

**UNA REFORMA LABORAL PARA  
SEGUIR CREANDO EMPLEO**

Madrid, 10 de julio de 2003

## INDICE

1. Introducción.....	1
2. Evolución del Empleo en España .....	2
3. Las sombras del Mercado de Trabajo y sus causas .....	4
4. El problema de la Temporalidad y los costes de despido .....	7
4.1. Temporalidad .....	7
4.2. Costes de Despido .....	10
5. Multiplicidad de figuras contractuales .....	12
6. La protección al desempleo .....	13
7. Políticas activas de empleo .....	14
8. La negociación colectiva .....	17
9. Factores adicionales que propician la rigidez .....	23
9.1. El P.E.R. ....	23
9.2. La legislación sobre alquileres y suelo .....	24
9.3. El sistema de pensiones .....	25
9.4. La incapacidad laboral .....	26
10. Conclusiones y recomendaciones.....	27

ANEXOS

## 1. Introducción

Durante los últimos años, el proceso de reducción del paro y de creación de empleo ha sido muy intenso en España. En poco más de 8 años el desempleo ha caído en más de 11 puntos y se han generado más de 3.920.000 de puestos de trabajo. Estos resultados son el efecto acumulado de las iniciativas liberalizadoras de los mercados de bienes y servicios, de una política macroeconómica orientada a la estabilidad, de la entrada en el Euro y de las modestas liberalizaciones parciales de algunas instituciones del mercado de trabajo realizadas desde mediados de la década pasada. A pesar de que esos cambios son a todas luces insuficientes, la experiencia española muestra con claridad la capacidad de respuesta del mercado de trabajo ante la introducción en la economía de pequeñas dosis liberalizadoras. **En estos momentos, la economía española es capaz de crear puestos de trabajo con tasas de crecimiento inferiores a las del pasado** lo que se está comprobando en la fase descendente del ciclo económico que experimentamos desde hace tres años.

De los dos factores fundamentales del crecimiento económico, empleo y productividad, en España ha sido el primero el más importante, lo cual era de esperar ya que partíamos de tasas de desempleo muy elevadas. Sin embargo, la productividad no ha acompañado el espectacular crecimiento de la población ocupada y de la tasa de actividad, por lo que, de cara al futuro, si bien queda todavía un largo camino que recorrer en términos de creación de empleo, es necesario que la economía española preste mayor atención a los aspectos tecnológicos y de reformas estructurales por su influencia en la productividad.

Una de las reformas que sigue pendiente, y que ya empieza a tener carácter de urgencia, es la del mercado de trabajo. La tímida reforma propuesta por el Gobierno hace un año condujo, tras el fracaso de la huelga general, a una inexplicable marcha atrás que no permite albergar mucho optimismo de cara al futuro. Sin embargo, es preciso retomar cuanto antes la actividad reformista y abordar algunos aspectos fundamentales del mercado laboral para potenciar el crecimiento de nuestra economía y, en particular, acelerar la creación de empleo.

En efecto, España tiene aún un serio problema en materia de empleo. Por un lado, su tasa de paro es sensiblemente superior a la del resto de los países industrializados y su tasa de actividad es inferior. Estos dos hechos limitan, como hemos dicho, el potencial de crecimiento económico del país y dificultan la convergencia de su PIB per cápita con el de

las economías de su entorno. Persiste, además, una tasa de temporalidad demasiado elevada, lo que tiene efectos negativos sobre el capital humano de los trabajadores y sobre su productividad. Al mismo tiempo, existen síntomas de que los retoques parciales de la pasada legislatura están agotando su recorrido y sus efectos por lo que es necesario dar un verdadero impulso liberalizador al mercado laboral para recortar la tasa de paro estructural que es todavía muy elevada.

En este contexto, la reforma laboral necesaria en el futuro ha de tener un alcance global que se concreta fundamentalmente en: profundizar en la agilización de los mecanismos de entrada y salida en el mercado de trabajo, en flexibilizar figuras contractuales demasiado rígidas, y en revisar el modelo de negociación colectiva vigente en España, que es una de las causas básicas de la rigidez salarial de la economía española y, en consecuencia, del abultado desempleo soportado por el país. La revisión del modelo negociador es una de las asignaturas pendientes, y resulta muy inconveniente que lo siga siendo dada su incidencia sobre la determinación del precio del factor trabajo y del conjunto de las condiciones laborales.

## **2. Evolución del Empleo en España**

En anejo a este documento se exponen los datos sobre el comportamiento del empleo, en sus distintos segmentos y variables, que reflejan la historia, en términos cuantitativos, del mercado de trabajo en España en los últimos años (Cuadros A1 y A2 del Anejo)<sup>1</sup>.

Desde que, en 1995, el empleo inició la tendencia al alza que aún perdura, la población activa española ha pasado de 16,2 millones a 18,6 millones de personas, lo que representa un aumento del 15%. En el mismo período, el empleo ha crecido aún más, en 3,9 millones de personas, por lo que la tasa de desempleo se ha reducido a la mitad, pasando de estar situado en el entorno del 23% de la población activa a representar alrededor del 12%. Ha aumentado, en consonancia, la afiliación a la seguridad social, cerca de la mitad de cuyo aumento se debe últimamente a la afiliación de inmigrantes, lo que hace pocos años (incluso meses) habría sido impensable.

---

<sup>1</sup> En este punto debemos destacar que todas las cifras procedentes de la EPA han sufrido variaciones como consecuencia de las modificaciones metodológicas introducidas en el primer trimestre de 2002. El análisis detallado de las modificaciones y de los cambios que han provocado en las cifras se encuentran en *Cambios Metodológicos EPA-2002*, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, Mayo 2002, que se puede descargar en la dirección [http://www.ine.es/revistas/cifraine/cifrasine\\_epa02.pdf](http://www.ine.es/revistas/cifraine/cifrasine_epa02.pdf).

Al ser mayor el aumento del empleo que el de la población activa, se ha elevado notablemente la tasa de ocupación<sup>2</sup>, cuyo aumento, de 12 puntos porcentuales, le ha llevado a situarse en el entorno del 60% de la población en edad de trabajar. Crece con aún más vigor la tasa de ocupación femenina, que aumenta en unos 13 puntos porcentuales hasta situarse en el 44%. Una y otra tasas de ocupación, la total y, especialmente, la femenina, continúan por debajo de la media europea, pero su espectacular crecimiento las ha acercado notablemente a la media, y ambas han abandonado el último lugar de la Europa de los 15 que ocupaban hace siete años (Cuadros A3 y A4 del Anejo).

La tasa de actividad específica también registra un aumento considerable al haber pasado en el período del 63% al 68%, crecimiento que es producto de haber aumentado ligeramente la tasa de actividad masculina y considerablemente la femenina, que ha pasado del 47% al 54%, lo cual la acerca a la media de los países de nuestro entorno de la que todavía está demasiado lejos, en contraste con la masculina que es perfectamente homologable a la de nuestro entorno<sup>3</sup>.

Estos buenos resultados se deben en gran medida a que la política de estabilidad macroeconómica -la estabilidad monetaria que representó el acceso a la moneda única, y la consolidación fiscal-, las iniciativas liberalizadoras de los mercados de bienes y servicios y las modestas liberalizaciones parciales de algunas instituciones del mercado de trabajo realizadas desde mediados de la década pasada permitieron que la economía española aprovechara el largo ciclo alcista de la economía internacional en el último lustro del siglo pasado.

El éxito de la consolidación fiscal, además de facilitar la participación de España en la Unión Monetaria desde su comienzo, le ha permitido que no se haya visto obligada, una vez terminado el ciclo alcista de la economía internacional, a adoptar políticas restrictivas,

---

<sup>2</sup> Tanto la tasa de ocupación como la tasa de actividad a las que hacemos referencia son tasas específicas. Es decir, la tasa de ocupación se obtiene calculando el cociente entre la población ocupada de 16 a 64 años y la población de 16 a 64 años; y, la tasa de actividad, dividiendo el total de activos de 16 a 64 años entre la población de 16 a 64 años.

<sup>3</sup> La evolución en el periodo considerado contrasta notablemente con lo que ocurrió tanto en el anterior ciclo expansivo 1985/1991 como en el ciclo descendente de 1992/1994. Conviene recordar que entre 1985 y 1991 se crearon dos millones de empleos para después destruirse 400.000. Todavía más sorprendente es el hecho de que desde 1995 hasta el presente, el número de empleos indefinidos ha crecido en 3.150.000 mientras el de temporales lo hacía en 782.000. El contraste con el periodo 1988/1991 es llamativo ya que los empleos indefinidos disminuyeron en 107.000 mientras los temporales crecieron en 1.150.000

lo que ha permitido que la desaceleración de nuestra economía haya sido mucho más lenta y menos intensa que la de muchas otras economías de la Europa continental, de tal manera que la economía española sigue registrando tasas de crecimiento apreciables.

La experiencia española de estos últimos años muestra pues con claridad la capacidad de respuesta del mercado de trabajo ante la introducción de pequeñas dosis liberalizadoras. En estos momentos, la economía española es capaz de crear puestos de trabajo con tasas de crecimiento muy inferiores a las que se precisaban en el pasado y muy probablemente destruiría menos empleo si la fase bajista del ciclo llegara a acentuarse.

### **3. Las sombras del Mercado de Trabajo y sus causas**

Un incremento del empleo de casi el 25% cambia la faz de un país, mucho más si solamente intermedian ocho años. Pero junto a las luces, brillantes en este caso, subsisten muchas **sombras** en el mercado de trabajo español que es preciso disipar cuanto antes.

**En primer lugar**, y pese al espectacular avance de los últimos años, las **tasas de actividad** española continúan figurando entre las más bajas de Europa, mientras que nuestra **tasa de paro** sigue siendo superior a la de países europeos que sufren un declive cíclico mucho más intenso. Ambos factores se combinan para dibujar una economía que no saca todo el provecho que debiera a sus recursos humanos (Cuadros A3 y A4 del Anejo).

**En segundo lugar**, aunque los indicadores del empleo femenino también han mejorado, la **tasa de actividad femenina** continúa siendo baja en España, mientras el **paro femenino** se mantiene por encima del masculino y también en niveles muy superiores a la media europea (Cuadros A3 y A4 del Anejo).

**En tercer lugar**, la permanencia en situación de paro se prolonga en muchos casos más allá de lo que la situación económica haría esperar, lo que determina una alta **tasa de paro** “estructural” o de **larga duración**, con carácter general, y más gravemente en el caso de algunos colectivos y áreas ((Cuadros A6 y A7 del Anejo). Hay, como se señala más adelante, signos de que el diseño de las políticas de protección al desempleo y de su control contribuyen notablemente a elevar la tasa “estructural” de paro.

**En cuarto lugar**, el mercado de trabajo español está segmentado entre trabajadores fijos y temporales y mantiene todavía una muy elevada **tasa de temporalidad**. De hecho, puede decirse que desde 1991 se ha mantenido, con ligeras variaciones al alza o a la baja, una tasa de temporalidad del 25%.

Tras estas sombras se esconden diversas **causas** que constituyen precisamente la raíz de los males que siguen aquejando a nuestro mercado de trabajo. Es decir, revelan la persistencia en el mismo de abundantes elementos de rigidez, al mismo tiempo que la economía crece menos y parecen evidenciarse signos de que la liberalización de algunos mercados en la pasada legislatura comienzan a agotar su recorrido y sus efectos.

**En primer lugar**, hay que destacar la excesiva **proliferación de modalidades de contratación** lo que, de hecho, acaba aumentado la segmentación del mercado de trabajo, introduciendo mayores dosis de rigidez y reduciendo su eficacia como mecanismo de asignación de recursos (Gráfico A3 del Anejo).

**En segundo lugar**, los sistemas de **protección al desempleo** se convierten en muchos casos en una barrera tanto para salir del desempleo como, con el caso del PER, para la movilidad laboral entre las distintas Autonomías. Además, debido a la rigidez de las condiciones de entrada y salida del mercado, el contrato temporal no se utiliza en el mercado español principalmente para trabajos de temporada u ocasionales, sino que se constituye en una etapa, a veces prolongada, de entrada al mundo laboral, lo que, para acomodarse a la figura contractual, da lugar a un elevado grado de rotación que además perjudica la productividad del trabajo.

**En tercer lugar**, la **negociación colectiva**, que pese a contribuir de manera significativa a la rigidez del mercado de trabajo y a frenar la disminución de la tasa de paro, apenas se ha alterado en tres décadas.

**En cuarto lugar**, existe un justificado descontento acerca del funcionamiento de las **políticas activas de empleo**, la formación profesional y los organismos públicos de colocación. Las primeras podrían en parte haber derivado hacia un mecanismo inusual de subsidio a los sindicatos establecidos, la segunda no responde a las necesidades económicas y laborales del país y los terceros apenas tienen relevancia en la búsqueda de empleo, lo que se ve agravado por las trabas legales a las que deben enfrentarse las entidades privadas de colocación y empleo temporal. Todo ello perjudica claramente a la

productividad y el empleo, sin que puedan apreciarse los beneficios sociales de tales políticas.

**Por último, la productividad del trabajo** ha mostrado en los últimos años una baja tasa media de crecimiento. Inferior, por marcar una referencia, a la mitad de la tasa media histórica de los Estados Unidos. La creación de empleo ha sido y, sin duda, es una prioridad en un país con una baja tasa de actividad, pero conforme nos acercamos a las tasas vigentes en los países de nuestro entorno, el incremento de la renta familiar dependerá cada vez más no del volumen de empleo, sino del aumento de los salarios reales, y conviene no olvidar que es el aumento de la productividad, y no otros factores a los que tiende a darse un protagonismo que no merecen, la fuerza motriz del incremento de los salarios reales.

En resumen, las sombras del mercado de trabajo –elevada tasa de paro y temporalidad y baja tasa de actividad- revelan la persistencia en el mismo de abundantes elementos de rigidez, que se manifiestan principalmente: en el coste y la escasa agilidad de la entrada y salida en el mercado; en la rigidez de las figuras contractuales, que resulta en su proliferación; en la renovación anual de convenios, regida por un modelo muy rígido que erige una barrera de entrada frente a los desempleados; en el diseño de la política activa de empleo y la de protección social, así como en las deficiencias de su control de ejecución; en el coste presupuestario que ello representa, y que opera como un impuesto sobre el factor trabajo; y en la rigidez de otros mercados que potencian la del mercado laboral.

En momentos como el actual, en que la economía crece menos y parecen evidenciarse signos de que la liberalización de algunos mercados en la pasada legislatura comienza a agotar sus efectos, es de temer que, con la rigidez que actualmente lo caracteriza, el mercado laboral español no sea capaz de continuar creando empleo en las fases alcistas a los ritmos del pasado. Es necesario, por lo tanto, dar un impulso liberalizador al mercado laboral con objeto de dotarlo de la flexibilidad que le permita operar con una fluidez capaz de recortar la tasa de paro estructural y seguir creando empleo.

El diálogo social y la remisión de la iniciativa de reforma a los agentes sociales son siempre una forma positiva de abordar una reforma. Pero su eficacia depende de la voluntad de dichos agentes para alcanzar acuerdos. Cuando éstos no se alcanzan, ya sea porque los sindicatos, cuya clientela son los trabajadores con empleo, propendan a eludir cualquier reforma, porque las reformas erosionan el poder de quienes deberían



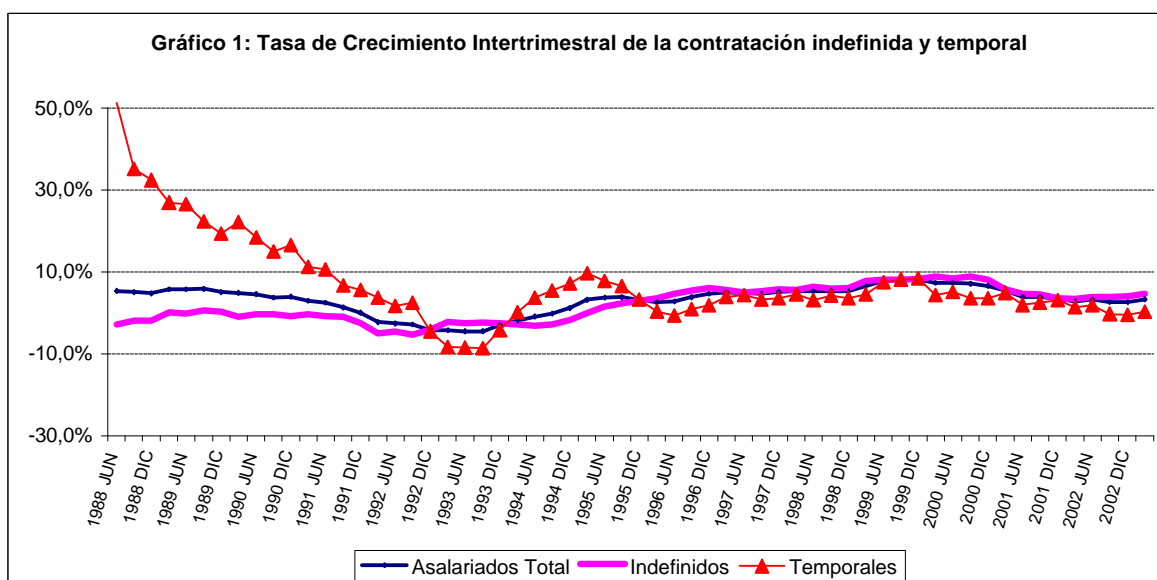
proponerlas, o porque lo acordado no se ajusta a las exigencias de la economía ni propicia un marco de instituciones laborales capaz de acercar las tasas de empleo y de paro a las de aquellos países con mejores resultados en este terreno, el gobierno tiene que actuar e introducir los cambios precisos para conseguir ese objetivo.

