

II

LOS RETOS DEL EMPLEO Y EL PARO EN ESPAÑA TRAS LA CUMBRE DE BARCELONA

Carlos MARTÍN URRIZA

Economista del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

SUMARIO

1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN ESPAÑA.
 - 1.1. Coyuntura del empleo y el paro.
 - 1.2. Estructura del empleo y paro.
 - 1.3. Movilidad geográfica de la mano de obra.
 - 1.4. Pleno empleo de la fuerza de trabajo.
 - 1.5. Discriminación e incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
 - 1.6. Los jóvenes y la actividad laboral.
 - 1.6.1. Más jóvenes que en Europa.
 - 1.6.2. Menos actividad y más paro que en Europa.
 - 1.6.3. Formación y empleo.
 - 1.6.4. Precariedad laboral.
 - 1.6.5. Ocupación y otras actividades.
 - 1.6.6. Joven y en paro.
 - 1.7. Autoempleo, «falsos autónomos» y «autónomos dependientes».
2. PRINCIPALES DIFERENCIAS EN LA ACTIVIDAD LABORAL ENTRE ESPAÑA Y EUROPA.
 - 2.1. La economía basada en el conocimiento.
 - 2.1.1. Sectores de alta tecnología.
 - 2.1.2. Sectores de educación elevada.
 - 2.1.3. Servicios intensivos en conocimiento.

3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
 - 3.1. Empleo estable.
 - 3.2. Contratación registrada en el Instituto Nacional de Empleo (INEM).
 - 3.2.1. Contratación indefinida y los efectos de la reforma laboral entre mujeres y jóvenes.
 - 3.2.2. Contratación temporal.
 - 3.3. Aspectos estructurales de la temporalidad.
 - 3.4. Rotación laboral.
 - 3.4.1. Intensidad de la rotación laboral.
4. LA REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.
5. LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA RECORTARÁN EL PARO.

1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN ESPAÑA

1.1. COYUNTURA DEL EMPLEO Y EL PARO

La actividad económica se está desacelerando y con ella, el ritmo de creación de empleo hasta niveles preocupantes. Si en el año 2000 la ocupación subió por encima del 4 por 100 ⁽¹⁾, el año pasado se cerró con un crecimiento medio del 2 por 100 y las perspectivas para el 2002 no son nada halagüeñas.

TABLA 1

Coyuntura de la actividad laboral

Tasas de crecimiento anual en porcentaje

Ambos sexos	1999 2000 2001			I trm.	II trm.	III trm.	VI trm.	2001 Miles
	1999	2000	2001	2001	2001	2001	2001	
Población > 16 años	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	32.860,2
Activos	1,0	2,6	0,8	1,0	0,6	0,7	1,0	16.884,2
Ocupados	4,6	4,7	2,0	2,8	1,8	1,8	1,8	14.574,5
Parados	-14,9	-9,0	-6,6	-9,7	-6,5	-6,2	-3,8	2.309,7

⁽¹⁾ El aumento de la ocupación del 4,7 por 100 en el año 2000 (recogido en la tabla), no se ha corregido del efecto generado por la renovación del 4 por 100 de muestra de la EPA. Este cambio provoca la sobreestimación del crecimiento del empleo en ese año, que en realidad se situó en torno al 4 por 100.

Ambos sexos	1999	2000	2001	I trm. 2001	II trm. 2001	III trm. 2001	VI trm. 2001	2001 Miles
Hombres								
Población > 16 años	0,3	0,7	0,3	0,6	0,5	0,3	0,0	15.809,0
Activos	0,1	1,8	0,7	0,9	0,9	0,6	0,5	10.090,4
Ocupados	3,2	3,4	1,4	2,0	1,6	1,0	1,0	9.131,4
Parados	-19,2	-11,0	-5,6	-8,3	-5,9	-4,2	-3,6	958,9
Mujeres								
Población > 16 años	0,7	0,2	0,3	0,1	0,2	0,4	0,6	17.051,2
Activos	2,3	3,8	1,0	1,0	0,2	0,9	1,7	6.793,9
Ocupados	7,2	7,2	3,1	4,2	2,1	3,1	3,1	5.443,1
Parados	-11,4	-7,6	-7,4	-10,7	-7,0	-7,6	-4,0	1.350,8
Menores de 30 años								
Población > 16 años	-2,3	-1,7	-2,8	-2,6	-2,8	-2,7	-3,3	8.248,6
Activos	-0,3	1,1	-1,0	-1,2	-0,9	-1,0	-0,8	4.944,8
Ocupados	7,0	5,5	1,0	2,2	0,4	0,7	0,6	3.892,6
Parados	-17,0	-11,9	-7,9	-12,3	-5,9	-7,1	-6,0	1.052,2
Mayores de 55 años								
Población > 55 años	2,1	1,4	2,4	3,1	2,9	2,0	1,7	11.384,9
Activos	-0,6	6,6	4,4	7,7	4,4	3,0	2,4	1.865,3
Ocupados	-0,1	6,8	5,6	9,7	5,9	3,7	3,3	1.702,8
Parados	-5,4	4,2	-8,0	-10,0	-9,8	-4,3	-7,7	162,5
Ocupados								
Total	4,6	4,8	2,0	2,8	1,8	1,8	1,8	14.574,5
Agricultura	-4,3	-2,5	-0,9	4,0	-1,0	-4,0	-2,7	999,0
Industria	2,8	3,4	1,2	3,5	1,8	1,1	-1,5	2.903,7
Construcción	12,0	8,8	6,1	6,0	7,0	5,8	5,7	1.615,1
Servicios	5,2	5,4	1,9	1,9	1,1	1,9	2,6	9.056,7
Parados larga duración ⁽¹⁾								
Total	-20,2	-15,8	-13,6	-14,7	-14,2	-13,0	-12,4	944,7
Hombres	-24,4	-20,0	-12,6	-13,9	-14,6	-9,5	-12,1	338,7
Mujeres	-17,5	-13,4	-14,1	-15,1	-14,0	-14,8	-12,5	606,1
Menores de 30 años	-23,4	-20,1	-16,8	-19,5	-16,3	-13,8	-17,1	350,6
Mayores de 55 años	-7,6	-0,6	-12,8	-18,0	-13,9	-7,1	-10,9	87,6

(1) Más de un año en el desempleo.

Fuente: EPA, INE.

De hecho, la situación todavía se sostiene gracias al vigor que mantiene la creación de empleo en el sector de construcción (fomentada desde los presu-

puestos públicos), y a la mejora experimentada por los servicios en los últimos trimestres, que parecen haber encontrado en el turismo una pequeña tabla de salvación. Por el contrario, ya se han empezado a registrar decrementos interanuales en los últimos trimestres disponibles para la agricultura y la industria.

A pesar de la caída en el ritmo de creación de empleo, el paro continúa recortándose a tasas considerables y es de esperar una rebaja significativa también este año. La razón de esta paradoja, se explica por un crecimiento cada vez más lento de la población activa. Al ajuste estructural sobre la población en edad de trabajar que provoca el envejecimiento de la población española, se suma ahora la retirada de la actividad laboral de todos aquellos «desanimados» por el empeoramiento de las expectativas económicas, fundamentalmente jóvenes y mujeres.

Por sexos, son los hombres los que están sufriendo en mayor medida la rebaja en el ritmo de creación de empleo. La ocupación aumenta más entre las mujeres que entre los hombres durante la etapa de bonanza, no así el paro, que se recorta más entre los hombres, debido a la mayor incorporación de mujeres a la actividad laboral. No obstante, se siguen manteniendo diferencias considerables entre ambos sexos. La tasa de actividad femenina está 24 puntos por debajo de la masculina y la de paro, casi 11 puntos por encima de la de los hombres ⁽²⁾.

Por edades, los jóvenes menores de 30 años sufren en mayor grado que los adultos las consecuencias de la desaceleración del empleo. Esto se debe a la mayor precariedad y a la menor experiencia laboral acumulada por este colectivo y, por tanto, a su mayor probabilidad de quedarse en paro cuando el ciclo evoluciona a la baja. Sin embargo, es en este tramo de edad, más que en ningún otro, donde se mantiene una rebaja significativa del desempleo, como consecuencia de las razones referidas más arriba («efecto desánimo» y ajuste demográfico).

Por el contrario, los mayores de 55 años están mostrando una gran resistencia al cambio de ciclo, lo cual puede estar relacionado con la generosa política de incentivos a la contratación indefinida, que se analiza más adelante ⁽³⁾.

El paro de larga duración (más de un año en el desempleo), que afecta a un millón de los 2.300.000 parados totales, se ha venido reduciendo a lo largo de la etapa de bonanza; aunque todavía se mantiene en niveles altos. Este buen resultado puede estar igualmente relacionado con los incentivos a la contrata-

(2) Estos cálculos se realizan para una población mayor de 16 años.

(3) Para los contratos indefinidos se bonifica el 50 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año y el 45 por 100 durante el resto de vigencia del contrato; 10 puntos porcentuales más (cada año) en el caso de que el contrato se suscriba con una mujer.

ción estable ya que este colectivo viene recibiendo desde 1997, bonificaciones que van del 20 por 100 al 60 por 100, durante los dos primeros años de vigencia del contrato.

En cuanto a la estabilidad, el empleo fijo parece estar mostrando una mayor resistencia a la caída del ciclo económico que el temporal. No obstante, el empleo temporal parece haber abierto una senda de recuperación en los dos últimos trimestres que se explica por la mejora en la contratación a tiempo parcial temporal.

1.2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO Y PARO

Desde una perspectiva más histórica, el empleo ha crecido intensamente a lo largo de los últimos años, fruto, como se comentaba, de una coyuntura económica muy favorable. Desde que se inicia la recuperación en 1997 y hasta el año 2001, la ocupación crece en media un 3,2 por 100 ⁽⁴⁾ anual, mientras que la actividad económica aumenta en media un 3,8 por 100 al año. Esto arroja un crecimiento anual de la productividad aparente del trabajo de 0,6 décimas.

El empleo creado a lo largo de este período (1997-2001) es fundamentalmente asalariado y presenta las siguientes características:

- Se concentra en el sector privado (el 94 por 100).
- Es fundamentalmente empleo asalariado a tiempo completo (90 por 100) e indefinido (78 por 100).
- El crecimiento del empleo es más intenso entre los jóvenes y las mujeres.
- Por sectores, la construcción es el sector que presenta un mayor crecimiento relativo del empleo, seguido de los servicios y la industria.

El número de parados se reduce también de manera intensa. De rondar los tres millones y medio de desempleados al principio de la recuperación, se pasa a un volumen cercano a los dos millones, cifra que no conocía el mercado de trabajo español desde principio de los ochenta. De hecho, la tasa de paro (13 por 100) y de ocupación (44,8 por 100) ⁽⁵⁾, se sitúan a lo largo del 2001 en niveles similares a los registrados a principio de los años ochenta.

⁽⁴⁾ Medir la evolución del empleo a lo largo de este período no ha sido una tarea sencilla, pues la EPA ha sufrido importantes cambios (en 1999 y en 2000), que han provocado una sobreestimación del crecimiento del empleo. Para soslayar este problema se acude a las estimaciones de Contabilidad Nacional (en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo), corregidas de los cambios introducidos en la EPA.

⁽⁵⁾ Tasa calculada para una población mayor de 16 años.

La fuerte caída de la tasa de desempleo ha permitido acortar distancias con la Unión Europea en este apartado. Si en 1996 la diferencia estaba por encima de los once puntos, a finales del 2001 se reduce hasta poco más de cinco puntos.

Esta mejora la ha propiciado un ciclo de intenso crecimiento del empleo y una caída en el ritmo de incorporación de personas a la actividad laboral, consecuencia del:

- Envejecimiento de la población española, que se produce tras el *baby boom*, al que le sigue una fuerte caída de la natalidad a partir de mediados de los setenta. Así, desde principios de los ochenta la tasa de fecundidad está incluso, por debajo del nivel de reemplazo generacional. Sus repercusiones son palpables en el mercado de trabajo desde mediados de los noventa. Sólo la importante entrada de población emigrante que se detecta a lo largo de los dos últimos años, parece haber puesto cierto freno a este proceso.
- El alargamiento de los períodos de formación, que retrasan la edad de incorporación al mercado de trabajo.
- La falta del desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas a elevar la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Este fenómeno lo ilustra el vuelco dado por las cifras de «destino» del empleo creado. Durante la etapa de crecimiento anterior (1985-1992), de cada diez puestos netos de trabajo que se creaban, siete se destinaban a atender a las nuevas personas que se incorporaban a la actividad laboral y sólo tres a reducir el volumen de desempleo acumulado. La reciente etapa de crecimiento presenta la fotografía opuesta. De cada diez puestos de trabajo que se crean tres se «destinan» a atender a los nuevos activos y siete a reducir el paro acumulado.

1.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LA MANO DE OBRA

La fuerte rebaja de la tasa de paro que, en poco más de un lustro pasa de un 23 por 100 a un 13 por 100, ha reavivado el debate sobre la supuesta falta de movilidad geográfica de la mano de obra española, y si una mayor movilidad es la solución para reducir la tasa de paro. Tema sobre el que año tras año los organismos internacionales (OCDE, FMI, etcétera) vuelven de manera recurrente para el caso español.

La tabla adjunta recoge por sexos, la tasa de paro y de actividad para cada Comunidad Autónoma. Se observa que sólo en cuatro CC.AA. (Aragón, Baleares, Navarra y La Rioja), la tasa de paro se sitúa para los hombres por debajo

del nivel de paro friccional (5 por 100) ⁽⁶⁾. En estas mismas CC.AA., las mujeres registran tasas de paro por encima del 9 por 100, y sus tasas de actividad están por debajo del 70 por 100 en el caso de los hombres, y del 50 por 100 en el caso de las mujeres.

De este panorama se deduce que la movilidad geográfica de la mano de obra española (más allá de problemas adicionales derivados del elevado precio de la vivienda en propiedad o alquiler), está condicionada, sobre todo, por la escasez de empleo y no por un sistema de protección social excesivamente generoso, como se apunta desde algunos ámbitos del Gobierno.

¿Por qué habría de cambiar una persona desempleada su comunidad de residencia, si la probabilidad de encontrar empleo no mejora de manera sustancial? Dicha posibilidad de mejora es todavía más improbable en el caso de las mujeres, que sufren una clara discriminación en el acceso al empleo.

TABLA 2

Límites a la movilidad geográfica de la mano de obra

Datos referidos al año 2000. Tasa en porcentaje diferencias en puntos porcentuales

	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	Varones	Mujeres	Dif. V-M	Varones	Mujeres	Dif. V-M
Total	63,8	39,8	24,0	9,7	20,5	-10,8
Andalucía	63,0	36,9	26,1	18,1	34,6	-16,5
Aragón	62,9	37,0	26,0	3,9	12,8	-8,9
Asturias (Principado de)	55,7	32,9	22,8	11,3	25,6	-14,3
Balears (Illes)	67,6	45,5	22,1	4,4	9,0	-4,6
Canarias	66,6	42,4	24,2	9,7	19,0	-9,4
Cantabria	59,0	34,3	24,7	8,6	21,4	-12,8
Castilla y León	59,5	35,6	23,8	7,9	23,4	-15,5
Castilla-La Mancha	63,6	33,3	30,3	7,6	21,8	-14,2
Cataluña	64,3	43,1	21,3	6,2	12,4	-6,1
Comunidad Valenciana	65,9	41,5	24,4	7,7	17,3	-9,7
Extremadura	64,2	36,7	27,4	16,3	35,6	-19,3
Galicia	60,3	40,2	20,1	10,4	20,7	-10,3
Madrid (Comunidad de)	66,6	43,6	23,0	8,2	16,6	-8,4
Murcia (Región de)	67,9	39,1	28,8	8,8	19,3	-10,5
Navarra (Comunidad Foral de)	64,7	39,0	25,7	3,3	10,0	-6,7
País Vasco	63,5	41,5	22,0	7,6	18,9	-11,3
Rioja (La)	62,9	34,9	28,1	4,3	14,8	-10,4
Ceuta y Melilla	69,8	40,3	29,5	16,1	36,4	-20,3

Fuente: EPA, INE.

⁽⁶⁾ El paro friccional se genera por la acomodación entre la oferta y demanda de trabajo a corto plazo, es decir, sin dar lugar a la aparición de parados de larga duración. Cuantitativamente la experiencia empírica viene situando el nivel de paro friccional por debajo del 5 por 100 de la población activa.

La rápida reducción de la tasa de paro sí ha podido generar puntualmente algún cuello de botella a la hora de atender las demandas de empleo de algunas empresas, pero éstos, están más relacionados con la precariedad en la contratación y la resistencia de algunos empresarios a mejorar las condiciones de trabajo que con la movilidad geográfica de la mano de obra.

En efecto, por un lado, la precariedad del empleo ha terminado por liquidar los itinerarios tradicionales de formación en sectores como la construcción o la hostelería, reclamándose la puesta en marcha de programas de formación para la cualificación de trabajadores. Por otro lado, las duras condiciones en las que se desarrollan las actividades agrícolas y la resistencia de los empresarios del ramo a mejorar las condiciones de trabajo, les ha llevado a reclamar mano de obra inmigrante más dispuesta a aceptar cualquier cosa y a rebajar sus derechos laborales.

En definitiva, una cosa es eliminar los obstáculos que impiden la movilidad laboral y que tienen que ver con las infraestructuras (vivienda, comunicaciones, etcétera), la transparencia del mercado laboral por un mejor funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, la formación o las condiciones de empleo, y otra, es afirmar que la causa del paro es la falta de movilidad geográfica.

1.4. PLENO EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO

La reducción acelerada de la tasa de desempleo en España, además de recuperar el debate (por otro lado limitado) de la supuesta falta de movilidad geográfica de la mano de obra, ha puesto sobre la mesa la posibilidad de alcanzar el «pleno empleo».

Esta posibilidad no se vislumbraba en el ámbito europeo desde los tiempos de la posguerra. Tras el fracaso de las instituciones políticas de regulación internacional y las dos crisis energéticas, se inicia un proceso de globalización que como resultado de su parcialidad (fundamentalmente sólo afecta al libre cambio de mercancías) y la falta de orientación política, terminó convirtiendo el pleno empleo en un espejismo del pasado.

