. El sistema de protección de los trabajadores, además, está configurado de tal manera que penaliza a quienes quieren incorporarse al mercado de trabajo por primera vez. El motivo lo encontramos en el hecho de que aplica las mismas barreras de entrada a trabajadores con características y capacidades distintas, lo que carece de sentido, pues es evidente que no es lo mismo contratar a un profesional con décadas de experiencia en el mercado de trabajo, que a un trabajador que acabe de salir de la universidad para desempeñar el mismo trabajo.

LA EMPLEABILIDAD COMO ALTERNATIVA AL MODELO CLÁSICO DE PROTECCIÓN LABORAL

El modelo clásico de empleo, basado en el trabajo a tiempo completo e indefinido, se está transformando como tantas otras cosas en los tiempos que corren. En un mundo global, con dinámicas competitivas, crecientemente complejas, el elemento diferenciador de los trabajadores, y lo que realmente hace que estén empleados o no y que disfruten de

mejores o peores condiciones laborales, es la mejora continua de su empleabilidad. Esto es, los conocimientos, habilidades y talento acumulados mediante la experiencia y la formación. Y esto es cierto, sea cual sea el nivel de formación de partida del individuo.

Las formas tradicionales de seguridad y protección laboral están abocadas a cambiar. Expresado en términos estrictamente económicos, debemos aumentar el valor del trabajador (empleabilidad) y reducir su precio (costes de contratación) para, por un lado, reducir al máximo las estancias prolongadas en el desempleo. Y por otro, lograr que el mercado de trabajo funcione eficientemente, asignando empleos y salarios según los niveles de productividad, y permitiendo a los trabajadores, cada vez más empleables, aspirar a empleos cada vez mejores.

La empleabilidad se convierte de este modo en una suerte de garante de la inserción laboral y de la seguridad en el empleo. Una responsabilidad que, cada vez más, depende del propio trabajador, quien es responsable de mantenerse atractivo para el mercado laboral, mejorando sus posibilidades de estar empleado y de desarrollar con éxito su carrera profesional. No obstante, se requiere de una estrategia de política pública que la soporte y la facilite.

España debe llevar a cabo reformas estructurales que permitan corregir las deficiencias y desequilibrios del mercado de trabajo, que debe adaptarse a las nuevas realidades sociales, tecnológicas y económicas del siglo XXI

Es necesario impulsar medidas que permitan incrementar el tamaño medio de las empresas, eliminando los umbrales fiscales, laborales y burocráticos que desincentivan el crecimiento empresarial



RECOMENDACIONES

España debe llevar a cabo reformas estructurales que permitan corregir las deficiencias y desequilibrios estructurales del mercado de trabajo, que debe adaptarse a las nuevas realidades sociales, tecnológicas y económicas del siglo XXI. Las reformas deben aplicarse sobre distintos ámbitos. A saber, el sistema educativo y formativo, las políticas activas y pasivas de empleo y el sistema productivo.

En primer lugar, es prioritario normalizar la curva educativa y mejorar la capacitación de los jóvenes, proveyéndoles de los conocimientos y habilidades necesarios para competir en un mundo globalizado y digital marcado por una competencia creciente. Las reformas

deben impulsar la calidad del sistema educativo y formativo, y homologarlo al de las economías europeas más avanzadas, donde la formación profesional tiene un mayor peso. La formación continua a lo largo de toda la vida laboral se constituye en un elemento clave para garantizar la mejora constante de la empleabilidad. Todo ello con el objetivo de poner fin al *mismatching* o desajuste de competencias entre oferta y demanda de trabajo. Una mayor conexión entre el ámbito privado (empresas) y las instituciones educativas (señaladamente las universidades) es fundamental.

En segundo lugar, debemos abordar la reforma de las políticas activas y pasivas de empleo. Las políticas activas –muy especial-

mente las de formación— deben impulsar la mejora constante de la empleabilidad de los trabajadores, y ajustarse a las necesidades concretas de cada colectivo de población con el fin de obtener reducciones significativas del paro. Por descontado, estas políticas deben ser objeto de procesos de evaluación *ex post* y coordinarse muy bien con las políticas pasivas, que deben contribuir al dinamismo del mercado laboral, en lugar de suponer un incentivo adverso y propiciar estancias en el paro más largas de lo socialmente deseable. Modular la cuantía de la prestación por desempleo, concentrándola en los primeros meses de paro para garantizar que cumple con su función original de seguro, así como reforzar la vinculación de su percepción a la búsqueda de empleo, son medidas que pueden resultar útiles.

