

Recontrataciones en el Mercado Laboral Formal en las Regiones de México en el Contexto de la Pandemia de COVID-19

Extracto del Reporte sobre las Economías Regionales Julio – Septiembre 2020, Recuadro 3, pp. 41-46, Diciembre 2020

Introducción

Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, el número de puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se redujo en 2020 de manera importante.¹ Sin embargo, la reactivación de la actividad económica a partir de junio ha permitido que los empleos en el mercado laboral formal del país se hayan empezado a recuperar. En parte, la recuperación del empleo se debe a recontrataciones de trabajadores que perdieron su afiliación al IMSS temporalmente por la pandemia, pero que posteriormente han regresado al empleo formal, ya sea a la misma empresa en la que trabajaban, o a una distinta. Conocer la composición de dichas recontrataciones resulta relevante para el análisis del impacto de la crisis sanitaria y económica en el mercado laboral del país. Un comportamiento heterogéneo entre características demográficas de la población y regiones podría tener distintas implicaciones en términos de la reconfiguración del empleo.

En este sentido, estudios recientes realizados para Estados Unidos y Canadá muestran que en particular las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de mayor edad son los grupos de la población para los cuales está siendo menos probable regresar a un empleo. Lo anterior podría influir en decisiones individuales de estos trabajadores en cuanto a educación y retiro, ya que si enfrentan obstáculos para reinsertarse en el mercado laboral, es posible que los jóvenes decidan alargar el periodo de transición entre sus estudios y el trabajo, o que los adultos en edad próxima a jubilarse adelanten su retiro (Chang et al. (2020), Brochu et al. (2020), y OIT(2020)). Por otro lado, los resultados de Chang et al. (2020) sugieren que la mayoría de los trabajadores que han sido recontratados han regresado con los mismos empleadores que tenían antes de la pandemia, lo cual concuerda con el argumento de Shumsky y Broughton (2020), quienes afirman que es menos costoso para los empleadores contratar a trabajadores que ya habían estado con ellos previamente, debido al ahorro en costos de capacitación.

A fin de conocer la evidencia para México, en este recuadro se presenta un análisis de las recontrataciones de los trabajadores que de febrero a abril de 2020 dejaron de estar afiliados al IMSS, pero que en alguno de los meses posteriores (de mayo a septiembre) regresaron a los registros del Instituto.² Esta información se compara con la correspondiente a 2019 para poder distinguir entre cambios asociados a la pandemia y fluctuaciones usuales en el mercado laboral. Con respecto a las recontrataciones, se encuentra que:

- El porcentaje de trabajadores que regresó a un empleo formal disminuyó en 2020 con respecto a lo ocurrido en 2019 tanto para hombres como para mujeres, pero en mayor medida para estas últimas. Lo anterior parecería estar siendo influido por el hecho de que los sectores donde las separaciones se concentraron en mayor medida en las mujeres, han tendido a ser aquellos con menores recontrataciones.
- Entre grupos de edad, el porcentaje de recontrataciones se redujo más para los trabajadores más jóvenes.

¹ Un puesto de trabajo está definido como un número de seguridad social asociado a un registro patronal, por lo que cada mes, un mismo trabajador puede ser reportado en los registros del IMSS por más de un patrón. La suma del total de puestos de trabajo constituye la cifra oficial de empleo del IMSS cada mes.

² De marzo a julio de 2020, el IMSS reportó disminuciones mensuales en su cifra de empleo, las cuales en total ascendieron a 1,117,584 puestos de trabajo. Particularmente, entre marzo y abril se dieron las mayores reducciones, de 130,593 y 555,247 puestos de trabajo, respectivamente. En conjunto representaron el 60.1% de la disminución acumulada de marzo a julio de la cifra de empleo del IMSS. Por lo tanto, el análisis de este recuadro se enfoca en dos periodos: el primero corresponde al periodo de mayores separaciones, el cual comprende de febrero a abril; mientras que el segundo periodo, en el que se analizan las recontrataciones, abarca los meses de mayo a septiembre.