La construcción de la UE abre la vía para la generación de un nuevo paradigma de desarrollo, donde el pleno empleo ha ido cobrando un papel central, una vez cubiertas las etapas de integración monetaria. La Estrategia Europea de Lisboa, que arranca del tratado de Ámsterdam, es una prueba de esto. La estrategia persigue alcanzar en los próximos diez años una tasa de ocupación próxima al 70 por 100 (del 60 por 100 en el caso de las mujeres y del 50 por 100 en el caso de los mayores de 55 años). Es decir, en ella se establece un objetivo de pleno empleo ⁽⁷⁾.

⁽⁷⁾ En la Cumbre de Estocolmo se establecieron unos objetivos intermedios para el año 2005: 67 por 100 tasa de ocupación global y 57 por 100 tasa de ocupación de las mujeres. Esta cumbre estableció también el objetivo de ocupación para los mayores de 55 años en el 2010.

A pesar de la falta (por el momento) de instrumentos concretos para su logro, el hecho de que se empiecen a formular objetivos cuantitativos en el ámbito laboral, es una prueba del carácter global del proceso de construcción de la Unión.

La iniciativa europea, como en muchos otros ámbitos, vuelve a orientar y ser directora de la iniciativa de las políticas locales españolas. Bajo los parámetros de Lisboa, el pleno empleo no está, sin embargo, a la vuelta de la esquina, como por el contrario, parecen entender algunos portavoces oficiales que reducen el concepto a la rebaja de la tasa de paro masculina.

En cualquier caso, tampoco se trata de un objetivo imposible, si existe voluntad política. Al menos las autoridades españolas deberían adoptar el objetivo inmediato de alcanzar la media europea. La tasa de ocupación ⁽⁸⁾ española se sitúa actualmente 8,4 puntos por debajo, cerrar esta brecha supone crear 2.200.000 puestos de trabajo netos.

Se puede decir además, que estos 2.200.000 nuevos empleos tienen que generarse fundamentalmente entre las mujeres, cuyas diferencias son las que separan el mercado de trabajo español de los estándares europeos.

Las políticas públicas que se diseñen en este sentido deberían tener en cuenta dos elementos:

- Por un lado, el carácter «femenino» de los problemas del mercado de trabajo y, por tanto, la necesidad de diseñar programas específicos para lograr la incorporación definitiva de las mujeres a la actividad laboral.
- Por otro lado, la «Estrategia de Lisboa» persigue lograr sus objetivos convirtiendo a la UE en «*la economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores trabajos y una cohesión social mayor*». A este respecto, España reúne dos importantes obstáculos para avanzar en esta dirección: la elevada precariedad del empleo que dificulta los procesos de formación, y el bajo gasto en I+D de la sociedad española, por debajo del 1 por 100 del PIB, mientras que el de la Unión se sitúa en media en torno al 1,5 por 100 del PIB comunitario ⁽⁹⁾.

1.5. DISCRIMINACIÓN E INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

La incorporación definitiva de las mujeres al mercado de trabajo, junto a la mejora del acceso de los jóvenes al empleo (de calidad y en cantidad suficien-

⁽⁸⁾ Medida para una población laboral entre 15 y 64 años.

⁽⁹⁾ El objetivo europeo es alcanzar antes del 2010 un gasto en I + D igual al 3 por 100 del PIB.

te), constituyen los objetivos a alcanzar para resolver los dos problemas característicos del mercado de trabajo español, cuando se analiza por colectivos de la población.

Las diferencias con los países de la Unión Europea en lo que se refiere a la tasa de paro y ocupación, tienen (como se detalla más adelante y se ha venido comentando) un marcado carácter femenino. De tal manera que resolver los problemas de las mujeres (alto desempleo y baja actividad) es resolver las diferencias con la UE del mercado de trabajo español.

TABLA 3

Comparación entre sexos de la situación laboral
Tasas en porcentaje. Diferencias en puntos porcentuales

	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	Varones	Mujeres	Dif. V-M	Varones	Mujeres	Dif. V-M
Total	63,8	39,8	24,0	9,7	20,5	-10,8
De 16 a 19	30,1	21,5	8,6	28,2	43,4	-15,2
De 20 a 24	64,6	56,9	7,7	18,1	30,6	-12,6
De 25 a 29	88,4	77,7	10,8	13,0	23,0	-10,1
De 30 a 34	95,3	70,5	24,8	8,6	20,9	-12,3
De 35 a 39	95,4	65,6	29,8	7,0	19,3	-12,3
De 40 a 44	95,1	62,6	32,5	6,4	16,3	-9,9
De 45 a 49	93,1	54,0	39,1	5,8	15,4	-9,6
De 50 a 54	88,1	40,6	47,5	6,4	12,6	-6,2
De 55 a 59	75,6	28,5	47,2	9,4	12,7	-3,4
De 60 a 64	42,9	16,6	26,3	7,7	9,4	-1,7
De 65 a 69	5,5	2,5	3,0	0,7	5,5	-4,8
De 70 y más	1,0	0,3	0,6	0,0	1,9	-1,9

Fuente: EPA, INE.

En el ámbito interno, la tasa de actividad femenina se sitúa 24 puntos ⁽¹⁰⁾ por debajo de la masculina, lo que supone una diferencia de cuatro millones de nuevas activas, la tasa de paro femenina está casi 11 puntos por encima de la masculina. Si las mujeres alcanzasen el nivel de actividad de los hombres, igualar su situación en el desempleo requeriría la creación de más de 4.000.000 de puestos de trabajo.

⁽¹⁰⁾ Los datos de este capítulo están referidos a una población mayor de 16 años.

TABLA 4
Segregación de género por ramas

Ramas	III Trimestre 1993		III Trimestre 2001		Dif. en pts	
	Distribución del empleo asalariado femenino (en tanto por 1.000) (A)	Porcentaje de mujeres asalariadas por rama (en %) (B)	Distribución del empleo asalariado femenino (en tanto por 1.000) (C)	Porcentaje de mujeres asalariadas por rama (en %) (D)	(C-A)	(D-B)
Total	1.000,0	34,6	1.000,0	39,2	0,0	4,7
Agricultura, ganadería, caza y activ. relacionadas	17,1	17,1	13,9	21,1	-3,2	4,0
Selvicultura, explot. forestales y activ. relacionadas	0,6	7,3	0,6	11,0	-0,1	3,7
Pesca, acuicultura y actividades relacionadas	0,7	3,6	0,5	6,5	-0,2	2,9
Extracción y aglomeración de antracita, hulla y lignito	0,1	1,2	0,1	2,5	0,0	1,3
Extracción crudos, gas natural y actividades relacionadas	0,2	25,0	0,2	11,5	0,0	-13,5
Extracción de minerales de uranio y torio	0,1	33,3	0,0	0,0	-0,1	-33,3
Extracción de minerales metálicos	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	-3,6
Extracción de minerales no metálicos y energéticos	0,4	5,5	0,5	8,6	0,1	3,1
Industria de productos alimenticios y bebidas	28,2	26,7	24,4	33,8	-3,8	7,0
Industria del tabaco	1,4	46,7	0,5	37,5	-0,9	-9,2
Industria textil	14,1	40,9	8,9	45,0	-5,1	4,2
Industria de la confección y la peletería	28,8	75,4	20,7	80,4	-8,2	5,0
Cuero, marroquinería y zapatería	6,7	32,8	6,4	44,1	-0,3	11,3
Madera y corcho; cestería y espartería	1,6	8,5	2,8	14,7	1,2	6,2
Industria del papel	2,2	17,5	1,2	14,2	-1,1	-3,3
Edición, artes gráficas y preproducción	9,9	27,4	10,4	34,4	0,5	7,1
Coquería, refino de petróleo y combustibles nucleares	0,5	13,8	0,5	17,8	0,0	4,0
Industria química	11,3	27,5	11,3	34,4	-0,1	6,9
Caucho y materias plásticas	4,4	16,6	4,7	24,5	0,3	7,9
Minerales no metálicos	5,2	11,6	4,5	12,7	-0,7	1,1
Metalurgia	2,3	7,2	1,2	5,2	-1,1	-1,9
Prod. metálicos excepto maquinaria y equipo	4,4	8,1	5,5	10,8	1,1	2,8
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	3,4	8,1	6,1	15,5	2,7	7,4
Maquinas de oficina y equipos informáticos	0,9	24,6	1,5	39,7	0,6	15,1
Maquinaria y material eléctrico	5,0	25,6	5,6	32,2	0,6	6,6
Material electrónico, radio, televisión y comunicaciones	3,1	27,1	2,2	28,3	-0,9	1,3

Ramas	III Trimestre 1993		III Trimestre 2001		Dif. en pts	
	Distribución del empleo asalariado femenino (en tanto por 1.000) (A)	Porcentaje de mujeres asalariadas por rama (en %) (B)	Distribución del empleo asalariado femenino (en tanto por 1.000) (C)	Porcentaje de mujeres asalariadas por rama (en %) (D)	(C-A)	(D-B)
Equipo e instr. médicos, de precisión, óptica y relojería	3,5	42,1	1,6	32,8	-1,9	-9,3
Vehículo de motor, remolques y semirremolques	5,3	9,3	6,7	14,5	1,4	5,2
Otro material de transporte	0,9	4,7	1,2	9,3	0,3	4,7
Fabricación de muebles; otras ind. manufactureras	7,5	18,5	7,0	21,5	-0,6	3,0
Reciclaje	0,1	4,3	0,4	11,0	0,3	6,7
Prod. y distr. electricidad, gas, vapor y agua caliente	1,5	7,8	2,2	17,3	0,7	9,5
Captación, depuración y distribución de agua	0,9	9,7	1,0	13,7	0,1	4,0
Construcción	10,9	4,2	13,7	4,7	2,8	0,5
Venta, mantenimiento y reparación vehículos de motor	5,7	8,4	8,4	15,0	2,7	6,7
Comercio al por mayor	40,7	32,5	24,7	30,1	-16,0	-2,3
Comercio al por menor	114,1	55,1	128,9	63,8	14,8	8,7
Hostelería	48,4	39,6	71,8	51,4	23,4	11,7
Transporte terrestre; transporte por tuberías	6,2	8,2	6,7	9,9	0,5	1,8
Transporte marítimo	0,9	16,5	0,6	17,0	-0,3	0,5
Transporte aéreo y espacial	2,0	22,2	3,2	35,8	1,3	13,6
Activ. anexas a los transportes; agencias de viajes	5,3	21,6	8,3	33,0	3,1	11,4
Correos y telecomunicaciones	12,5	25,7	17,5	37,3	5,0	11,6
Intermediación financiera	21,0	26,5	17,7	34,1	-3,3	7,7
Seguros y planes de pensiones	8,7	39,5	9,6	55,9	0,9	16,4
Actividades auxiliares de la intermediación financiera	1,6	48,0	1,4	45,9	-0,2	-2,1
Actividades inmobiliarias	3,5	67,7	6,8	69,0	3,3	1,2
Alquiler de maquinaria y equipo	0,7	18,6	2,1	42,6	1,4	24,0
Actividades informáticas	4,2	35,2	7,7	30,4	3,5	-4,8
Investigación y desarrollo	1,4	44,8	2,8	62,0	1,4	17,2
Otras actividades empresariales	71,8	55,1	86,9	57,4	15,1	2,4
AA.PP., defensa y seguridad social obligatoria	85,8	34,0	73,0	35,8	-12,8	1,8
Educación	121,6	60,3	103,8	63,1	-17,8	2,8
Actividades sanitarias y veterinarias, serv. sociales	130,8	71,0	126,0	75,1	-4,7	4,2
Actividades de saneamiento público	1,1	8,3	0,9	8,0	-0,2	-0,3
Actividades asociativas	4,6	34,7	6,7	51,8	2,0	17,2
Actividades recreativas, culturales y deportivas	15,5	34,3	21,6	41,3	6,1	7,0
Actividades diversas de servicios personales	16,2	81,6	18,7	78,1	2,5	-3,5
Hogares que emplean personal doméstico	91,9	85,4	76,4	88,8	-15,5	3,4

Fuente: EPA, INE.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la actividad laboral se agravan con la edad como se observa en la tabla adjunta. Las diferencias en la tasa de actividad entre los jóvenes y las jóvenes menores de 30 años están por debajo de los once puntos porcentuales, mientras que entre los mayores de 39 años están por encima de los treinta puntos. La brecha entre los jóvenes es, aunque más pequeña que entre los adultos, igualmente significativa, a pesar de la mayor igualdad de género en este tramo de edad.

Por el contrario, las diferencias en la tasa de paro entre sexos disminuyen según aumenta la edad. Las diferencias, en el caso de las jóvenes menores de treinta años, están por encima de los diez puntos, mientras que se reducen por debajo de los diez puntos para las mayores de 39 años con respecto a los hombres. La explicación de este comportamiento parece estar en que las mujeres sufren una mayor discriminación cuando no tienen experiencia laboral acumulada o cuando pretenden acceder a trabajos que no requieren una cualificación especial.

Estas diferencias indican que detrás de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo subsiste todavía un importante grado de discriminación entre géneros. En efecto, que la tasa de actividad de las mujeres disminuya con la edad es un patrón, en parte, explicable por las pautas de comportamiento social explícitas o implícitamente impuestas hasta la llegada de la democracia. Ahora bien, las diferencias entre la tasa de paro de los más jóvenes son fruto del comportamiento sexista que existe todavía en la política de contratación de muchas empresas. Discriminación que también se aprecia en el reconocimiento de niveles retributivos equivalentes a los de los hombres.

Este panorama plantea la necesidad de desarrollar políticas activas de empleo en una doble vertiente. Por un lado, para animar la incorporación definitiva de las mujeres al mercado de trabajo. Y, por otro, para evitar los problemas de discriminación que se detectan en el acceso, en general, al empleo y, en particular, al tipo de puestos de trabajo y profesiones a los que acceden las mujeres, así como para que los salarios se guíen por el criterio de «misma retribución a trabajo de igual valor».

A lo largo de los últimos ocho años se ha producido una mejora relativa en el acceso de las mujeres al empleo. Si en 1993, el 32 por 100 de los asalariados eran mujeres, en el 2001 este porcentaje se eleva hasta el 39 por 100. Hay que señalar, no obstante, que esta mejora relativa se explica en parte por el aumento del empleo a tiempo parcial femenino. Si a principio de la década de los noventa el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial sobre el total del empleo femenino era del 10 por 100, a principios del 2001 representan el 16 por 100.

La presencia de mujeres asalariadas está muy sesgada y concentrada en un determinado tipo de actividades pertenecientes al sector servicios. Las seis ramas de actividad donde ésta es más importante se ubican en el sector servicios (comercio minorista, sanidad, educación, otras actividades empresariales, personal doméstico, administraciones públicas y hostelería) y concentran el 67 por 100 de empleo femenino.

En estas mismas actividades, en cambio, sólo se localiza el 25 por 100 del empleo asalariado masculino. Además, la concentración se mantiene a lo largo del tiempo e incluso aumenta el porcentaje que representa el empleo femenino en estas ramas.

La segregación alcanza por sectores su mayor grado en la construcción y la agricultura. En el primero el empleo femenino representa sólo el 5 por 100 del total y el 19 por 100 en el segundo.

En la industria el 25 por 100 del empleo asalariado es femenino. En este sector, la segregación está muy acentuada en todas las ramas de actividad. La participación de las mujeres está por debajo del 50 por 100 en todas, sólo en confección y peletería se sitúa por encima de dicho umbral (el 80 por 100 de los asalariados son mujeres).

Tanto en la industria como en los servicios, las mujeres aparecen adscritas a un determinado tipo de actividades y oficios, que se consideran más «propios» de su sexo por las empresas que las contratan. Enfermeras, empleadas del hogar, dependientas, secretarias, limpiadoras, modistas, maestras,... son oficios o profesiones donde tradicionalmente se ubica a las mujeres.

Avanzar en la reducción de la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo supone, asimismo, cerrar la brecha entre el salario medio que perciben con respecto a los hombres. En efecto, los sectores más «masculinizados» disfrutan de salarios más altos y en ellos las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son menores.

Hasta la fecha, desarrollar políticas activas de empleo dirigidas a elevar la actividad laboral de las mujeres no ha contado con el respaldo del Gobierno, ni ha formado parte de la agenda política del primer partido de la oposición. Desgraciadamente parece interpretarse por los políticos que el desarrollo de estas medidas (además de requerir un aumento del gasto público y, por tanto, del déficit a corto o medio plazo), ralentizarían la tendencia a la reducción de la tasa de desempleo, como consecuencia del aumento en la incorporación de nuevas activas a la oferta de trabajo.

Hace algunos años tuvo alguna relevancia el debate sobre los «yacimientos de empleo», pero más en el plano europeo que en el de la política nacional para el que, al menos en los temas laborales, Bruselas a veces queda demasiado lejos. Cuando se compara la estructura de ocupación entre España y Europa se comprueba que el principal yacimiento de empleo con el que cuenta la sociedad española se ubica dentro del sector servicios, concretamente en los denominados «servicios de carácter comunitario» ⁽¹¹⁾.

(11) AA.PP., educación, sanidad y trabajo social, actividades de saneamiento público, organizaciones de afiliación voluntaria, actividades recreativas, servicios personales y otros servicios, y servicio doméstico.

En España trabajan 89 personas por cada mil habitantes en la prestación de estos servicios, mientras que en la UE hay 113 ocupados/mil habitantes. Equiparar el ratio español al europeo equivaldría a crear cerca de un millón de empleos.

Alcanzar el ratio europeo está directamente relacionado con las posibilidades financieras del sector público. Sin embargo, la iniciativa privada también puede jugar un papel importante sumando recursos y capacidad de gestión. Un buen comienzo sería fomentar los denominados «servicios de proximidad» (atención a niños, jóvenes, enfermos, personas mayores, etcétera), que tradicionalmente han prestado las mujeres en el seno de las familias sin recibir una prestación económica directa a cambio.

