

**BARÓMETRO
DEL MERCADO DE TRABAJO
EN ESPAÑA**

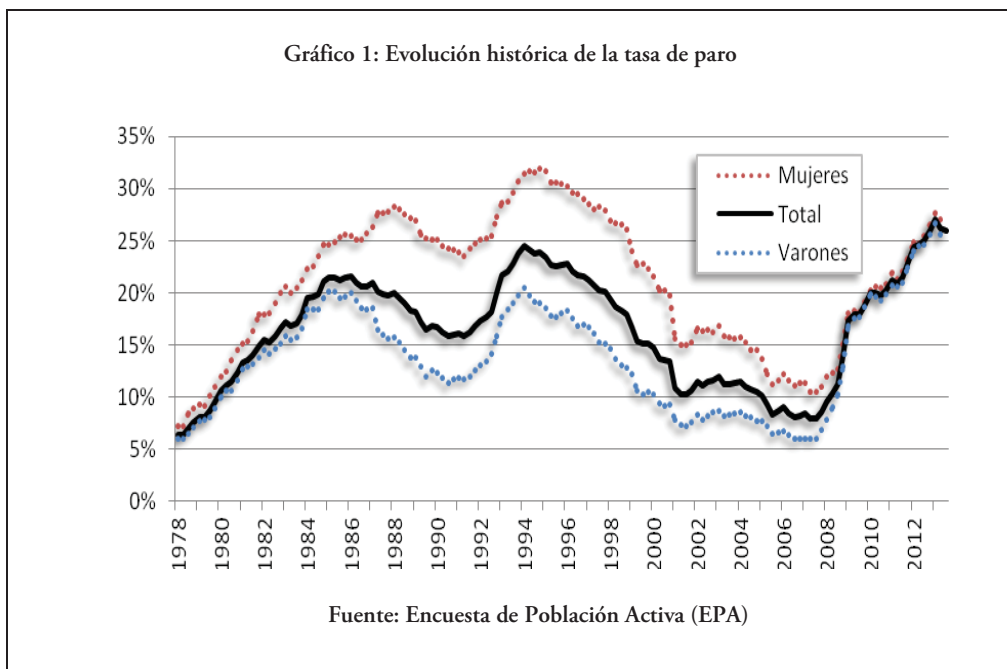
LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO TRAS UN LUSTRO DE CRISIS Y UN AÑO DE REFORMA

JESÚS R. MERCADER UGUINA
PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI
Universidad Carlos III de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

En cita atribuida al profesor Fred Menger *"If you torture data sufficiently, it will confess to almost anything"* (si torturas los datos lo suficiente, acabarán confesando cualquier cosa). El análisis de las estadísticas sobre cualquier realidad social está sujeto, sin duda, a múltiples interpretaciones. En las siguientes páginas trataremos, de realizar una evaluación que resume lo presentado en el más extenso Barómetro publicado por el Instituto de Relaciones Laborales de la Fundación Sagardoy. Se presentan sistematizados un elevado número de indicadores obtenidos siempre a través de la explotación de las estadísticas oficiales y cuando se ha estimado necesario, se ponen de relieve la explicaciones que los autores consideramos más razonables para explicar la información ofrecida.

La información numérica sobre la realidad laboral española es, lamentablemente, portada en la prensa general y económica desde hace ya algunos años. Casi a diario se ofrece el último dato actualizado, que parece dejar anticuado el anterior. Sin embargo, un análisis más sosegado permite ver que las variables analizadas siguen, por lo general, tendencias que se mantienen en el tiempo, con lo que si además del crudo dato se ofrece un cierto análisis sobre su contexto, el valor del mismo se mantiene al menos unos meses. En todo caso, es ineludible en un trabajo de estas características tener en cuenta el momento en el que se ha cerrado -noviembre de 2013-, para saber cuál es la información disponible.