- El centro y el sur son las regiones del país en donde la proporción de trabajadores que son recontratados ha resultado más afectada.
- En 2020, los trabajadores están siendo recontratados más de lo usual en el mismo registro patronal en el que laboraban en febrero, particularmente en el sur, lo cual podría indicar que conforme se han relajado las medidas para contener la crisis sanitaria, los trabajadores han regresado a sus empleos anteriores.

En cuanto a los cambios en los salarios se observa que:

- Para los trabajadores que se reincorporan al empleo formal, en promedio, la variación entre el salario nuevo y el de febrero es menor en 2020 que en 2019.
- El sur presenta la mayor reducción en dicha variación.
- Entre los trabajadores que han regresado al mismo registro patronal, en 2020 ha aumentado el porcentaje que lo ha hecho con un salario inferior al que tenían cuando se separaron de su empleo.

Porcentaje de recontrataciones en el mercado laboral formal mexicano

Para calcular la proporción de trabajadores que son recontratados en el mercado laboral formal de México se da seguimiento a los trabajadores permanentes y eventuales urbanos que salieron de los registros del IMSS de febrero a abril de 2019 y 2020, y que volvieron a ser reportados por un patrón en alguno de los meses de mayo a septiembre de cada año. En particular, el porcentaje de recontrataciones se calcula al dividir el número acumulado de trabajadores que regresaron en alguno de los meses referidos, entre el número de separaciones de febrero a abril, para cada grupo analizado.

Para esto, se utiliza la base de microdatos del IMSS de febrero a septiembre de los años mencionados, la cual proporciona información con respecto al sexo y la edad de cada individuo, además del salario, el registro patronal en el cual se encuentra empleado, el sector y el municipio de trabajo en cada momento del tiempo. De esta manera, si se toma como referencia febrero de cada año, es posible identificar cuáles de los trabajadores que ya no estaban presentes en los registros del IMSS en abril regresaron en alguno de los meses posteriores al mismo o a un distinto registro patronal. Asimismo, permite calcular la variación en su salario base de cotización al momento de regresar.

En la Tabla 1 se muestra el porcentaje de recontrataciones a nivel nacional y para cada región del país. En general, se observa que este ha disminuido en 2020 con respecto a 2019. Mientras que en 2019 el porcentaje de trabajadores recontratados entre mayo y septiembre fue de 43.9%, para 2020 dicha cifra se ubicó en 39.5%, representado así una reducción de 4.4 puntos porcentuales (pp). A nivel regional, la disminución en la proporción de trabajadores recontratados durante el periodo referido es generalizada. Sin embargo, el centro y el sur son las regiones que presentan las mayores diferencias (-5.5 y -4.7 pp, respectivamente).

Al llevar a cabo el análisis por género, en la Tabla 1, panel a), se observa que el porcentaje de hombres que fueron recontratados pasó de 46.4 a 42.6% (una diferencia de -3.9 pp entre 2019 y 2020), mientras que para las mujeres disminuyó en mayor medida (5.6 pp), al pasar de 39.1 a 33.5%. Lo anterior podría estar influido por el hecho de que aquellos sectores en donde hubo una mayor proporción de separación de mujeres respecto a los hombres al inicio de la pandemia, son los que han tenido una menor recontratación de trabajadores.³ En este sentido, en la Gráfica 1 se observa que en el sector de comercio al por menor, el cual presenta una disminución en el porcentaje de recontrataciones de 9.6 pp entre 2019 y 2020, el 51.0% de las separaciones que tuvieron lugar entre febrero y abril de este año correspondieron a mujeres. En contraste, el sector de la construcción, en donde

³ El enfoque del análisis presentado en este recuadro es sobre las recontrataciones de los trabajadores que se separaron del mercado laboral formal en febrero, por lo que se muestra la relación entre el porcentaje de recontrataciones y la proporción de mujeres con respecto al total de separaciones de cada sector. Sin embargo, si el análisis se hiciera sobre el porcentaje de empleo femenino por sector antes de la pandemia, los resultados serían muy similares.