#### 4. El problema de la Temporalidad y los costes de despido

##### 4.1. Temporalidad

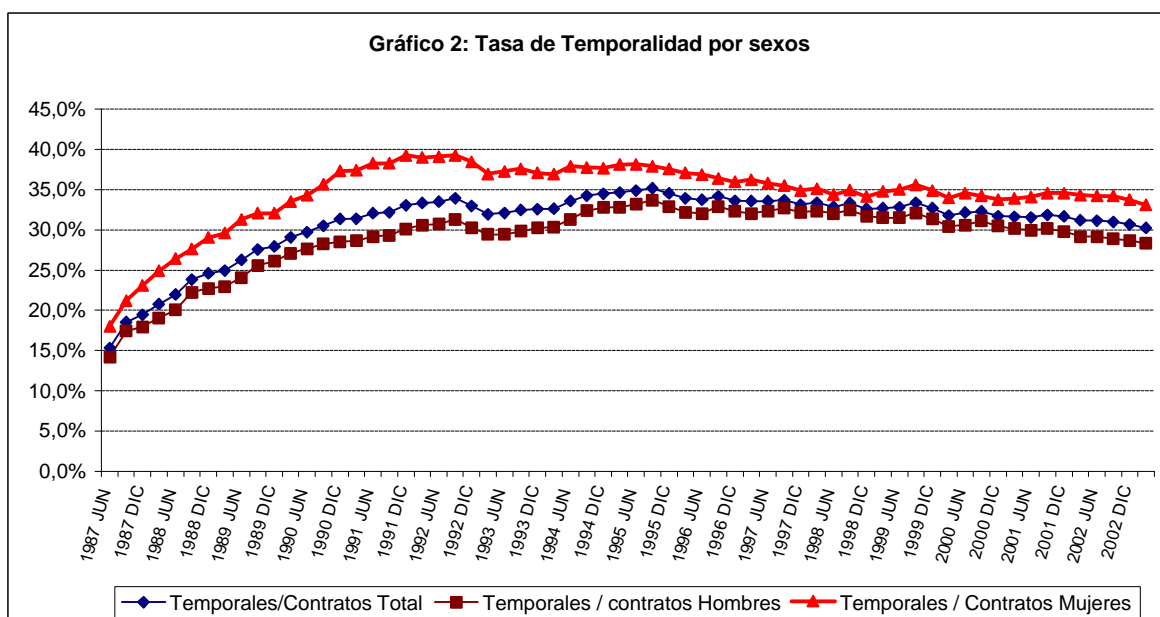
Se afirma con frecuencia que el empleo que se ha creado en España es mucho pero de baja calidad, por la abundancia de los contratos temporales, a los que algunos demagógicamente llaman contratos “basura”, pero esa afirmación hace tiempo que dejó de corresponderse con la realidad.

Como puede observarse en el Gráfico 1, a diferencia de lo ocurrido en el anterior ciclo expansivo (1985-1991) en el cual la participación de los contratos temporales en el número de puestos de trabajo creados fue muy alta, el número de nuevos contratos indefinidos supera desde 1995 muy ampliamente al de los nuevos contratos temporales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA-INE.

Como consecuencia de ello, la tasa de temporalidad viene descendiendo en el sector privado de la economía española desde el máximo de casi el 41% en 1995 hasta un nivel del 33% en 2002. Puesto que en ese período la tasa de temporalidad del sector público continuó elevándose<sup>4</sup>, la reducción de la tasa global de temporalidad es más modesta que la del sector privado, al haber pasado de casi el 35 % en su máximo de 1995 al 31% en 2002, pero desciende regularmente en ese período a razón de aproximadamente medio punto anual (Gráfico A1 del Anejo).



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA-INE.

A pesar de su descenso, la tasa de temporalidad española es casi dos veces y media más alta que la media de los países de la UE, cuya tasa media es del orden del 13,7%. Es también más alta entre las mujeres (34,2%) que entre los hombres y, como cabría esperar, notablemente más alta en la agricultura (53%) y la construcción (56%) que en los servicios (28%), y en éstos más elevada que en la industria (24%).

<sup>4</sup> En el artículo "Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain" de J. J. Dolado, E. García-Serrano y J. F. Jimeno (*Economic Journal*, vol. 112, n°. 480 (2002), 270-295), se atribuye al gran volumen de Fondos Estructurales de la Unión Europea, que reciben las Administraciones locales con el fin de promover las políticas laborales activas a partir de 1997, la aceleración del crecimiento de la temporalidad en el sector público. Según los autores, estos fondos se han destinado a la contratación temporal de ciertos colectivos desfavorecidos tales como jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración. La evidencia empírica aportada por Dolado et al., ofrece un dato revelador: utilizando datos regionales de la Encuesta de Población Activa, estiman que un aumento de un 1% de estos fondos incrementa el empleo temporal en el sector público un 0,2%.

El alto peso relativo en la estructura productiva española de actividades de carácter estacional o temporal, tales como la agricultura, el turismo, la hostelería o la construcción contribuye a explicar que la tasa de temporalidad tenga tendencia a ser en España algo superior a la media de la UE, pero en modo alguno explica que multiplique esa media por 2,5.

Más revelador es el hecho de que la tasa de temporalidad desciende muy rápidamente con la edad, siendo superior al 80% entre las personas de menos de 20 años, y superior al 60% en las de entre 20 y 25 años, lo que revela la que parece ser la principal causa de la elevada tasa de temporalidad en España: aunque, con el tiempo, el trabajador español termina teniendo una tasa de temporalidad no demasiado distante de la media europea, muy pocas personas se integran o reintegran al mercado de trabajo sin pasar, frecuentemente varias veces, por algunas de las numerosas modalidades de contrato temporal.

La rotación en éstos es, por lo tanto, elevada, lo que repercute sobre el nivel de experiencia que, sobre el puesto que ocupa, puede acumular el trabajador y desincentiva la inversión en formación de capital humano por parte de los empresarios. Esto, a su vez, reduce el aumento de la productividad del trabajo por debajo de su crecimiento potencial, y limita el grado de formación sobre la prevención de riesgos laborales, lo que redundará en una mayor propensión a la siniestralidad de los trabajadores con contrato temporal. A la superior siniestralidad<sup>5</sup> se añade la sensación de precariedad que produce la elevada rotación, lo que resulta sumamente desalentador y desmotivante para el trabajador, especialmente en el caso de personas jóvenes, en las que, como se reflejó más arriba, prevalece con mayor intensidad el contrato temporal.

Una tasa de temporalidad tan alta como la española refleja rigideces que es preciso eliminar. Las recetas que predicán penalizar los contratos temporales, sancionar a las empresas que tengan una tasa de temporalidad elevada, restringir la actividad de las empresas de trabajo temporal, o incluso suprimir la figura del contrato temporal no sólo no contribuirían a disminuir el grado de precariedad del empleo, sino que lo destruirían, y parten de la pueril idea de que el empresario es perverso y de que se le puede obligar a que contrate con carácter indefinido.

---

<sup>5</sup> Aún cuando no es infrecuente la utilización en los contratos temporales de las bajas laborales como mecanismo para prorrogar la percepción de prestaciones (a modo de seguro de desempleo), lo que eleva artificialmente sus cifras de siniestralidad, ésta es más alta en los contratos temporales por las razones apuntadas en el texto.

La realidad es otra: el empresario tiende a actuar con racionalidad. La preferencia de los empresarios españoles por el contrato temporal se explica por la configuración normativa de las modalidades de contratación, que establece para los contratos indefinidos unas condiciones de terminación y despido muy rígidas y costosas, lo que opera como un corsé demasiado estrecho para que el empleo pueda crecer sin la figura de la temporalidad. La alta tasa de temporalidad española tiene, por lo tanto, una raíz de índole regulatoria, y es en ese mismo ámbito donde debe ser corregida.

Una modesta revisión de esa índole se produjo en 1997, cuando desaparecieron algunas modalidades de contratación, se introdujeron elementos adicionales de rigidez en otras y se incentivó la conversión de los viejos contratos temporales en los nuevos contratos indefinidos con costes del despido más bajos y bonificaciones en las cotizaciones sociales.

El éxito de esta última medida en la reducción de la tasa de temporalidad se refleja en la tendencia comentada sobre el gráfico anterior y en el hecho de que en los tres últimos años del siglo pasado la mitad de los nuevos contratos indefinidos procedía de la conversión en indefinidos de antiguos contratos temporales.

#### **4.2. Costes de despido**

La otra cara de ese notable éxito es que donde antes había un mercado segmentado en dos, apareció un mercado segmentado en tres: los indefinidos antiguos, muy protegidos por la regulación; los indefinidos acogidos a la regulación de 2001, procedentes en buena medida de un contrato temporal, con un grado razonable de protección; y los temporales.

El grado de protección de cada modalidad de contratación viene definido fundamentalmente por el coste del despido. En la tríada en la que se ha condensado en el párrafo anterior la complejidad de las figuras de contratación, la indemnización por despido (es decir, el coste del mismo) improcedente es de 45 días por año trabajado para el primer grupo, de 33 días por años trabajado para el segundo, de 20 días por año en caso de despido por causas objetivas, y de 8 días por año trabajado en el tercero, que se devengan solamente en caso de despido y que, por la corta duración media de los contratos temporales con plazo definido, no suponen una cantidad relevante.

El desequilibrio entre unas y otras figuras contractuales es, por lo tanto, marcado. El altísimo grado de protección de la primera figura, los contratos indefinidos “tradicionales”, se convierte en una doble barrera: una barrera a la salida por despido de quienes actualmente disfrutan de esa modalidad contractual, que abre pocos espacios para nuevos empleados e incentiva que los despidos recaigan principalmente sobre los otros colectivos; y una barrera de entrada difícil de sortear para cualquiera que aspire a integrarse en ese colectivo. Defiende, por lo tanto, a quienes disfrutan de esa modalidad contractual pero condena a la “precariedad” a quienes no la disfrutan. Es importante recordar que, para los jóvenes, la clave no está tanto en que los salarios de inserción en el mercado de trabajo sean bajos, como en un mercado flexible que facilite la movilidad vertical de forma que, conforme aumente su capacitación, pueda ir subiendo en la escala salarial.

Mientras apenas fue legalmente practicable otra modalidad de contratación, esa elevada protección condenaba al paro a quienes no la disfrutaban. De ahí que a mediados de la década de los 80, cuando una economía en expansión apenas creaba empleo, se abriese la posibilidad de los contratos temporales, apertura que tuvo un éxito sonado en permitir que creciera el empleo, pero produjo una explosión de la tasa de temporalidad.

El Círculo de Empresarios piensa que hoy en día no tiene ningún sentido, ni económico ni social, mantener intacta la segmentación del mercado de trabajo ya que ésta no hace sino impedir la flexibilidad necesaria para su buen funcionamiento, reduciendo su eficiencia como mecanismo de asignación de recursos, y discriminar contra los empleados con contrato temporal y contra los parados. Aboga, en consecuencia, por que se establezca una sola figura de contrato indefinido con una indemnización por despido equivalente a 20 días por año trabajado, respetando para los contratos indefinidos “tradicionales”, sus derechos acumulados hasta la fecha en que se adoptase la modificación. Ello permitiría que la contratación temporal se utilizase para los casos en los cuales esa figura es la adecuada, y no como hasta ahora, como un sucedáneo en las fases que anteceden al contrato indefinido.

Los costes de despido constituyen además una parte sustancial de los costes laborales, habiendo alcanzado en 2001 un importe global superior a los €3.000 millones, más del doble de lo que suponen, por ejemplo, los costes de formación. A ello se une el diseño

de los mecanismos de acceso al seguro de desempleo para aumentar la complejidad, el coste y la inseguridad o incertidumbre jurídica de los procedimientos de despido. Es, por lo tanto, urgente, simplificar los mecanismos de ajuste de plantilla, de forma que la complejidad de éstos no disuadan de la creación de empleo, y eliminar la autorización administrativa que el Estatuto de los Trabajadores requiere para los expedientes de regulación y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Otra referencia que ayuda a valorar hasta qué punto es gravoso el coste que para las empresas y, por lo tanto, para el empleo representa la actual regulación del despido y la distorsiones que introduce en los procesos de despido en el caso de los contratos indefinidos tradicionales es que lleguen a formularse propuestas como la de CEIM. Esa propuesta consiste, fundamentalmente, en que las empresas contribuyan con dos días de salario mensuales a un fondo individual que el trabajador percibirá en caso de despido, pudiendo, a su elección, engrosar con ello su fondo en la empresa a la que entre posteriormente a trabajar, a cambio de eliminar las indemnizaciones por despido. Al valorar dicha propuesta debe recordarse que dos días de salario por mes representa un incremento de nada menos que casi el 11% en el coste por jornada efectivamente trabajada.

## **5. Multiplicidad de figuras contractuales**

Las diferencias en las condiciones de despido y la segmentación del mercado a que ello da lugar constituyen el origen de la multiplicidad de figuras contractuales que se observa en el mercado laboral.

La proliferación de figuras contractuales supone un coste añadido para las empresas al conducir a una excesiva complejidad en la gestión de los recursos humanos. Una parte considerable de esa complejidad adicional se debe a la multiplicidad de figuras bonificadas de contratación producto de las llamadas políticas activas de empleo a las que, como se verá más adelante, dicha multiplicidad resta eficacia.

Es necesario, por lo tanto, proceder a la simplificación de esas figuras para crear en su lugar unas pocas con la suficiente flexibilidad como para dar cabida a todas las situaciones que no se acomodan a un contrato indefinido. Dicha simplificación permitirá además conceder la importancia que merece a la potenciación del trabajo a tiempo parcial.

En efecto, una vez que el desempleo de larga duración se ha reducido a tasas no muy superiores a la media de la UE, explicables por los mecanismos de protección al desempleo, y una vez que el principal problema a que se enfrentan los jóvenes ya no es el desempleo sino la temporalidad, cobraría especial importancia el eliminar las rigideces que actualmente perjudican el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, una modalidad que permite combinar el trabajo con el ocio, los estudios o la vida familiar, y permite por lo tanto el trabajo de muchas personas, principalmente jóvenes, mujeres, personas de edad avanzada, para quienes la jornada completa puede suponer un obstáculo insuperable. (Véanse Tablas A5 y A6 del Anexo).

## **6. La protección al desempleo**

Un mecanismo de protección al desempleo es esencial en una sociedad avanzada, en la cual es imprescindible garantizar al trabajador desempleado unos ingresos que le permitan subsistir mientras encuentra otra colocación. Esa garantía redundaría además en una mejora del bienestar social, ya que, permite buscar empleo de forma más eficaz

Pero un mecanismo de protección al desempleo bien diseñado debe además favorecer la reincorporación del parado al trabajo activo de forma rápida y eficaz con objeto de evitar la perpetuación de la situación de desempleo, que para la sociedad supone un despilfarro de recursos y para la persona afectada un grave motivo de desesperanza. Por el contrario, un sistema mal diseñado incentiva la permanencia en situación de paro con graves costes sociales en términos de empleo, de eficiencia, y presupuestarios.

Aún siendo conscientes de que parte de la prestación por desempleo procede de las aportaciones periódicas del trabajador, España se encuentra en la franja más alta tanto en cuanto al porcentaje del salario que se percibe tras el despido (70%, concepto que también se conoce como “tasa de sustitución”), como en duración de la prestación (1 día por cada tres trabajados, con un máximo de dos años), y cuenta asimismo con subsidios asistenciales destinados a quienes, reuniendo determinadas requisitos, agotan el período de percepción de la prestación por desempleo. La primera finalidad de un mecanismo de protección frente al desempleo, se cumple, pues, no sólo con suficiencia sino tal vez en exceso.

La segunda no se cumple en absoluto, a lo que contribuyen el exceso en el cumplimiento de la primera y la bajísima eficacia de los sistemas de control y recolocación. Los datos españoles apuntan que la salida de la situación de desempleo tiende a concentrarse en los primeros y en los últimos meses de percepción de la prestación, lo que indica que muchos de quienes buscan activamente empleo desde el principio consiguen obtenerlo rápidamente, y muchos de los no lo hacen esperan a hacerlo hasta que el período de prestación esté a punto de terminar. En 2002, los parados rechazaron un promedio de 1.000 ofertas diarias, solamente del INEM.