En tercer lugar, debemos reorientar nuestro sistema productivo hacia actividades de mayor valor añadido y con niveles de productividad más elevados. La inversión en innovación, capital humano y capital tecnológico, debe ser prioritaria para acelerar la adaptación del tejido productivo a las transformaciones en marcha, tales como la digitalización y la transición ecológica. Para ello, entre otras medidas concretas, es necesario impulsar las que permitan incrementar el tamaño medio de las empresas, eliminando los umbrales fiscales, laborales y burocráticos que desincentivan el crecimiento empresarial.

Por último, facilitar la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con mayores dificultades de inserción (jóvenes, parados de larga duración y trabajadores con bajos niveles de cualificación y experiencia) debe ser otra de nuestras prioridades. Introducir un sa-

lario mínimo diferenciado según niveles de cualificación, o el tipo de ocupación que se desempeña, podría ayudar a alcanzar este objetivo. Existen experiencias positivas en otros países. En Alemania, por ejemplo, a través de la política conocida como *combined wage/income*, se dio a los parados de larga duración incentivos para aceptar empleos con menor remuneración, compensándoles mediante prestaciones complementarias por parte del Estado para garantizar un nivel mínimo de bienestar social.

CONCLUSIONES

A tenor de las reflexiones contenidas en este artículo, parece claro que existen poderosas razones que obligan a revisar determinados aspectos de nuestro mercado de trabajo y otros ámbitos relacionados, como la educación o la propia composición y funcionamiento de nuestro sistema productivo.

El elevado desempleo es un lastre que arrastramos desde hace décadas, y una rémora a nuestra capacidad de desarrollo y crecimiento futuro. Este artículo recoge, someramente, las características del paro y sus determinantes en España, y constata que parte de él se deriva, entre otros factores, de una interpretación errónea de la protección del trabajador, que se configura de tal manera que penaliza a quienes tratan de incorporarse al mercado laboral y protege, en exceso, a los

Existen poderosas razones que obligan a revisar determinados aspectos de nuestro mercado de trabajo y otros ámbitos relacionados, como la educación o la propia composición y funcionamiento de nuestro sistema productivo



trabajadores ocupados y desempleados mediante derechos artificialmente generados (costes de despido muy elevados, por ejemplo).

Por último, el artículo plantea una serie de medidas que podrían constituir una buena base sobre la que articular las reformas necesarias para atajar el problema del desempleo, y que contribuirían al logro de un objetivo mayor: acelerar la adaptación del mercado de trabajo a las transformaciones estructurales en marcha (digitalización, transición ecológica y cambio demográfico) y a las nuevas realidades laborales del siglo XXI. ■

PALABRAS CLAVE

Desempleo ● Mercado de trabajo ● Empleabilidad
● Cualificación ● Paro juvenil ● Reformas estructurales
● Formación continua ● Sistema educativo

BIBLIOGRAFÍA

Banco de España (2020). "Los principales retos de la economía española tras el Covid-19". Intervención inicial del gobernador del Banco de España ante la Comisión de Reconstrucción Social y Económica del Congreso de los Diputados.

https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/hdc230620_L.pdf

De la Fuente, A. (2016). "Retos de la Economía Española: El Mercado de Trabajo". FEDEA, Fedea Policy Papers 2016/11.

<https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2016/06/FPP2016-11.pdf>

Jansen, M., S. Jiménez y L. Gorjón (2016). "El legado de la crisis: El mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión." FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2016/09, Madrid.

<http://nsaw.fedea.net/pub02.html#>

Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia

(2021). *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Gobierno de España, Madrid.

https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

Sainz, J. y Sanz, I. (2021). "Los efectos del coronavirus en la educación (I): pérdidas de clases y rendimientos educativos desiguales". Nada Es Gratis.

<https://nadaesgratis.es/admin/los-efectos-del-coronavirus-en-la-educacion-i-las-perdidas-de-clases-y-rendimientos-educativos-desiguales>

Sebastián, C. y Serrano, G. R. (2012). "El entorno de la actividad empresarial en España: un análisis comparado con la OCDE", *Papeles de Economía Española*, n° 132. pp. 2-17.

Huertas Arribas y Salas Fumás (2014). "Tamaño de las empresas y productividad de la economía española: un análisis exploratorio", *Mediterráneo económico*, n° 25, pp. 167-191.