las mujeres representaron el 8.6% de las separaciones, ha mostrado una tasa de recontractación incluso mayor en 2020 que en 2019.⁴

El panel b) de la Tabla 1 muestra que para todos los grupos de edad, a nivel nacional, la proporción de recontractaciones es menor en 2020 con relación a 2019. Sin embargo, los jóvenes entre 15 y 24 años son los que han tenido la mayor reducción, al pasar de 45.6 a 40.0% (una diferencia de -5.6 puntos porcentuales), destacando en particular el sur, donde esta disminución ha sido mayor que en el resto de las regiones.

Tabla 1
Porcentaje de recontractaciones del periodo mayo-septiembre con respecto al total de separaciones que tuvieron lugar entre febrero y abril

a) Por género y región

Género	Nacional	Norte	Centro Norte	Centro	Sur
2020 (porcentaje)					
Total	39.5	44.9	39.7	37.4	35.9
Hombres	42.6	48.1	42.2	40.5	39.4
Mujeres	33.5	38.6	34.6	31.7	27.5
2019 (porcentaje)					
Total	43.9	47.6	42.5	42.9	40.6
Hombres	46.4	50.7	44.7	45.3	43.5
Mujeres	39.1	42.2	38.2	38.6	33.7
Diferencia 2020-2019 (puntos porcentuales)					
Total	-4.4	-2.8	-2.9	-5.5	-4.7
Hombres	-3.9	-2.7	-2.5	-4.8	-4.1
Mujeres	-5.6	-3.7	-3.6	-7.0	-6.2

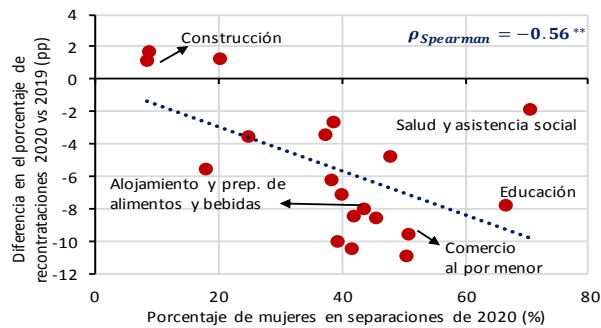
b) Por edad y región

Edad (años)	Nacional	Norte	Centro Norte	Centro	Sur
2020 (porcentaje)					
Total	39.5	44.9	39.7	37.4	35.9
15-24	40.0	47.3	39.9	37.1	33.8
25-54	41.1	46.4	41.4	39.2	37.6
Más de 55	26.7	28.8	27.3	25.2	26.3
2019 (porcentaje)					
Total	43.9	47.6	42.5	42.9	40.6
15-24	45.6	51.4	43.6	43.7	40.6
25-54	45.3	48.6	44.2	44.5	42.2
Más de 55	28.0	28.7	27.3	28.2	26.8
Diferencia 2020-2019 (puntos porcentuales)					
Total	-4.4	-2.8	-2.9	-5.5	-4.7
15-24	-5.6	-4.1	-3.7	-6.6	-6.8
25-54^{1/}	-4.1	-2.2	-2.8	-5.3	-4.5
Más de 55	-1.3	0.1	0.0	-3.0	-0.5

^{1/} Al interior de este grupo, los trabajadores entre 35 y 44 años son los que presentaron la menor disminución en el porcentaje de recontractaciones al comparar 2020 con 2019 (3.6 pp).
Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

⁴ Únicamente tres sectores en 2020 han mostrado un aumento en la proporción de recontractaciones con respecto a 2019: Minería (1.7 pp); Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural (1.3 pp); y Construcción (1.1 pp). El porcentaje de participación de las mujeres con respecto al total de separaciones que tuvieron lugar entre febrero y abril de 2020 en cada sector fue de 8.8, 20.5 y 8.6%, respectivamente. Cabe mencionar que en febrero de 2020, los sectores de Minería y Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural representaron en conjunto el 1.8% del empleo formal mientras que el sector de Construcción representó al 8.3%.