La teoría económica y la evidencia empírica muestran con una notable contundencia que **cuanto más elevada y duradera es la prestación por desempleo, menores son los incentivos para que los desocupados busquen trabajo**. Pero, sobre todo, la evidencia de otros países indica que los sistemas que mejor funcionan son los que imponen controles estrictos a la percepción de la prestación. Un sistema como el nuestro, comparativamente generoso, de larga duración y con un control sumamente deficiente supone un claro incentivo para que los preceptores no busquen empleo de forma activa, prolongando las situaciones de paro e incrementando artificialmente su tasa global.

Sería aconsejable por lo tanto plantearse una rebaja en el nivel de la percepción y una reducción del período máximo garantizado, reformas que se están planteando en estos momentos en países de la UE como Francia, Alemania, o Austria, pero, sobre todo, sería imprescindible condicionar la continuidad de la percepción a una búsqueda activa de empleo, limitando fuertemente las posibilidades de compatibilizar el rechazo de ofertas con la continuidad en la percepción de la prestación, o explorar otras alternativas, tales como escalonar la percepción de forma que esta disminuyese con el tiempo, o revisar la compatibilidad de la percepción de la prestación con la de indemnizaciones por despido, alternativas que también están en vigor en numerosos países de nuestro entorno.

## **7. Políticas activas de empleo**

Tal como aparecía reflejado más arriba, las empresas dedican a indemnizaciones por despido algo más del doble de lo que dedican a formación. Si a ello se añaden los importes que se destinan desde los Presupuestos Generales del Estado a la prestación por desempleo (€ 10.691 millones en los PGE 2003), se observa que los importes que en España se



dedican a las políticas pasivas superan ampliamente a los que se destinan a políticas activas.

Como puede además comprobarse en el Cuadro A11 del Anejo, España gasta en políticas pasivas de empleo una proporción de los gastos totales más alta que los principales países de nuestro entorno, y una proporción menor en las políticas activas, aquellas que, bien desarrolladas, pueden aumentar notablemente la productividad global de la fuerza laboral y, por lo tanto, el salario real y el nivel de vida de la familia media española.

No es sólo que España se sitúe en el último lugar en términos cuantitativos y relativos, sino también que la calidad y la eficiencia del gasto en políticas activas en España es muy seriamente cuestionable.

Las políticas activas de empleo practicadas en España se reducen fundamentalmente a tres: los servicios públicos de empleo; la formación ocupacional y continua; y las políticas a favor de determinados colectivos, basadas fundamentalmente en el establecimiento de bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social.

Los **servicios públicos de empleo** están encomendados al INEM, que es un organismo cuya finalidad y orientación principal ha sido históricamente la de pagador de las prestaciones por desempleo, y que ha recibido mucho menos apoyo político del preciso para que dedicara recursos a la gestión y control de dichas prestaciones y desarrollara sus capacidades como colocador.

El hecho es que, pese a operar en un régimen que equivale al monopolio, el INEM intermedia un porcentaje poco relevante de las nuevas colocaciones. Sería por lo tanto recomendable que se incentivara la operación de las empresas de trabajo temporal y los servicios privados de colocación que, en competencia con el INEM, animaran a éste a conseguir una mayor efectividad. Una posibilidad que merecería consideración es la de permitir que dichos servicios operen a semejanza de los actuales “head-hunters” y que, como éstos, cobraran una prima de éxito cada vez que logaran una colocación. En el pago (total o parcial) de la misma debería participar el INEM, ya que se vería beneficiado por la colocación, siendo además éste un pago que incentivaría su esfuerzo por incrementar su eficiencia como colocador.

En cuanto a la **formación**, y en contraste con los restantes países de nuestro entorno, España dedica muchos más recursos a la formación ocupacional para parados que a la formación continua para ocupados. La formación ocupacional corre a cargo del FORCEM, una fundación en la que están representados Gobierno, patronal y los sindicatos.

Anualmente se destinan a ese fin importes superiores a los €50 millones (cerca de 110.000 millones de pesetas) al año, que se gastan con una aparente falta de control, con subvenciones poco justificadas a empresas que no parecen realizar labores de formación a parados y, sobre todo, con cursos de formación que aparentemente existen únicamente sobre el papel. Las irregularidades presuntamente cometidas en el período 1994-2000 han motivado que el Fondo Social Europeo haya bloqueado la entrega de fondos destinados a la formación, fondos que constituían una aportación sustancial a la cifra arriba indicada.

El volumen de los fondos destinados a ese fin, el escaso control de los mismos y las irregularidades detectadas demuestran que estamos ante un asunto grave sobre el que es necesario abrir un debate serio. El primer elemento a considerar en ese debate es si los mecanismos de formación están cumpliendo la misión de adecuar la oferta de trabajo a la demanda, o incluso si puede esperarse razonablemente que la cumplan con ese mínimo de eficiencia. Deben, en todo caso, estudiarse formas de acercar la formación a las empresas, ya que es a los puestos de trabajo que éstas generan a lo que debe adecuarse la formación.

Por último, las **políticas basadas fundamentalmente en el establecimiento de bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social**, al haberse establecido en su mayor parte en el marco de una política destinada a favorecer el empleo de determinados colectivos, son figuras muy rígidas para evitar, en la medida de lo posible, el fraude por acogimiento a ellas de personas no pertenecientes al colectivo concreto que en cada caso se pretendía favorecer. Han surgido por ello un número considerable de esas figuras bonificadas, lo que ha llevado a esta política a alcanzar un importante grado de dispersión que le resta efectividad.

Cuando proliferan las figuras bonificadas se siguen tres efectos: el primero es que disminuye o desaparece el grado de discriminación positiva de cada una de ellas frente a las demás, disminuyendo la efectividad del incentivo y creando un notorio desconcierto.

El segundo es que cualquier discriminación positiva a favor de un colectivo determinado es, por definición, una discriminación sin adjetivos, es decir, negativa, para todos los

restantes. Cuando proliferan las figuras bonificadas, por lo tanto, tiende a crearse un colectivo de marginados que, al quedar excluidos de las bonificaciones, carecen de oportunidades de empleo, al operar un efecto sustitución.

El tercero, ya en el terreno práctico, es que cuando una empresa decide contratar a una persona determinada, debe emprender un prolijo análisis casuístico de todas las figuras bonificadas para identificar a cuál de ellas se puede acoger. A este efecto se le conoce como el “efecto ganga”, pues la colocación se hubiera producido también, y sin despilfarro de recursos públicos, si no hubiera bonificaciones, y ello termina a su vez por configurar unos colectivos laborales de elevada complejidad contractual, lo que complica enormemente la gestión de los recursos humanos y genera situaciones de discriminación dentro de esos colectivos.

La generalización de políticas de bonificación para colectivos determinados plantea, por lo tanto, problemas de eficacia y de discriminación con efectos negativos lo suficientemente importantes como para plantearse una revisión completa, simplificando al máximo las figuras bonificadas. El Círculo de Empresarios aboga por lo tanto por que se simplifiquen y flexibilicen las modalidades de contratación temporal, de tal manera que unas pocas modalidades, bonificadas por igual, sean capaces de dar cabida a todas las situaciones que desaconsejan un contrato indefinido (tales como los contratos por obra, por tiempo definido o estacionales, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de aprendizaje).

## **8. La negociación colectiva**

Una de los principales elementos de rigidez que el mercado laboral español ha heredado del pasado es el mecanismo de la negociación colectiva que, pese al extraordinario cambio registrado por la economía española desde la transición, no ha sufrido modificación alguna desde entonces, contribuyendo de manera significativa a la rigidez del mercado de trabajo, al auge de la temporalidad, al alza de los salarios monetarios y la elevación de la tasa de paro.

Existen tres niveles básicos de negociación colectiva: 1) el centralizado a escala nacional, 2) el sectorial, plasmado en negociaciones sectoriales a escala nacional, provincial o regional, y 3) el descentralizado, negociado en las empresas. La adopción de una u otra

esfera de contratación tiene un impacto significativamente distinto sobre la evolución de los salarios, sobre las condiciones laborales generales y sobre el empleo<sup>6</sup>. Para entender la situación española es interesante realizar algunas consideraciones sobre los distintos mecanismos de negociación colectiva.

Cuando en un país la **negociación centralizada** es la única relevante, los sindicatos y la patronal deben contemplar las condiciones económicas y sociales externas viéndose impelidos a pactar los salarios con la mirada puesta no sólo en los intereses de sus miembros sino en los del conjunto de los empresarios y de la fuerza laboral, ocupada o parada, sindicada o no. En una estructura de este tipo, la posibilidad de obtener ventajas particulares a costa de los intereses generales es más difícil.

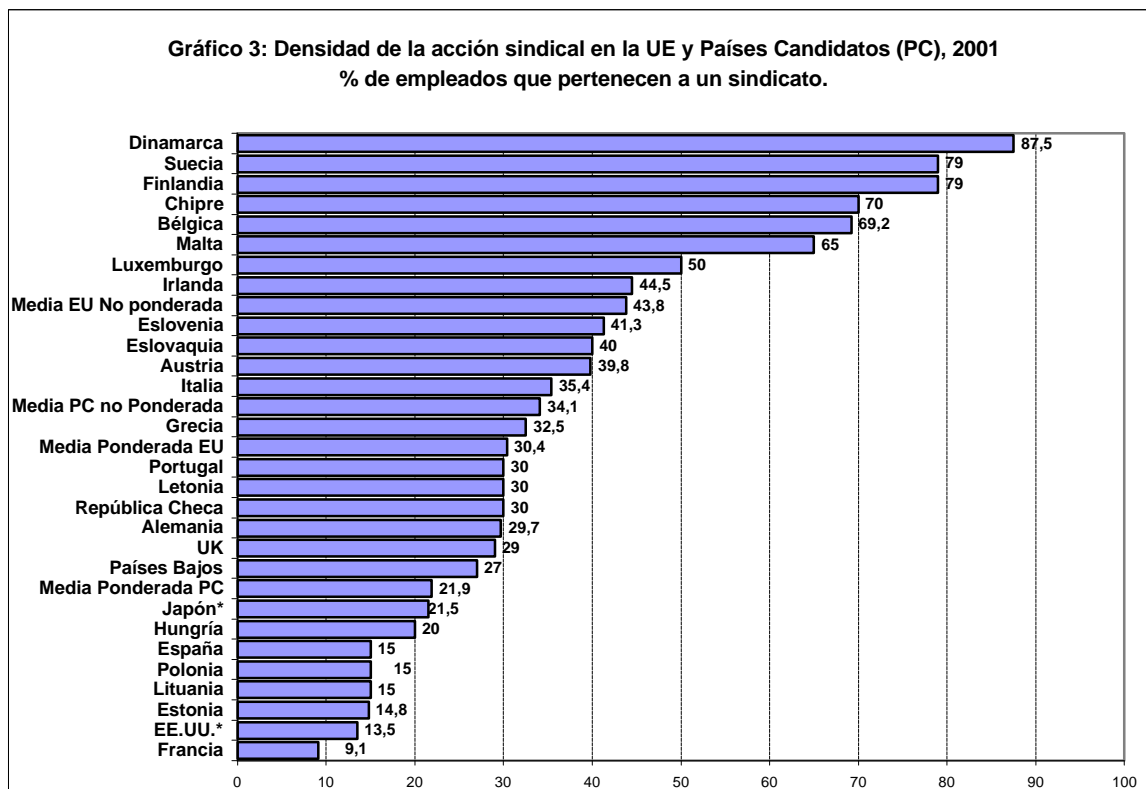
Sin embargo, la negociación centralizada, especialmente si no es la única relevante, no está exenta de ineficiencias. En primer lugar ignora la posición real de las empresas, por lo que en algunas de ellas los acuerdos alcanzados se traducen en aumentos de costes laborales que les resulta imposible absorber sin despidos, en tanto que otras podrían y querrían pactar con sus trabajadores unas condiciones más generosas.

En segundo lugar, la centralización produce una evolución salarial desligada de la productividad y proporciona el mismo ingreso a todos los trabajadores con independencia de su mayor o menor capital humano, esfuerzo etc. Al aislar la retribución del factor trabajo de su productividad y de la rentabilidad de las empresas, el igualitarismo derivado de la contratación centralizada se traduce en una menor eficiencia económica y en una reducción de la productividad de los trabajadores.

Por último, en el marco de economías abiertas, con un porcentaje de trabajadores sindicalizados muy bajo, con estructuras empresariales cada vez más descentralizadas y diversificadas, con una creciente importancia del capital humano como dotación individual y personalizada del factor trabajo, y con diversos niveles de negociación colectiva e individual, que aspira a salarios ajustados a su productividad, la negociación centralizada tiende a convertirse en un escaparate mediático en el que los sindicatos compiten en agresividad.

---

<sup>6</sup> Para tener una visión general de esta problemática ver Flanagan R.J., **Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective**, Journal of Economic Literature, september 1999, pgs.1150-1175.



**Nota:** Los datos para los países de la UE proceden de la Labour Force Survey de 1999, elaborada por Eurostat, mientras que los datos de los países candidatos (PC) de la International Labour Organization (ILO) de 2000.

\*Datos de 2000.

**Fuente:** European industrial relations observatory on-line.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207104f.html>

La **negociación descentralizada** constituye el otro extremo. En ella, las condiciones laborales y salariales se plasman en convenios de empresa, o incluso en contratos individuales pactados por el empresario y el trabajador. En este modelo, los salarios tienden a alinearse con la productividad ya que los sindicatos son conscientes de que un salario excesivo destruiría puestos de trabajo si la competencia en el mercado de bienes impide cualquier incremento compensador en los precios, una posibilidad muy restringida en una economía abierta en la cual la amenaza competitiva no procede sólo del interior sino del exterior.

Desde un punto de vista económico, la descentralización de los sistemas de negociación colectiva permite establecer el mecanismo negociador más eficiente, ya que el comportamiento de las rentas salariales se ajustan a la situación de las empresas, remunerando al factor trabajo de acuerdo con su productividad. Permite asimismo responder con agilidad a los cambios del entorno, creando más empleo en los auges y

destruyendo menos en las fases bajas del ciclo. En este modelo, el mercado laboral funciona como un mercado competitivo y, por lo tanto, con una baja tasa de desempleo.

La **negociación sectorial** constituye tal vez la menos eficiente de las soluciones. Como todas las empresas del sector, competidoras entre sí, se ven forzadas a aceptar incrementos salariales similares, los sindicatos pueden exigir demandas salariales más altas, que las empresas pueden acomodar bien a través de elevaciones de precios en ausencia de competencia externa, bien mediante ajustes en el empleo de los trabajadores con contratos temporales menos onerosos, consagrándose la rigidez a la baja de los salarios reales a costa del empleo.

La evidencia empírica indica asimismo que los convenios sectoriales tienden a cerrar más los abanicos salariales, lo que debilita los incentivos a la productividad, la formación y la promoción, disminuye la productividad y obra también en contra del empleo de las personas con menor cualificación.<sup>7</sup>

**Tabla 1: La negociación colectiva en España**

	<b>Distribución de los trabajadores afectados por convenios, según el ámbito de negociación</b>					
	<b>Sector</b>					
	<b>Local</b>	<b>Provincial</b>	<b>Intra-comunitario</b>	<b>Inter-comunitario</b>	<b>Nacional</b>	<b>Empresa</b>
1990	0,15	54,74	2,81	1,17	26,10	15,02
1991	0,13	56,01	2,67	1,21	25,04	14,94
1992	0,13	54,78	3,69	1,06	25,13	15,22
1993	1,16	55,06	6,13	3,19	21,57	13,89
1994	0,19	54,73	4,09	2,59	24,37	14,03
1995	0,15	55,25	3,12	0,24	27,14	14,09
1996	1,68	51,91	5,27	0,23	27,42	13,49
1997	0,16	51,37	5,76	0,06	30,30	12,35
1998	0,13	51,84	6,01	0,10	29,71	12,21
1999	0,17	52,07	5,51	0,07	29,74	12,43
2000	0,13	52,89	8,07	0,02	26,83	12,07
2001	0,12	55,30	9,44	0,00	24,39	10,74
<b>Media 1990-2001</b>	<b>0,28</b>	<b>53,75</b>	<b>5,29</b>	<b>0,79</b>	<b>26,59</b>	<b>13,32</b>

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España

<sup>7</sup> Un excelente estudio que recoge gran cantidad de evidencia empírica ha sido publicado recientemente por el Banco de España, que incluye un resumen del mismo en su Boletín Económico de abril de 2003.

Por otra parte, se han ido consolidando varios niveles simultáneos de negociación. Esto supone que puede ocurrir que los mismos temas se negocien en varios niveles repetidas veces o que un mismo colectivo negocie los convenios de diferentes niveles, o que lo negociado a niveles superiores se entienda como mínimos mejorables a niveles inferiores pero también, aunque más raramente, las normas convencionales puede ser derogadas por convenios inferiores. Todo ello se conoce como la “negociación en cascada” cuya consecuencia es la “deriva salarial”, al crecer las remuneraciones efectivas por encima de lo acordado en convenios de ámbito superior.

La experiencia comparada muestra que los procesos de negociación colectiva con mejores resultados en materia de empleo son o bien los muy centralizados o bien los descentralizados y los más ineficientes son los sectoriales, que se traducen en salarios reales más altos, tasas de paro superiores a las que tienden a prevalecer en los otros modelos, abanicos salariales más cerrados y un menor peso de las retribuciones variables. Éste es el modelo predominante en España que vertebra la negociación colectiva y que tiene su origen en una concepción gremial del mercado de trabajo.