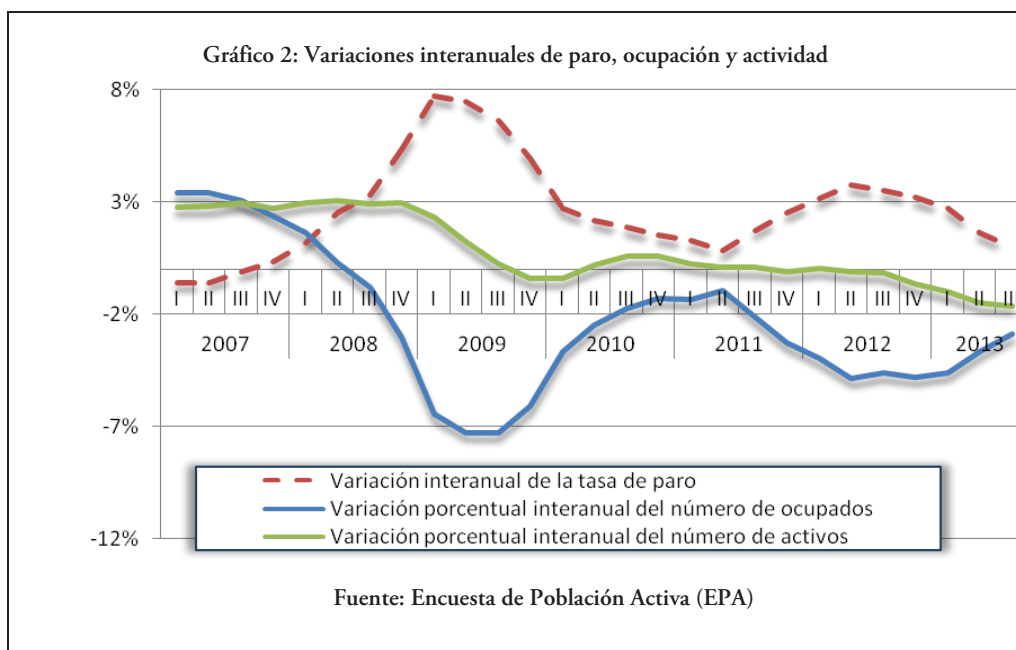


El dato más llamativo en las portadas, la cifra de 5,9 millones de personas que arroja la última Encuesta de Población Activa, se encuentra en niveles que marcan una triste plusmarca en la historia de nuestro país, no sólo por el número en sí mismo, sino también en lo referente a la relación de esa magnitud con el total de población que quiere trabajar. La tasa de paro alcanzó el primer trimestre de este año su máximo histórico, y aún hoy es el cuarto valor más elevado de toda la serie histórica, que consta de 149 datos desde el tercer trimestre de 1976. La cara positiva, o al menos no tan negativa puede encontrarse en un análisis por sexos; nunca antes desde el incremento de la tasa de paro en la primera mitad de los años 80 había sido tan reducida la diferencia entre hombres y mujeres. Aunque la explicación de esta reducción se encuentra en la composición sectorial del incremento del paro.

2. EMPLEO Y DESEMPLEO

A lo largo de estos cinco años de crisis económica, especialmente dañina para el empleo, los componentes de la tasa de desempleo han ido variando su importancia. La tasa de paro se calcula como la proporción de las personas que pueden y quieren trabajar, y que no encuentran un puesto de trabajo, por lo que a su nivel afectan tanto el número de puestos de trabajo que se creen o destruyan como las incorporaciones o

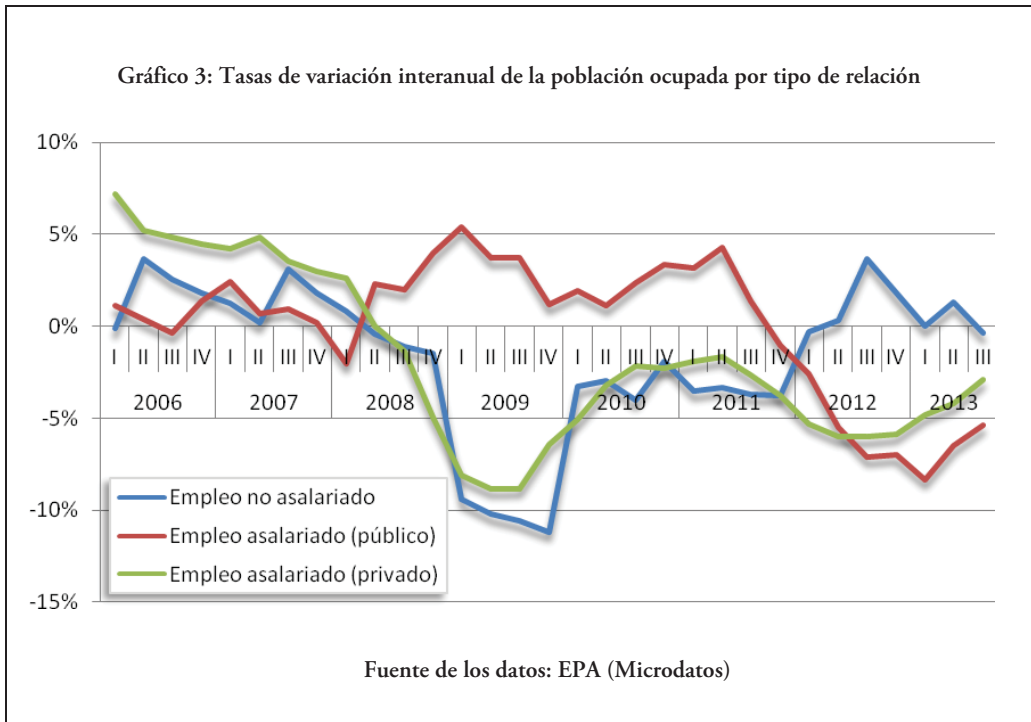
salidas a la población activa (que es precisamente aquella que tiene capacidad, voluntad y disposición para realizar una actividad productiva). Puede apreciarse en el **Gráfico 2** que, en términos interanuales -lo que permite eliminar el efecto de la estacionalidad, aunque genera cierto retardo en la detección de los cambios de tendencia, sin tener que aplicar cálculos matemáticos que admiten distintos mecanismos técnicos de ajuste- el incremento del paro comenzó el último trimestre de 2007, momento en el que aún se generaban puestos de trabajo. El primer dato de pérdida de ocupación se produce en el tercer trimestre de 2008, momento en el que la población activa aún mantiene un crecimiento relativamente fuerte de en torno al 3%. A finales del año 2009 la población activa se estanca, e incluso en los últimos tres trimestres cae, lo que ha permitido que a lo largo de este año se haya desacelerado notablemente el crecimiento del número de parados, a pesar de que la destrucción de empleo se ha frenado en menor medida.