La «mercantilización» de estos servicios de proximidad crearía, asimismo, un círculo virtuoso donde, además de mejorar las infraestructuras sociales para el conjunto de la población, se libera, por un lado, a las mujeres de las tareas que tradicionalmente se le han asignado y, por otro, se favorece su incorporación al mercado de trabajo y se crean nuevas oportunidades de empleo.

Por otro lado, junto a la puesta en marcha de políticas que animen la incorporación de mujeres al empleo, es necesario adoptar paralelamente medidas de acción positiva que eviten su segregación. Una prueba del valor y la eficacia de éstas se encuentra en la contratación estable. Como se detalla más adelante, la introducción de sobreincentivos a la contratación indefinida de mujeres ha reducido los problemas de discriminación que se detectaron en un principio en este apartado.

1.6. LOS JÓVENES Y LA ACTIVIDAD LABORAL

1.6.1. MÁS JÓVENES QUE EN EUROPA

En España hay 8.329.000 jóvenes menores de 30 años en edad de trabajar, según la Encuesta de Población Activa del INE ⁽¹²⁾. En términos relativos este volumen de jóvenes entre 16 y 29 años supera la media europea y explica —dada la mayor incidencia del desempleo entre los jóvenes— parte ⁽¹³⁾ de la diferencia entre las tasas de paro española y de los países de la Unión Europea.

Sin embargo, esta abundancia relativa de jóvenes terminará en los próximos años como consecuencia del envejecimiento de la población española. De hecho, la inercia demográfica abre márgenes para que la tasa de desempleo se reduzca, en particular, entre los jóvenes. Ahora bien, no hay que perder de vista

⁽¹²⁾ Todos los datos extraídos de la EPA en este apartado se refiere al segundo trimestre del 2000.

⁽¹³⁾ Esta parte es, no obstante, muy pequeña. Si el volumen relativo que representan los jóvenes en España se igualase con el de Europa y se mantuviese la tasa de desempleo juvenil, la tasa de paro global se reduciría poco más de medio punto.

que este recorte tiene un carácter «pasivo», es decir, no es consecuencia de la mejora en la capacidad de la economía española para crear empleo o resultado de las políticas de empleo desarrolladas por los poderes públicos para combatir el desempleo juvenil.

1.6.2. MENOS ACTIVIDAD Y MÁS PARO QUE EN EUROPA

Cerca del 60 por 100⁽¹⁴⁾ de los jóvenes en edad de trabajar forman parte del mercado de trabajo como ocupados o parados. Esta tasa de actividad está por debajo de la registrada en la UE, no obstante, esta distancia es menor en los jóvenes que en los mayores de 30 años, donde la brecha se agranda debido a la menor incorporación de la mujer a la actividad laboral según aumenta su edad. Por el contrario, la tasa de paro que afecta al 21 por 100 de los jóvenes activos, guarda una mayor distancia con respecto a la UE que entre los mayores.

En conclusión, los jóvenes españoles están —en comparación a Europa— más incorporados a la actividad laboral que los mayores de 30 años, pero en peor situación en lo que al acceso al empleo se refiere. De hecho, cerca de la mitad del total de parados son menores de 30 años. Del millón de jóvenes desempleados que hay en España, el 38 por 100 busca su primer empleo. La mayor abundancia de personas en busca de su primer empleo entre los jóvenes es una de las causas de la mayor incidencia del paro en este colectivo.

Si se acepta que la experiencia laboral aumenta la probabilidad de encontrar un empleo, parece razonable que los jóvenes registren una tasa de desempleo superior a la de los mayores. Sin embargo, esta distancia —entre las tasas de paro juvenil y de los mayores de 30 años— no parece explicarse sólo por la falta de experiencia laboral en el caso español. En efecto, esta diferencia es mayor que en la UE, lo que parece indicar que en España operan otros factores adicionales. En principio, se podría pensar que entre estos factores está la falta de formación, pero como se comprobará a continuación, los jóvenes están más cualificados que los adultos al menos académicamente.

1.6.3. FORMACIÓN Y EMPLEO

La tasa de actividad de los jóvenes está necesariamente por debajo de la de los mayores de 30 años, debido a la «natural» mayor dedicación de los primeros a actividades formativas.

En España, parece apreciarse un perfil distinto al de la Unión Europea en lo que a la participación de los jóvenes en la educación y formación se refiere. Así, los jóvenes españoles abandonan en mayor medida que los europeos las

(14) Si se incluye a los jóvenes de 15 años (que Eurostat toma como referencia europea de edad legal para trabajar, aunque en España es 16 años) la tasa de actividad se reduce hasta el 56,3 por 100.

actividades formativas una vez superan el período de enseñanza obligatoria. Por el contrario, el porcentaje de jóvenes que participa en este tipo de actividades a partir de los 21 años, supera al de Europa, lo que se traduce en una población universitaria muy importante.

Ambos fenómenos parecen estar relacionados y tienen su explicación en el desarrollo insuficiente y la baja calidad de la oferta para la formación profesional, que anima a unos a buscar directamente esa formación en el puesto de trabajo y a otros a alargar los períodos de aprendizaje a través del acceso a la Universidad, para luego terminar desempeñando en muchos casos un trabajo para el que se encuentran sobrecualificados.

Los jóvenes son el colectivo donde el desencuentro entre la formación y el trabajo que se desempeña es mayor. Obviamente este fenómeno también está relacionado con el inicio de una carrera profesional, y no sólo con la imposibilidad de que todos los universitarios terminen trabajando en tareas relacionadas con la especialidad a la que dedicaron muchos años de estudio.

Así parece desprenderse de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, recientemente puesta en marcha por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Según ésta, cerca del 15 por 100 de los ocupados declaran tener una formación superior a la necesaria para el trabajo que desempeña. Este porcentaje es todavía más alto entre los más jóvenes (el 31 por 100, para los ocupados entre 16-19 años) y disminuye con la edad.

De hecho, al menos en términos cuantitativos, el nivel de formación no parece ser una de las barreras a la entrada de los jóvenes al empleo. Los parados jóvenes presentan un nivel formativo superior al de los mayores de 30 años. A pesar de ello —como se comentó— la incidencia del paro es más grande en este colectivo.

1.6.4. PRECARIEDAD LABORAL

La importante diferencia que se observa entre la tasa de temporalidad española y europea (la primera casi triplica a la segunda), parece indicar que una parte significativa de las actividades permanentes de las empresas se atienden con contratos temporales en lugar de indefinidos.

Los jóvenes padecen en mayor medida que los adultos este tipo de precariedad laboral. La temporalidad afecta a más de la mitad de los jóvenes asalariados, estando su tasa de temporalidad (57 por 100), 35 puntos porcentuales por encima de la de los mayores de 29 años (22 por 100). De hecho, el 50 por 100 de los trabajadores temporales son menores de 30 años. Para los jóvenes el contrato temporal suele funcionar como un contrato de entrada en la ocupación, aunque esta «funcionalidad» no está entre las causas legales que justifican la contratación temporal.

Los trabajadores temporales se ven, asimismo, sometidos a una elevada rotación laboral, es decir, la «estabilidad» de los contratos temporales (valga la

expresión) es igualmente muy baja. La mayoría de los contratos temporales dura menos de tres meses. La rotación laboral alcanza un grado de abuso cuando dentro de una misma empresa y para un mismo trabajador, se encadenan contratos temporales para cubrir actividades permanentes, en un claro fraude de ley.

Los jóvenes y los adultos parecen sufrir en porcentajes similares el encadenamiento de contratos. No obstante, la mayor participación de los primeros en la plantillas de las Empresas de Trabajo Temporal (el 65 por 100 de los ocupados en ETT's tiene menos de 30 años), les hace candidatos a padecer una mayor precariedad.

1.6.5. OCUPACIÓN Y OTRAS ACTIVIDADES

El 10 por 100 de los jóvenes menores de 30 años, además de trabajar, estudia. Este porcentaje es muy superior al de los adultos (2,7 por 100). No obstante, la diferencia que más resalta aquí, es la que existe en el reparto de las tareas del hogar entre hombres y mujeres jóvenes.

TABLA 5

Ocupados por situaciones compartidas con la ocupación

Jóvenes menores de 30 años. Datos en % sobre el total en cada caso

	Estudiante	Labores del hogar	Otras situaciones	Total
Hombres	8,2	8,7	83,1	100,0
Mujeres	11,3	44,3	44,3	100,0
Total jóvenes	9,6	24,2	66,2	100,0

Fuente: II Trm. 2000, EPA. INE.

Así, cerca del 9 por 100 de los hombres jóvenes declara compartir la ocupación con labores del hogar, frente al 44 por 100 de las mujeres trabajadoras. Entre los hombres mayores de 30 años el porcentaje es similar al de los jóvenes, mientras que en el caso de las mujeres se dispara: el 68 por 100 de las mujeres mayores de 30 años declara compartir su trabajo con las labores del hogar.

A la vista de los datos expuestos se puede afirmar que los patrones tradicionales se mantienen en niveles significativos, a pesar del cambio generacional y de la mayor incorporación de la mujer al empleo.

1.6.6. JOVEN Y EN PARO

Del millón de jóvenes parados, el 40 por 100 lleva más de un año buscando un empleo. Son los que se suelen denominar «parados de larga duración».

La permanencia de los jóvenes en el desempleo es inferior a la de los adultos, que se ve condicionada por las especiales dificultades de reinserción de los mayores de 45 años. También los jóvenes se retiran con mayor facilidad del mercado de trabajo cuando el ciclo evoluciona a la baja, pues suelen contar con el «colchón» económico que les proporciona la familia.

Otra característica de los jóvenes parados es su menor disposición, frente a los desempleados mayores de 30 años, a cambiar de residencia para encontrar un empleo. Lo que puede estar relacionado nuevamente con la mayor dependencia de los jóvenes con el entorno familiar, debido a los menores ingresos salariales que perciben y a la dificultad que existe de acceder a una vivienda, incluso de alquiler, lo que obviamente limita la movilidad geográfica de la mano de obra más joven.

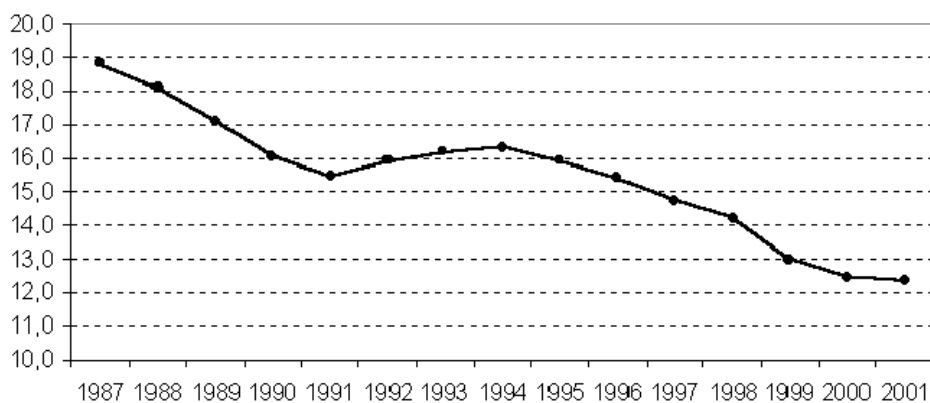
Tanto unos como otros se muestran en disposición de cambiar de ocupación o incluso aceptar una categoría inferior a la esperada. La alternativa menos aceptable es aceptar unos ingresos inferiores a los adecuados a su cualificación.

1.7. AUTOEMPLEO, «FALSOS AUTÓNOMOS» Y «AUTÓNOMOS DEPENDIENTES»

El autoempleo puede ser también otra forma de empleo atípico junto al empleo temporal y a tiempo parcial, si en la práctica encubre una relación laboral por cuenta ajena. El autoempleo se define en este apartado, como el empleo desarrollado por aquellos ocupados que trabajan por cuenta propia con el propósito de ganar un beneficio y sin emplear para ello a nadie más.

GRÁFICO 1

Autónomos sin empleados
(% sobre el total de ocupados)



Fuente: EPA.

En España existe alrededor de 1.800.000 autónomos sin empleados a su cargo, lo que representa un 12 por 100 de la población ocupada. Porcentaje que se ha venido reduciendo a lo largo de los últimos años, debido a un decrecimiento de los mismos, al tiempo a que se incrementaba el empleo por cuenta ajena (ver gráfico).

El proceso de descentralización productiva ha aumentado la subcontratación de actividades que antes se desarrollaban dentro del seno de la empresa. Esto ha supuesto en algún caso (el automóvil es un ejemplo paradigmático) la aparición de estructuras productivas, que a pesar de estar compuestas por unidades empresariales con una apariencia legal autónoma e independiente y no construir un grupo de empresas, en la práctica y a través del control que la casa matriz ejerce sobre su cifra de ventas y su cuota de mercado, se convierten en subsidiarias de facto.

Este mismo fenómeno se puede encontrar a nivel microeconómico en los denominados «falsos autónomos» y «autónomos dependientes», esto es, trabajadores por cuenta propia, que dada su fuerte relación de dependencia con un único cliente, se convierten en la práctica en asalariados.

Según la EPA ⁽¹⁵⁾, el 22 por 100 de los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo, trabajan habitualmente para una única empresa o cliente (cerca de 400.000). El 16 por 100 de estos declaran, además, no decidir su propio método y horario de trabajo.

La mayoría de estos 400.000 «autónomos dependientes» se ubican en la agricultura (43 por 100), el comercio (20 por 100), el transporte (8 por 100) y la construcción (5 por 100) ⁽¹⁶⁾. Por CC.AA. se sitúan fundamentalmente en Andalucía (17 por 100), Castilla y León (11 por 100), Madrid (9 por 100), Valencia (9 por 100), Galicia (8 por 100), Castilla La Mancha (7 por 100), Cataluña (6 por 100).

Por otro lado, también según la EPA, el 27 por 100 de los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo, tienen una relación laboral o contrato de trabajo que cuando finalice, su empresa dejará de existir.

Otras características del autoempleo son:

- El 75 por 100 de los autónomos sin asalariados tiene entre 30 y 59 años, es decir, su presencia entre los jóvenes es residual. Esto se debe a que el autoempleo se suele derivar de una experiencia profesional acumulada (*freelance*) o de un ajuste de plantilla (*outsizing*), acompañado

⁽¹⁵⁾ Datos extraídos del módulo de la EPA del 2.º trimestre del 2001.

⁽¹⁶⁾ Dentro de cada sector los autónomos dependientes son más significativos en la pesca (18 por 100 del total de ocupados) y la industria manufacturera (10 por 100). En el resto es mucho menos importante: transporte y comunicaciones (3,6 por 100), hostelería (2,7 por 100),...

de un proceso de subcontratación (*outsourcing*). De este último caso ha sido muy común transformar en «falsos autónomos» a los transportistas dedicados al reparto de mercancías en el interior de las áreas metropolitanas.

- El nivel educativo medio de los autoempleados es más bajo que el del conjunto de los ocupados. Algo más del 42 por 100 de los autónomos sólo posee estudios primarios. Es importante recordar este dato, porque por lo general se suele identificar al autónomo con el profesional de éxito. Sin negar la existencia de estos casos ésta no es la figura más común, como indica el bajo nivel educativo del colectivo.

2. PRINCIPALES DIFERENCIAS EN LA ACTIVIDAD LABORAL ENTRE ESPAÑA Y EUROPA

Los buenos resultados obtenidos en el empleo —por encima de los registrados en Europa— han mejorado los desequilibrios del mercado de trabajo español y reducido distancias con respecto a la Unión Europea. No obstante, todavía se mantienen importantes diferencias (ver tabla):

TABLA 6

Panorama laboral comparado

(Datos en porcentaje. Diferencia en puntos porcentuales)

	UE 15	España	Dif. UE -España
Tasa de actividad ⁽¹⁾	68,9	63,7	5,2
Hombres	78,1	77,1	1,0
Mujeres	59,8	50,7	9,1
Tasa de ocupación ⁽¹⁾	63,2	54,8	8,4
Hombres	72,6	69,7	2,9
Mujeres	54,0	40,3	13,7
Tasa de paro ⁽¹⁾	8,4	14,1	-5,7
Hombres	7,3	9,7	-2,4
Mujeres	9,9	20,5	-10,6
Tasa de paro < 25 años	16,1	25,5	-9,4
Hombres	15,0	19,7	-4,7
Mujeres	17,3	32,4	-15,1
Paro de larga duración (PLD) ⁽²⁾	45,2	42,4	2,8
Hombres	44,2	36,6	7,6
Mujeres	46,3	46,6	-0,3

	UE 15	España	Dif. UE -España
PLD mayores de 55 años ⁽³⁾	62,9	59,6	3,3
Hombres	63,0	59,6	3,4
Mujeres	62,8	59,7	3,1
Tasa de temporalidad	13,4	32,1	-18,7
Hombres	12,6	30,6	-18,0
Mujeres	14,5	34,6	-20,1
% de empleo a tiempo parcial	18,0	8,2	9,8
Hombres	6,3	2,9	3,4
Mujeres	33,7	17,2	16,5
Tiempo parcial involuntario ⁽⁴⁾	15,8	22,8	-7,0
Hombres	22,7	22,1	0,6
Mujeres	14,1	23,0	-8,9

(1) Sólo se considera la población entre 15 y 64 años.

(2) Parados con más de 12 meses en el desempleo, como porcentaje del paro total.

(3) Porcentaje sobre el total de parados mayores de 55 años.

(4) Como porcentaje de empleo a tiempo parcial total.

Fuente: Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo, 2000, Eurostat.

- La mayor diferencia con respecto a la UE se registra en la tasa de ocupación ⁽¹⁷⁾, más de 8 puntos. Mientras que en las tasas de actividad ⁽¹⁸⁾ y paro ⁽¹⁹⁾ la diferencia es de algo más de cinco puntos. En el caso de la tasa de paro la distancia con respecto a la UE se ha reducido de manera importante y rápida, a lo largo de los últimos años. Pero además, con la aplicación de la nueva definición de paro impuesta por Eurostat, es de esperar que la diferencia se reduzca sustancialmente.
- Las diferencias con Europa en la tasa de actividad, paro y ocupación son mucho mayores en el colectivo de las mujeres y muy pequeñas en el de los hombres. De hecho, los problemas del mercado de trabajo español tienen cada vez un carácter más femenino. Resolverlos es solucionar la asignatura pendiente de incorporar definitivamente a la mujer a la actividad laboral.