La tasa de cobertura de los convenios es en España de casi el 100%, lo que eleva el poder monopolístico de los sindicatos sobre la oferta de trabajo muy por encima de lo que se correspondería con la débil densidad sindical (una de las más bajas de Europa, como podemos ver en el Gráfico 3). La combinación de una negociación colectiva con elevadas tasas de cobertura y de una legislación laboral rígida permite a los sindicatos elevar los salarios nominales por encima de su nivel de equilibrio a costa de excluir del mercado laboral a los desempleados, a los jóvenes que acceden a edad laboral, a las mujeres, y, en general, a cualquier colectivo de baja afiliación.

Por otra parte, los sistemas de relaciones laborales dominados por mecanismos de contratación colectiva de ámbito superior al de la empresa hacen desaparecer a ésta de la negociación colectiva debilitando el vínculo de los trabajadores con el empleador y fortaleciendo con el sindicato, lo que otorga a éste un poder capital sobre los trabajadores (la determinación de sus condiciones de vida) y un poder monopolístico en el mercado de trabajo. El ejercicio de ese poder lleva a que la contratación colectiva no garantice la consecución de una evolución moderada de los salarios monetarios por lo que, lejos de ser un elemento que ayude a ajustar éstos a la evolución de la coyuntura, tiende a introducir un

alto grado de rigidez en ellos netamente perjudicial para la creación de empleo, para la estabilidad de precios y para el aumento de la productividad y de los salarios reales.

Lo esencial de los aumentos salariales se establece en España a escala sectorial, dejando un escaso margen de actuación para la flexibilidad de los salarios en las empresas. Sólo el 15 por 100 de los trabajadores están cubiertos por acuerdos colectivos realizados en las compañías, acuerdos que son los que registran crecimientos salariales más moderados.

El fuerte peso de la negociación colectiva centralizada y sectorial provoca, a su vez, la peculiar configuración de la estructura de salarios existente en España, donde la mayoría de las diferencias salariales vienen explicadas por razones de sexo y modalidades de contratación, mientras que son prácticamente inexistentes por ramas de actividad y es insignificante la importancia del componente variable dentro de las retribuciones percibidas por el trabajador<sup>8</sup>. Por otra parte, la generalización de las cláusulas de indicación potencia el riesgo de desencadenar espirales precios-salarios, sobre todo en respuesta a perturbaciones externas.

Un último elemento de rigidez que introduce la negociación colectiva es que los convenios colectivos se prorrogan de manera forzosa a su vencimiento si no existe pacto en contrario o la denuncia expresa de las partes, circunstancia que se conoce como “ultraactividad”. El contenido normativo del convenio (salarios, jornada laboral, etc.) permanece vigente hasta que se firme uno nuevo, lo que implica que los sindicatos no se muestran proclives a aceptar contratos menos generosos que los anteriores.

La reforma de 1994 intentó corregir parcialmente este problema permitiendo que las empresas con dificultades financieras pudiesen descolgarse de los pactos sectoriales, con el acuerdo de los trabajadores, si éstos les resultaban muy onerosos. Sin embargo, la necesidad de contar con el visto bueno de las centrales sindicales hizo que esa posibilidad no se materializase. Sería, en consecuencia, deseable que se eliminase el requisito del visto bueno sindical, con objeto de que la reforma, una de las pocas que se han introducido en los últimos 25 años, no continuara quedándose en papel mojado.

---

<sup>8</sup> Masa Salarial Bruta en las grandes empresas: remuneraciones fijas, 62,5%; variables 14,0; otros componentes (Ventajas sociales y Seguridad Social) 20,3. Fuente: Banco España



## 9. Factores adicionales que propician la rigidez

Las actuales normas e instituciones por las que se regula el mercado de trabajo imponen, como se desprende de las páginas anteriores, numerosos elementos de rigidez a dicho mercado, elementos que se ven además potenciados por otra serie de regulaciones parcial o totalmente ajenas a ese mercado.

### 9.1. El P.E.R.

Una regulación muy cercana al mercado de trabajo propiamente dicho es el antiguo **Plan de Empleo Rural**, que sigue siendo conocido por las siglas “PER”, aunque éstas han pasado a ser AEPSA. Se trata de un esquema que se aplica únicamente en las Comunidades Autónomas de Extremadura y Andalucía y que se concibió, originalmente, para aliviar la recurrente situación de paro de numerosos trabajadores temporeros del agro de esas dos Comunidades.

El efecto perseguido se obtuvo, pero además se han derivado otros efectos aparentemente no buscados y desde luego menos deseables: el número de beneficiarios ha crecido año tras año, lo cual, además de aumentar el coste de un instrumento en el que el control brilla por su ausencia<sup>9</sup>, ha tenido por efecto fijar en la temporalidad y en el subsidio a una población que podría estar empleada en otros sectores o lugares, o incluso en el propio sector agrario andaluz o extremeño.

El efecto, por lo tanto, es de sobredimensionar la “oferta” de trabajo y el paro aparentes muy por encima del nivel que alcanzarían en ausencia del subsidio, y reducir la movilidad geográfica, lo que explica una parte de las diferencias en la tasa de paro que pueden observarse en el Cuadro A2 del Anejo. Da lugar también a la paradójica situación del campo, especialmente el andaluz, donde hay cerca de 200.000 personas habitualmente acogidas al PER, y también un número como mínimo similar de inmigrantes -legales o no- realizando tareas agrarias, en muchos casos en una misma zona. La integración, sin duda deseable, de estos inmigrantes lleva a veces consigo que

---

<sup>9</sup> Es vox populi que, por mercadeo político y otras negociaciones, se dan por realizadas, aunque no lo hayan sido, las peonadas necesarias para percibir la prestación. Asimismo, la detracción, por parte de los sindicatos, de comisiones por la gestión del cobro del subsidio ha sido objeto de denuncias por parte de los preceptores.

éstos, así como otros personajes más pintorescos adopten la práctica de sus colegas autóctonos de acogerse al PER.

## 9.2. La legislación sobre alquileres y suelo

La grave falta de movilidad geográfica, que el PER acentúa aún más allí donde se practica, es no obstante una característica general del mercado de trabajo español y es, en buena medida, resultado de la **regulación de los arrendamientos urbanos y de las escasas garantías legales de defensa de los derechos de los propietarios**, lo que trae como resultado que cualquier trabajador, profesional o autónomo frecuentemente ni siquiera se plantee la posibilidad de aceptar un empleo o ejercer su actividad en cualquier lugar que no sea el de su residencia.

En efecto, aceptar un empleo en otra localidad implica la búsqueda de una vivienda en alquiler en la localidad de destino y, si se posee una en la de origen, la puesta en alquiler de ésta, frecuentemente para hacer frente a las cuotas de la hipoteca. Poner una vivienda en alquiler es un proceso sumamente arriesgado para el trabajador o autónomo que se traslada a otra localidad, ya que la regulación no permite el libre pacto entre las partes contratantes sino que obliga a una serie de condiciones y plazos que pueden ser incompatibles con las necesidades del trabajador o autónomo que se traslada, no siempre definitivamente, a otra ciudad.

Y aunque lo fueran, el trabajador que planea trasladarse se enfrenta a una grave incertidumbre debido al hecho de que, si el arrendatario no paga el alquiler, si acumula recurrentemente retrasos o si causa destrozos en la vivienda, va a sufrir un importante coste, ya que nuestro sistema procesal apenas protege sus derechos e impone plazos descorazonadores para los recobros y los desahucios. La única alternativa a la, en la práctica, inexistente protección jurídica es cargar una elevada prima de riesgo al alquiler, pero ésta ni protege bien ni facilita que la vivienda se alquile, sino que, por el contrario, tiende a resultar en una “selección negativa”<sup>10</sup> que agrava el riesgo.

---

<sup>10</sup> El caso típico de selección negativa se da en el seguro: la alta siniestralidad de algunos asegurados eleva las primas tan fuertemente que la suscripción de una póliza termina por ser interesante únicamente para quienes tienen o planean tener una alta siniestralidad.

A una situación similar se enfrenta el propietario de una vivienda en la localidad de destino, por lo que quien se plantee trasladarse a otra localidad tiene muy difícil no sólo alquilar su vivienda en la localidad de origen, sino también encontrar una en la de destino. La reducción de la movilidad geográfica que se impone al mercado de trabajo es suficientemente grave por sí sola para revisar en profundidad la política de alquileres, que, en cualquier caso y por infinidad de razones<sup>11</sup>, aconseja la inmediata restitución de la libertad de pacto entre las partes, la liberalización de los contratos y la protección de los derechos de propiedad.

### **9.3. El sistema de pensiones**

También el **sistema de pensiones de reparto** contribuye a la rigidez del mercado y, sobre todo, añade un elemento adicional de coste al factor trabajo y, al encarecerlo, desanima su contratación, lo que obviamente se traduce en una reducción del empleo.

En efecto, el sistema se financia mediante las cuotas a la Seguridad Social que, al girar sobre la remuneración, encarecen el coste del trabajo para la empresa sin reflejarse en el salario percibido por el empleado. Ello que es equivalente a un impuesto sobre el factor trabajo que perjudica el empleo, especialmente el de los jóvenes, a quienes además el sistema va a ser incapaz de proporcionar una pensión digna, y el de las personas de menor cualificación.

El Círculo de Empresarios viene desde hace mucho tiempo indicando la conveniencia de pasar del actual sistema de reparto a un sistema de tres pilares: un pilar básico o “asistencial”, que se financiaría con impuestos y cubriría las pensiones de quienes no hayan podido generar ahorro suficiente; un pilar de capitalización obligatorio, que permitiría a la mayoría de las personas generar ahorro suficiente para generar una pensión digna; y un pilar de capitalización voluntario complementario del anterior.

El paso de uno a otro se lograría a través de un período transitorio en el que a los asalariados se les continuaría exigiendo una cuota que financiase las pensiones del colectivo que haya permanecido en el sistema de reparto y quedarían asimismo

---

<sup>11</sup> Véanse los documentos del Círculo: “Liberalización de Suelo: Una asignatura pendiente” 17 Octubre 2001 y “Reflexiones del Círculo de Empresarios ante las elecciones municipales y autonómicas” de 16 de mayo de 2003.

obligados a aportar otra parte de su salario a su fondo de pensiones. En la situación actual, el tránsito podría hacerse sin que la suma de la cuota y la contribución mencionadas superara la contribución que realiza bajo el sistema de reparto, pero con el tiempo el tránsito será cada vez más difícil y de ahí que se recomiende empezarlo cuanto antes.

Es importante destacar que la contribución obligatoria no es un impuesto, sino que, antes al contrario, supone un ahorro coercitivo que hará en su día innecesario que el Estado recaude impuestos con la finalidad de financiar la generalidad de las pensiones, y supone además un incentivo más al progreso laboral y remunerativo, ya que, cuanto mayor sea la remuneración, mayor será el ahorro obligatorio y, en consecuencia, el importe disponible tras la jubilación.

Es, en todo caso, muy importante incentivar los mecanismos complementarios de ahorro privado a muy largo plazo, eliminando los obstáculos, principalmente de índole fiscal, que actualmente limitan su crecimiento y que sin duda influyen en que el nivel de previsión privada complementaria sea en España muy inferior al que se observa en muchos países de nuestro entorno.

#### **9.4. La incapacidad laboral**

Existe, por último, un mecanismo, las prestaciones por incapacidad laboral (IL), que parece estar utilizándose como un sucedáneo de seguro de desempleo y de prórroga de contratos y que debería, como los contratos temporales, regularse de forma que se adecuara a su finalidad lógica.

De acuerdo con los datos disponibles, las bajas por siniestralidad laboral y no laboral leve y las bajas por enfermedad sufren, en los contratos temporales, un inexplicable incremento cuando faltan pocos días para que el contrato se extinga, y resulta igualmente sorprendente que el período medio de baja por accidente ocurrido en el ámbito laboral sea unas dos veces y media más largo que en las bajas por accidente producido fuera de ese ámbito o por enfermedad común, lo que parece evidenciar un grado notable de prolongación artificial de los períodos de baja por esta circunstancia (Cuadro A13 del Anejo).

Puesto que los doce primeros días de baja corren a cargo de la empresa, la IL origina un coste a las empresas que se estiman en torno a los 16.000 millones de euros, una cifra realmente impactante y que, en una parte no despreciable, se relaciona directamente con el fraude.

## **10. Conclusiones y recomendaciones**

1. El proceso de reducción del paro y de creación de empleo ha sido muy intenso en España. En poco más de 8 años el desempleo ha caído en más de 11 puntos y se han generado más de 3.920.000 de puestos de trabajo. Estos resultados son el efecto acumulado de las iniciativas liberalizadoras de los mercados de bienes y servicios, de una política macroeconómica orientada a la estabilidad, de la entrada en el Euro y de las modestas liberalizaciones parciales de algunas instituciones del mercado de trabajo realizadas desde mediados de la década pasada.
2. No obstante, el mercado laboral español continúa presentando una serie de sombras entre las que deben destacarse:
  - a. la tasa de actividad española, que continúa figurando entre las más bajas de Europa,
  - b. la tasa de paro, también superior a la media de nuestro entorno,
  - c. las tasas femeninas de actividad y paro, que continúan a niveles más desfavorables que la masculina y que la media europea,
  - d. la tasa de paro “estructural” o de larga duración, también más elevada que en nuestro entorno,
  - e. una muy elevada tasa de temporalidad.
3. Las causas de dichas sombras radican principalmente en la rigidez que imponen elementos e instituciones tales como:
  - a. la excesiva proliferación de modalidades de contratación,
  - b. los sistemas de protección al desempleo, que se convierten en muchos casos

- en una barrera tanto para salir del desempleo como, con el caso del PER, para la movilidad laboral entre las distintas Autonomías,
- c. las características y los sistemas de negociación colectiva,
  - d. el mal funcionamiento de las políticas activas de empleo, la formación profesional y los organismos públicos de colocación.
4. En momentos como el actual, en que la economía crece menos y parecen evidenciarse signos de que la liberalización de algunos mercados en la pasada legislatura comienzan a agotar su recorrido y sus efectos, es de temer que, con la rigidez que actualmente lo caracteriza, el mercado laboral español no sea capaz de continuar creando empleo en las fases alcistas a los ritmos del pasado. Es necesario, por lo tanto, dar un impulso liberalizador al mercado laboral con objeto de dotarlo de una flexibilidad que le permita operar con una fluidez capaz de recortar la tasa de paro y de seguir creando empleo.
  5. Evidentemente, es bueno que se den a los agentes sociales opciones de participar en el diseño de las reformas. Pero si dicha participación no conduce a la adopción de las reformas que se hacen precisas, el Gobierno no puede escudarse en el fracaso de la negociación, sino que es su responsabilidad el llevarlas a cabo.
  6. La alta tasa de temporalidad se explica por las condiciones, rígidas y costosas, de terminación de los contratos indefinidos, que operan como un corsé demasiado estrecho para que el empleo pueda crecer sin la figura de la temporalidad. Ello lleva a una distorsión del uso de los contratos temporales, que terminaron por convertirse en una etapa de paso casi obligado para quienes se integran o reintegran al mercado de trabajo.
  7. La rigidez y diversidad de las condiciones de terminación de los contratos han configurado un mercado fuertemente segmentado, lo que carece de racionalidad económica y discrimina contra aquellos trabajadores sujetos a condiciones menos favorables. La defensa de su mantenimiento, lejos de ser una defensa de las “conquistas sociales”, es una defensa de la discriminación y el paro.
  8. La indemnización por despido debería, por lo tanto, unificarse en 20 días por año trabajado, respetando los derechos adquiridos, y flexibilizando los procesos de

terminación. La regulación actual configura en el mercado de trabajo numerosas barreras que protegen a los trabajadores que disfrutan de contrato indefinido frente a los demás y frente a los parados: barreras a la salida por despido, que hacen recaer el grueso de los despidos en los trabajadores que no disfrutan de esa modalidad contractual, y barreras de entrada, difíciles de sortear para quienes aspiran a integrarse en el colectivo de indefinidos y para quienes aspiran a salir de la situación de paro.

9. Dicha segmentación se amplía con la multiplicación de las figuras contractuales, que elevan el coste laboral al complicar la gestión de los recursos humanos. La simplificación y la reducción de dichas figuras debe ir acompañada del desarrollo de los contratos a tiempo parcial, que permiten compatibilizar el trabajo con otras actividades, como los estudios o la atención familiar.
10. Por su parte, los mecanismos de negociación colectiva y el predominio de la negociación sectorial tienden a reforzar la rigidez, a cerrar el abanico salarial y a elevar el coste salarial. Estos efectos se ven reforzados por la práctica de la “ultraactividad”, que es preciso suprimir.
11. Los mecanismos de protección al desempleado son esenciales en una sociedad moderna. No es fácil diseñarlos de tal manera que protejan al desempleado y no el abuso, y de forma que incentiven la recolocación en lugar de la permanencia en situación de paro, pero las experiencias de otros países y las reformas que muchos están emprendiendo muestran vías para mejorar la adecuación de los mecanismos españoles, manifiestamente mejorables, a esas finalidades.
12. Otro tanto ocurre con las políticas activas de empleo -cuyo grado de éxito en adecuar la oferta a la demanda de trabajo es en España deplorable- y con los mecanismos de cobertura de bajas temporales. En lo que respecta a la recolocación, las agencias privadas y su competencia con las públicas es seguro que pueden contribuir a un espectacular incremento de su eficiencia.
13. Un sistema de reparto, en el que el importe de la pensión a percibir depende de la voluntad de las autoridades, supone un desincentivo al esfuerzo y al progreso

laborales y añade fuertes costes no salariales a los costes laborales, encareciendo el factor trabajo y contribuyendo a mantener altas las tasas de paro.