Gráfica 1
Relación entre la diferencia en el porcentaje de
recontrataciones (2020 vs 2019) y el porcentaje de mujeres
en el total de separaciones en 2020 por sector



** Denota significancia estadística al 5%.
Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

Por otro lado, en la Tabla 2 se observa que una vez siendo recontratados, en 2020 aumentó el porcentaje de los trabajadores que regresaron al mismo registro patronal en el que estaban empleados en febrero, con respecto a lo ocurrido en 2019. Específicamente, la proporción de trabajadores recontratados en el mismo registro patronal aumentó de 17.2% en 2019 a 30.5% en 2020 (una diferencia de 13.3 pp). El sur es la región en donde se presentó el mayor aumento (19.6 pp), mientras que el norte mostró la menor diferencia (9.9 pp). Asimismo, destaca que la proporción de mujeres que regresan al mismo registro patronal en 2020 es mayor que la de los hombres. En conjunto, lo anterior pudiera ser indicativo de que los trabajadores están tendiendo a regresar a los empleos que tenían previo a la pandemia conforme se han relajado las medidas para contener la crisis sanitaria.

Debido a que diferencias sectoriales podrían estar influyendo en los resultados presentados por género, edad y región, se estimó el siguiente modelo probit para controlar por sector de actividad económica:

$$P(\text{recontratación}_{it} = 1|x) = \Phi(\beta_1 \text{salario}_{itfeb} + \beta_2 (\text{salario}_{itfeb} \times A_{2020}) + G_{it}\gamma_1 + E_{it}\delta_1 + (G_{it} \times A_{2020})\gamma_2 + (E_{it} \times A_{2020})\delta_2 + (S_{it} \times A_{2020})\vartheta + (R_{it} \times A_{2020})\varphi + \alpha_s + \alpha_r + \alpha_t) \quad (1)$$

En donde $\text{recontratación}_{it}$ es una variable dicotómica para cada individuo i que toma el valor de 1 si el trabajador fue recontratado de mayo a septiembre del año t , habiendo perdido su empleo de febrero a abril. El salario base de cotización observado para cada trabajador en febrero de cada año está representado por salario_{itfeb} . Las variables G_{it} , E_{it} y R_{it} son un conjunto de variables dicotómicas para cada género, grupo de edad y región, respectivamente. Por su parte S_{it} es un conjunto de variables dicotómicas para cada sector de actividad económica, bajo la clasificación SCIAN a dos dígitos, en el que el trabajador estaba empleado en febrero. Asimismo, se incluyen efectos fijos por sector α_s , región α_r y por año α_t . Todas las variables explicativas se interactúan con una variable dicotómica de año A_{2020} para cuantificar diferencias entre los meses analizados de 2019 y 2020.

Tabla 2
Porcentaje de recontrataciones en el mismo registro patronal, con respecto al total de recontrataciones durante el periodo mayo-septiembre

Género	Nacional	Norte	Centro Norte	Centro	Sur
2020 (porcentaje)					
Total	30.5	24.7	31.4	30.0	42.2
Hombres	29.6	24.3	29.9	28.9	40.7
Mujeres	32.7	25.7	35.3	32.5	47.6
2019 (porcentaje)					
Total	17.2	14.8	19.8	16.2	22.7
Hombres	17.1	14.7	19.2	16.2	22.3
Mujeres	17.4	15.1	21.3	16.0	23.8
Diferencia 2020-2019 (puntos porcentuales)					
Total	13.3	9.9	11.6	13.9	19.6
Hombres	12.5	9.6	10.6	12.7	18.4
Mujeres	15.3	10.5	14.0	16.5	23.8

Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

En la Tabla 3 se presenta un resumen de las probabilidades promedio pronosticadas a partir de dicha estimación. Destaca que al controlar por sector de actividad económica, la reducción entre 2019 y 2020 de la probabilidad de recontratación es mayor para los hombres que para las mujeres (-0.045 y -0.039 respectivamente). Este resultado apoya el argumento de que el menor porcentaje de recontratación para las mujeres en el mercado laboral formal podría estar siendo influido por el hecho de que los sectores donde se dio una separación más sesgada hacia las mujeres son aquellos donde se están dando menos recontrataciones.