El gráfico muestra como en el segundo trimestre de 2012, coincidiendo con la reforma laboral iniciada mediante el RD-L 3/2012, se detiene la aceleración de pérdida de puestos de trabajo, pero -al margen de que la atribución de una relación de causalidad requiere análisis mucho más complejos- aún no se ha producido el inicio de

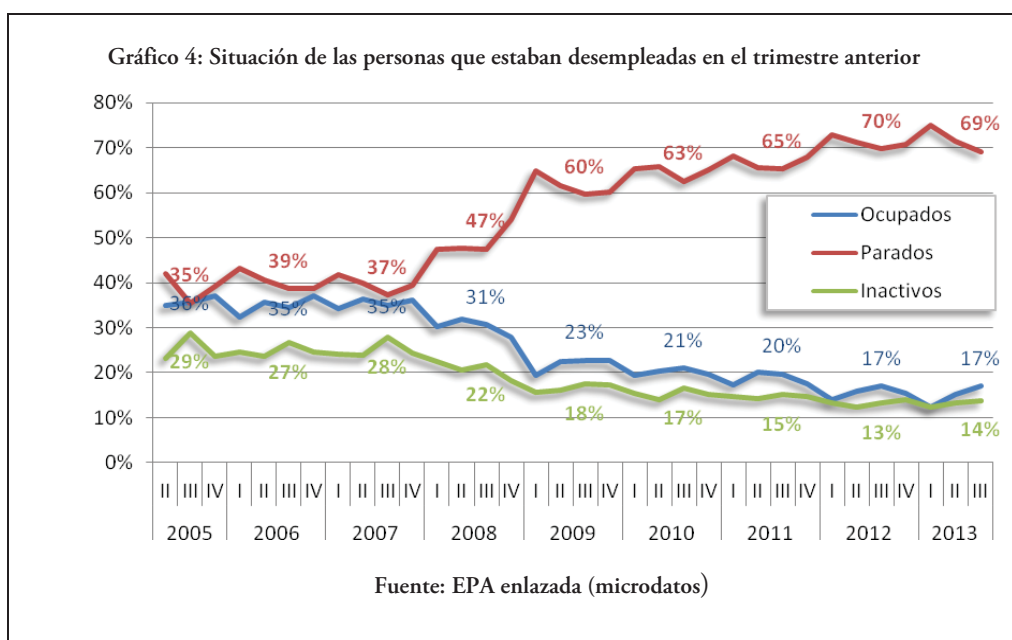
la recuperación de los niveles de empleo: en la última EPA se registraron casi un 3% menos de ocupados que en el tercer trimestre de 2012. El resultado de todo ello es que hoy tienen un empleo en España 3,7 millones de personas menos que en el tercer trimestre de 2007 y hay 4,1 millones más de parados.

La descomposición de estos datos permite múltiples puntos de vista. Como muestra el **Gráfico 3**, mientras que el empleo no asalariado muestra un comportamiento razonablemente positivo -aunque no termina de consolidar crecimientos positivos-, los asalariados de uno y otro sector parecen comenzar su camino hacia la recuperación.



Desde una perspectiva sectorial, tomando como referencia los primeros meses de 2008 -los cambios metodológicos en el Catálogo Nacional de Actividades Económicas dificultan realizar comparaciones homogéneas más lejanas-, y empleando la agrupación en 21 categorías que hace el propio INE, sólo tres ramas concentran el 86% de la pérdida total de ocupación. El sector de la construcción ha sido responsable del 46,3% del total de puestos de trabajo destruidos desde entonces, lo que explica en gran medida la homogeneización de las tasas de paro por sexos -es este un sector

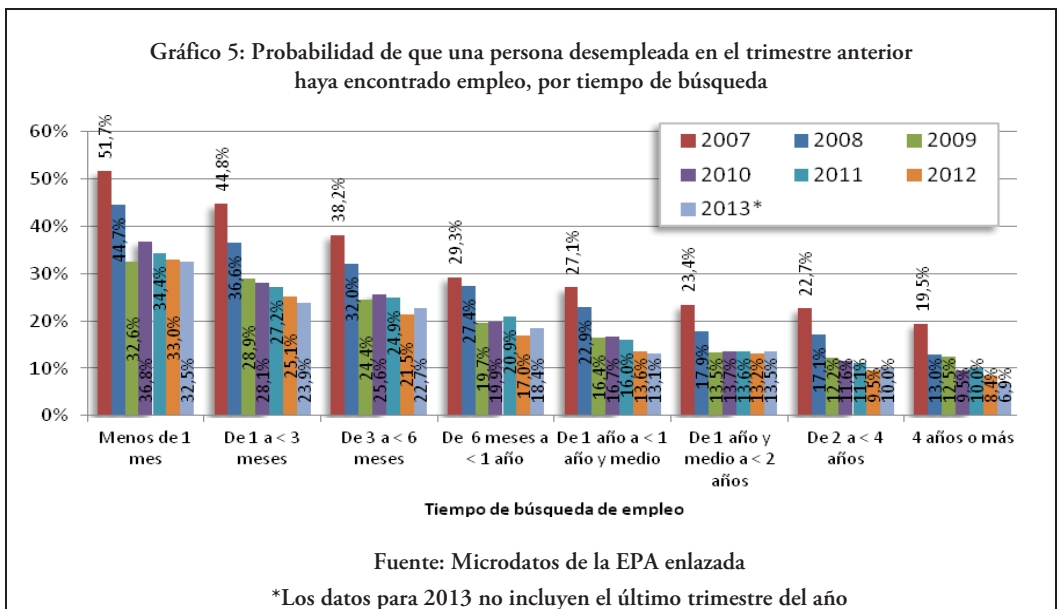
eminentemente masculino-, seguido de la industria manufacturera (con un 28,5% del empleo total) y de la agrupación de comercio y talleres de reparación de vehículos (11,2%). De hecho, hasta entrado el año 2011 estos sectores destruyeron en torno al 100% de los puestos de trabajo que se habían perdido (pues el resto de sectores se compensaban entre sí, con actividades como la Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria, o las actividades sanitarias y de servicios sociales creando empleo). Consecuentemente puede afirmarse que la responsabilidad de estos sectores a la actual destrucción de empleo, aun siendo importante, es relativamente menor: en el año 2012 las actividades más directamente relacionadas con la actividad pública -las mismas que creaban empleo en los primeros años- han supuesto conjuntamente el 43% de la destrucción total de puestos de trabajo de la economía española.