(17) Porcentaje de empleados sobre el total de la población en edad de trabajar.

(18) Porcentaje de empleados más parados sobre la población en edad de trabajar.

(19) Porcentaje de desempleados sobre la población activa (ocupados + parados).

- Los jóvenes menores de 30 años son (junto a las mujeres) el colectivo donde el desempleo tiene una mayor incidencia. Uno de cada cuatro jóvenes incorporado a la actividad laboral está en paro. Este ratio está más de nueve puntos por encima del registrado en la UE. Entre las mujeres jóvenes la situación es aún peor, una de cada tres está en desempleo. Además, la discriminación entre sexos se constata entre los jóvenes cuando se compara con la UE. Mientras que las jóvenes europeas sufren una tasa de paro sólo dos puntos por encima de la de los hombres (17,3 por 100 frente al 15,0 por 100), las jóvenes españolas sufren una tasa de paro de casi 13 puntos por encima de la de los hombres (19,7 por 100 frente al 32,4 por 100).
- Los parados con más de un año de permanencia en el desempleo (parados de larga duración, PLD) tienen una importante presencia tanto en España como en la UE. En España dos de cada cinco parados llevan más de un año en el desempleo. El buen comportamiento del empleo de los últimos años, unido a una política de incentivos a la contratación estable selectiva (donde los PLD han sido uno de los colectivos objetivos), han permitido que gran parte de la rebaja del desempleo se haya localizado entre los parados de larga duración. Gracias a ello, el porcentaje que representan sobre el total de los desempleados se sitúa en España casi tres puntos por debajo del de la UE.
- La temporalidad excesiva, junto a la escasez de empleo para mujeres y jóvenes, constituye el tercero de los tres desequilibrios básicos de la actividad laboral española. Uno de cada tres asalariados tiene en España un empleo temporal. Con ello la tasa de temporalidad española (32 por 100) se sitúa casi 19 puntos por encima de la Europea. Esta diferencia no se puede atribuir (como a veces pretende la patronal) a una mayor especialización de la estructura productiva española en actividades de temporada (agricultura y turismo). En efecto, la tasa de temporalidad permanece elevada a lo largo de todos los trimestres del año, incluso en las ramas con mayor estacionalidad. Además, el diferencial con Europa prácticamente se mantiene, incluso, si se eliminan las ramas de turismo y agricultura.
- El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial (8 por 100) está en España diez puntos por debajo del de Europa (18 por 100). La razón de esta diferencia no se explica por una regulación diferente del contrato a tiempo parcial, sino porque la elevada precariedad que sufre el empleo en España facilita que los empresarios cubran las actividades a tiempo parcial a través de contratos temporales a tiempo completo. Asimismo, hay que resaltar el elevado carácter involuntario que tiene el tiempo parcial en España. Uno de cada cuatro trabajadores españoles a tiempo parcial desea un trabajo a tiempo completo. Si se trabaja en estos casos a tiempo parcial no es por compatibilizar la vida personal con la laboral, sino porque no se ha encontrado un trabajo a tiempo completo.

2.1. LA ECONOMÍA BASADA EN EL CONOCIMIENTO

El Consejo Europeo de Lisboa de 2000 estableció como objetivo estratégico para la Unión Europea el que ésta se convierta en «la economía basada en el conocimiento más dinámica del mundo capaz de experimentar un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social». En Europa, los sectores con un mayor crecimiento del empleo en este momento se pueden agrupar en tres grupos: los relacionados con la alta tecnología y las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), los sectores que incorporan un alto nivel de educación y los servicios intensivos en conocimiento.

A continuación se analiza para España la evolución del empleo en esos tres sectores señalados ⁽²⁰⁾ y se compara con los datos disponibles para la Unión Europea.

En el año 2001 los tres sectores señalados han incrementado sus asalariados en tasas superiores a la media, tirando de la creación de empleo de la economía española. Sin embargo, si ampliamos el período de referencia a los últimos cuatro años (1998-2001), aunque las tasas de creación de empleo en estos sectores siguen superando a la media se aproximan más a ella. Ello explica el poco peso que han ganado estos sectores en el empleo total. Los sectores de alta tecnología y los servicios intensivos en conocimientos están aumentando su participación en el empleo lentamente, mientras que los sectores de educación elevada la mantienen estancada.

2.1.1. SECTORES DE ALTA TECNOLOGÍA

Eurostat define las siguientes ramas de actividad de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) como sectores de alta tecnología:

- 24 Fabricación de productos químicos.
- 29 Fabricación de maquinaria y equipo mecánico.
- 30 Fabricación de maquinaria de oficina.
- 31 Fabricación de equipos eléctricos.
- 32 Fabricación de equipos de radio, televisión y comunicación.
- 33 Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y ópticos.
- 34 Fabricación de vehículos de motor.
- 35 Fabricación de otros equipos de transporte.
- 64 Correo y telecomunicaciones.
- 72 Ordenadores y actividades afines.
- 73 Investigación y desarrollo.

⁽²⁰⁾ Algunas de las ramas de actividad aparecen incluidas en uno o más de los tres sectores que componen la «economía del conocimiento», como es el caso, por ejemplo, de la educación y de la asistencia sanitaria y asistencia social.

Todas estas ramas de actividad tienen en común un nivel relativamente alto de investigación y una gran participación en I+D.

El conjunto de ramas de alta tecnología contaban en España en el año 2001 con 1,1 millones de asalariados, lo que representa el 9,5 por 100 del empleo total. Este porcentaje es inferior a la media europea, que en el año 2000 se situaba en el 11,7 por 100.

La creación de empleo asalariado en los *sectores de alta tecnología* en España está siendo superior a la del conjunto de la economía. En el año 2001, la tasa de crecimiento de los asalariados de los sectores tecnológicos (+5,8 por 100) ha duplicado con creces la media de la economía y ha aportado más de 60.000 nuevos asalariados. Esto supone prácticamente uno de cada cuatro empleos asalariados netos generados en dicho año.

Analizando un horizonte temporal más amplio (desde 1998) el peso de los *sectores de alta tecnología* en la creación total de empleo disminuye sustancialmente, debido a que el ritmo de crecimiento de los asalariados se ralentiza, y se aproxima más a la media. Esto explica el pobre crecimiento de su participación en el empleo asalariado total y el hecho de que no se hayan eliminado las diferencias con Europa en este apartado.

Las dos ramas de actividad que más han contribuido a la creación de empleo asalariado, tanto en el año 2001 como desde 1998, han sido *correos y telecomunicaciones* por un lado, y *ordenadores y actividades afines* por otro. En el año 2001 también destaca el crecimiento de asalariados registrado en la rama de *fabricación de maquinaria y equipo mecánico*.

La tasa de temporalidad de los *sectores de alta tecnología* se ha situado en el año 2001 en el 25 por 100, por debajo de la media de la economía. No obstante, en los últimos cuatro años, los sectores tecnológicos apenas han logrado disminuir sus niveles de temporalidad.

2.1.2. SECTORES DE EDUCACIÓN ELEVADA

Las ramas de actividad incluidas por Eurostat en estos sectores son las siguientes:

- 30 Fabricación de material y equipo de oficina.
- 72 Informática y actividades relacionadas.
- 73 Investigación y desarrollo.
- 74 Otras actividades empresariales.
- 80 Educación.
- 85 Asistencia sanitaria y asistencia social.
- 91 Actividades de organizaciones asociativas.
- 99 Organizaciones y organismos extraterritoriales.

En España trabajan en los *sectores de educación elevada* casi 2,5 millones de asalariados, de los que 660.000 son temporales. La participación de este sector en el empleo total se sitúa en el 21 por 100, cuatro puntos inferior a la media de la Unión Europea.

Tres ramas de actividad concentran la mayoría de los asalariados de los *sectores de educación elevada: otras actividades empresariales, educación y asistencia sanitaria y social*. Estas tres ramas, junto con la *de informática y actividades relacionadas*, han concentrado igualmente la creación de empleo asalariado en estos últimos años.

La tasa de temporalidad media de los *sectores de educación elevada* se sitúa en España en el 27 por 100, por debajo de la del conjunto de la economía. En los últimos cuatro años no se ha conseguido reducir la tasa de temporalidad media de estos sectores.

En el año 2001, los *sectores de educación elevada* aportaron 120.000 asalariados netos al crecimiento del empleo, duplicando su tasa de crecimiento (5 por 100) a la del conjunto de la economía. Cuatro de cada diez empleos asalariados netos generados por la economía española se han concentrado en estos sectores. Si ampliamos el número de años analizados hasta 1998, el ritmo de crecimiento del empleo en los *sectores de educación elevada* se iguala con la media, lo que explica que mantengan estancada su participación en el conjunto de los asalariados.

2.1.3. SERVICIOS INTENSIVOS EN CONOCIMIENTO

Según Eurostat, los siguientes sectores son definidos *como servicios intensivos en conocimientos (SIC)*:

- 61 Transporte marítimo.
- 62 Transporte aéreo.
- 64 Correo y telecomunicaciones.
- 65 Sociedades financieras, excepto seguros y fondos de pensiones.
- 66 Seguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria.
- 67 Actividades auxiliares a las sociedades financieras.
- 70 Actividades inmobiliarias.
- 71 Alquiler de maquinaria/equipo sin operador y de productos personales o para el hogar.
- 72 Informática y actividades relacionadas.
- 73 Investigación y desarrollo.
- 74 Otras actividades empresariales.
- 80 Educación.
- 85 Asistencia sanitaria y asistencia social.
- 92 Actividades recreativas, culturales y deportivas.

En España trabajan en los *servicios intensivos en conocimiento* cerca de 3,3 millones de asalariados, de los que 850.000 son temporales. Las ramas de *otras actividades empresariales, educación y asistencia sanitaria y asistencia social* son las que concentran un mayor volumen de empleo asalariado.

La tasa de temporalidad se sitúa en el 26 por 100 y es inferior a la media. No obstante, no se ha conseguido reducir en estos últimos cuatro años, debido a que desde el año 2000 ha vuelto a repuntar.

Con más de 100.000 nuevos empleos asalariados netos en el año 2001, estos servicios han creado cuatro de cada diez empleos netos generados por la economía española. Si ampliamos el período de comparación (1998-2001) los *servicios intensivos en conocimiento* han aumentado su número de asalariados a una tasa ligeramente superior a la media, lo que les ha permitido ir ganando lentamente participación en el empleo total.

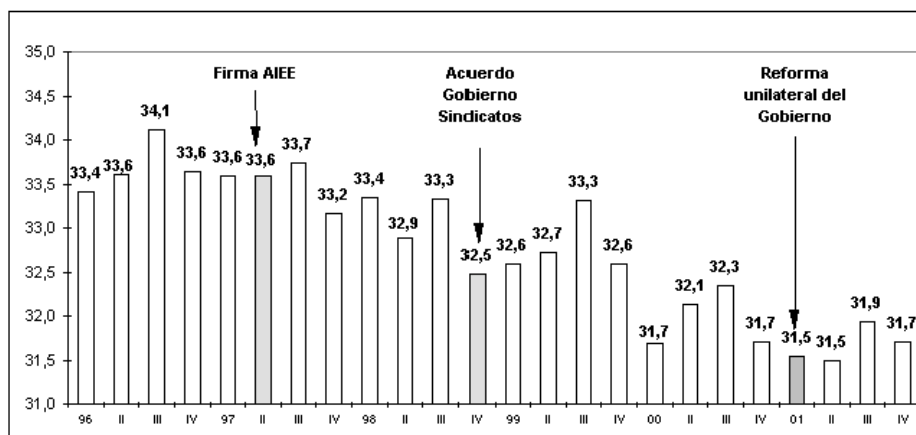
Un 28 por 100 de los asalariados españoles trabaja en los *servicios intensivos en conocimiento* en el año 2001, un porcentaje inferior a la media europea, que se situaba en el entorno del 32 por 100 en el año 2000.

3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

3.1. EMPLEO ESTABLE

Desde la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), en abril de 1997, la tasa de temporalidad ha venido mostrando una ligera tendencia a la baja. Cuando se firmó el Acuerdo la tasa de temporales estaba en el 33,6 por 100, cuatro años después se sitúa en el 31,5 por 100; es decir, dos puntos porcentuales por debajo. Esta tendencia a la baja se vio reforzada con el Acuerdo sobre Tiempo Parcial firmado entre el Gobierno y las centrales sindicales a finales de 1998. No obstante, su reflejo no es tan evidente en la EPA (aunque sí en la ECL)⁽²¹⁾, como consecuencia de los cambios introducidos en la misma en 1999, que tuvieron como resultado el afloramiento de empleo temporal femenino a tiempo parcial.

GRÁFICO 2
Evolución de la tasa de temporalidad
 (en porcentaje)

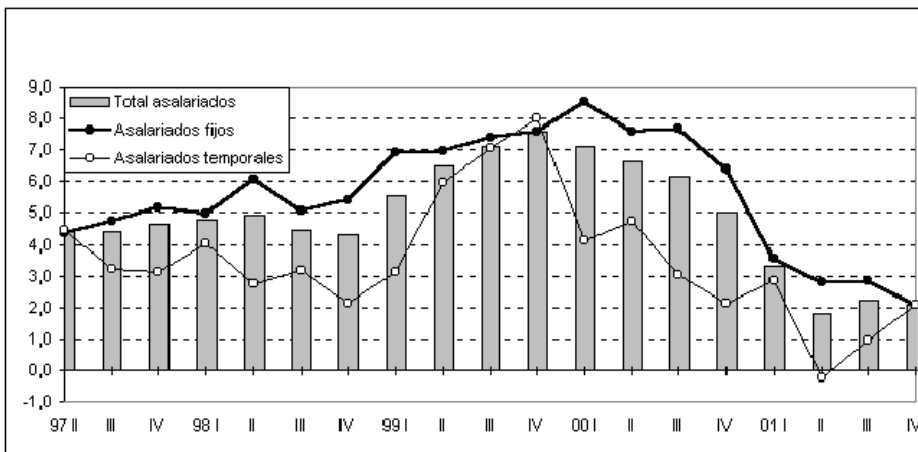


(21) Encuesta de Coyuntura Laboral del MTAS.

La mejora en la tasa de temporalidad se consigue gracias a un intenso crecimiento del empleo fijo. De hecho, durante la etapa de bonanza casi el 80 por 100 del empleo neto generado es indefinido. No obstante, los acuerdos alcanzados no consiguen que el empleo temporal deje de crecer (aunque sí reducen su ritmo de incremento), a pesar de que afecta a un tercio de los trabajadores asalariados.

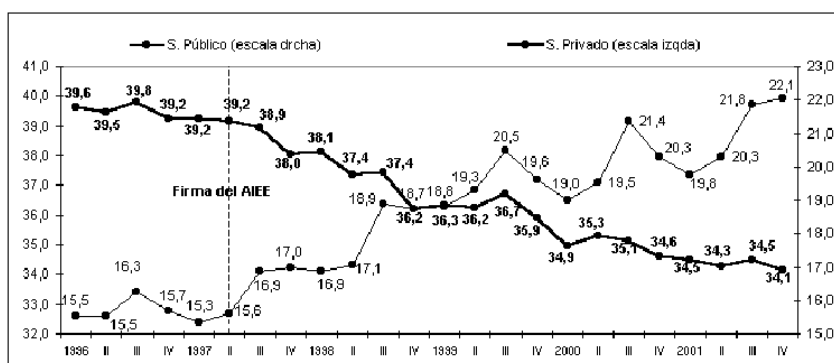
Ahora con el ciclo económico a la baja se abre la posibilidad de un mayor recorte en la tasa de temporalidad. El empleo indefinido está mostrando una mayor resistencia al enfriamiento económico, lo cual es consecuencia de su propia definición legal (su cancelación requiere del pago de una indemnización) y de las bonificaciones a la contratación estable. Es de esperar, por tanto (a diferencia de lo ocurrido durante la anterior crisis) que esta vez el posible ajuste de la actividad recaiga fundamentalmente del lado de los trabajadores temporales. Esto provocará una rebaja «pasiva» de la tasa de temporalidad, que si no se está notando todavía es como consecuencia de la mayor resistencia a la baja del ciclo en el sector de la construcción (gracias al incremento de gasto público en obra civil) y al repunte del tiempo parcial temporal.

GRÁFICO 3
Evolución del empleo asalariado
(crecimiento interanual en porcentaje)



El sector de construcción se caracteriza por una elevada tasa de temporalidad (57 por 100), que se sitúa veinte puntos por encima de la observada en la UE. El intenso ciclo de crecimiento que todavía hoy vive el sector ha ido acompañado por un importante aumento del empleo indefinido y temporal. Gracias a ello su tasa de temporalidad se reduce cuatro puntos a lo largo de los últimos cuatro años. Sin embargo, esto no impide que durante dicho período el 40 por 100 del empleo temporal creado en el conjunto de la economía, se ubique en el sector de la construcción.

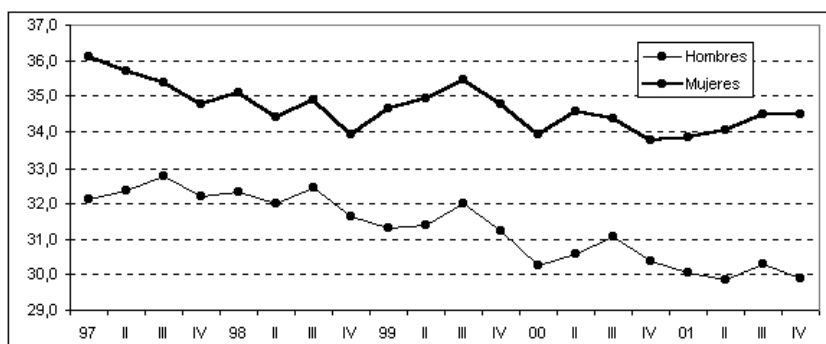
GRÁFICO 4
Tasa de temporalidad por sectores
(en porcentaje)



Por otro lado, la industria es el sector donde más se reduce la temporalidad (5,7 puntos) a lo largo de los últimos cuatro años, hasta situarse en el nivel más bajo de todos los sectores (24,6 por 100). Por el contrario en los servicios es donde menos se recorta la temporalidad (-1,4 puntos), situándose su tasa en el 27,4 por 100. En este sector se genera, además, el 60 por 100 de empleo temporal creado a lo largo de los últimos cuatro años. En cualquier caso, el comportamiento en términos de estabilidad en el empleo de las ramas de actividad que componen estos dos sectores es heterogéneo, y, por ello, se analiza desagregadamente en un capítulo posterior.