Tabla 3
Estimación de la probabilidad de recontratación promedio en 2019 y 2020

Categoría	Probabilidad de recontratación promedio estimada		Diferencia 2020 - 2019
	2019	2020	
Año	0.438***	0.396***	-0.042
Género			
Hombre	0.464***	0.419***	-0.045
Mujer	0.388***	0.350***	-0.039
Grupo de edad			
15 a 24	0.458***	0.404***	-0.053
25 a 54	0.453***	0.410***	-0.043
55 y más	0.276***	0.263***	-0.013
Región			
Norte	0.477***	0.445***	-0.032
Centro Norte	0.429***	0.399***	-0.030
Centro	0.429***	0.376***	-0.053
Sur	0.403***	0.352***	-0.050

*** Denota significancia estadística al 1%.

Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

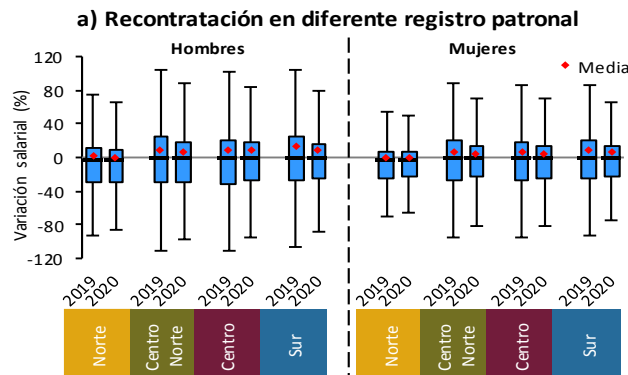
Dinámica salarial de los trabajadores recontractados

Cuando un trabajador se separa temporalmente de un empleo, al reincorporarse al mercado laboral puede hacerlo con un salario más elevado, el mismo salario, o incluso uno más bajo al que tenía previo a su salida. Al graficar las variaciones salariales de los trabajadores que regresaron a un registro patronal distinto de aquel en el que laboraban antes de la pandemia, se observa que tanto en 2019 como en 2020 se presentaron variaciones salariales positivas, nulas y negativas, destacando que en ambos años la mediana de la distribución se ubicó en valores cercanos a cero. Las principales diferencias entre dichos años radican en que la media de la distribución ha disminuido, además de que la dispersión de las variaciones salariales, tanto positivas como negativas, se ha reducido en 2020 con respecto al año anterior en todas las regiones y para ambos géneros (Gráfica 2, panel a).⁵

Por su parte, en la Gráfica 2, panel b), se muestran las variaciones salariales de los trabajadores que regresaron al mismo registro patronal. En contraste con lo descrito en el párrafo anterior, se observa que en 2020 aumentó el porcentaje de trabajadores con variaciones salariales negativas en el centro norte y en el sur, lo cual podría ser reflejo de los acuerdos a los que están llegando algunas empresas con sus trabajadores a fin de preservar el empleo.