La consecuencia de este empeoramiento de la situación del mercado de trabajo tiene un impacto directo en las probabilidades de abandonar la situación de desempleo. El **Gráfico 4**, elaborado a partir de la explotación de datos de la EPA enlazada (que aprovecha que la encuesta se realiza a cada hogar durante seis trimestres consecutivos, con lo que permite conocer los cambios que se producen en la situación de cada individuo) puede entenderse como la probabilidad de que una persona que se encuentra desempleada en un determinado trimestre se encuentra en cada una de las

situaciones indicadas: si en el tercer trimestre de 2013 sólo un 17% de quienes estaban desempleados en el trimestre anterior encontraron una ocupación, antes del inicio de la crisis la probabilidad de pasar del paro a un empleo era más del doble. Consecuentemente, las probabilidades de seguir desempleado en el siguiente trimestre son ahora de aproximadamente un 70%, mientras antes de 2008 no llegaban al 40%.

En consecuencia, el desempleo de larga duración se ha incrementado preocupantemente en los últimos años. En el tercer trimestre de 2007, sólo una cuarta parte de los desempleados habían dejado su ocupación hacía más de un año, mientras que la última EPA eleva este grupo hasta casi la mitad del total de los parados que se encuentra en dicha situación. Esto supone un problema coyuntural, pues cuanto más tiempo pasa un trabajador en el paro, menores son sus posibilidades de salir de él. Como muestra con claridad el **Gráfico 5**, no sólo se han ido reduciendo conforme ha avanzado la crisis las probabilidades de que un desempleado encuentre empleo en el trimestre siguiente, sino que ha crecido la penalización que sufren los trabajadores que más tiempo llevan buscando empleo en relación a los más recientes: así, si en 2007 la probabilidad de un desempleado de estar ocupado en el trimestre siguiente fue de del 51% en caso de llevar un mes de búsqueda frente al 19,5%, si llevaba más de cuatro años (2,6 veces más), con los datos disponibles de 2013 dicha probabilidad ha caído hasta niveles en los que la posibilidad para los buscadores más recientes cuadruplica sobradamente la de los de más larga duración en el paro.



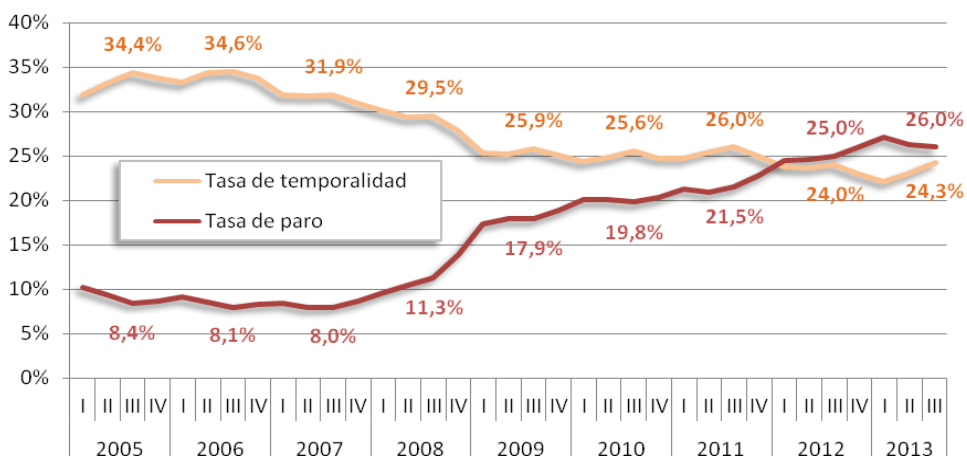
Es por último preciso hacer una mención al trabajo a tiempo parcial, pues dentro del desolador panorama del mercado laboral español, muestra una tendencia positiva, que ha elevado su participación en la ocupación desde el 12% al 16% en los últimos años, de modo que pese a la destrucción de empleo generalizada, existen hoy más ocupados con esta jornada de los que había en 2007. No obstante, debe señalarse que más que una opción vital o una muestra de flexibilidad, se trata de una forma de reparto del trabajo, por cuanto que más de dos tercios de los así ocupados lo son por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, lo que supone el doble que antes de la crisis.

3. LA DUALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Uno de los aspectos que mayor preocupación produce en todos los diagnósticos que se realizan sobre el mercado español, tanto desde ámbitos académicos como desde instituciones internacionales, es el de la dualidad, o lo que es lo mismo, la fortísima segmentación que existe, al tener un muy importante número de trabajadores un vínculo contractual de naturaleza temporal.