Otro de los agentes que no ha contribuido a la mejora de la temporalidad en la medida que le correspondía es el sector público. A pesar del apoyo expresado por el Gobierno a lo suscrito por los agentes sociales en el AIEE, la temporalidad aumenta 4,7 puntos en el sector público desde 1997 hasta el año 2001. Por el contrario en el sector privado la temporalidad se reduce en ese mismo período desde el 39,2 por 100 hasta el 34,6 por 100, es decir, 4,6 puntos.

GRÁFICO 5
Tasas de temporalidad por sexos
(en porcentaje)



Por sexos, la temporalidad se reduce entre los hombres 2,5 puntos, a lo largo de los últimos cuatro años, hasta situarse en el 29,9 por 100. Las mujeres la recortan un 1,7 por 100, hasta el 34 por 100, cuatro puntos por encima de la tasa de temporalidad de los hombres. No obstante, los cambios introducidos en la EPA en 1999 provocan que la comparación entre las mujeres no sea homogénea, por lo que seguramente el recorte de la temporalidad en este colectivo ha sido aún mayor.

3.2. CONTRATACIÓN REGISTRADA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM)

La desaceleración de la actividad económica se nota en la contratación laboral registrada en las oficinas del INEM, que es uno de los mejores indicadores «adelantados» (junto al paro registrado) con los que se cuenta para analizar la evolución del ciclo económico.

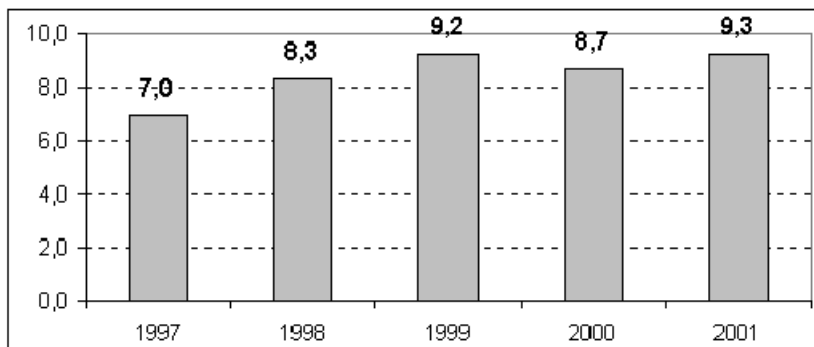
En el año 2001, se registraron algo más de 14 millones de contratos. Esta cifra supuso un crecimiento del 1,7 por 100 con respecto al total del año anterior. Incremento que se sitúa por debajo del 4,4 por 100 registrado en 2000 y del 13,5 por 100 en 1999, y que confirma el período de desaceleración de la actividad que atraviesa la economía española.

El ajuste de la contratación se está produciendo sobre todo entre los contratos temporales, mientras que los indefinidos están mostrando una resistencia mayor a la caída del ciclo, por las razones que se analizan a continuación.

3.2.1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL ENTRE MUJERES Y JÓVENES

La principal novedad en la contratación indefinida es la reforma llevada a cabo de manera unilateral por el Gobierno en marzo de 2001. La reforma se materializa, por un lado, a través del Real Decreto-Ley 54/2001 y la Ley 12/2001, que extiende las bases del contrato de fomento de la contratación indefinida y la Ley 24/2001 que amplía, por otro lado, las bonificaciones a la contratación estable.

GRÁFICO 6
Peso de la contratación indefinida sobre el total
(en porcentaje)



La reforma supone en la práctica la generalización del contrato de «fomento» de la contratación indefinida a prácticamente todos los colectivos desempleados que componen la oferta de empleo: jóvenes menores de 31 años, mayores de 45 años, parados de corta duración (con 6 o más meses en el desempleo), minusválidos y, lo más novedoso, mujeres en profesiones con menor índice de empleo femenino. Además, el contrato de fomento se puede realizar ahora también a tiempo parcial (ver tabla comparativa).

Por otro lado, la bolsa de temporales susceptibles de transformarse en indefinidos se vuelve a llenar, pero esta vez no con los contratos temporales ya realizados o los que se acuerden en la negociación colectiva, sino también con los que se puedan realizar hasta el año 2003, lo que supone un claro incentivo al mantenimiento de los contratos temporales como contratos de entrada, sobre todo entre los jóvenes.

No es aceptable que la reforma del Gobierno avance en la transformación del contrato de fomento de la contratación indefinida en un contrato general, máxime cuando no se ha conseguido poner coto a la contratación temporal fraudulenta.

Parece que el objetivo gubernamental para «abrir» de esta manera el contrato de fomento es, a corto plazo, recuperar la contratación indefinida que con los primeros titubeos del ciclo empieza a dar muestras de debilidad.

Tal y como se observa en el gráfico adjunto el peso de la contratación indefinida sobre el total de contratos había caído hasta el 8,7 por 100 en el año 2000. Con la ampliación del contrato de fomento y el aumento de las bonificaciones (se recupera la bonificación a la transformación eliminada en 2000) se logra recuperar el nivel alcanzado en 1999⁽²²⁾ (9,3 por 100).

CUADRO 1

Diferencias en el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida tras la reforma del Gobierno, de marzo de 2001

	Ley 63/1997	Ley 12/2001
Posibles beneficiarios del contrato	Desempleados: <ul style="list-style-type: none"> — Jóvenes desempleados de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive. — Desempleados inscritos en el INEM al menos un año. — Desempleados mayores de 45 años. — Minusválidos. 	Desempleados: <ul style="list-style-type: none"> — Jóvenes desempleados de 16 a 30 años de edad, ambos inclusive. — Desempleados inscritos 6 o más meses. — Desempleados mayores de 45 años. — Minusválidos. — Mujeres desempleadas subrepresentadas.

(22) En este año termina el plazo para acogerse a las bonificaciones de la Ley 64/1997, que fueron las más altas de la historia reciente de los incentivos a la contratación estable.

	Ley 63/1997	Ley 12/2001
Posibles beneficiarios del contrato	Conversiones: — Trabajadores temporales o con un contrato formativo suscrito antes del 17 de mayo de 1998. Tras esta fecha las conversiones se articularán a través de la Negociación Colectiva.	Conversiones: — Trabajadores temporales o con contrato formativo suscrito antes del 31 de diciembre de 2003.
Jornada	— A tiempo completo.	— A tiempo completo o a tiempo parcial.
Observaciones	— El contrato podrá concertar en los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 17 de mayo de 1997.	— El Gobierno determinará la necesidad o no del mantenimiento del contrato de fomento y propondrá en su caso las modificaciones que procedan.

En el año 2001 se realizaron 1.300.000 contratos indefinidos, 100.000 más que en 2000, año en el que la contratación estable se había estancado (ver tabla adjunta). Esta recuperación se explica completamente por el aumento de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, que pasan de 220.000 en el 2000 a 473.000 en 2001.

Se refuerza la entrada a la ocupación de los jóvenes a través del contrato temporal. El aumento espectacular de las conversiones se explica por la recuperación de su bonificación en 2001 (que fue eliminada en 2000). Esta última medida, junto a la desaparición de una bonificación específica para jóvenes, provoca el hundimiento de la contratación inicial de fomento entre los hombres jóvenes desempleados, que pasan de acumular 315.000 contratos en 2000, a 145.000 en el 2001; es decir, 170.000 contratos menos.

En la práctica con esta medida se agrava aún más el problema de la utilización del contrato temporal como contrato de entrada al empleo entre los jóvenes.

Se sustituyen contratos iniciales por conversiones. La eliminación de los incentivos a la conversión en el año 2000 y su posterior recuperación en 2001 permite observar que los empresarios hacen un uso sustitutivo entre los contratos iniciales de desempleados y las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.

TABLA 7
Contratos indefinidos

	1997	1998	1999	2000	2001 ⁽¹⁾
Iniciales de fomento					
Desempleados > 45 años	35.500	76.744	84.795	85.392	90.648
Minusválidos	118	482	186	15	17
Jóvenes < 30 años	83.293	234.616	283.337	314.715	144.664
Mujeres subrepresentadas	381	192	212	2.571	4.643
Desempleados inscritos ≥ 12 meses	7.016	13.261	11.161	19.033	13.606
Total	126.308	325.295	379.691	421.726	253.578
Iniciales ordinarios					
A tiempo completo	162.423	178.033	220.789	313.869	318.478
A tiempo parcial ⁽²⁾	75.207	95.029	131.399	167.913	170.768
Fijo discontinuo	47.971	52.381	66.208	69.828	72.750
Minusválidos	5.725	6.546	9.848	11.062	12.138
Total	291.326	331.989	428.244	562.672	574.134
Conversiones ⁽³⁾					
Tiempo completo	286.051	313.680	351.659	189.772	399.102
Tiempo parcial	0	0	63.607	29.854	73.498
Total	286.051	313.680	415.266	219.626	472.600
Total contratos	703.685	970.964	1.223.201	1.204.024	1.300.312

⁽¹⁾ A partir de abril de este año, como consecuencia de la reforma, para acceder al contrato de fomento: los parados registrados sólo tienen que llevar inscritos 6 o más meses, y los jóvenes tener entre 16 y 30 años, ambos inclusive (antes 18-29 años). La distribución por colectivos de los iniciales de fomento se ha estimado para este año.

⁽²⁾ A partir de 2001 el registro del INEM no diferencia entre ordinarios y de fomento.

⁽³⁾ El registro del INEM no especifica el tipo de indefinido (de fomento u ordinario) al que se convierte.

Fuente: INEM.

En efecto, en el año 2000 sin incentivos a la conversión, los empresarios acuden en mayor medida a la contratación inicial. Cuando en el año 2001 vuelve a haber incentivos a la transformación, las conversiones se recuperan en detrimento de los contratos iniciales.

TABLA 8

Principales bonificaciones a la contratación de trabajadores indefinidos

Cuantía de las bonificaciones

(Porcentaje sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes)

	Ley 64/1997		Ley 50/1998 ⁽¹⁾		Ley 55/1999		RDL 54/2001 y Ley 24/2001	
	1 ^{er} y 2 ^o año	Prórroga	1 ^{er} año	2 ^o año	1 ^{er} año	2 ^o año	1 ^{er} año	2 ^o año
Iniciales⁽¹⁾:								
Jóvenes ≤ 30 años								
Hombres	40%	20%	35%	25%	20%	20%		
Mujeres	40%	20%	40%	30%	25%	25%		
PLD⁽²⁾								
Hombres	40%	20%	40%	30%	50%	45%	20%	20%
Mujeres (a T.C. Ley 24/01)	40%	20%	45%	35%	60%	55%	30%	30%
Mayores 45 años⁽³⁾								
Hombres	60%	resto vigencia	45%	resto vigencia	50%	resto vigencia		
Mujeres	60%	resto vigencia	50%	resto vigencia	60%	resto vigencia		
Mayores 45 y hasta 55 años								
Hombres							50%	45% resto vigencia
Mujeres (a T.C.)							60%	55% resto vigencia
Mayores 55 y hasta 65 años								
Hombres							55%	50% resto vigencia
Mujeres (a T.C.)							65%	60% resto vigencia
Mujeres subrepresentadas	60%	20%	45%	40%				
PLD o mayores 45 años								
Resto					60%	55%		
					35%	30%		
Mujeres de 16 a 45 años							25%	25%
Discapacitados⁽³⁾								
Menores de 45 años	70%		70%	70%	70%	70%		
Mayores de 45 años	90%		90%	90%	90%	90%		
Transformaciones:								
General	50%	20%	25%	25%			25%	25%
Mujeres subrepresentadas	60%	20%	25%	25%				
Contratos formativos	50%	20%	25%	25%				
Mayores de 45 años ⁽³⁾	60%		25%	25%				

(1) Bonificaciones vigentes:

— Ley 64/1997: del 17 de mayo de 1997 hasta el 16 de mayo de 1999.

— Ley 50/1998: del 17 de mayo de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999.

— Ley 55/1999: del 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2000. Prorrogada hasta el 3 de marzo de 2001.

— Ley 24/2001: del 3 de marzo de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

(2) A partir de esta Ley se amplían las bonificaciones al tiempo parcial. Su cuantía es proporcional a las establecidas para el tiempo completo, excepto en el «bonus» para mujeres, que no se aplica.

(3) Parados de larga duración con más de un año de permanencia en el desempleo. A partir de la Ley 24/2001 el plazo de permanencia se rebaja a 6 o más meses.

Fortaleza del contrato indefinido ordinario. El contrato indefinido ordinario mantiene una evolución independiente y registra un crecimiento sostenido. En el año 2001 el INEM ha llegado incluso a registrar más contratos iniciales ordinarios a jornada completa (318.000 contratos) que de fomento (254.000 contratos), lo que no ocurría desde la introducción de la nueva modalidad de contratación estable. Muchos de estos contratos indefinidos son, no obstante, «mejoras de empleo» de trabajadores fijos que aprovechan la bonanza del ciclo para cambiar de empleo.

No se dispone de información sobre el destino de las conversiones (hacia el contrato ordinario o de fomento), lo que impide aproximar el peso del nuevo contrato indefinido sobre el *stock* de trabajadores estables.

Aumenta en 2001 la contratación estable de mujeres. En cuanto al reparto de los contratos indefinidos entre sexos, la participación de las mujeres ha venido aumentando gracias a la introducción, a partir de 1999, de bonificaciones adicionales a la disfrutada por los hombres para la contratación indefinida y a la extensión de éstas a los contratos a tiempo parcial.

La reforma de 2001 impulsa una mayor presencia de las mujeres en la contratación estable. Esta mejora se consigue gracias a medidas que se pueden calificar de positivas, en unos casos, y de negativas, en otros. Entre las positivas está la ampliación de las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años.

Si en 1997 las mujeres suponían cerca del 37 por 100 de la contratación estable, en el año 2001 representan el 44 por 100. Este aumento, sin embargo, sitúa la participación de las mujeres en la contratación estable por debajo del nivel que les corresponde.

TABLA 9
El peso de las mujeres en la contratación indefinida
(Datos en porcentaje)

	1997	1998	1999	2000	2001 ⁽¹⁾
Iniciales de fomento					
Desempleados > 45 años	22,2	22,1	23,2	25,4	25,9
Minusválidos	16,1	20,1	23,7	20,0	51,8
Jóvenes < 30 años	37,9	38,0	39,3	41,1	69,8
Mujeres subrepresentadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Desempleados inscritos ≥ 12 meses	37,2	37,6	42,5	44,0	43,3
Total	33,6	34,2	35,8	38,4	53,4
Iniciales ordinarios					
A tiempo completo	31,5	30,8	31,0	32,7	28,4
A tiempo parcial ⁽²⁾	58,0	59,4	61,1	61,4	64,5
Fijo discontinuo	52,0	49,5	53,9	55,6	56,6
Minusválidos	22,8	22,1	23,5	26,4	26,9
Total	41,6	41,8	43,6	44,0	42,7
Conversiones ⁽³⁾					
Tiempo completo	32,8	35,0	33,9	36,0	35,8
Tiempo parcial			69,5	67,0	66,2
Total	32,8	35,0	39,3	40,2	40,5
Total contratos	36,6	37,1	39,7	41,4	44,0

(1) A partir de abril de este año, como consecuencia de la reforma, para acceder al contrato de fomento: los parados registrados sólo tienen que llevar inscritos 6 o más meses, y los jóvenes tener entre 16 y 30 años, ambos inclusive (antes 18-29 años). La distribución por colectivos de los iniciales de fomento se ha estimado para este año.

(2) A partir de 2001 el registro del INEM no diferencia entre ordinarios y de fomento.

(3) El registro del INEM no especifica el tipo de indefinido (de fomento u ordinario) al que se convierte.

Fuente: INEM.

El 58 por 100 de los desempleados son mujeres. Sin embargo, sólo el 53 por 100 de la contratación inicial (con parados) y el 43 por 100 de la contratación ordinaria se realizaron con mujeres en 2001.

Hay que resaltar que el espectacular incremento que se da en el peso de las mujeres sobre la contratación inicial de fomento en 2001 no se explica por un aumento de la contratación de mujeres, sino por el hundimiento de la contratación de hombres jóvenes. Las mujeres se mantienen relativamente mejor gracias al incremento de la diferencia en la bonificación frente a los hombres.

Por otro lado, el peso de las mujeres en la contratación inicial ordinaria cae en 2001, hasta situarse en el 42,7 por 100. Esta evolución se explica por la

rebaja registrada en la contratación ordinaria a tiempo completo, mientras que aumenta el tiempo parcial y los fijos discontinuos con un contrato ordinario.

Las conversiones, en cambio, sí se distribuyen entre sexos de manera más equitativa, a pesar de que no existe una sobrebonificación en el caso de las mujeres. Esta equiparación se debe al incentivo de las conversiones a tiempo parcial y a su consiguiente aumento.

En el año 2001 el 41 por 100 de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos se realizó con mujeres, cuando estas representan el 43 por 100 del empleo temporal. Ésta es, tal vez, otra prueba de que la discriminación entre sexos disminuye una vez que las mujeres acumulan cierta experiencia laboral. El peso de las mujeres sobre las conversiones a tiempo completo y parcial se mantiene en 2001 con respecto al año anterior.

Por último, aumentan los contratos indefinidos realizados en sectores donde las mujeres tienen una baja presencia, aunque éstos sólo representan poco más del 3 por 100 del total de la contratación indefinida inicial.