14. Las tremendas resistencias a la movilidad geográfica que muestra el trabajador español tienen un origen fundamentalmente normativo, centrado en la irracional regulación de los mercados de suelo y alquileres, a la que se suman elementos como el PER. Bastaría, por lo tanto, con racionalizar, es decir, liberalizar, dichas regulaciones para dotar al mercado de trabajo de una flexibilidad en éste ámbito, flexibilidad por la que claman elocuentemente las cifras de paro regionalizadas.
  
15. De cara al futuro España se encuentra en una posición de partida muy favorable para acelerar la creación de empleo, reducir la tasa de temporalidad y converger con Europa también en estos aspectos. Es preciso por ello mantener los mismos ejes de nuestra política económica y abordar las reformas estructurales pendientes, entre ellas, con carácter fundamental, la del mercado de trabajo.



# **A N E X O S**

Cuadro A1: Mercado Laboral Español: Medias Anuales

		1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Pob. 16 y +</b>	Miles Personas	29307	29764	30173	30430	30690	30990	31272	31557	31847	32169	32423	32677	32959	33324	33689	33965	34121
<b>Pob. En edad de Trabajar Hombres (16-64)</b>	Miles Personas	12241	12378	12509	12575	12666	12757	12838	12919	13000	13082	13140	13199	13274	13403	13539	13635	*
<b>Pob. En edad de Trabajar Mujeres (16-64)</b>	Miles Personas	12314	12443	12564	12620	12703	12782	12853	12925	12999	13068	13115	13165	13229	13332	13445	13534	*
<b>Pob. En edad de Trabajar (16-64)</b>	Miles Personas	24581	24821	25073	25195	25369	25539	25691	25844	25999	26150	26255	26364	26503	26735	26984	27169	27277
<b>Pob. De 65 y +</b>	Miles Personas	4876	4943	5100	5235	5321	5451	5581	5713	5848	6019	6167	6313	6455	6589	6705	6796	6331
<b>Activos (16 y +)</b>	Miles Personas	14726	15110	15271	15466	15602	15706	15893	16088	16228	16492	16731	16985	17290	17857	17815	18341	18615
<b>Tasa de Actividad= activos/pob 16+</b>	%	50,25	50,77	50,61	50,82	50,84	50,68	50,82	50,98	50,95	51,27	51,60	51,98	52,46	53,58	52,88	54,00	54,56
<b>Tasa de actividad: hombres 16 y +</b>	%	69,73	69,17	68,64	68,45	67,96	66,88	66,44	65,73	65,07	65,11	65,09	65,50	65,76	66,57	66,23	66,90	67,08
<b>Tasa de actividad: mujeres 16 y +</b>	%	31,98	33,51	33,68	34,27	34,73	35,43	36,12	37,09	37,66	38,23	38,89	39,23	39,93	41,33	40,27	41,82	42,73
<b>Tasa de Actividad= activos / pob 16-64</b>	%	<b>59,91</b>	<b>60,88</b>	<b>60,90</b>	<b>61,38</b>	<b>61,50</b>	<b>61,50</b>	<b>61,86</b>	<b>62,25</b>	<b>62,42</b>	<b>63,07</b>	<b>63,73</b>	<b>64,42</b>	<b>65,24</b>	<b>66,79</b>	<b>66,02</b>	<b>67,51</b>	<b>68,24</b>
<b>Parados</b>	Miles Personas	2977	2907	2633	2511	2545	2884	3599	3880	3716	3657	3472	3177	2723	2487	1869	2083	2183
<b>Tasa de Paro Total</b>	%	<b>20,22</b>	<b>19,24</b>	<b>17,24</b>	<b>16,24</b>	<b>16,31</b>	<b>18,35</b>	<b>22,64</b>	<b>24,12</b>	<b>22,90</b>	<b>22,18</b>	<b>20,75</b>	<b>18,71</b>	<b>15,75</b>	<b>13,93</b>	<b>10,49</b>	<b>11,36</b>	<b>11,72</b>
<b>Tasa de Paro: Varones</b>	%	16,72	14,85	12,83	11,85	12,10	14,18	18,74	19,62	18,05	17,51	15,95	13,69	11,03	9,60	7,46	8,05	8,39
<b>Tasa de Paro: Mujeres</b>	%	27,34	27,74	25,69	24,47	24,07	25,77	29,41	31,62	30,79	29,68	28,33	26,62	23,08	20,53	15,21	16,36	16,66
<b>Tasa Paro juvenil total</b>	%	42,40	40,06	34,56	32,36	31,07	34,37	43,10	45,09	42,60	42,01	39,09	35,31	29,37	25,96	21,04	22,25	23,48
<b>Tasa Paro juvenil masculino</b>	%	36,95	33,56	27,84	26,19	25,50	29,41	39,69	40,92	36,91	36,22	33,30	29,04	23,23	20,36	16,51	18,40	19,98
<b>Tasa Paro juvenil femenino</b>	%	48,84	47,60	42,45	39,73	37,90	40,50	47,32	50,08	49,23	48,88	45,97	43,00	36,89	32,88	27,03	27,35	28,13
<b>Tasa de Paro de Larga Duración</b>	%	63,10	60,69	57,79	53,18	50,40	46,82	49,71	55,78	56,64	55,39	54,92	53,34	49,76	46,10	40,43	37,45	37,34
<b>Beneficiarios prestaciones economicas por desempleo</b>	Miles Personas	1113	1116	1173	1307	1428	1633	1933	1759	1459	1342	1241	1130	1052	1043	1099	1194	1238
<b>Parados. De 1 año en adelante buscando empleo</b>	Miles Personas	1826	1764	1521	1335	1283	1350	1792	2164	2105	2026	1907	1695	1355	1147	756	780	815
<b>Ocupados</b>	Miles Personas	11749	12204	12639	12955	13057	12822	12294	12208	12512	12835	13260	13808	14568	15370	15946	16258	16432
<b>Ocupados: Hombres</b>	Miles Personas	8163	8485	8742	8893	8887	8624	8189	8087	8237	8383	8607	8965	9357	9737	10029	10147	10182
<b>Ocupados: Mujeres</b>	Miles Personas	3498	3718	3896	4062	4170	4198	4105	4121	4275	4452	4652	4843	5211	5633	5916	6111	6250
<b>Ocupados 16- 64</b>	Miles Personas	9202	12061	12492	12822	12930	12698	12170	12092	12393	12727	13165	13713	14462	15264	15839	16155	16329
<b>Ocupados: Hombres 16 – 64</b>	Miles Personas	6401	8403	8652	8812	8806	8550	8117	8017	8165	8316	8545	8902	9287	9666	9957	10079	10116
<b>Ocupados: Mujeres 16 – 64</b>	Miles Personas	2801	3658	3841	4010	4124	4148	4054	4075	4228	4411	4620	4811	5174	5598	5882	6076	6214
<b>Tasa de Ocupación: 16 y +</b>	%	40,09	41,00	41,89	42,57	42,55	41,38	39,31	38,69	39,29	39,90	40,90	42,25	44,20	46,12	47,33	47,86	48,16
<b>Tasa de Ocupación: Varones 16 y +</b>	%	27,85	28,51	28,97	29,22	28,96	27,83	26,19	25,63	25,87	26,06	26,55	27,43	28,39	29,22	29,77	29,87	29,84
<b>Tasa de Ocupación: Mujeres 16 y +</b>	%	11,94	12,49	12,91	13,35	13,59	13,55	13,13	13,06	13,42	13,84	14,35	14,82	15,81	16,90	17,56	17,99	18,32
<b>Tasa de Ocupación: 16-64</b>	%	<b>47,80</b>	<b>49,17</b>	<b>50,41</b>	<b>51,42</b>	<b>51,47</b>	<b>50,21</b>	<b>47,85</b>	<b>47,24</b>	<b>48,13</b>	<b>49,08</b>	<b>50,50</b>	<b>52,37</b>	<b>54,97</b>	<b>57,49</b>	<b>59,09</b>	<b>59,84</b>	<b>60,24</b>
<b>Tasa de Ocupación 16- 64 Propio Cálculo</b>	%	47,76	48,59	49,82	50,89	50,97	49,72	47,37	46,79	47,67	48,67	50,14	52,01	54,56	57,09	58,70	59,46	59,86
<b>Tasa de Ocupación Hombres 16- 64 Propio Cálculo</b>	%	67,08	67,88	69,16	70,08	69,53	67,02	63,23	62,06	62,81	63,57	65,03	67,44	69,96	72,12	73,54	73,92	*
<b>Tasa de Ocupación Mujeres 16- 64 Propio Cálculo</b>	%	28,56	29,40	30,57	31,78	32,47	32,45	31,54	31,53	32,52	33,76	35,22	36,54	39,11	41,98	43,75	44,89	*

*Cuadro A1: Mercado Laboral Español: Medias Anuales  
(Continuación)*

		1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Asalariados</b>	Miles Personas	8303	8722	9207	9600	9758	9463	9077	9034	9343	9663	10134	10666	11474	12286	12787	13142	13334
<b>Asalariados. Hombres</b>	Miles Personas	5890	6127	6400	6601	6633	6347	5997	5899	6073	6199	6437	6784	7191	7588	7834	7965	8012
<b>Asalariados. Mujeres</b>	Miles Personas	2413	2595	2807	3000	3126	3117	3079	3136	3270	3464	3697	3881	4283	4698	4952	5177	5322
<b>Asalariados del Sector Público</b>	Miles Personas	1896	1942	2081	2183	2243	2257	2213	2162	2225	2317	2349	2314	2347	2444	2518	2609	2675
<b>Asalariados del Sector Privado</b>	Miles Personas	6408	6780	7127	7418	7516	7207	6864	6873	7118	7346	7786	8352	9128	9842	10269	10533	10659
<b>A tiempo completo</b>	Miles Personas	8000	8341	8839	9206	9364	8998	8560	8465	8687	8954	9340	9827	10546	11299	11750	12065	12221
<b>A tiempo parcial y no clasificables</b>	Miles Personas	367	381	369	395	394	466	516	570	656	710	795	839	929	987	1037	1078	1114
<b>Contrato indefinido</b>	Miles Personas	6863	6717	6734	6691	6610	6296	6144	5982	6083	6384	6724	7126	7698	8355	8736	9067	9300
<b>Contrato indefinido. Hombres</b>	Miles Personas	4931	4827	4808	4752	4682	4395	4213	4025	4056	4188	4347	4595	4918	5262	5482	5657	5740
<b>Contrato indefinido. Mujeres</b>	Miles Personas	1932	1891	1926	1940	1928	1901	1931	1957	2027	2196	2378	2531	2781	3094	3254	3410	3559
<b>Contrato indefinido. Tiempo completo</b>	Miles Personas	*	*	*	*	*	*	5942	5768	5830	6095	6372	6744	7307	7916	8281	8589	8801
<b>Contrato indefinido. Tiempo parcial</b>	Miles Personas	*	*	*	*	*	*	203	214	253	289	353	382	391	439	455	479	498
<b>Contrato temporal</b>	Miles Personas	1489	1991	2459	2898	3141	3166	2930	3050	3254	3273	3396	3526	3777	3931	4052	4075	4035
<b>Contrato temporal. Hombres</b>	Miles Personas	979	1290	1580	1841	1945	1951	1783	1872	2014	2006	2080	2181	2275	2327	2353	2308	2272
<b>Contrato temporal. Mujeres</b>	Miles Personas	509	701	879	1057	1197	1215	1147	1178	1241	1268	1316	1345	1503	1605	1699	1767	1763
<b>Contrato temporal. Tiempo completo</b>	Miles Personas	*	*	*	*	*	*	2617	2694	2851	2853	2955	3069	3240	3383	3470	3476	3420
<b>Contrato temporal. Tiempo parcial</b>	Miles Personas	*	*	*	*	*	*	314	356	403	421	442	457	538	548	582	599	615
<b>No asalariados</b>	Miles Personas	3446	3482	3431	3355	3299	3359	3218	3174	3169	3172	3125	3142	3094	3084	3159	3116	3098
<b>Cuenta Propia Total</b>	Miles Personas	3439	3482	3431	3355	3299	3359	3217	3173	3170	3172	3125	3142	3094	3084	3159	3116	3098
<b>Cuenta Propia Hombres</b>	Miles Personas	2340	2358	2342	2292	2254	2278	2191	2188	2165	2184	2170	2180	2165	2149	2195	2182	2170
<b>Cuenta Propia Mujeres</b>	Miles Personas	1099	1124	1089	1062	1045	1081	1026	985	1005	987	955	962	929	935	964	934	928
<b>Población inactiva</b>	Miles Personas	14338	14409	14656	14741	14868	15096	15224	15312	15462	15523	15545	15577	15551	15385	15835	15624	*
<b>Población inactiva 16-65</b>	Miles Personas	7217	9611	9704	9641	9676	9776	9769	9717	9735	9613	9475	9360	9204	8904	9238	8932	8766
<b>Población inactiva: hombres</b>	Miles Personas	4051	4198	4335	4426	4547	4789	4936	5088	5239	5293	5346	5356	5359	5326	5486	5461	*
<b>Población inactiva: mujeres</b>	Miles Personas	10287	10211	10321	10315	10321	10307	10289	10223	10223	10230	10200	10222	10192	10059	10348	10164	*

*Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, Instituto Nacional de Estadística.*

Cuadro A2: Las Tasas de Paro por Comunidades Autónomas. EPA. De 1976 al primer trimestre de 2003

	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla La Mancha	Castilla-León	Cataluña	C. Valenciana	Extremadura	Galicia	Irid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta y Melilla
1976	10,04	2,65	3,01	4,49	8,58	3,57	3,94	3,33	3,81	3,36	5,85	1,82	4,58	5,3	3,91	3,76	1,21	-
1977	11,72	3,19	4,1	4,31	8,57	3,69	4,94	4,73	4,18	4,18	8,03	2,19	6,47	4,54	3,19	4,89	2,1	-
1978	13,88	5,91	5,67	4,43	10,19	4,09	6,45	5,79	7,06	4,73	10,1	2,5	9,54	6,01	7,67	7,69	2,82	-
1979	14,64	6,89	8,05	5,36	10,43	6,43	8,71	7,41	9,29	7,58	15,2	4,39	10,8	9,45	9,86	10,55	4,67	-
1980	18,02	8,71	9,81	10,13	13,34	7,96	11,28	9,56	13,81	10,8	15,41	5,83	13,47	10,96	12,9	13,64	5,76	-
1981	20,3	13,2	12,83	11,2	17,66	11,43	14,34	11,45	16,97	14,94	17,59	6,57	14,6	12,73	13,14	17,23	8,34	-
1982	20,57	12,1	13,86	14,01	18,01	11,98	12,99	12,51	20,65	18	17,44	8,7	15,62	16,74	14,7	19,29	11,31	-
1983	23,98	14,89	13,47	14,91	19,44	14,36	14,13	13,78	21,68	17,79	15,99	10,81	17,98	14,3	15,52	19,56	10,57	-
1984	29,95	15,6	17,15	13,47	24,08	14,99	16,64	17,13	22,29	21,23	26,96	12,68	20,88	18,56	16,89	22,18	14,97	-
1985	30,83	16,42	18,61	14,84	24,45	16,57	15,16	18,53	21,93	19,68	26,21	13	22,27	19,19	19	22,69	17	-
1986	30,63	14,88	19,21	16,51	25,3	18,15	15,32	17,5	20,64	18,81	26,72	13,24	17,83	20,33	17,67	22,5	15,21	-
1987	30,16	14,52	20,25	13,02	21,71	19,02	14,32	16,41	19,43	18,33	26,74	12,01	16,88	17,09	17,18	21,42	12,67	-
1988	27,86	13,82	17,91	10,02	21,38	19,5	14,49	16,88	17,31	15,79	25,36	12,32	14,3	16,41	14,36	21,03	12,47	32,88
1989	27,26	11,93	18,89	11,62	20,58	16,26	14,18	15,61	13,61	15,12	26,72	11,75	12,33	15,98	11,96	18,67	9,35	26,22
1990	25,88	9,11	16,95	11,74	22,91	16,5	12,7	15,06	12,55	13,99	23,69	12,33	11,4	15,17	11,71	18,86	9,3	31,54
1991	26,63	10,94	15,47	10,53	25,66	17,71	13,24	15,73	12,7	15,73	25,88	12,8	12,72	19,97	10,58	18,05	11,38	29,88
1992	30,74	13,95	17,69	13,36	25,56	17,94	16,41	18,59	15,51	20,35	25,54	17,24	15,47	22,55	12,28	21,87	14,33	24,07
1993	34,08	18,05	21,55	20,23	28,03	21,52	20,54	20,61	21,33	24,1	30,8	19,26	19,57	25,92	14,06	24,45	15,46	26,85
1994	34,9	17,4	22,47	17,89	24,44	20,72	19,15	21,31	21,31	23,93	32,07	19,38	20,64	24,43	14,76	23,99	16,77	30,54
1995	34,04	16,01	18,64	14,68	23,43	23,5	20,03	20,47	19,86	21,46	31,09	18,41	20,75	21,97	13,21	22,24	14,8	30,31
1996	32,09	14,62	20,59	12,54	20,71	23,69	19,07	19,66	18,69	20,67	30,71	19,17	19,83	22,66	11,41	19,62	13,47	29,18
1997	31,87	13,07	20,46	11,17	18,71	20,44	18,02	19,68	15,98	17,99	30,02	17,51	18,11	19,09	10,15	19,18	10,96	26,93
1998	29,1	11,07	17,98	11,42	16,95	16,57	16,47	17,44	13,46	15,28	29,59	17,31	16,18	17,11	10,87	15,61	10,57	25,42
1999	26,69	8,1	18,35	7,58	13,93	14,76	14,63	14,67	10,02	13,23	24,62	16,24	12,06	13,02	7,02	13,5	8,9	23,52
2000	22,84	7,15	16,5	7,24	11,91	13,98	12,65	13,14	8,63	11,27	23,39	14,4	11,28	12,51	5,65	11,97	7,42	21,61
2001	19,26	4,74	6,83	4,91	10,79	8,89	8,89	10,19	8,68	8,98	14,04	10,55	7,06	11,03	4,48	9,55	4,68	4,72
2002	20,19	6,3	9,99	8,1	11,26	10,68	9,68	10,04	9,6	10,5	18,98	11,97	6,92	11,43	5,24	9,28	6,1	4,18
2003.I	18,93	7,08	12,35	12,02	10,68	10,23	10,41	11,06	9,63	11,17	19,78	12,85	7,58	11,85	5,47	9,33	6,83	6,16

Fuente: EPA, Instituto Nacional de Estadística.