La tasa de temporalidad española ha estado en niveles superiores al 30% desde los años noventa, y sólo a partir de 2006 se ha producido una reducción relevante de la tasa. Aunque es cierto que coincide con la introducción de algunas medidas legislativas, en el **Gráfico 6** permite afirmar que existe una intensa relación con el nivel de desempleo de la economía. A diferencia de otras crisis anteriores, en las que alcanzando altos niveles de paro la temporalidad apenas se redujo, en esta presenta una simetría casi perfecta, de tal modo que el incremento de la tasa de desempleo hasta los máximos de en torno al 26% también ha supuesto la reducción de la tasa de temporalidad a tasas desconocidas desde los años ochenta del siglo pasado, inferiores al 25%, que por otra parte aún son muy elevadas en términos comparados.

Gráfico 6: Tasas de paro y temporalidad



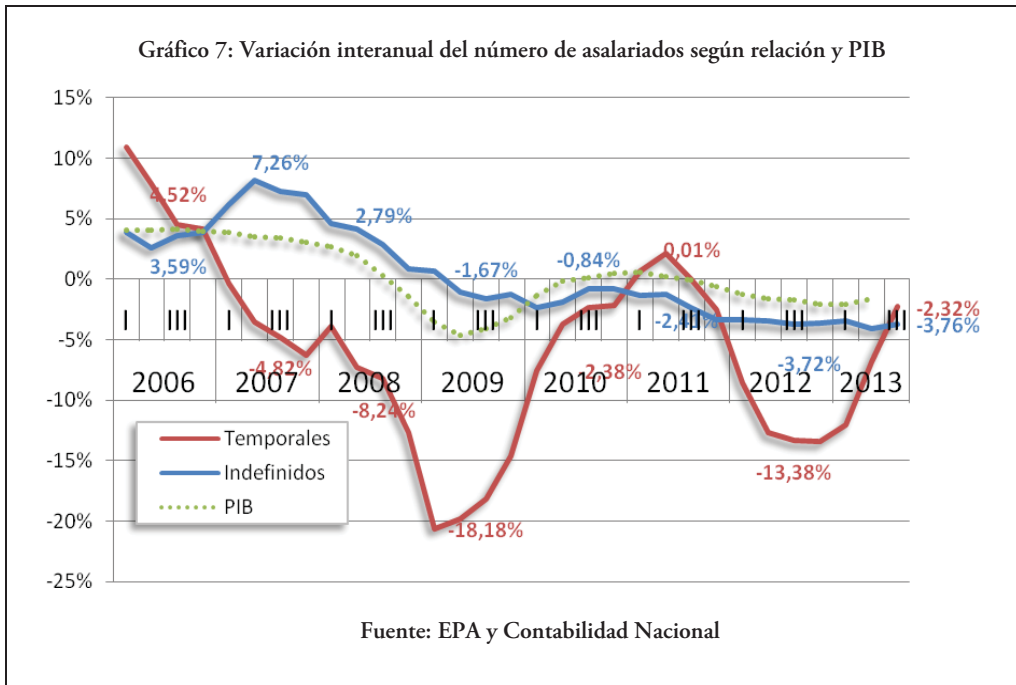
Fuente de los datos: Encuesta de Población Activa (EPA)

La importancia de esta dualidad no se limita a una situación de mayor incertidumbre sobre la situación laboral para los trabajadores en este tipo de ocupaciones, sino que realmente les coloca ante mayores riesgos: además de la correlación de situaciones de desempleo con la estacionalidad de la economía, las probabilidades de que un trabajador temporal pase a estar sin ocupación de ninguna clase en el trimestre siguiente oscilan en niveles en torno al 23% (según el momento del año) mientras que para un trabajador indefinido es tan sólo del 4%.

La temporalidad es además responsable de la sobre reacción del nivel de empleo ante cambios pequeños en el producto interior bruto. El Gráfico 7 permite apreciar como en los momentos en los que se han producido las caídas del PIB el impacto en el trabajo indefinido ha sido moderado y con cierto retardo, mientras que el número de asalariados temporales se ha producido con mucha intensidad y respondiendo más a la tendencia de la variación del PIB que a su valor. Cuando empezó a desacelerarse el crecimiento en 2007, aunque todavía era positivo, ya comenzó la destrucción de empleo temporal; cuando efectivamente la economía se contrajo, a partir de 2009, se disparó dicha pérdida de ocupados no permanentes, y cuando, en 2010 y 2011 la evolución de dicho indicador macroeconómico apuntaba a la recuperación, incluso

llegó a producirse un incremento del número de asalariados temporales, de la misma forma que ocurre en la actualidad. Es previsible que en los próximos trimestres comience a verse un incremento positivo de los contratos temporales, mientras que el empleo indefinido seguirá en niveles negativos hasta que se consolide la recuperación económica.