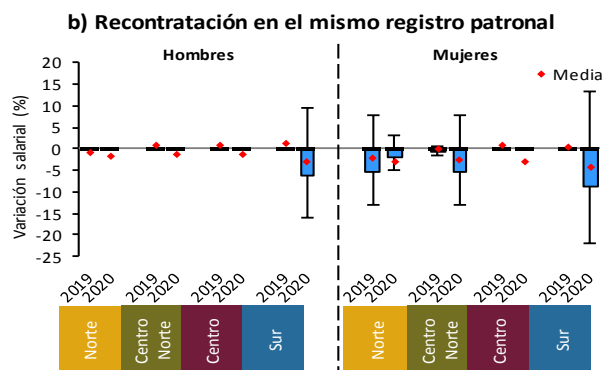
Lo anterior contrasta con lo observado en 2019 para ambos géneros, cuando en todas las regiones, con excepción del norte,⁶ la distribución de las variaciones salariales de los trabajadores se mantuvo alrededor de cero, implicando que la mayoría de ellos fueron recontractados con el mismo salario que tenían en febrero.

Gráfica 2
Variación porcentual del salario base de cotización al IMSS de trabajadores que se separaron de febrero a abril y que fueron recontractados durante el periodo mayo-septiembre de 2019 y 2020 por región y género^{1/}



⁵ En 2019, 82.8% de los trabajadores que fueron recontractados regresaron a un registro patronal diferente al que estaban empleados en febrero, mientras que en 2020 dicha cifra fue 69.5% (ver Tabla 2).

⁶ Cabe recordar que en 2019 el salario mínimo de la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) aumentó en 100%, lo cual podría haber alterado la dinámica del mercado laboral de la región. Los resultados de un análisis más detallado sugieren que en la ZLFN, más del 50% de los hombres entre 15 y 24 años de edad presentaron variaciones salariales negativas al ser recontractados durante 2019. En el caso de las mujeres de la ZLFN, más del 50% de las trabajadoras presentaron reducciones salariales en todos los grupos de edad, aunque el rango de las variaciones negativas fue mayor para el grupo más joven y fue disminuyendo con la edad.



† No se grafican valores extremos.
Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

Adicionalmente, se estimó el siguiente modelo para las variaciones salariales de los trabajadores que fueron recontratados de mayo a septiembre de cada año:

$$\Delta salario_{it} = \beta_1 salario_{itfeb} + \beta_2 (salario_{itfeb} \times A_{2020}) + G_{it} \gamma_1 + E_{it} \delta_1 + D_{it} \theta_1 + RP_{it} \mu_1 + (G_{it} \times A_{2020}) \gamma_2 + (E_{it} \times A_{2020}) \delta_2 + (D_{it} \times A_{2020}) \theta_2 + (RP_{it} \times A_{2020}) \mu_2 + (G_{it} \times RP_{it} \times A_{2020}) \mu_3 + (S_{it} \times A_{2020}) \vartheta + (R_{it} \times A_{2020}) \varphi + \alpha_s + \alpha_r + \alpha_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Así, $\Delta salario_{it}$ representa la variación en por ciento del salario que los trabajadores reportaron al momento de regresar al empleo formal con respecto al salario que registraron en febrero. En adición a las variables explicativas incluidas en la ecuación 1, en esta especificación se agrega un conjunto de variables dicotómicas D_{it} para denotar la duración del trabajador fuera del mercado laboral formal, es decir, el número de meses a partir de abril que tardó en regresar a los registros del IMSS. Asimismo, se añade la variable RP_{it} , que toma el valor de 1 si el trabajador regresa al mismo registro patronal y cero en caso de que regrese a un registro patronal distinto. Estas variables también se interactúan con la variable dicotómica de año A_{2020} para cuantificar diferencias entre los meses analizados de 2019 y 2020. Adicionalmente, se interactúan las variables dicotómicas de género G_{it} , registro patronal RP_{it} y año A_{2020} , para estimar las diferencias en las variaciones salariales entre hombres y mujeres, por año, y considerando si regresaron al mismo registro patronal o a uno distinto al que estaban empleados en febrero.