**Cuadro A3: Tasas de ocupación, actividad y desempleo. Totales.**

**Tasas de ocupación, actividad y desempleo<sup>a</sup>**  
Personas de 15 a 64 años

	Tasa de Ocupación (%)						Tasa de Actividad (%)						Tasa de Desempleo (%)					
	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001
Australia	67.9	66.3	67.2	67.7	69.1	68.9	73.0	72.4	73.0	72.9	73.8	73.8	7.0	8.5	7.9	7.0	6.3	6.7
Austria	..	67.2	67.4	68.2	67.9	67.8	..	70.9	71.3	71.6	71.3	70.7	..	5.2	5.5	4.7	4.7	4.0
Bélgica	54.4	57.0	57.3	58.9	60.9	59.7	58.7	62.6	63.2	64.6	65.2	63.6	7.3	9.0	9.4	8.7	6.6	6.2
Canadá	70.3	68.0	68.9	70.1	71.1	70.9	76.6	74.9	75.2	75.9	76.3	76.5	8.2	9.2	8.4	7.6	6.9	7.3
República Checa	..	68.7	67.5	65.9	65.2	65.3	..	72.1	72.2	72.2	71.6	71.1	..	4.8	6.5	8.7	8.8	8.2
Dinamarca	75.4	75.4	75.3	76.5	76.4	75.9	82.4	79.8	79.3	80.6	80.0	79.2	8.5	5.4	5.1	5.2	4.5	4.2
Finlandia	74.1	62.8	64.0	66.0	67.0	67.7	76.5	72.1	72.4	73.6	74.3	74.6	3.2	12.8	11.6	10.3	9.9	9.2
Francia	59.9	58.9	59.4	59.8	61.1	62.0	66.0	67.2	67.4	67.8	68.0	68.0	9.2	12.3	11.9	11.8	10.1	8.8
Alemania	64.1	63.8	64.7	65.4	66.3	65.9	68.4	70.8	71.4	71.6	72.2	71.6	6.2	9.9	9.3	8.7	8.1	8.0
Grecia	54.8	54.8	55.6	55.4	55.9	55.6	59.1	60.8	62.5	62.9	63.0	62.1	7.2	9.8	11.0	12.0	11.3	10.4
Hungría	..	52.7	53.8	55.7	56.4	56.6	..	57.8	58.4	59.9	60.2	60.0	..	8.7	7.8	7.0	6.4	5.7
Islandia	79.9	80.0	82.2	84.2	84.6	84.6	82.1	83.1	84.5	85.9	86.6	86.6	2.7	3.8	2.7	1.9	2.3	2.3
Irlanda	52.1	56.3	59.6	62.5	64.5	65.0	60.1	62.9	64.8	66.3	67.4	67.5	13.3	10.5	8.0	5.8	4.4	3.7
Italia	52.6	51.6	52.2	52.9	53.9	54.9	59.5	58.5	59.2	59.8	60.3	60.7	11.5	11.8	11.9	11.5	10.6	9.6
Japón	68.6	70.0	69.5	68.9	68.9	68.8	70.1	72.6	72.6	72.4	72.5	72.6	2.2	3.5	4.2	4.9	5.0	5.2
Corea	61.2	63.7	59.5	59.7	61.6	62.1	62.8	65.4	64.0	63.9	64.3	64.6	2.5	2.7	7.0	6.5	4.2	3.9
Luxemburgo	59.1	59.9	60.2	61.6	62.7	63.0	60.1	61.5	61.9	63.1	64.2	64.2	1.6	2.5	2.8	2.4	2.4	1.9
México <sup>c</sup>	58.0	61.1	61.4	61.2	60.9	60.1	59.9	63.3	63.2	62.5	62.3	61.5	3.1	3.5	3.0	2.1	2.2	2.2
Países Bajos	61.1	67.5	69.4	70.9	72.9	74.1	66.2	71.5	72.6	73.6	74.9	75.7	7.7	5.6	4.4	3.6	2.7	2.1
Nueva Zelanda	67.3	70.5	69.5	70.0	70.7	71.8	73.0	75.6	75.2	75.2	75.2	75.9	7.8	6.7	7.6	6.9	6.1	5.4
Noruega <sup>b</sup>	73.1	77.0	78.3	78.0	77.9	77.5	77.1	80.2	80.9	80.6	80.7	80.3	5.3	4.0	3.2	3.2	3.5	3.5
Polonia	..	58.8	58.9	57.5	55.0	53.5	..	66.4	66.1	65.9	65.8	65.7	..	11.5	7.0	12.8	16.4	18.6
Portugal	67.5	64.7	66.4	67.3	68.1	68.7	70.9	69.7	70.1	70.6	71.1	71.8	4.9	7.2	5.2	4.6	4.2	4.3
Eslovaquia	..	61.1	60.5	58.1	56.8	56.9	..	69.4	69.3	69.5	69.9	70.5	..	11.9	12.6	16.4	18.8	19.3
España <sup>b</sup>	51.1	50.7	52.4	55.0	57.4	58.8	60.9	63.9	64.5	65.3	66.7	65.8	16.1	20.7	18.7	15.7	13.9	10.5
Suecia <sup>b</sup>	83.1	70.7	71.5	72.9	74.2	75.3	84.6	78.7	78.1	78.5	78.9	79.3	1.8	10.2	8.4	7.1	5.9	5.1
Suiza <sup>c</sup>	79.7	76.9	78.0	78.4	78.3	79.1	79.7	80.3	81.0	80.9	80.5	81.2	1.8	4.2	3.7	3.1	2.7	2.5
Turquía	54.5	51.2	51.1	51.0	48.2	45.1	59.4	54.9	54.9	55.4	51.8	50.6	8.2	6.9	7.0	7.9	6.8	10.9
Reino Unido <sup>b</sup>	72.5	70.8	71.2	71.7	72.4	71.3	77.8	76.2	75.9	76.3	76.6	74.9	6.8	7.1	6.2	6.1	5.6	4.8
Estados Unidos <sup>b</sup>	72.2	73.5	73.8	73.9	74.1	73.1	76.5	77.4	77.4	77.2	77.2	76.8	5.7	5.0	4.5	4.3	4.0	4.8
UE <sup>d</sup>	61.4	60.9	61.7	62.6	63.8	64.1	67.4	68.1	68.6	69.1	69.6	69.2	8.3	10.7	10.0	9.3	8.4	7.4
OCDE Europa <sup>d</sup>	61.0	60.0	60.6	61.1	61.4	61.1	66.7	66.7	67.0	67.4	67.3	66.8	8.1	10.1	9.5	9.3	8.8	8.6
Total OCDE <sup>d</sup>	65.1	65.0	65.2	65.5	65.8	65.3	69.4	70.0	70.1	70.2	70.2	69.8	6.0	7.1	6.9	6.7	6.3	6.4

Cuadro A4: Tasas de ocupación, actividad y desempleo. Mujeres.

Tasas de ocupación, actividad y desempleo<sup>a</sup>  
Mujeres de 15 a 64 años

	Tasa de Ocupación (%)						Tasa de Actividad (%)						Tasa de Desempleo (%)					
	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001
Australia	57.1	57.8	59.2	59.3	61.6	61.7	61.5	63.0	63.9	63.6	65.5	65.8	7.2	8.1	7.3	6.7	5.9	6.3
Austria	..	58.5	59.0	59.7	59.7	59.8	..	61.8	62.5	62.7	62.5	62.3	..	5.3	5.6	4.8	4.6	4.1
Bélgica	40.8	46.7	47.5	50.2	51.9	50.7	46.1	52.9	53.8	56.0	56.6	54.5	11.5	11.6	11.7	10.3	8.3	6.9
Canadá	62.7	62.2	63.6	64.7	65.8	66.0	68.3	68.3	69.1	69.8	70.5	70.8	8.1	8.9	8.0	7.3	6.7	6.8
República Checa	..	59.9	58.7	57.4	56.9	57.0	..	63.7	64.0	64.1	63.7	63.2	..	6.0	8.2	10.5	10.6	9.9
Dinamarca	70.6	69.4	70.3	71.6	72.1	71.4	77.6	74.2	75.1	76.1	75.9	75.0	9.0	6.5	6.4	5.9	5.0	4.8
Finlandia	71.5	60.4	61.2	63.5	64.5	65.4	73.5	69.5	69.7	71.2	72.1	72.5	2.7	13.1	12.1	10.8	10.6	9.7
Francia	50.3	51.7	52.4	53.0	54.3	55.2	57.2	60.2	60.8	61.4	61.7	61.8	12.1	14.1	13.8	13.6	11.9	10.8
Alemania	52.2	55.3	56.3	56.8	57.7	58.6	55.5	61.9	62.5	62.6	63.2	63.8	6.0	10.7	9.9	9.3	8.7	8.2
Grecia	37.5	39.1	40.3	40.7	41.3	41.2	42.6	46.0	48.5	49.7	49.7	48.8	12.0	15.1	16.8	18.2	16.9	15.6
Hungría	..	45.5	47.3	49.0	49.7	49.8	..	49.3	50.8	52.3	52.7	52.4	..	7.7	6.9	6.3	5.6	5.0
Islandia	74.5	75.6	78.3	80.2	81.0	81.1	76.8	79.1	80.9	82.3	83.3	83.1	3.0	4.4	3.3	2.5	2.8	2.5
Irlanda	36.6	44.7	48.2	51.3	53.3	54.0	42.6	49.8	52.1	54.3	55.7	56.0	14.0	10.4	7.5	5.5	4.2	3.5
Italia	36.2	36.4	37.3	38.3	39.6	41.1	44.0	43.5	44.6	45.5	46.3	47.3	17.7	16.3	16.4	15.8	14.6	13.1
Japón	55.8	57.6	57.2	56.7	56.7	57.0	57.1	59.7	59.8	59.5	59.6	60.1	2.3	3.6	4.2	4.7	4.7	5.1
Corea	49.0	51.6	47.4	48.1	50.1	50.9	49.9	52.8	50.4	50.8	51.8	52.6	1.9	2.4	5.8	5.3	3.4	3.2
Luxemburgo	41.4	45.4	45.6	48.5	50.0	50.8	42.4	47.1	47.6	50.2	51.7	52.0	2.5	3.7	4.2	3.3	3.2	2.2
México <sup>c</sup>	34.2	39.7	40.0	39.6	40.1	39.4	35.7	41.7	41.5	40.7	41.2	40.4	4.3	4.7	3.6	2.7	2.5	2.4
Países Bajos	46.7	56.9	58.9	61.3	63.4	65.3	52.4	61.3	62.5	64.4	65.7	66.9	10.9	7.2	5.8	4.9	3.5	2.5
Nueva Zelanda	58.5	62.7	62.1	63.0	63.5	64.8	63.2	67.3	67.1	67.4	67.5	68.5	7.3	6.7	7.5	6.6	5.9	5.3
Noruega <sup>b</sup>	67.2	72.2	73.6	73.8	74.0	73.8	70.7	75.3	76.1	76.1	76.5	76.4	4.9	4.1	3.3	3.0	3.2	3.4
Polonia	..	51.8	52.2	51.6	48.9	47.8	..	59.9	59.7	59.8	59.9	59.9	..	13.5	12.6	13.8	18.4	20.2
Portugal	55.4	57.2	58.0	59.4	60.3	61.1	59.6	62.2	62.0	62.8	63.7	64.6	7.0	8.2	6.6	5.3	5.3	5.4
Eslovaquia	..	54.0	53.5	52.1	51.5	51.8	..	62.0	61.7	62.3	63.2	63.8	..	12.9	13.2	16.4	18.6	18.8
España <sup>b</sup>	31.6	35.2	36.5	39.1	42.0	43.8	41.8	49.2	49.9	50.9	52.9	51.6	24.4	28.5	26.7	23.2	20.6	15.3
Suecia <sup>b</sup>	81.0	68.9	69.4	70.9	72.2	73.5	82.5	76.3	75.5	76.0	76.4	77.1	1.8	9.7	8.0	6.7	5.4	4.7
Suiza <sup>c</sup>	66.4	67.8	68.8	69.6	69.3	70.4	68.2	70.6	71.8	72.2	71.6	73.0	2.6	4.0	4.2	3.6	3.2	3.5
Turquía	32.9	27.5	27.9	29.1	25.3	24.1	36.0	29.9	30.1	31.6	27.2	26.7	8.7	8.0	7.1	7.9	6.8	10.0
Reino Unido <sup>b</sup>	62.8	64.1	64.2	64.9	65.5	64.7	67.3	68.0	67.9	68.4	68.9	67.6	6.6	5.8	5.3	5.1	4.8	4.2
Estados Unidos <sup>b</sup>	64.0	67.1	67.4	67.6	67.9	67.1	67.8	70.7	70.7	70.7	70.8	70.5	5.6	5.1	4.7	4.4	4.2	4.7
UE <sup>d</sup>	48.2	50.9	51.8	52.9	54.1	54.9	54.8	58.0	58.7	59.4	60.1	60.1	10.8	12.3	11.8	11.0	10.0	8.7
OCDE Europa <sup>d</sup>	47.1	48.8	49.5	50.4	50.6	50.9	52.8	55.3	55.7	56.4	56.4	56.3	10.3	11.7	11.1	10.7	10.3	9.6
Total OCDE <sup>d</sup>	52.4	54.2	54.5	54.9	55.3	55.2	56.4	58.8	59.0	59.2	59.4	59.3	6.9	7.8	7.6	7.3	6.9	6.8

(a) Las ratios se calculan para los ocupados y activos de 16 a 64 años sobre la población de la misma edad, y los desempleados sobre la población activa de 15-64 años.

(b) Se refiere a personas de 16 a 64.

(c) El año 1990 se refiere a 1991.

(d) Sólo para los países de la tabla.

Fuente: OECD Labour Force Statistics, 1981-2001.