Desde la perspectiva más dinámica que ofrecen los datos del registro de contratos de los Servicios Públicos de Empleo, se corrobora la intuición señalada. La contratación indefinida, que siempre ha sido residual en número -debe tenerse en cuenta que durante la vigencia de un vínculo de esta naturaleza pueden producirse innumerables contratos temporales- se ha visto reducida; ante la relajación que en la práctica se da del principio de causalidad en la contratación temporal, es lógico que los empresarios, en un contexto de incertidumbre sobre el futuro, sean reacios a comprometerse con vínculos de más larga duración. Así, conforme a los últimos datos, menos del 4% de los contratos iniciales son indefinidos, dos puntos porcentuales menos que antes del inicio de la crisis. Si se incluyen en el cómputo las conversiones de contratos temporales en indefinidos el porcentaje se eleva hasta algo más del 5,5%, pero también sigue lejos de los niveles de 2007, que se encontraban en torno al 13%. Debe señalarse además que la existencia de diferentes modalidades de contratación indefinida no parece tener particular incidencia en las políticas de recursos humanos de las empresas. A pesar de un aparente pero leve impulso inicial de la contratación indefinida tras la supresión del Contrato de Fomento de la contratación indefinida, la generalización de la indemnización de 33 días para el caso de despido improcedente y la aparición del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, sigue siendo predominante el uso de contratos temporales, aunque existe una leve recuperación del empleo sin término prefijado en las empresas de menor tamaño (hasta 50 trabajadores). Estos, por su parte, se concentran -aproximadamente el 80% del total de los registrados- en las figuras del contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción. Las restantes figuras (interinidad, formativos y otras de menor importancia), suman el 15% del total.

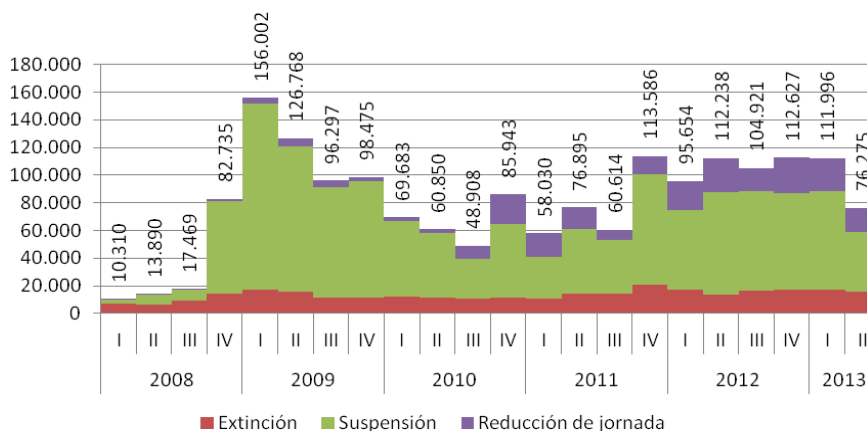


4. REGULACIÓN DE EMPLEO

Ante una situación económica adversa, las empresas, para sobrevivir, necesitan con frecuencia ajustar sus estructuras y sistemas de producción. Entre los ajustes, evidentemente, se encuentran los relacionados con el trabajo, que desde la perspectiva de costes tienen una importancia ciertamente significativa. Los ajustes pueden tener una naturaleza temporal, como las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada, o definitiva, extinguiendo los contratos de trabajo.

En el **Gráfico 8** se muestra como el incremento provocado a partir de 2008, cuando los efectos de la crisis financiera empiezan a trasladarse al mercado de trabajo de forma más nítida, se concentra en las formas no extintivas de la regulación de empleo. Comienza en primer lugar a crecer el uso de los procedimientos en los que se procede a la suspensión de contratos temporales y posteriormente, primero con más suavidad a partir de 2010 y después con claridad desde 2012, las reducciones de jornada, respondiendo así a los estímulos legislativos que se hicieron en dicho sentido.

Gráfico 8: Trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo, según tipo



Fuente de los datos: INE/Boletín de estadísticas laborales

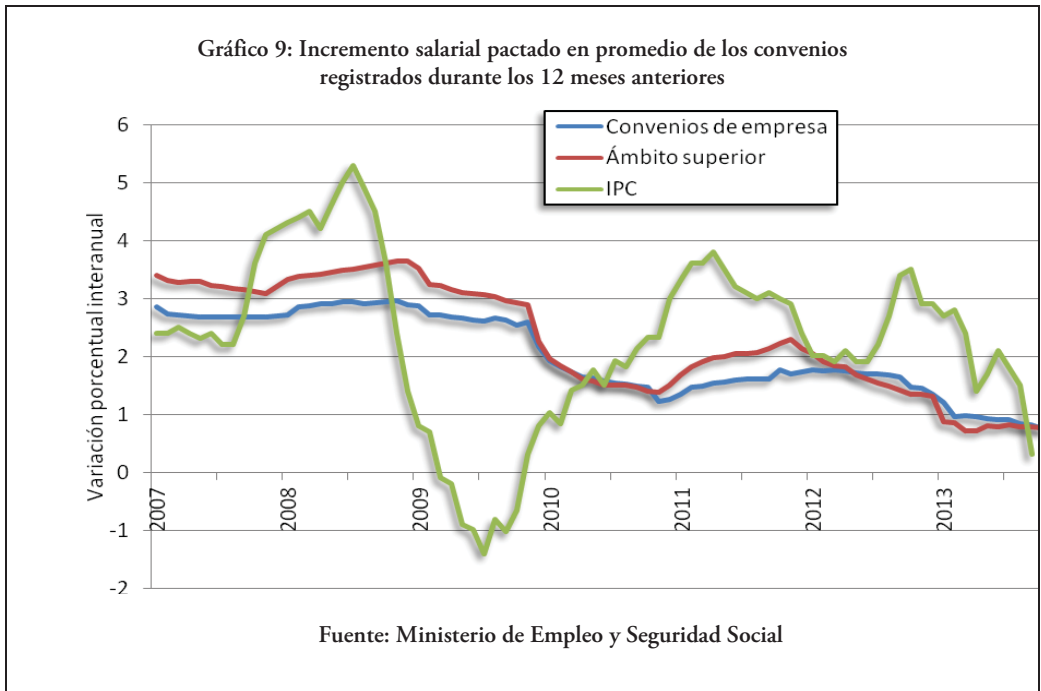
Consecuentemente, el porcentaje de procedimientos extintivos ha perdido peso tanto en número de expedientes (a partir de la reforma pierden la naturaleza administrativa, aunque es frecuente que se siga empleando la denominación tradicional) como en trabajadores afectados. Hoy en los primeros meses de 2013 sólo el 17% de los trabajadores afectados por alguna clase de procedimiento de regulación ha perdido su empleo, mientras que el 20% ha visto reducida su jornada y el restante 63% soporta una suspensión temporal de su contrato de trabajo.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La situación de crisis económica profunda, en todo caso, dificulta que se alcancen acuerdos. Al margen de la existencia de retrasos en el registro -los datos de negociación colectiva no se consideran oficiales hasta transcurridos tres años, pues se clasifican por el inicio de efectos económicos y no es infrecuente que se pacten efectos retroactivos- que sobrevaloran la caída de acuerdos firmados, puede verse como los momentos de mayor destrucción de empleo suponen un número de acuerdos más reducido. La existencia de grandes centrales sindicales y patronales con influencia en todo el