Con base en los coeficientes estimados para la ecuación 2, en la Tabla 4 se presenta el cálculo de las variaciones salariales promedio por año para cada categoría de género, grupo de edad y región, así como para la interacción entre tipo de registro patronal. Se observa que, en general, la magnitud promedio de las variaciones salariales de las recontrataciones está siendo menor en 1.61 pp en 2020 que en 2019, y que esta diferencia es mayor para los hombres que para las mujeres (-1.68 pp y -1.45 pp respectivamente). Sin embargo, al separar por tipo de registro patronal, se observa un comportamiento diferenciado. Por un lado, los hombres que regresan a un registro patronal distinto del que salieron en febrero muestran una mayor reducción en su variación salarial que las mujeres dentro del mismo grupo de trabajadores (-1.94 pp y -1.25 pp respectivamente). Por otro lado, al considerar únicamente a los trabajadores que regresaron al mismo registro patronal, las mujeres son las que están presentando las mayores reducciones en la variación de sus salarios (-0.86 pp y -2.05 pp respectivamente). Adicionalmente, se observa que el sur es la región del país que está presentando la mayor disminución en la variación salarial de los trabajadores que son recontratados (-3.02 pp). Lo anterior podría estar influido por la fuerte afectación en la actividad turística de la región.⁷

⁷ Al analizar las variaciones salariales de las recontrataciones por sector en el sur, se encuentra que en promedio estas pasaron de 5.8 a -4.8% entre 2019 y 2020 para los Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas. En febrero de 2020, dicho sector representó el 11.7% del empleo en la región.

Tabla 4
Estimación de la variación salarial promedio en
2019 y 2020

Categoría	Variación salarial promedio estimada (%)		Diferencia 2020 - 2019 (pp)
	2019	2020	
Año	4.483***	2.869***	-1.61
Hombre			
Todos los registros	5.303***	3.625***	-1.68
Diferente registro	7.566***	5.628***	-1.94
Mismo registro	-1.814***	-2.674***	-0.86
Mujer			
Todos los registros	2.510***	1.064***	-1.45
Diferente registro	4.083***	2.831***	-1.25
Mismo registro	-2.437***	-4.491***	-2.05
Grupo de edad			
15 a 24	0.695***	0.828***	0.13
25 a 54	5.743***	3.564***	-2.18
55 y más	5.052***	2.979***	-2.07
Región			
Norte	2.744***	1.641***	-1.10
Centro Norte	4.579***	2.833***	-1.75
Centro	5.129***	3.651***	-1.48
Sur	6.486***	3.462***	-3.02

*** Denota significancia estadística al 1%.

Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

Consideraciones Finales

En este recuadro se analizó la composición de las recontrataciones de trabajadores afiliados al IMSS que se han hecho de mayo a septiembre del año en curso, tomando como referencia a los trabajadores que se separaron del mercado laboral formal a raíz de la emergencia sanitaria. Los resultados apuntan a que el comportamiento de las recontrataciones ha sido heterogéneo entre categorías de género, edad y región. Hacia delante es posible que esta heterogeneidad continúe reflejando la reactivación diferenciada entre sectores, y en consecuencia, algunos grupos podrían ver afectaciones más duraderas. Así, es importante que exista la flexibilidad para la reasignación del capital humano entre sectores a fin de lograr una mayor recuperación del empleo.

Referencias

Brochu, Pierre, Jonathan Créchet and Zechuan Deng (2020). "Labour market flows and worker trajectories in Canada during COVID-19". Working Paper Series, No. 32. University of Waterloo, Canadian Labour Economics Forum (CLEF).

Cheng, Wei, et al. (2020). "Back to business and (re)employing workers? Labor market activity during state COVID-19 reopenings". NBER Working paper 27419.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020, Agosto). "COVID-19 disrupts education of more than 70 per cent of youth". [Comunicado de prensa]. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_753060/lang--en/index.htm.

Shumsky, T. and K. Broughton (2020, July). "Companies choose furloughs over layoffs to manage coronavirus slowdown". *Wall Street Journal*. Recuperado de <https://www.wsj.com/articles/companies-choose-furloughs-over-layoffs-to-manage-coronavirus-slowdown-11593954001>.