Otras situaciones bonificadas. Existe otro conjunto de situaciones incentivadas —además de las descritas anteriormente— con escasa repercusión en la contratación indefinida. A continuación se enumeran los contratos registrados en 2001, en cada categoría:

- Perceptores de prestaciones por desempleo, 1.346 contratos.
- Perceptores del REASS, 150 contratos.
- Desempleados en programas de Renta Activa de Inserción, 18 contratos.
- Mujeres paradas de larga duración contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha de parto, 231 contratos.

3.2.2. CONTRATACIÓN TEMPORAL

Los cerca de 12.800.000 contratos temporales que se registraron en las oficinas del INEM en el año 2001 dan una idea de la importancia que tiene en el mercado de trabajo el empleo temporal (3,5 millones de asalariados), y de la elevada rotación laboral a la que están sometidos estos trabajadores (ver siguiente capítulo).

El contrato eventual y el contrato de obra o servicio representan el 87 por 100 del total de la contratación temporal. El 19 por 100 de los contratos temporales que se registran al año son a tiempo parcial.

La contratación temporal ha venido reduciendo su ritmo de crecimiento a lo largo de los últimos años, como consecuencia del «enfriamiento» de la actividad económica. Si en 1999 el total de la contratación se incrementó en algo más de un 12 por 100, en 2000 este incremento es del 5 por 100 y en 2001 del 1 por 100. Este último incremento se explica por el aumento de la contrata-

ción a tiempo parcial, que repunta al alza en 2001 (6,3 por 100), mientras que la contratación temporal a tiempo completo disminuye (-0,1 por 100) (ver tabla).

Se puede resaltar el importante incremento que tuvo el contrato de obra o servicio en 1999, tras la prohibición de encadenar prórrogas en el contrato eventual a finales de 1998. No obstante, este trasvase desde la contratación eventual hacia el contrato de obra o servicio se modera en 2000 (en los contratos a tiempo completo) y finalmente desaparece en 2001.

TABLA 10
Contratación temporal

	1997	1998	1999	2000	2001
Tiempo completo					
Eventuales	3.466.336	4.113.998	4.547.402	4.830.731	4.836.729
Obra o servicio	2.766.097	3.177.197	3.878.145	4.133.772	4.075.495
Interinidad	533.321	586.706	709.332	715.132	734.561
Formación (aprendizaje antes abril 1997)	156.151	147.415	154.000	119.091	121.207
Prácticas ⁽²⁾	81.056	94.926	94.672	78.030	63.359
Minusválidos CEE ⁽¹⁾	10.033	13.380	16.231	8.334	12.581
Temporal minusválidos	1.665	3.281	4.504	5.573	6.001
Sustitución por jubilación a 64 años	2.783	2.921	2.888	2.754	2.194
Trabajadores con riesgo excl. social				448	1.142
Adscripción en colaboración social	8.691	8.108	7.204	7.294	7.351
Otros contratos	307.500	332.808	394.673	431.965	462.022
Temporal	17.863				
Lanzamiento de nueva actividad	183.466				
Subtotal	7.534.962	8.480.740	9.809.051	10.333.124	10.322.642
Tiempo parcial					
Eventuales			1.225.317	1.198.251	1.264.123
Obra o servicio			867.941	940.042	961.286
Interinidad			116.173	129.677	187.909
Prácticas				14.249	12.403
Relevo			963	2.457	4.112
Jubilación parcial			683	1.833	3.438
Minusválidos CEE				5.264	828
Temporal minusválidos			93	112	317
Trabajadores con riesgo excl. social				559	160
Otros contratos			4.046	200	1.949
Subtotal	1.859.851	2.219.683	2.215.216	2.292.644	2.436.525
Total	9.395.289	10.690.890	12.017.832	12.621.902	12.759.167

(1) Se descuentan los indefinidos a partir de 2000.

(2) Se desagrega entre jornada completa y parcial a partir de 2000.

Fuente: INEM.

Contrato de formación y prácticas. En 2001 se registraron 121.000 contratos para la formación. Este contrato sustituyó en 1997 al de aprendizaje, reduciendo (entre otros cambios) la edad máxima del trabajador de 25 a 20 años. Esto provocó una caída en el volumen de contratos que, sin embargo, no significó inicialmente una menor utilización, ya que el colectivo de potenciales beneficiarios se había recortado igualmente. Por el contrario, la utilización del contrato aumenta hasta el año 1999. En el año 2000 se produce un fuerte ajuste en esta modalidad contractual (-23 por 100) (ver gráfico).

En marzo de 2001 el Gobierno ha vuelto a reformar nuevamente el contrato, esta vez ampliando el conjunto de posibles beneficiarios, que se venía reduciendo de manera natural como consecuencia del proceso de envejecimiento que experimenta la población española. La reforma ha introducido colectivos (parados con más de tres años en el desempleo, parados en situación de exclusión social y extranjeros) para los que no rige el límite de edad y sobre los que pueden existir dudas acerca de sus necesidades formativas.

TABLA 11
Contratación temporal
(crecimiento anual en %)

	1998	1999	2000	2001
Tiempo completo				
Eventuales	18,7	10,5	6,2	0,1
Obra o servicio	14,9	22,1	6,6	-1,4
Interinidad	10,0	20,9	0,8	2,7
Formación (aprendizaje antes abril 1997) ⁽¹⁾	-5,6	4,5	-22,7	1,8
Prácticas ⁽²⁾	17,1	-0,3	-17,6	-18,8
Minusválidos CEE	33,4	21,3	-48,7	51,0
Temporal minusválidos	97,1	37,3	23,7	7,7
Sustitución por jubilación a 64 años	5,0	-1,1	-4,6	-20,3
Trabajadores con riesgo excl. social				154,9
Adscripción en colaboración social	-6,7	-11,1	1,2	0,8
Otros contratos	8,2	18,6	9,4	7,0
Subtotal	12,6	15,7	5,3	-0,1
Tiempo parcial				
Eventuales			-2,2	5,5
Obra o servicio			8,3	2,3
Interinidad			11,6	44,9
Prácticas				-13,0
Relevo			155,1	67,4
Jubilación parcial			168,4	87,6
Minusválidos CEE				-84,3
Temporal minusválidos			20,4	183,0
Trabajadores con riesgo excl. social				-71,4
Otros contratos			-95,1	874,5
Subtotal	19,3	-0,2	3,5	6,3
Total	13,8	12,4	5,0	1,1

⁽¹⁾ Se descuentan los indefinidos a partir de 2000.

⁽²⁾ Se desagrega entre jornada completa y parcial a partir de 2000.

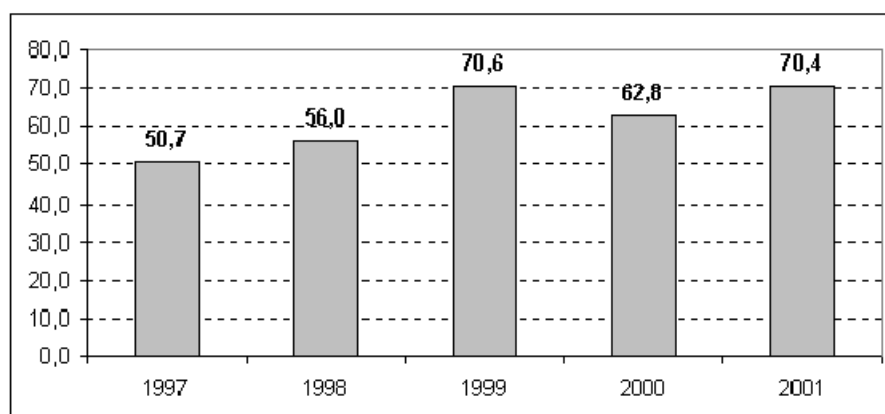
Fuente: INEM.

Aunque tendrá que transcurrir más tiempo para evaluar las consecuencias de la reforma, por el momento, el contrato para la formación crece ligeramente en 2001 (1,8 por 100).

El volumen de contratos en prácticas (a tiempo completo y parcial) ⁽²³⁾ se viene reduciendo progresivamente desde 1998. El año 2001 refleja una importante caída (-18 por 100), registrándose en el conjunto del año cerca de 76.000 contratos. Nuevamente este ajuste no implica necesariamente una menor utilización de este contrato. El envejecimiento de la población y la reducción paralela de la población universitaria explicarían este fenómeno. Sin embargo, es difícil determinar la incidencia que ambos motivos pueden tener en el ajuste y la parte que se puede asignar —en los últimos años— al empeoramiento de las expectativas económicas, o a otros motivos.

GRÁFICO 7

Porcentaje de contratos para la formación sobre el total de potenciales beneficiarios



3.3. ASPECTOS ESTRUCTURALES DE LA TEMPORALIDAD

El contrato temporal de entrada. El contrato temporal funciona en gran medida como un contrato de entrada a la actividad laboral para trabajadores poco experimentados. Prueba de ello es que:

1. El 50 por 100 de los trabajadores temporales son jóvenes menores de 30 años. El peso de los jóvenes sobre el empleo temporal (50 por 100) es muy superior al que tiene sobre el conjunto de la ocupación (que no llega al 30 por 100).

⁽²³⁾ Adviértase que en las dos tablas adjuntas el contrato en prácticas se desagrega entre el tiempo completo y el tiempo parcial a partir del año 2000.

2. La temporalidad no es una situación laboral permanente sino transitoria. Transcurrido un año dentro de una misma empresa, el 23 por 100 de los temporales pasa a ser indefinido. Este porcentaje aumenta hasta el 33 por 100 cuando se superan los dos años de antigüedad dentro de la misma empresa. No obstante, estos ratios están por debajo de los observados en el ámbito europeo.

Concentración de la temporalidad. El empleo temporal en volumen, al igual que la contratación, presenta un elevado grado de concentración. Esto no es óbice para que el exceso de temporalidad sea, al mismo tiempo, un problema que afecta en términos relativos a prácticamente todas las ramas de actividad.

Cerca del 82 por 100 del empleo temporal se concentra en 17 ramas de actividad ⁽²⁴⁾.

El contrato eventual y el contrato de obra o servicio, que se reparten el 90 por 100 de la contratación temporal, están igualmente muy concentrados en pocas ramas de actividad:

- Sólo tres ramas: otras actividades empresariales (aquí se ubican las ETT's), agricultura y hostelería reúnen casi el 50 por 100 de los contratos eventuales.
- Sólo dos ramas: construcción y otras actividades empresariales concentran cerca del 60 por 100 de los contratos de obra o servicio.

La EPA no proporciona una distribución precisa del empleo temporal por modalidades de contrato, no obstante, con la información que suministra se puede aproximar la siguiente estructura porcentual:

Contratos	%
Formativos	3,3
Eventual	60,9
Obra o servicio	30,7
Interinidad	5,3
Total	100,0

3.4. ROTACIÓN LABORAL

Una idea de la importancia que tiene el fenómeno de la rotación en el mercado de trabajo español se obtiene cuando se comparan el empleo y la

⁽²⁴⁾ Uno de cada cinco trabajadores temporales se ubica en el sector de la construcción y el 40 por 100 del empleo temporal creado a lo largo de la etapa de crecimiento se produce en este sector.

contratación temporal. Frente al tercio que representan los temporales sobre el total de los trabajadores, más del 90 por 100 de los contratos registrados en el INEM son temporales.

Una estimación del volumen y tendencia de la rotación laboral (tanto para los contratados temporales como fijos) ha sido facilitada recientemente por la Encuesta de Coyuntura Laboral ⁽²⁵⁾ (ver tabla). De su análisis se pueden extraer las siguientes conclusiones para los contratados indefinidos y temporales.

Indefinidos:

- El crecimiento neto del empleo indefinido se explica, fundamentalmente, por las conversiones de contratos temporales en indefinidos. La entrada de nuevos indefinidos a una empresa prácticamente sólo compensa la salida de trabajadores fijos de la misma.

TABLA 12
Altas y bajas por tipo de contrato

	Período	Total	Indefinidos	Temporales
EFFECTIVOS	IV trm. 1997	8.364,8	5.314,4	3.050,4
Altas externas	1998	6.345,8	724,0	5.621,8
Bajas externas	1998	5.722,2	721,8	5.000,4
Saldo externo	1998	623,6	2,2	621,4
Altas modif. de contrato	1998	436,5	367,1	69,5
Bajas modif. de contrato	1998	436,5	25,2	411,2
Saldo interno	1998	0,0	341,9	-341,7
EFFECTIVOS	IV trm. 1998	8.988,4	5.658,5	3.330,1
Altas externas	1999	7.024,1	885,7	6.138,3
Bajas externas	1999	6.353,2	790,2	5.563,0
Saldo externo	1999	670,9	95,5	575,3
Altas modif. de contrato	1999	578,4	467,0	111,5
Bajas modif. de contrato	1999	578,4	49,8	528,6
Saldo interno	1999	0,0	417,2	-417,1

(25) La ECL se dirige a empresas, abarca todo el territorio nacional, excepto Ceuta y Melilla, e investiga los sectores no agrarios: industria, construcción y servicios, excepto la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, Organismos extraterritoriales y Organizaciones religiosas.

	Período	Total	Indefinidos	Temporales
EFFECTIVOS	IV trm. 1999	9.659,3	6.171,2	3.488,3
Altas externas	2000	7.659,0	1.040,4	6.618,5
Bajas externas	2000	7.083,5	998,5	6.084,9
Saldo externo	2000	575,5	41,9	533,6
Altas modif. de contrato	2000	467,0	374,8	92,3
Bajas modif. de contrato	2000	467,0	44,2	422,9
Saldo interno	2000	0,0	330,6	-330,6
EFFECTIVOS	IV trm. 2000	10.234,8	6.543,7	3.691,3

Nota: No se consideran las altas y bajas que se producen en un plazo inferior al mes, aunque sí las modificaciones de contratos.

Fuente: ECL, MTAS.

- La rotación laboral de los indefinidos ha ido aumentando hasta afectar a un millón de trabajadores fijos. Un porcentaje importante de esta rotación se explica por jubilaciones, prejubilaciones y mejoras de empleo ⁽²⁶⁾.
- Se detectan muy pocas modificaciones de contratos indefinidos dentro de una misma empresa, y las que hay obedecen fundamentalmente a transformaciones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo o viceversa.

Temporales:

- La creación neta de empleo temporal se produce (a diferencia de en los indefinidos) por entradas y salidas de las empresas. Es probable que una parte de estos movimientos obedezcan a contratos encadenados con un mismo trabajador, entre los que prácticamente no media interrupción.
- La rotación ha ido aumentando en este colectivo y es tan alta que las entradas o salidas de trabajadores temporales a empresas (más de seis millones al año) superan el volumen de empleo temporal (tres millones y medio).
- Las modificaciones de contratos temporales (cambios de modalidad, por ejemplo) dentro de una misma empresa son escasas. Este dato confirma la información suministrada por el INEM: no parece que los encadenamientos de contratos se produzcan entre contratos de distinta naturaleza (eventual, obra o servicio, interinidad, etcétera).

⁽²⁶⁾ Una mejora de empleo se produce cuando un trabajador indefinido pasa a un puesto de trabajo también estable en otra empresa, que le ofrece mejores condiciones de empleo.

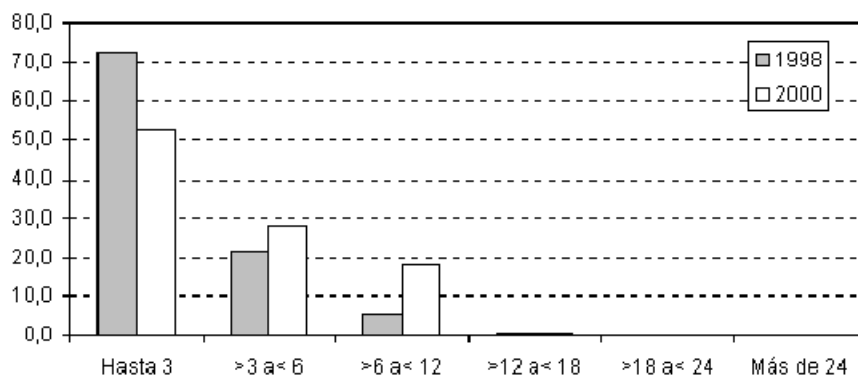
3.4.1. INTENSIDAD DE LA ROTACIÓN LABORAL

Encadenamiento de prórrogas de contratos. Hasta finales de 1998, cuando se limitan a una las prórrogas posibles en el contrato eventual, su encadenamiento era un fenómeno muy significativo. En 1998, por ejemplo, se registran cuatro millones de prórrogas de las cuales cerca del 60 por 100 suceden a otra previa. Con la entrada en vigor de la nueva norma se produce una disminución radical de este tipo de rotación, que suponía el traslado al trabajador de una incertidumbre que debe formar parte del riesgo empresarial. Así, dos años después, en el año 2000, el volumen de prórrogas se reduce a la mitad y sólo el 12 por 100 de las mismas sucede a otra previa.

El resultado de esta medida ha sido —hasta donde es posible analizar— un éxito. No sólo disminuye el número de prórrogas, sino que también aumenta —como era de esperar— su duración media. Como se observa en el gráfico adjunto, en 1998 algo más del 70 por 100 de las prórrogas tenía una duración inferior a tres meses, en cambio, este porcentaje se reduce hasta poco más del 50 por 100 en 2000, ganando peso los tramos de mayor duración.

GRÁFICO 8

Distribución porcentual de la duración en meses de las prórrogas



No es posible analizar cuál es el otro posible efecto de la introducción de esta medida: el aumento del encadenamiento de contratos (como alternativa al incremento de la duración de las prórrogas iniciales).

La duración de los contratos. La duración de los contratos permite determinar la intensidad de la rotación laboral. En tabla adjunta se compara la distribución de la duración en días, de los contratos temporales más importan-

tes (obra o servicio, eventual, tiempo parcial ⁽²⁷⁾ e interinidad) entre 1996 y 2000. Se observa claramente una mejora entre ambos períodos. Si en 1996 el 57 por 100 de los contratos temporales considerados tenía una duración inferior al mes, en el 2000 este porcentaje se reduce al 50 por 100, aumentando, en paralelo, el peso de los tramos de mayor duración frente a lo observado en 1996.