territorio y en prácticamente todos los sectores hace que el número de acuerdos firmados sea muy sensible a la situación global de la economía y al clima de mayor o menor entendimiento que exista en cada situación.

La caída es notable, pues en el último lustro se ha pasado de aproximadamente 6.000 convenios colectivos (de los cuales algo menos de 5000 eran empresariales y el resto sectoriales) a menos de la mitad. En los últimos doce meses, aunque se apunta una leve tendencia al aumento de acuerdos, apenas se superan los 2500. Si se tiene en cuenta que la tendencia ha sido siempre creciente, puede afirmarse que se ha producido un retroceso de al menos una década en la cobertura por nuevos convenios; ello no significa, sin embargo, la existencia de un vacío generalizado en la regulación de las relaciones laborales: al margen de que muchos convenios pueden estar tácitamente prorrogados, hasta el pasado 7 de julio la llamada ultraactividad produjo plenos efectos, y aún denunciados, no es infrecuente el acuerdo, al amparo de la propia ley, de prórroga de contenidos en tanto se negocia un nuevo convenio colectivo de trabajo.



En relación a las condiciones económicas pactadas, se aprecia la clara tendencia hacia moderación salarial: aunque a lo largo de 2009, durante la breve deflación, los

salarios pactados siguieron creciendo prácticamente al mismo ritmo, progresivamente se ha producido una reducción de la tasa de aumento de los mismos. Debe tenerse en cuenta que en aras a una mayor claridad del gráfico, cada dato representa el año inmediatamente anterior, por lo que los cambios de tendencia se observan con cierta lentitud. En todo caso, sin cambios bruscos, la progresión es clara: el promedio de los convenios firmados durante los últimos meses ya es inferior al 1%, frente a una inflación que se mantiene en niveles entre el 2% y el 3%, al margen de la caída de los últimos meses. Ante una perspectiva de deflación o al menos ausencia de inflación, es difícil prever el comportamiento negocial, pues el retroceso de salarios nominales encontrará posiblemente una fuerte resistencia.

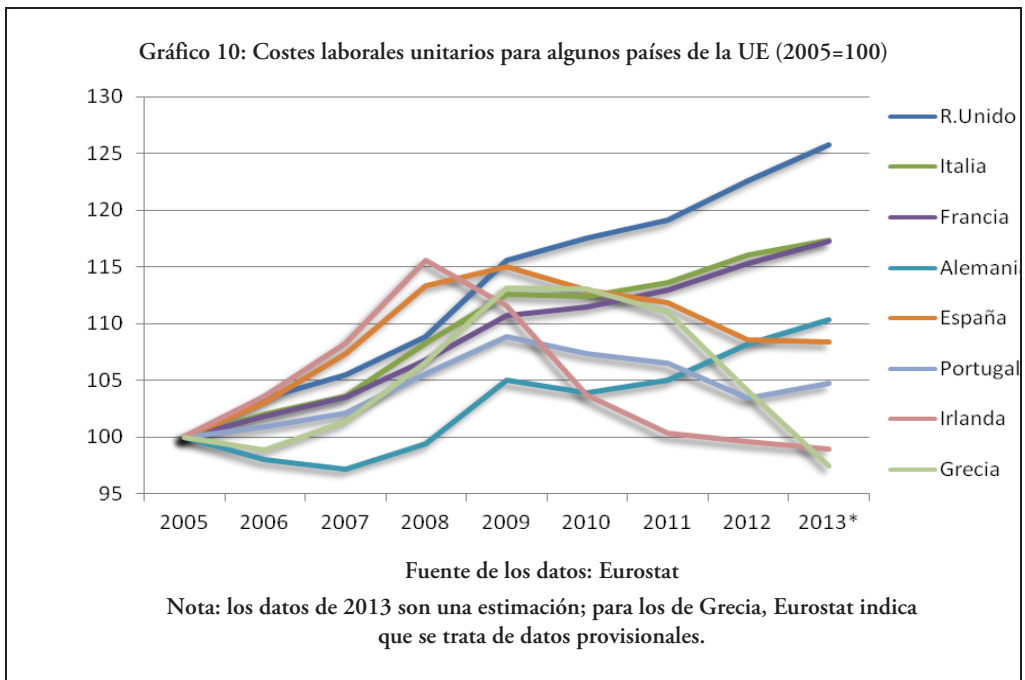
6. COSTES LABORALES

La competitividad de la economía resulta clave para la generación de empleo. La contención de costes laborales -acompañada de un adecuado grado de competencia interempresarial que reduzca los márgenes empresariales- es imprescindible para el incremento de las exportaciones y del consumo interno. La evolución de los costes laborales resulta por ello una variable de máximo interés para obtener una visión completa del mercado de trabajo.