*Cuadro A5: Tasa de Desempleo de larga duración (más de 12 meses), total: Desempleo de larga duración como porcentaje de la población activa en edad de trabajar (15-64)*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>EE.UU.</b>	0.8	0.8	0.7	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.2	0.3
<b>Japón</b>	0.3	0.4	0.5	0.6	0.6	0.7	0.8	1	1.2	1.3
<b>UE15</b>	:	:	4.9	4.9	4.9	4.9	4.5	4	3.5	3.1
<b>PC</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	6.6	7.6
<b>Bélgica</b>	4	4.5	5.6	5.8	5.7	5.5	5.6	4.9	3.8	3.2
<b>Dinamarca</b>	3	3.1	2.9	2.3	2.1	1.7	1.5	1.2	1	0.9
<b>Alemania</b>	2.3	3.2	3.8	4	4.3	4.9	4.9	4.4	4	:
<b>Grecia</b>	3.8	4.2	4.4	4.7	5.3	5.3	5.9	6.5	6.1	5.4
<b>España</b>	5.9	7.8	9.5	9.2	8.7	8.1	7	5.5	4.4	3.9
<b>Francia</b>	3.6	4.2	4.8	4.8	4.8	5	4.9	4.4	3.7	3.1
<b>Irlanda</b>	9.2	9.5	9.2	7.6	6.9	6.1	3.9	2.6	1.7	1.3
<b>Italia</b>	:	5.8	6.7	7.3	7.6	7.8	6.9	6.9	6.5	5.8
<b>Luxemburgo</b>	0.4	0.7	0.9	0.7	0.9	0.9	0.8	0.7	0.5	:
<b>P. Bajos</b>	2.5	2.9	3.1	3.1	2.9	2.3	1.7	1.3	1.1	0.9
<b>Austria</b>	:	:	1	1	1.1	1.2	1.3	0.9	0.8	0.8
<b>Portugal</b>	1	1.5	2.1	2.6	2.7	2.6	2.1	1.6	1.6	1.5
<b>Finlandia</b>	:	:	:	:	:	4.4	3.8	2.9	2.8	2.4
<b>Suecia</b>	0.6	1.5	2.4	2.4	2.8	3.2	2.6	2	1.4	1
<b>R. Unido</b>	3.5	4.3	4.2	3.7	3.2	2.6	1.9	1.7	1.5	1.3
<b>Bulgaria</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	9.6	12.6
<b>Chipre</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	1.2	:
<b>R. Checa</b>	:	:	:	:	:	1.4	2	3.2	4.2	4.3
<b>Estonia</b>	:	:	:	:	:	4.5	4.8	5.5	6.3	6.2
<b>Hungría</b>	:	:	:	:	5.4	4.5	4.3	3.4	3.1	2.6
<b>Lituania</b>	:	:	:	:	:	:	7.4	5	8.1	:
<b>Letonia</b>	:	:	:	:	:	:	7.8	7.5	8.2	7.4
<b>Malta</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2.9
<b>Polonia</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	7.4	:
<b>Rumanía</b>	:	:	:	:	:	2.7	2.6	3.1	3.7	3.3
<b>Eslovenia</b>	:	:	:	:	3.5	3.5	3.3	3.3	4.1	3.7
<b>Eslovaquia</b>	:	:	:	:	:	:	:	7.7	10.1	11.3
<b>Turquía</b>	3.6	4	3.8	2.7	2.8	2.7	2.7	2.1	1.4	2.4
<b>Islandia</b>	:	:	:	:	0.4	0.5	0.5	0.2	0.2	:
<b>Noruega</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	0.3	

Fuente: Eurostat

**Cuadro A6: Tasa de Desempleo femenina de larga duración (más de 12 meses): Desempleo de larga duración como porcentaje de la población activa femenina en edad de trabajar (15-64)**

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>EE.UU.</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>Japón</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>UE15</b>	:	:	5.8	5.9	5.9	5.8	5.4	4.8	4.2	3.7
<b>PC</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	7.4	8.4
<b>Bélgica</b>	6	6.6	7.7	7.7	7.7	7.2	7.2	6	4.7	3.5
<b>Dinamarca</b>	3.5	3.6	3.4	2.7	2.5	2.2	2.1	1.4	1.2	1
<b>Alemania</b>	2.8	4.1	4.8	4.9	5.1	5.6	5.5	4.8	4.3	:
<b>Grecia</b>	7.3	7.6	7.7	8.1	9.3	9.3	10.1	10.6	9.9	8.7
<b>España</b>	10.1	12.2	14.4	13.9	13.1	12.2	11.1	8.8	7.2	6.3
<b>Francia</b>	4.7	5	5.6	5.8	5.8	5.9	5.8	5.3	4.6	3.7
<b>Irlanda</b>	8.5	8.8	8.5	6.8	6.2	5.1	2.8	1.9	1	0.8
<b>Italia</b>	:	8.7	9.7	10.5	10.7	10.8	9.5	9.5	8.9	8.1
<b>Luxemburgo</b>	0.6	0.9	1	1	1.2	1.3	1.1	0.9	0.6	:
<b>P. Bajos</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>Austria</b>	:	:	1.3	1.3	1.3	1.4	1.5	1	0.8	0.9
<b>Portugal</b>	1.6	2.3	3	3.6	3.8	3.6	2.6	1.9	1.9	1.9
<b>Finlandia</b>	:	:	:	:	:	4.3	3.5	2.7	2.8	2.3
<b>Suecia</b>	0.4	1	1.6	1.8	2.3	2.8	2.2	1.7	1.1	0.9
<b>R. Unido</b>	2.1	2.5	2.4	2.1	1.7	1.5	1.2	1.1	0.9	0.8
<b>Bulgaria</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	9.4	11.9
<b>Chipre</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	2.1	:
<b>R. Checa</b>	:	:	:	:	:	1.8	2.6	4.2	5.2	5.2
<b>Estonia</b>	:	:	:	:	:	3.7	4.4	4.7	5.4	5.4
<b>Hungría</b>	:	:	:	:	4.6	3.9	3.9	2.9	2.5	2.1
<b>Lituania</b>	:	:	:	:	:	:	6.2	4	6.2	:
<b>Letonia</b>	:	:	:	:	:	:	7.5	7.4	7.7	6.4
<b>Malta</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1.7
<b>Polonia</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	9.1	:
<b>Rumanía</b>	:	:	:	:	:	3.1	2.8	3	3.4	3
<b>Eslovenia</b>	:	:	:	:	3.2	3.4	3.3	3.1	4.2	4
<b>Eslovaquia</b>	:	:	:	:	:	:	:	8.2	10.1	11.3
<b>Turquía</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>Islandia</b>	:	:	:	:	0.5	0.5	0.7	0.3	0.4	:
<b>Noruega</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	0.2	:

Fuente: Eurostat



**Cuadro A7: Productividad Laboral -PIB (en PPP) por persona ocupada con respecto a EU-15 (EU-15=100)**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>EE.UU.</b>	121.6 e	120.1	118.6	119.5	120.4	118.4	119	119	121.4 f	120.1 f
<b>Japón</b>	94.3 e	94.3	96.9	95.7	93.9 f	88.5 f	90.0 f	89.9 f	90.4 f	89.0 f
<b>UE15</b>	100.0 e	100	100	100	100	100	100	100	100.0 f	100.0 f
<b>Eurozona</b>	103.6 e	103.9	103.3	103	102.7	103.1	102.9	102.1	101.9 f	101.3 f
<b>PC</b>	:	42.85	44.1	45.21	45.97	47.88	:	:	50.03 f	:
<b>Bélgica</b>	130.4 e	124.4	123	123.2	122.3	118.1	119.1	120	120.8 f	114.0 f
<b>Dinamarca</b>	97.2 e	98.3	100.3	99.6	98.2	99.4	99.4	98.1	98.2 f	99.4 f
<b>Alemania</b>	100.2 e	100.8	99.4	100.5	99.3	99.8	99.8	97.3	97.5 f	97.9 f
<b>Grecia</b>	74.5 e	75.7	77	77.3	76.6	79.5	80.3	80.3	83.0 f	86.0 f
<b>España</b>	95.3 e	94.8	95.2	94	91.3	93.2	92.3	93.5	93.5 f	91.2 f
<b>Francia</b>	114.8 e	114.1	111.3	109.5	109.7	110.5	111.8	113.6	113.2 f	109.1 f
<b>Irlanda</b>	106.3 e	109.7	107.1	114.3	110.9	113.4	114.1	115.5	120.0 f	116.9 f
<b>Italia</b>	111.6 e	113	113.8	111.6	113.9	114.2	112.8	112.7	110.9 f	114.7 f
<b>Luxemburgo</b>	140.1 e	138.2	135	137.4	139.3	143	145.2	135.7	130.7 f	185.8 f
<b>P. Bajos</b>	97.4 e	99.2	97.3	98.3	100.4	99.1	96.4	99	97.7 f	95.5 f
<b>Austria</b>	94.9 e	94.8	96.8	96.5	96.1	97.4	101.2	98.3	98.6 f	97.9 f
<b>Portugal</b>	60.0 e	60.8	65.2	67.8	66.2	66.2 f	62.6 f	63.1 f	63.1 f	65.0 f
<b>Finlandia</b>	96.4 e	101.3	100.1	100.4	102.4	100.6	102.7	103.1	101.1 f	101.6 f
<b>Suecia</b>	93.9 e	95.7	96.7	98.7	98	97.3	98	93.1	92.7 f	94.9 f
<b>R. Unido</b>	89.1 e	87	89.5	90.7	92.1	89.9	90.5	91.9	93.1 f	94.7 f
<b>Bulgaria</b>	:	35.08	31.44	30.41	31.29	32.37	30.78	29.01	30.76 f	:
<b>Chipre</b>	:	78.26	78.21	79.13	81.25	83.21	76.37 p	74.37 p	73.95 f	:
<b>R. Checa</b>	:	53.66	55.31	54.42	53.97	54.86	53.52	56.62	56.34	:
<b>Estonia</b>	:	31.76	33.5	36.17	38.14	39.25	41.95	41.29	41.55	:
<b>Hungría</b>	:	53.87	54.32	55.84	56.83	56.84	58.21	61.59	64.41	:
<b>Lituania</b>	:	30.22	30.15	31.84	33.6	31.7	34.24	38.53	40.11	:
<b>Letonia</b>	:	24.34	25.67	26.88	27.66	28.31	30.96	33.79	35.23	:
<b>Malta</b>	:	62.34	63.25	65.36	66.83	68.39	:	:	:	:
<b>Polonia</b>	:	37.16	38.55	39.99	40.93	43.9	47.17	48.55	50.53 f	:
<b>Rumanía</b>	:	27.65	28.81	27.69	26.66	27.32	26.69	27.92	28.34	:
<b>Eslovenia</b>	:	62.83	65.04	67.29	68.99	71.02	68.55	70.46	71.43	:
<b>Eslovaquia</b>	:	47.57	48.26	50.73	51.32	53.2	51.75	52.77	53.83	:
<b>Turquía</b>	:	:	:	:	:	:	34.06	31.83	36.25 f	:
<b>Islandia</b>	96.0 e	102.5	103.3	103.1	102.8	104.1	105.2	106.7 f	105.1 f	105.6 f
<b>Noruega</b>	105.5 e	104.6	109.5	110.2	103.6	109.1	127	124.2	121.5 f	

Fuente: Eurostat

*Cuadro A8: Tasa de crecimiento de los costes laborales unitarios : tasa de crecimiento de la ratio compensación por empleado a precios corrientes dividido por el PIB (a precios corrientes) por el empleo total.*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>EE.UU.</b>	-0.2	-1	-0.5	-1.1	-0.8	1.3	0.4	1.5	0.1 f	-1.9 f
<b>Japón</b>	0.4	0.4	0.3	-1.5	0.4	0.4	-0.4	-0.7 f	0.0 f	:
<b>UE15</b>	-0.4 e	-2.3 e	-0.8	-0.9	-0.8	-0.9	-0.1	0.3	0.5	-0.3 f
<b>Eurozona</b>	0.2 e	-2.3 e	-0.7	-0.9	-1.2	-1.5	-0.1	-0.1	0.2	-0.3 f
<b>PC</b>	:	:	:	:	:	:	-0.9	:	:	:
<b>Bélgica</b>	0.9	-1.4	-1.2	-0.5	-1.1	-0.9	0.1	-1	1.8	1.3
<b>Dinamarca</b>	-0.5	-4.1	-0.1	-0.3	-0.4	1.5	0.4	-1.6	1.6	0.5
<b>Alemania</b>	0.2	-2	0.1	-0.8	-1.4	-0.9	-0.1	1.2	0.1	-0.8
<b>Grecia</b>	-1.6 e	-3.7 e	2.4	-1.4	2.2	0.8	-1.9	-1.7	-1.9	-1.2
<b>España</b>	0.8 e	-3.0 e	-2.1	-0.1	-0.9	0.1	-0.7	-0.5	-0.4	:
<b>Francia</b>	-0.3	-2.2	-0.5	-0.3	-0.8	-1.2	0.4	-0.2	0.8	:
<b>Irlanda</b>	-0.9 e	-2.0 e	-5.7	-2.8	-4.8	-1.7	-3.7	-0.6	1.1	:
<b>Italia</b>	-1.4	-3.3	-3.5	-0.2	0.1	-4.9	-0.2	-0.4	0.2	0.3
<b>Luxemburgo</b>	-2.6	-0.8	0.1	-0.7	-4.9	-3.2	-0.5	-1.1	6.8	:
<b>P. Bajos</b>	0.5	-2.3	-1.5	-0.4	-0.5	0.4	0.2	-1	0.3	:
<b>Austria</b>	0.6	-1.7	-0.3	-2.6	-0.8	-1.3	-0.3	-1.9	-0.2	-0.6
<b>Portugal</b>	-1.2 e	-3.5 e	-0.9	1.2	-0.5	-1.5 f	-1.3 f	:	:	:
<b>Finlandia</b>	-6.5	-3.9	-1.2	0.3	-3.3	-2.2	1.8	-2.3	1.9	-0.2
<b>Suecia</b>	-4.9	-1.5	-3	3.7	-0.7	-0.2	-1.8	3.7	3.7	0.8
<b>R. Unido</b>	-2.1 e	-2.2 e	-0.9	-1.7	0.1	0.6	0.4	0.7	1.6	-0.7 f
<b>Bulgaria</b>	:	:	:	:	-7.97	18.37	-2.19	-5.4	6.26	:
<b>Chipre</b>	:	:	:	3.12	0.32	-1.94	-0.38	:	:	:
<b>R. Checa</b>	:	3.9	2.94	2.8	-0.69	-2.17	1.05	1.27	-1.67	2.76
<b>Estonia</b>	:	10.26	-2.75	-5.34	-1.96	-1.59	5.53	-6.58	-2.54	-1.88
<b>Hungría</b>	-4.46	-6.07	-8.74	-2.63	-2.34	-1.82	-4.11	4.26	:	:
<b>Lituania</b>	:	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Letonia</b>	:	:	:	3.63	-2.22	-3.06	-3.1	-7.3	-5.01	-0.38
<b>Malta</b>	3.43	-2.29	0.99	2.86	-3.57	-0.53	-0.87	-2.99	3.41	-1.24
<b>Polonia</b>	-4.83	-3.76	-1.16	3.03	0.13	-1.48	-0.9	-4.75	2.7	:
<b>Rumanía</b>	-10.93	-6.83	0.94	0.44	-15.86	50.73	-7.6	21.7	:	:
<b>Eslovenia</b>	-5.54	-2.56	-1.18	-4.77	-2.36	-2.46	-1.3	8.05	0.16	:
<b>Eslovaquia</b>	:	:	:	:	:	:	-3.34	:	:	:
<b>Turquía</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	-4.58	:
<b>Islandia</b>	-1.4	-5.3	3	2.3	-1.8	3.7 f	1.4 f	1.4 f	:	:
<b>Noruega</b>	-2.8	-0.5	-1.6	-2.6	-0.2	7.8	-2.3	-11.8	2.9	:

Fuente: Eurostat

**Cuadro A9: Productividad laboral - PIB (en PPP) por hora trabajada relativo a EU-15 (EU-15=100)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>EE.UU.</b>	120.02	118.38	116.25	114.93	115.12	115.49	112.8	113.34	112.32	115.17
<b>Japón</b>	82.14	81.64	81.86	83.54	83.72	82.91	77.83	79.27	77.65	78.02
<b>UE15</b>	100.0 e	100.0 e	100	100	100	100	100	100	100	100.0 f
<b>Eurozona</b>	104.6 e	105.2 e	105.7	105.2	104.8	104.6	105.2	104.8	103.6	103.4 f
<b>Bélgica</b>	134.03	134.93	125.77	126.23	125.25	123.61	123.01	125.14	124.8	125.62
<b>Dinamarca</b>	107.29	104.08	107.39	108.75	107.04	105.27	104.18	106.31	105.17	105.21
<b>Alemania</b>	105.63	107.5	108.75	108.23	109.82	108.6	109.21	109.68	106.57	107.27
<b>Grecia</b>	62.79	63.56	64.59	64.98	65.65	64.93	66.28	67.22	66.41	68.6
<b>España</b>	88.13	86.46	85.65	85.99	84.71	81.04	83.01	81.84	81.85	81.81
<b>Francia</b>	117.59	115.39	115.93	113.24	111.55	111.5	111.98	113.04	117.9	117.37
<b>Irlanda</b>	93.8	95.39	97.99	95.37	103.93	104.81	108.48	108.76	109.99	114.26
<b>Italia</b>	109.87	112.53	113.38	113.73	111.26	113.86	113.73	111.87	111.52	109.7
<b>Luxemburgo</b>	138.69	138.81	135.04	133.21	135.62	137.71	142.98	145.51	134.73	127.8
<b>P. Bajos</b>	117.88	115.37	119.15	114.76	116.46	119.79	119.21	112.24	116.95	114.78
<b>Austria</b>	100.04	100.12	99.57	101.43	98.11	103.25	103.29	106.64	102.44	102.67
<b>Portugal</b>	53.54	55.36	54.74	59.27	62.97	61.75	60.87	58.57	58.77	58.74
<b>Finlandia</b>	91.79	92.07	96.7	94.92	95.46	97.05	94.57	96.44	96.28	94.32
<b>Suecia</b>	96.07	95.42	96.54	96.74	98.35	97.38	95.56	97.03	92.39	93.18
<b>R. Unido</b>	86.18	84.51	82.02	84.21	85.32	86.6	84.6	85.19	85.49	86.55
<b>Islandia</b>	88.83	88.18	92.99	91.98	90.52	91.53	88.86	87.19	87.32	86.57
<b>Noruega</b>	127.95	121.45	121.32	127.21	128.61	120.56	126.67	148.63	144.73	