Esta evolución positiva también se comprueba a través de la duración en días de los contratos que la establecen inicialmente (ver tabla adjunta). La duración media del total de contratos aumenta desde 69 días tras la reforma de 1997 hasta 77 días en el año 2001. Esta mejora se observa en todos los contratos temporales. No obstante, el contrato eventual por circunstancias de la producción es el principal responsable del aumento, pues es él más importante en volumen. Su mejora está determinada por la limitación comentada de sus prórrogas.

El INEM también señala otro síntoma de la discriminación entre géneros en este apartado. Los hombres tienen contratos más largos que las mujeres. En los seis primeros meses de 2001 la duración media de los contratos fue de 81 días para los primeros y de 72 días para las segundas.

TABLA 13
Duración media de los contratos temporales
(Duración en días)

	1995	1996	De enero a mayo de 1997	De abril a diciembre 1997	1998	1999	De enero a junio 2000	De enero a junio 2001
Temporal	369	373	374	371	371			
T. parcial	95	92	93	71	71	78	85	85
Práctica	228	226	223	226	233	228	225	228
Formación				192	197	195	198	199
Aprendizaje	200	199	205					
Obra o servicio	83	79	84	84	90	90	94	99
Eventual	58	51	50	52	53	60	66	66
Interinidad	43	38	36	36	35	36	41	41
Nueva actividad	211	208	207					
Otros	133	90	100	72	72			
Total	90	81	82	69	65	71	76	77

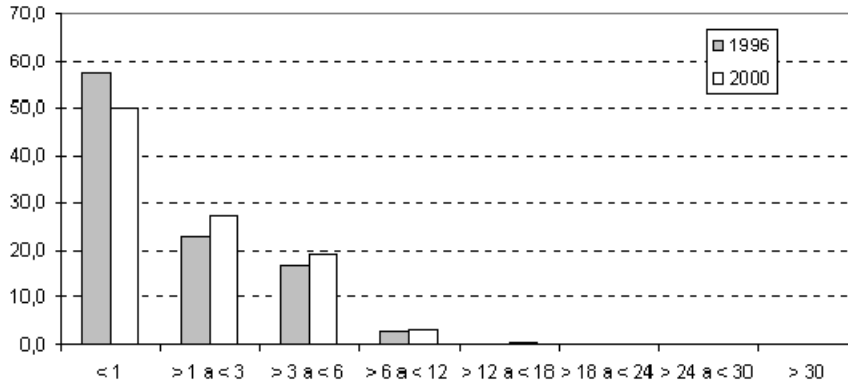
Fuente: INEM.

(27) El tiempo parcial no es una modalidad contractual, sino una característica del contrato que podrá ser de obra o servicio, eventual, etcétera.

En la tabla adjunta también se observa cómo la reforma de 1997 detiene la caída en la duración media de los contratos que se venía observando. Esta rebaja estaba propiciada, fundamentalmente, por el recorte progresivo en la duración del contrato eventual. La desaparición del contrato de lanzamiento de nueva actividad, aunque contribuye a la rebaja, sólo la explica parcialmente.

GRÁFICO 9

Distribución por duración en meses, de los contratos temporales ⁽¹⁾

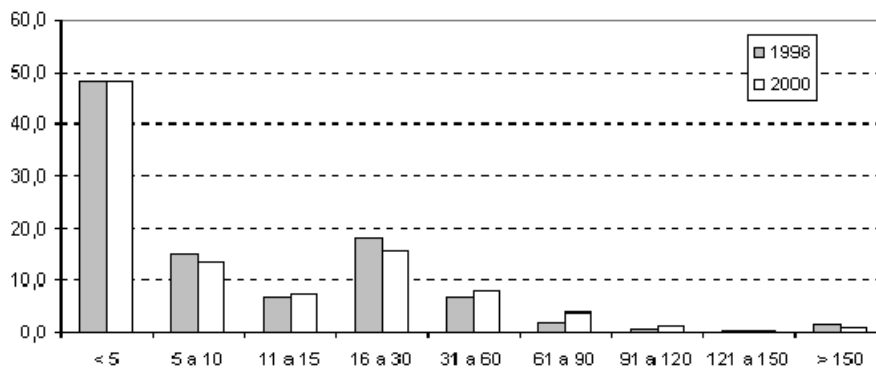


(1) Sólo se considera obra o servicio, eventual, interinidad y tiempo parcial.

La mejora en la duración de los contratos observada para el conjunto de la contratación temporal no se da en la contratación laboral a cargo de las Empresas de Trabajo Temporal. La distribución de los contratos según su duración no varía en las ETT's entre 1998 (primer año para el que se disponen de datos) y el año 2000. En uno y otro período los contratos con una duración inferior a los cinco días suponen el 48 por 100 del total de contratos (ver gráfico).

GRÁFICO 10

Distribución por duración en días, de los contratos temporales suscritos por Empresas de Trabajo Temporal



No obstante, en julio de 2001 ⁽²⁸⁾ se aumenta en un 36 por 100 la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, de aquellos contratos cuya duración efectiva sea inferior a siete días. Era de esperar que esta medida tuviera alguna repercusión sobre los contratos de más corta duración realizados por las ETT's, pero el Gobierno terminó por desactivarla permitiendo la agrupación de contratos en estas empresas.

Por otro lado, las ETT's continúan perdiendo peso sobre el total de contratos registrados en el INEM a lo largo de este período. Fenómeno que se observa desde la reforma de su ley en agosto de 1999. Si en 1998 participaban en un 14,4 por 100 sobre el total de la contratación temporal, en 2000 el porcentaje se reduce hasta el 13,9 por 100.

TABLA 14

Encadenamiento de contratos en los asalariados temporales

(IV trimestre del 2001. Datos en miles)

Tiempo desde el comienzo o la última renovación del contrato	Total	Antigüedad en la empresa							Temporales que encadenan contratos	% sobre el total de temporales
		Menos de 3 meses	De 3 a 5 meses	De 6 a 11 meses	De 1 a menos de 2 años	De 2 a menos de 3 años	De 3 a menos de 6 años	De 6 a más años		
Total	3.770,70	972,3	586,5	744,4	702,1	296,9	282,5	186	919,0	24,4
Menos de 3 meses	1.365,60	972,3	82,5	117,4	112,8	38,0	28,2	14,3	393,2	28,8
De 3 a 5 meses	789,40	—	503,9	104,9	101,1	34,8	31,7	12,9	285,4	36,2
De 6 a 11 meses	696,00	—	—	522,1	94,8	29,1	36,5	13,3	173,7	25,0
De 1 a menos de 2 años	437,30	—	—	—	393,4	17,8	14,0	12,1	43,9	10,0
De 2 a menos de 3 años	191,60	—	—	—	—	177,1	9,5	5,0	14,5	7,6
De 3 a 6 años	170,80	—	—	—	—	—	162,5	8,3	8,3	4,9
De 6 a más años	120,10	—	—	—	—	—	—	120,1	—	—

Fuente: EPA, INE.

El encadenamiento de contratos. La sucesión de contratos se puede aproximar a través de la Encuesta de Población Activa (EPA). Con la información que suministra la encuesta se puede poner en relación la antigüedad ininterrumpida de un trabajador temporal en una empresa con el tiempo que ha transcurrido desde su último contrato o renovación. Partiendo de este cruce se puede estimar el colectivo de trabajadores temporales con una antigüedad en la

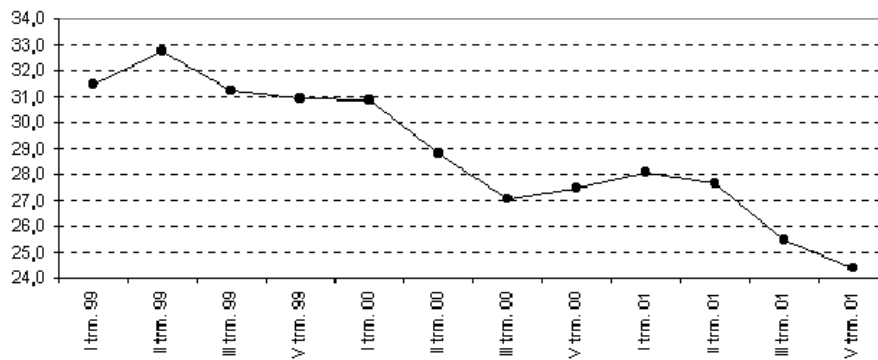
(28) A través de la Ley 12/2001, que convirtió en ley el Real Decreto-Ley 54/2001, que a su vez dio forma a la reforma unilateral del Gobierno en marzo de 2001.

empresa superior a la de su último contrato ⁽²⁹⁾; es decir, se puede conocer el colectivo de trabajadores temporales al que el empresario le está encadenando contratos.

GRÁFICO 11

Trabajadores temporales que encadenan contratos

(Porcentaje sobre el total de asalariados temporales)



Según los datos correspondientes al IV trimestre de 2001, este colectivo ascendería a cerca de un millón de trabajadores, el 24,4 por 100 del total de temporales (ver tabla). Este porcentaje ha estado disminuyendo desde principios de 1999, año a partir del cual la EPA proporciona información al respecto (ver gráfico). Esta caída parece explicarse fundamentalmente por el recorte de las prórrogas que se viene produciendo desde su limitación a finales de 1998.

El encadenamiento de contratos, aunque presente en todas las ramas de actividad, también muestra un elevado grado de concentración cuando se observa el volumen de trabajadores a los que afecta. En diez ramas de actividad se concentra el 60 por 100 de los trabajadores cuyo contrato se encadena por el empresario dentro de una misma empresa. Sólo la construcción y el comercio al por menor agrupan el 25 por 100 de estos trabajadores.

La intensidad del encadenamiento de contratos la proporciona el INEM. Según dicho Instituto durante el primer semestre de 2001 el 72 por 100 de los contratados habían tenido un contrato, un 17 por 100 había tenido dos y cerca de un 4 por 100 había tenido más de cinco contratos (ver tabla).

⁽²⁹⁾ Una parte de estos encadenamientos no sería tal, siempre y cuando se trate de la primera renovación o prórroga del contrato.

TABLA 15
Intensidad en la rotación de contratos

Número de contratos en el primer semestre del 2001	Hombres	Mujeres	Total	% sobre el total de personas
1	1.750.112	1.258.826	3.008.938	71,7
2	424.378	288.515	712.893	17,0
3	134.814	91.581	226.395	5,4
4	55.571	39.068	94.639	2,3
5 a 10	67.269	53.474	120.743	2,9
11 a 15	7.443	8.007	15.450	0,4
Más de 15	8.270	7.037	15.307	0,4
Total	2.447.857	1.746.508	4.194.365	100,0

También según el Instituto en 1999, el 82 por 100 de los contratos que se realizaron con personas que habían tenido más de diez relaciones laborales en el año habían sido con la misma empresa. Es decir, cuando una misma persona acumula más de diez contratos en un año, es muy frecuente que sea con la misma empresa.

En el encadenamiento de contratos se observan, asimismo según el INEM, las siguientes características:

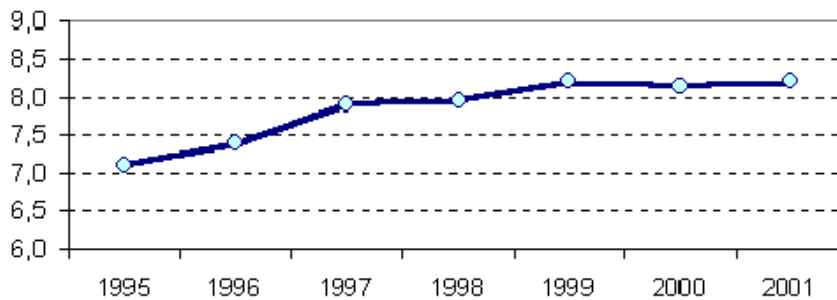
- El encadenamiento es más frecuente entre las Empresas de Trabajo Temporal. Ahora bien, hay un colectivo significativo de empresas que sin ser ETT's. también encadenan contratos.
- Se detecta una concentración geográfica de los encadenamientos, que también se observa en la EPA. Los encadenamientos son más frecuentes en las provincias situadas en la mitad norte de la Península.
- Los servicios son el sector económico con más encadenamiento, seguido de la industria y la construcción.

4. LA REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La reforma del contrato a tiempo parcial llevada a cabo por el Gobierno de manera unilateral, en marzo de 2001, no ha provocado un aumento significativo del peso del empleo a tiempo parcial sobre el total. Éste continúa estancado en torno al 8 por 100, la mitad del porcentaje que representa en el ámbito europeo (ver gráfico).

GRÁFICO 12

Peso del empleo asalariado a tiempo parcial sobre el total
(en porcentaje)



Fuente: EPA.

Ni la reciente reforma del tiempo parcial, ni la anterior de finales de 1998, aproximan de manera relevante la presencia del tiempo parcial a los estándares europeos. La explicación hay que buscarla en la importancia que tiene en España el empleo precario, que proporciona a los empresarios la flexibilidad que en Europa facilita el tiempo parcial.

El aumento del empleo a tiempo parcial tampoco está en España entre las demandas de los trabajadores, a pesar de la mejora en su protección social lograda tras la reforma de 1998. Así, según la Encuesta de Población Activa, un porcentaje significativo de trabajadores españoles se ve obligado a aceptar un contrato de estas características por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo.

La reciente reforma no aumenta, por tanto, la relevancia del empleo a tiempo parcial, pero sí impulsa la contratación. Los contratos a tiempo parcial, que venían ajustándose al igual que el conjunto de la contratación por el enfriamiento de la actividad económica, repuntan al alza en 2001 creciendo cerca de un 8 por 100. Detrás de este aumento están tanto los contratos indefinidos como los temporales.

El incremento de la contratación temporal a tiempo parcial es consecuencia, en gran parte, del transvase desde el tiempo completo de contratos con una duración superior al 77 por 100 e inferior al 100 por 100 de la jornada ordinaria. Este transvase también se observó, aunque en dirección inversa, cuando a finales de 1998 se estableció el límite del 77 por 100 en la jornada. Entonces la contratación temporal registró incluso un ligero decrecimiento. En este sentido, la reforma de 1998 consiguió para el tiempo parcial lo que nunca logró la reforma de 1997, detener el crecimiento de los contratos temporales.

TABLA 16
Evolución de la contratación a tiempo parcial
(Ambos sexos)

Año	Total contratación (tiempo completo y parcial)	Contratación a tiempo parcial															
		TOTAL	Indefinida							Temporal							
			Total	Inicial			Conversiones a tiempo parcial indefinido			Total	Obra o servicio	Eventual circunstancias producción	Otros				
				Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Minusválidos	Total	A tiempo parcial					A fijo discontinuo			
1997	10.102.256	1.982.998	123.178	123.178	75.207	47.971											
1998	11.671.387	2.367.093	147.410	147.410	95.029	52.381											
1999	13.242.531	2.477.117	261.901	198.294	131.399	66.208	687	63.607	62.115	1.492	2.215.216	867.941	1.225.317	121.958			
2000	13.836.213	2.541.958	267.595	237.741	167.913	69.828		29.854	29.644	210	2.274.363	940.042	1.198.251	136.070			
2001	14.063.835	2.738.782	317.016	243.518	170.768	72.750		73.498	70.192	3.306	2.421.766	961.286	1.264.123	196.357			

(Variación porcentual. Ambos sexos)

Año	Total contratación (tiempo completo y parcial)	Contratación a tiempo parcial															
		TOTAL	Indefinida							Temporal							
			Total	Inicial			Conversiones a tiempo parcial indefinido			Total	Obra o servicio	Eventual circunstancias producción	Otros				
				Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Minusválidos	Total	A tiempo parcial					A fijo discontinuo			
98/97	15,5	19,4	19,7	19,7	26,4	9,2											
99/98	13,5	4,6	77,7	34,5	38,3	26,4											
00/99	4,5	2,6	2,2	19,9	27,8	5,5	- 100,0	- 53,1	- 52,3	- 85,9	2,7	8,3	- 2,2	11,6			
01/00	1,6	7,7	18,5	2,4	1,7	4,2		146,2	136,8	1.474,3	6,5	2,3	5,5	44,3			

Fuente: Estadística de contratos registrados. INEM.

Los contratos indefinidos a tiempo parcial crecen en 2001 un 18,5 por 100. Este incremento lo explica en su práctica totalidad el aumento de las conversiones de contratos temporales en fijos (146 por 100), cuya bonificación se restablece tras su supresión en 2000. Por el contrario, los contratos iniciales realizados con parados crecen a una tasa (2,4 por 100) muy por debajo de la registrada en 2000 (20 por 100). De hecho, éste es el único apartado donde la contratación a tiempo parcial presenta un resultado en 2000 mejor al observado en el año 2001.

Esta preferencia de los empresarios por las conversiones, frente a la contratación inicial, también se detecta en el conjunto de la contratación indefinida. Entre ambas vías —contrato inicial o conversión— existe una clara rela-

ción de sustitución en las decisiones de contratación de los empresarios y así, cuando no existe bonificación a la conversión, aumentan los contratos iniciales y viceversa.