Fuente: Eurostat

Notas: e: valor estimado

p: valor provisional

b: cambio en las series

f: predicción

s: estimación Eurostat

u: dato incierto o poco fiable

r: valor revisado

-: "no aplicable" o "cero" or "cero por defecto"

*Cuadro A10: Cobertura de la negociación Colectiva*

Cobertura de la negociación colectiva, 2000-1					
País	Ratio de Cobertura (%)				
	No ajustado		Ajustado		
	2000	2001	2000	2001	2001
Austria	78	78	98		98
Bélgica	>90	>90	>90		>90
Dinamarca	83	83	83		83
Francia	90-95	90-95	90-95		90-95
Alemania	67	nd	nd		nd
Hungría	33	31	36		34
Luxemburgo	50	48	60		58
Países Bajos	nd	88	nd		88
Noruega	70-77(a)	70-77(a)	70-77(a)		70-77(a)
Polonia	nd	1	nd		nd
Portugal	87(b)	nd	87(b)		nd
Eslovaquia	51	48	51		48
Eslovenia	100	100	100		100
España	75	68	91		81
Suecia	>90	>90	>90		>90
Gran Bretaña	36	36	nd		nd

*Nota: ajustado = ratio de cobertura ajustado para grupos de empleados excluidos de la negociación; (a) = 1998; (b) = 1999.*

*Fuente: EIRO.*

*CuadroA11: Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo en los países de la UE*

<b>Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo en los países de la UE</b>													
	Año 2001. En % del PIB												
	Aus.	Bel.	Din.	Fin.	Fran.	Ale.	Gre.	Ita.	P. Baj.	Por.	Esp.	Sue.	R. U.
1. Servicios públicos de empleo	0,14	0,17	0,12	0,12	0,18	0,23	0,06	*	0,26	0,11	0,09	0,23	0,13
2. Formación profesional	0,20	0,24	0,85	0,29	0,25	0,34	0,21	0,05	0,31	0,15	0,14	0,30	0,05
3. Medidas destinadas a jóvenes	0,03	*	0,10	0,16	0,42	0,09	0,10	0,23	0,04	0,22	0,06	0,02	0,15
4. Subvenciones a la creación de empleo y a la contratación, de las que:	0,11	0,77	0,17	0,29	0,37	0,25	0,08	0,32	0,38	0,09	0,40	0,24	0,01
Subvenciones al empleo	0,06	0,27	0,02	0,15	0,18	0,03	0,05	0,24	0,05	0,01	0,25	0,19	0,01
5. Medidas en favor de incapacitados	0,06	0,12	0,33	0,09	0,09	0,29	0,01	*	0,58	0,04	0,03	0,31	0,02
Medidas activas (1 a 5)	0,53	1,30	1,56	0,95	1,31	1,20	0,46	*	1,58	0,61	0,73	1,09	0,36
Medidas pasivas (*)	1,07	2,18	3,00	2,02	1,65	1,92	0,47	0,63	1,86	0,90	1,33	1,19	0,56
Total políticas de empleo	1,60	3,48	4,56	2,96	2,96	3,13	0,93	0,95	3,44	1,52	2,06	2,28	0,92
Total políticas de empleo por punto de tasa de paro	0,44	0,53	1,06	0,33	0,34	0,40	0,12	*	1,43	0,37	0,16	0,45	0,18
Políticas activas por punto de tasa de paro	0,15	0,22	0,36	0,10	0,15	0,15	0,06	*	0,66	0,15	0,06	0,21	0,07

\* Incluye prestaciones por desempleo y jubilaciones anticipadas por motivos relacionados con el mercado de trabajo.

Fuente: OCDE, Perspectivas del empleo, junio 2002

**Cuadro A12: Resumen de Prestaciones por desempleo en algunos países europeos**

**Resumen de Prestaciones por desempleo  
en algunos países europeos**

	Importes de referencia			límite temporal meses (2)
	referencia	%	Tope (1)	
Alemania	salario	67		64
Austria	salario	100	3095,86/m	18+48
Bélgica	salario	60	63,2/d	no
Dinamarca	salario	90	58/d	12+36
España	salario	70		24+18
Finlandia	no	(2)		16,4
Francia	salario	75	9408/m	72+
Grecia	salario	50		24
Irlanda	no		17/d	12,5+ai
Italia	salario	40	760/m	12
Países Bajos	salario	70	159/d	60+24
Portugal	salario	65	3xSmin	30+15
Reino Unido	no		12,1/d	6+ai
Suecia	salario	80	73/d	10+10

(1) Importes en €por día o mes; "Smin": salario mínimo

(2) Se muestra siempre el caso más largo. seguro y subsidio se muestran por separado; "ai": asistencial indefinido

(3) mínimo diario de €2,75+ 42% de diferencia con salario, con tope

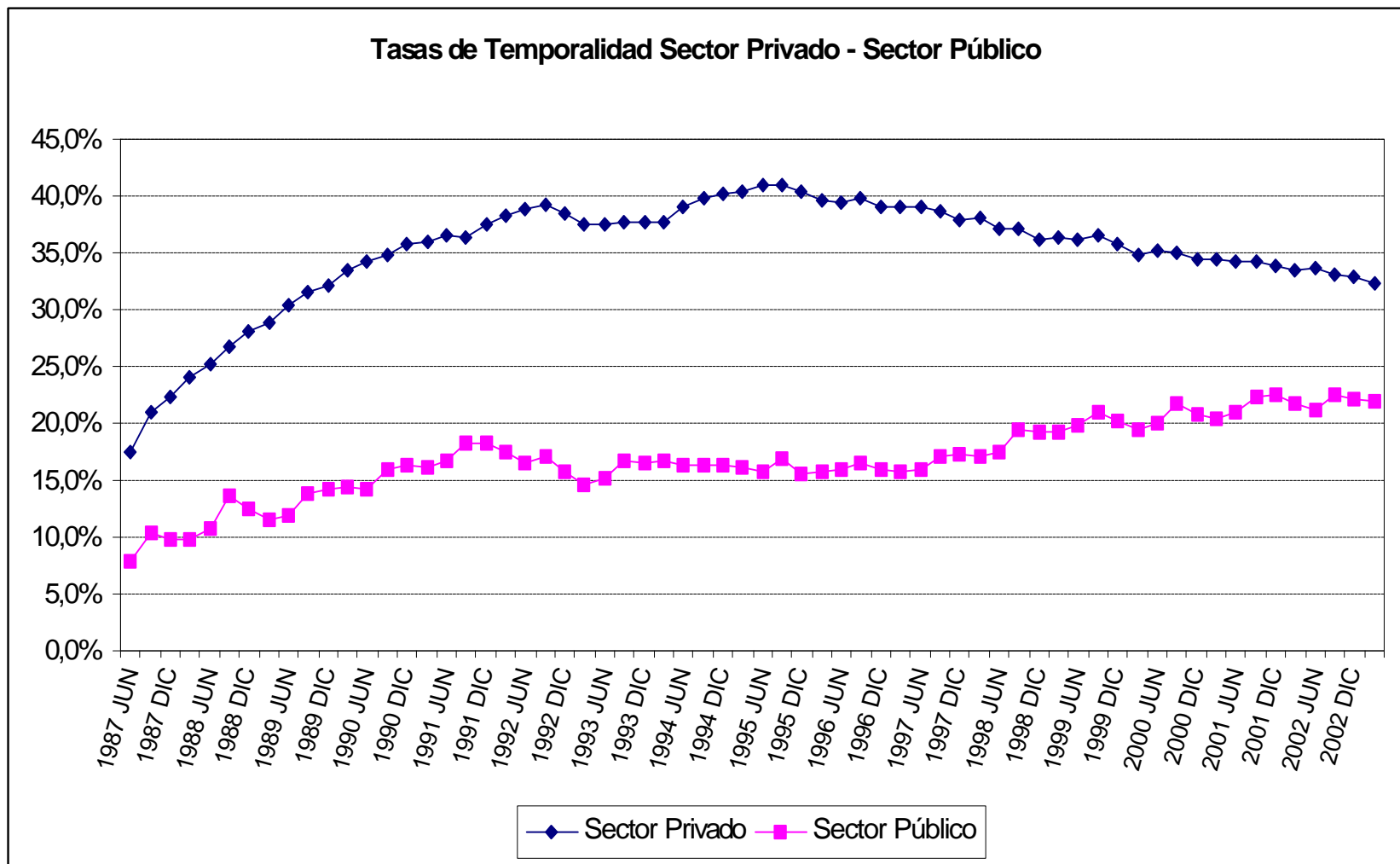
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UE.

*Cuadro A13: Comparación de las duraciones medias de los procesos de accidente de trabajo y accidente laboral gestionados por las MATEPSS. Año 2000.*

	<b>Acc Laborales</b>	<b>Acc no laborales (trab por cuenta ajena)</b>	<b>Acc no laborales (trab por cuenta propia y autónomos)</b>
<b>Andalucía</b>	23,67	60,64	91,18
<b>Aragón</b>	22,14	54,55	92,67
<b>Asturias</b>	31,27	74,23	112,06
<b>Baleares</b>	25,61	69,58	84,58
<b>Canarias</b>	21,14	64,32	107,35
<b>Cantabria</b>	30,07	55,73	98,29
<b>Castilla la Mancha</b>	21,68	51,06	84,20
<b>Castilla y León</b>	25,99	67,42	73,84
<b>Cataluña</b>	22,86	63,11	95,57
<b>C. Valenciana</b>	21,73	60,88	101,25
<b>Extremadura</b>	25,57	56,34	91,96
<b>Galicia</b>	28,94	66,91	103,87
<b>Madrid</b>	22,73	52,29	85,69
<b>Murcia</b>	23,66	65,12	102,38
<b>Navarra</b>	22,40	59,92	79,54
<b>País Vasco</b>	28,16	68,40	84,31
<b>Rioja, La</b>	22,49	50,98	62,92
<b>Ceuta</b>			
<b>Melilla</b>			
<b>Total</b>	<b>23,85</b>	<b>60,53</b>	<b>92,30</b>

*Fuente: Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.*

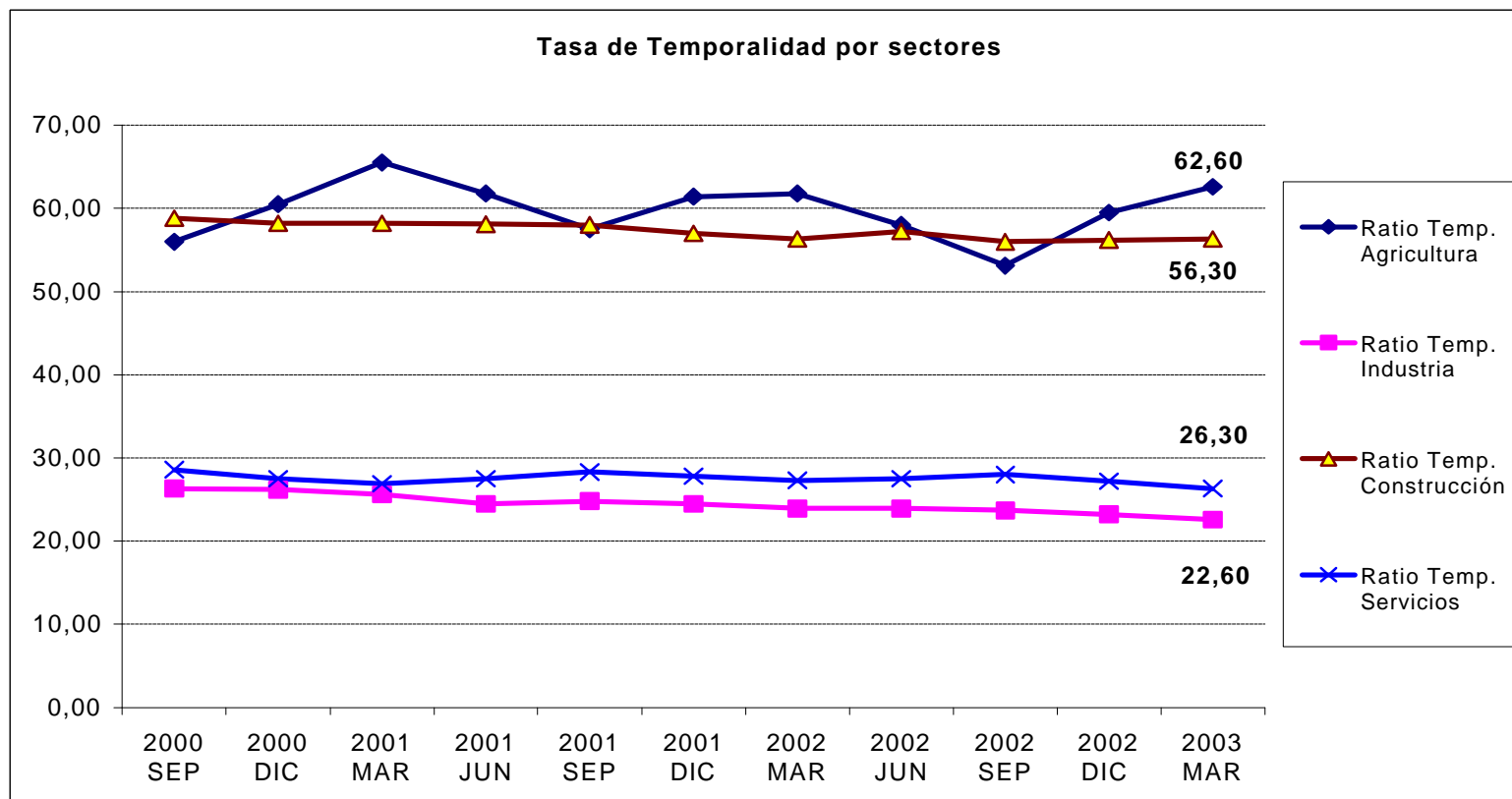
Gráfico A1: Tasas de temporalidad de los sectores privado y público



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, Instituto Nacional de Estadística

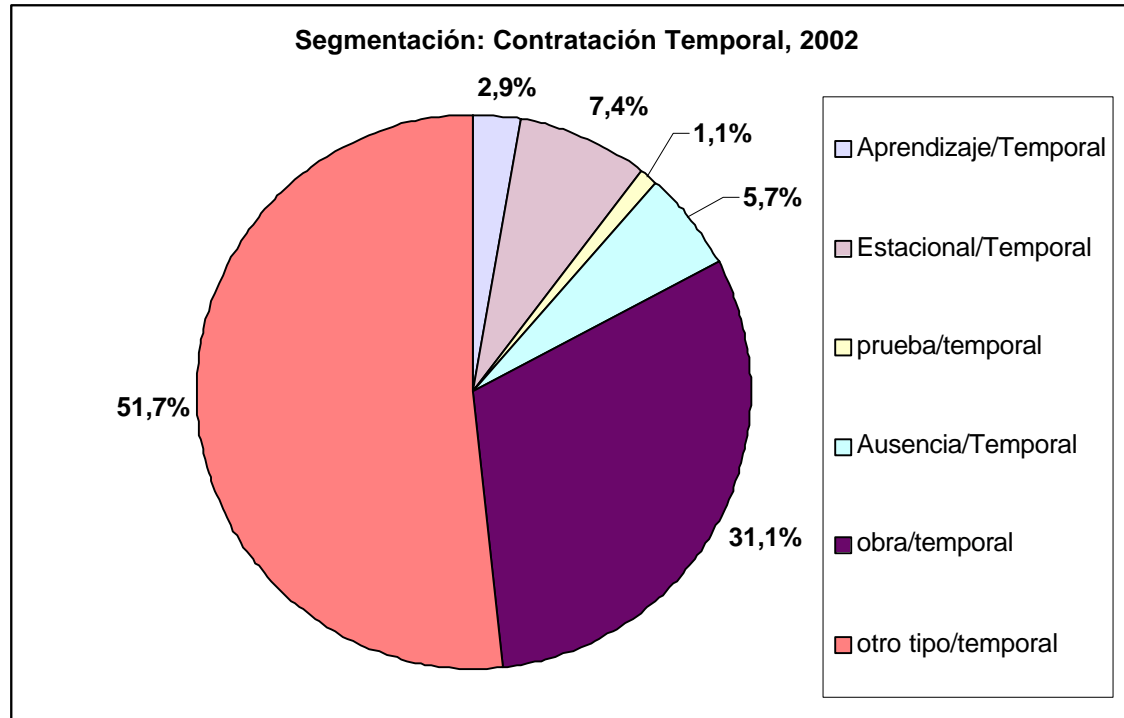


Gráfico A2: Tasas de temporalidad por sectores



Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

*Gráfico A3: Distribución de la contratación temporal.*



*Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, Instituto Nacional de Estadística*