TABLA 17
Conversiones a indefinidos a tiempo parcial (*)

Contrato temporal origen de la conversión	Conversiones		Distribución porcentual		Variación 2001/2000	
	2001	2000	2001	2000	Absoluta	Porcentual
Total	73.498	29.854	100,0	100,0	43.644	146,2
Temporal tiempo parcial	62.930	28.067	85,6	94,0	34.863	124,2
Temporal tiempo completo	10.568	1.787	14,4	6,0	8.781	491,4

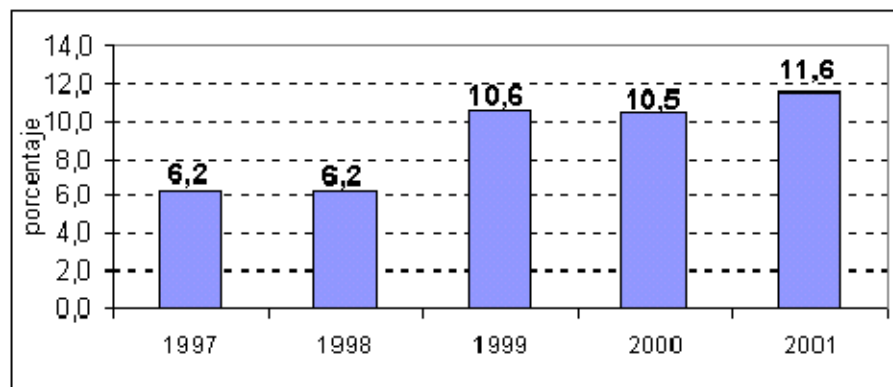
(*) Incluyen tanto las conversiones a indefinidos a tiempo parcial como a fijos discontinuos.
Fuente: Estadística de contratos registrados. INEM.

La supresión del límite del 77 por 100 de la jornada junto a las bonificaciones también tiene repercusiones en el apartado de conversiones. Se observa un aumento significativo de las conversiones con origen en un contrato temporal a tiempo completo: 10.600 en el año 2001, frente a las cerca de 1.800 registradas en 2000 (ver tabla adjunta).

Parece que la reforma de 2001 no mejora la estabilidad en la contratación, por encima de lo conseguido en la breve vida de la reforma de finales de 1998. Y esto a pesar de que aumenta el peso de los contratos indefinidos sobre el total de contratos a tiempo parcial (ver gráfico). Tres razones sustentan este argumento:

1. La reforma de 2001 no ha rebajado el crecimiento de la contratación temporal que, por el contrario, repuntó tras su promulgación, lo que sí logró su predecesora. De hecho, el conjunto de la contratación temporal se incrementa en 2001 porque aumenta el tiempo parcial, la contratación a tiempo completo, en cambio, decrece (-0,1 por 100).
2. El aumento del peso de la contratación indefinida sobre el total de contratos a tiempo parcial se consigue gracias al restablecimiento de la bonificación a la transformación (es decir, por el aumento del gasto público), no por los cambios introducidos en la regulación del contrato.
3. El aumento de la relevancia de los contratos indefinidos a tiempo parcial sobre el total debe tomarse también con cierta precaución, dado el retraso en las decisiones de contratación que provocó las expectativas que generó la reforma. Habrá que esperar más tiempo a ver si se mantiene.

GRÁFICO 13

Evolución del peso de los contratos indefinidos en el tiempo parcial
(incluye contratos iniciales más conversiones)

Fuente: Estadística de registro de contratos. INEM.

Los cambios introducidos en la contratación y el efecto que sobre ella inducen tienen su reflejo en la evolución del empleo a tiempo parcial ⁽³⁰⁾. Aunque todavía se dispone de pocos datos para analizar los efectos de la reforma de 2001, ésta parece provocar un repunte en la tasa de crecimiento del empleo indefinido y temporal, que también se observaba en la contratación.

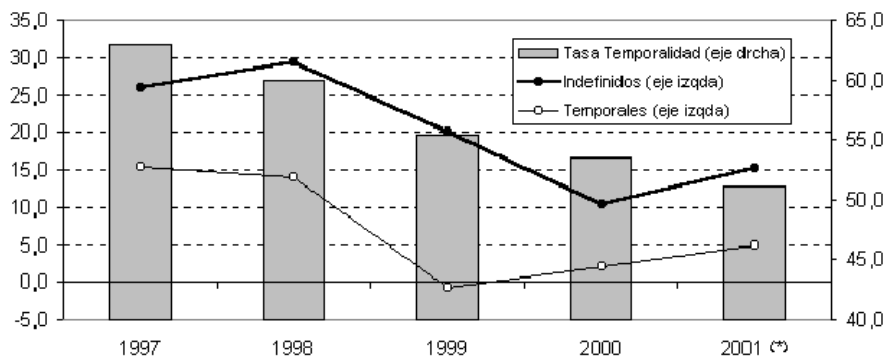
La tasa de crecimiento del empleo indefinido (15 por 100), sin embargo, se sitúa por debajo de la observada tras la reforma de finales de 1998 (20 por 100), aunque entonces el ciclo era más intenso.

El aspecto más relevante cuando se comparan ambas reformas se localiza en la evolución del tiempo parcial temporal. Mientras que la reforma de 1998 consigue incluso que el empleo a tiempo parcial temporal decrezca, la reciente reforma llevada a cabo por el Gobierno vuelve a alentar el crecimiento del empleo temporal a tiempo parcial (5 por 100).

⁽³⁰⁾ Se ha optado por analizar la evolución del empleo a tiempo parcial a través de la Encuesta de Coyuntura Laboral por dos motivos, por un lado, debido a los problemas de homogeneidad que presenta la EPA por los cambios introducidos en 1999, que afloraron empleo temporal a tiempo parcial. Por otro lado, la EPA refleja la actividad principal de los trabajadores, lo que encubre la evolución del tiempo parcial de los pluriempleados. Asimismo, la definición del tiempo parcial en la EPA (aunque homologada internacionalmente) deja fuera un colectivo importante de contratados a tiempo parcial.

GRÁFICO 14

Crecimiento de los efectivos a tiempo parcial y tasa de temporalidad
(Crecimiento y tasa en %)



(*) Tres primeros trimestres.

Fuente: ECL.

A pesar del aumento del empleo temporal y gracias al fuerte aumento del empleo indefinido, la tasa de temporalidad de los trabajadores a tiempo parcial se recorta -2,4 puntos en 2001, hasta situarse en el 51 por 100. Esta rebaja está nuevamente por debajo de la registrada tras la reforma de 1998, cuando la tasa de temporalidad bajó en -4,6 puntos.

5. LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA RECORTARÁN EL PARO

La Encuesta de Población Activa del INE ha venido experimentando diversos cambios desde mediados de los noventa:

- Entre 1994-1996 su muestra se adaptó progresivamente al censo de 1991, lo que provocó una ruptura en la serie.
- En 1999, se modifica el cuestionario según los requerimientos de Eurostat. Se amplía el número de secciones, se reduce el número de viviendas por sección, se incluye el mes de agosto (antes inhábil) y se mejoran las preguntas destinadas a detectar el empleo de más corta duración. Los cambios provocan igualmente una ruptura en la serie, aunque este extremo no es oficialmente aceptado por el INE ⁽³¹⁾.

(31) Fundamentalmente se aforó empleo temporal femenino a tiempo parcial. Este tipo de empleo experimenta tasas de crecimiento interanuales espectaculares a partir del primer trimestre de 1999 (por encima del 15 por 100), para volver nuevamente a su pauta habitual de crecimiento (en el entorno del 5 por 100) a partir del primer trimestre de 2000, cuando desaparece la distorsión.

- Por último, en el año 2000, se renueva un 4 por 100 del seccionado de la muestra de la EPA. Esta vez se realiza una doble encuesta para evitar una nueva ruptura de la serie. La renovación del seccionado a principios de 2000 supuso el afloramiento de empleo fundamentalmente indefinido y del aumento de la actividad, siendo prácticamente neutral en lo que se refiere al volumen y tasa de paro.

Todos estos cambios han mejorado la capacidad de la encuesta para estimar la realidad sociolaboral de la población española. En términos generales, las mejoras introducidas han descubierto más población ocupada —que antes se clasificaba como inactiva—, sin que se haya alterado de manera significativa la cifra de paro. Resultados que son coherentes con las conclusiones alcanzadas en los trabajos comparativos realizado por el INE ⁽³²⁾ para evaluar la fiabilidad de la encuesta.

Pese al reconocimiento del valor de los cambios introducidos su falta de previsión y evaluación ha roto en varios casos (1994-96 y 1999) la homogeneidad de la serie histórica, lo que ha pulverizado el valor de la EPA para el análisis laboral a medio y largo plazo.

Felizmente, el impacto de los últimos cambios (2000) sí ha sido objeto de análisis y así está sucediendo con los previstos para el año 2002. Además, el INE, por fin, abordará la tarea de confeccionar una serie homogénea que, al menos, atenúe el vacío de la falta de previsión del pasado.

El año 2002 trae nuevamente cambios mucho más importantes que los introducidos hasta ahora en la EPA. Por un lado, a partir del año que viene, se altera la definición de desempleo para adaptarla a los dictados de Eurostat. Este cambio arbitrario va a suponer un importante recorte del volumen de desempleo estimado.

La nueva definición de desempleo aprobada por Eurostat, con la oposición del INE, plantea una gran polémica. Su aplicación supondrá reducir el volumen de parados que estima la EPA en cerca de medio millón de personas, que pasarán a ser clasificados como inactivas.

Desde el momento que tuvo conocimiento de esta decisión, CC.OO. se dirigió a los responsables de la Comisión Europea, Eurostat y el Gobierno para expresarles su preocupación por el falseamiento de la realidad que para España provocaba la aplicación de la nueva definición.

La EPA clasifica como parado a toda aquella persona sin trabajo, que ha tomado medidas concretas para buscar un empleo y está disponible para incorporarse en un plazo de dos semanas. Hasta 2001, estar inscrito en las listas del INEM se consideraba una «medida concreta» para buscar empleo. A partir de

⁽³²⁾ Entre el paro EPA y el paro registrado, por un lado, y los ocupados de la EPA y los cotizantes a la Seguridad Social, por otro.

2002, con la nueva definición de Eurostat, sólo se consideran válidas, a efectos estadísticos, las inscripciones o renovaciones que se produzcan en el mes anterior al momento en que se realice la encuesta y cuyo objeto sea encontrar un empleo y no la simple renovación administrativa de la demanda.

Pero esta nueva definición entra en contradicción con la normativa del INEM (que establece que las demandas de empleo deben renovarse trimestralmente), por lo que los parados que renueven su demanda en un plazo superior al último mes no se clasificarán como tales a efectos de la EPA.

Admitiendo que hay distintos grados en la búsqueda activa de empleo y que, por tanto, hay que establecer una frontera para delimitar qué se considera búsqueda activa y qué no, parece que inscribirse o renovar la inscripción en una oficina de desempleo constituye un acto explícito de la voluntad de buscar empleo. Otra cosa es que las oficinas del INEM no funcionen bien y no cumplan su papel de facilitar la colocación de los parados inscritos en sus listas, pero esto es otro asunto.

A primera vista, una posible solución del problema sería que el INEM homologara su normativa con el «plazo estadístico» de Eurostat y rebajase a un mes el plazo para la renovación de las demandas de empleo. Sin embargo, este cambio parece bastante improbable, pues aumentaría la carga administrativa de unas oficinas ya de por sí bastante colapsadas, sin que mejorase el servicio que prestan a sus usuarios. Dada la escasa intervención del INEM como intermediario en la búsqueda de empleo, multiplicar las visitas a sus oficinas sólo puede ir en menoscabo de la ya de por sí mermada confianza de sus usuarios.

Eurostat comete un doble error imponiendo esta definición. Por un lado, hace abstracción de la diversidad regional de la Unión Europea. Plazos que pueden parecer razonables para el volumen de paro y la capacidad de gestión de la Oficina de Empleo Pública de un país, no son trasladables a otros como España.

Las estadísticas deben construirse sobre patrones comunes, lo suficientemente amplios como para que sean capaces de representar una realidad socio-laboral completa. Si esto no se hace así, las estadísticas pueden mostrar una convergencia en lo nominal, mientras las divergencias se acentúan en la realidad.

Por otro lado, la razón dada por Eurostat para justificar esta medida («eliminar de la cifra de desempleo a aquellas personas que están apuntadas en las listas de las Oficinas de Empleo Públicas, con el único fin de cobrar una prestación») parece más un intento de matar moscas a cañonazos, que un ejercicio serio por mejorar la representatividad del concepto de paro.

De hecho con la aplicación de la definición de Eurostat, del conjunto de desempleados que según la EPA sólo buscan empleo a través del INEM, se mantiene prácticamente el total de los que se inscribieron o renovaron en el último mes y se «caen» aquellos que lo hicieron hace más de un mes. Es decir, la cifra de paro se reduce no porque se detecte mejor a las personas que sólo

pasan por la oficina de desempleo para efectuar una renovación administrativa de su demanda, sino porque se supera el plazo de un mes.

La decisión de Eurostat roza hasta tal punto el absurdo que si mejorara la gestión del INEM y los parados se animasen a pasar más a menudo por sus oficinas, la cifra de paro EPA crecería.

TABLA 18

Simulación de los cambios que se introducirán en la EPA en el año 2002

(Realizada sobre los datos correspondientes al II trimestre de 2001)

(Datos en miles)

Parados por CC.AA.	Datos publicados (A)	Tasa de paro publicada (B)	Cambios				Diferencia (C-A)	Diferencia (D-B)
			Proyecciones de población	Reponderación	Nueva definición de paro (C)	Nueva tasa de paro (D)		
Andalucía	633,4	22,1	636,0	668,0	536,5	18,3	-96,9	-3,8
Aragón	42,0	8,3	42,1	42,6	23,9	4,8	-18,1	-3,4
Asturias	55,9	14,3	56,5	63,9	33,2	8,4	-22,7	-5,9
Baleares	22,7	6,5	24,6	25,5	22,9	5,8	0,2	-0,7
Canarias	91,0	13,0	97,3	99,5	80,2	10,5	-10,8	-2,5
Cantabria	29,2	13,2	29,5	30,8	18,2	8,1	-11,0	-5,1
Castilla y León	119,1	12,1	119,0	125,2	97,6	9,6	-21,5	-2,5
Castilla-La Mancha	87,4	12,7	87,5	91,5	63,1	9,1	-24,3	-3,6
Cataluña	235,4	8,7	241,9	260,7	253,4	8,4	18,0	-0,3
Comunidad Valenciana	200,3	11,3	207,9	214,6	181,1	9,6	-19,2	-1,7
Extremadura	95,5	21,9	95,4	101,6	59,0	14,0	-36,5	-7,8
Galicia	167,2	14,5	169,3	178,3	136,1	11,4	-31,1	-3,1
Madrid	225,8	9,7	233,8	236,0	173,8	7,2	-52,0	-2,5
Murcia	52,9	11,3	54,3	57,1	44,1	9,1	-8,8	-2,2
Navarra	14,1	6,0	14,2	15,1	10,5	4,3	-3,6	-1,7
País Vasco	100,5	11,0	102,1	106,8	92,4	9,6	-8,1	-1,5
Rioja	7,5	7,3	7,7	8,6	4,5	4,0	-3,0	-3,3
Ceuta	8,0	24,9	8,1	7,9	1,8	6,5	-6,2	-18,4
Melilla	4,3	17,5	4,4	4,5	0,9	4,1	-3,4	-13,4
Total	2.192,2	13,0	2.231,6	2.338,2	1.833,2	10,4	-359,0	-2,6

Fuente: INE.

La plasmación de este cambio por Comunidades Autónomas genera, asimismo, resultados desconcertantes. Extremadura, por ejemplo, recortará el año que viene su volumen de paro en torno a un 40 por 100; pasará de una tasa de desempleo del 22 por 100 a otra que rondará el 14 por 100 (ver tabla adjunta). Asturias y Cantabria también se verán afectadas de manera importante por el cambio, con rebajas en sus tasas de desempleo por encima de los cinco puntos.

El año que viene trae otros dos cambios de no menor magnitud al comentado anteriormente. La EPA se adaptará, por un lado, a las nuevas proyecciones

de población como viene siendo habitual cada vez que se realiza un nuevo censo. Por otro lado, se reponderarán (por primera vez en la historia de la encuesta) aquellos tramos de edad donde la EPA muestra dificultades para estimar adecuadamente la población total.

La encuesta parece tener dificultades para localizar a las personas entre 25 y 44 años. Se trata de personas ocupadas solteras o con pareja, que pasan gran parte de su tiempo fuera de casa, por lo que los entrevistadores no les localizan (a pesar incluso de la implantación de la encuesta telefónica).

TABLA 19

Simulación de los cambios que se introducirán en la EPA en el año 2002

(Realizada sobre los datos correspondientes al II trimestre de 2001)

(Datos en miles)

	Datos publicados (A)	Cambios			Diferencia (B-A)
		Proyecciones de población	Reponderación	Nueva definición de paro (B)	
Población de 16 y más años	32.926,8	33.651,6	33.651,5	33.651,5	724,7
Activos	16.898,7	17.283,2	18.214,5	17.709,9	811,2
— Ocupados	14.706,6	15.051,5	15.876,6	15.876,6	1.170,0
— Parados	2.192,1	2.231,7	2.337,9	1.833,3	-358,8
Inactivos	15.982,6	16.321,9	15.390,5	15.895,1	-87,5
Tasa de actividad	51,3	51,4	54,1	52,6	1,3
Tasa de paro	13,0	12,9	12,8	10,4	-2,6

Fuente: INE.

En la tabla adjunta se simula, por el INE, el efecto que tendrán estos tres cambios (proyecciones de población, reponderación y nueva definición de paro) sobre las estimaciones obtenidas en el segundo trimestre de 2001. Las proyecciones de población suponen un cambio de volumen que no altera las tasas de ocupación, paro o actividad. La población en edad de trabajar aumenta en 725.000 personas y con ella el resto de subconjuntos de población (activos, ocupados y desempleados).

La reponderación provoca un aumento muy importante del empleo (1.170.000 ocupados), dado que se incrementa la población en los tramos de edad (entre 25 y 44 años) que registran una tasa de ocupación más alta. El paro

también aumenta, pero en menor medida (144.000 desempleados), puesto que la tasa de desempleo es baja en esos tramos de edad.

La nueva definición de paro reduce su volumen en 500.000 desempleados, que pasan a ser clasificados como inactivos, con lo que la población activa disminuye en la misma cuantía.

Como resultado de los tres cambios la tasa de actividad se incrementa 1,3 puntos, debido al fuerte aumento de la ocupación que provoca la reponderación. La tasa de paro se reduce (-2,6 puntos) como consecuencia de la nueva definición de paro, hasta situarse en el 10,4 por 100 de la población activa, a 2,1 puntos de la media comunitaria (8,3 por 100).