Los costes laborales por hora trabajada, que permiten una correcta comparación intertemporal al no verse afectados por variaciones en la duración de la jornada, mantuvieron, en términos reales, un crecimiento más o menos constante -al margen de las variaciones estacionales- hasta el año 2009, produciéndose a partir de este instante una inversión de la tendencia. La serie real, con niveles de precios de 2011, indica como desde el máximo de 20,1 euros por hora de aquel año, los costes se han reducido en un 6,68% hasta el segundo trimestre de este año.

Dentro de la evolución de los costes laborales, puede señalarse que los costes de despido no se han incrementado tanto como cabría esperar por la afectación de trabajadores con contrato indefinido y gran antigüedad: a lo largo de 2010 sí que se produjo un incremento del coste medio por trabajador despedido, que llegó a superar los 23.500 euros, pero los últimos datos han vuelto a situarse en la horquilla de 15.000 a 16.000 euros, que era la existente en 2008. En todo caso, los efectos de reducción de costes de la reforma laboral tardarán en producir efecto sobre esta estadística, puesto que las disposiciones transitorias minoran el impacto sobre trabajadores contratados con anterioridad.

No obstante, debe indicarse que una reducción de los costes laborales no implica por sí misma una ganancia de competitividad, pues debe tenerse en cuenta que la productividad no es constante. De este modo, si los costes laborales crecen pero en menor medida que la productividad, se estará ganando competitividad, al menos en un plano teórico. De hecho, la visión completa de la ganancia de productividad necesariamente tiene que hacerse en términos comparativos. El concepto de costes laborales unitarios (CLUs), que toma en consideración el cociente entre la productividad y los costes laborales, permite evaluar -si se mantiene constante la estructura productiva, pues en realidad habría que valorarla producto por producto- las ganancias o pérdidas de competitividad.



El **Gráfico 10**, que toma como índice la situación de partida en 2005, muestra que, mientras que R. Unido, Alemania, Francia o Italia han mantenido una senda más o menos estable de crecimiento de sus costes laborales unitarios, otros países como España, Portugal, Irlanda o Grecia tuvieron un primer momento de crecimiento acelerado y a partir de 2008, coincidiendo con la crisis económica global, comenzaron un proceso de ajuste. De este modo, tras los últimos años en que la moderación salarial ha permitido reducir el importe de los gastos que debe afrontar una empresa española

en relación a una unidad de producto (medida en euros), nuestro país se encuentra en una posición competitiva mejor respecto a importantes economías europeas en comparación a la que tenía en 2005. La continuidad de la evolución de esta variable puede permitir mejorar la capacidad exportadora de las empresas, aunque debe interpretarse con cautela, pues los cambios que se están produciendo en la estructura productiva dificultan enormemente las comparaciones.

7. CONFLICTIVIDAD LABORAL

La concurrencia de circunstancias tan negativas sobre la economía como las que actualmente afectan a la española puede tener un efecto colateral adverso, que refuerce el impacto negativo sobre el mercado de trabajo. La alta tasa de desempleo, la escasez de recursos en las empresas y la necesidad de afrontar ajustes a la baja en las condiciones de trabajo, pueden incrementar los conflictos en las relaciones laborales, lo que a su vez puede tener efectos negativos en la productividad y competitividad de las empresas, agravando los problemas de desempleo.

Los datos disponibles sobre conciliación administrativa -requisito necesario con carácter general para la presentación de una demanda ante la jurisdicción social- muestran cómo, primero en 2008 se produjo un incremento de los asuntos planteados del 37% respecto a 2007, empujado tanto por los despidos (36%, lo que supone 42.500 papeletas adicionales) como por las reclamaciones de cantidad, que aumentaron un 46% (764.200 asuntos más), que posteriormente se reforzó en 2009, para llegar a un total de 536.194, marcando un máximo histórico en la serie (que registra datos desde 1995), lo que supone un incremento adicional sobre los niveles de 2007 de un 20%. En este segundo año, como era de esperar a la luz de los datos de destrucción de empleo que se han analizado más arriba, aumentaron de forma notable los asuntos por despido, que en 2010 volvieron a niveles inferiores a 2008. Durante ese tercer año de crisis los asuntos presentados en conciliación individual por la terminación del contrato se situaron “sólo” un 25% por encima de los niveles de 2007.

La supresión del llamado despido exprés y los salarios de tramitación por la reforma laboral del año 2012, unido a los problemas fiscales -la indemnización por despido superior a los 20 días de salario por año de servicio sólo está exenta del IRPF si se acuerda en conciliación administrativa o ante el juez de lo social, siempre con el límite de la prevista para el despido improcedente-, incrementaron en 2012 enormemente el número de conciliaciones por despido, sin que esto pueda

interpretarse automáticamente como un aumento de la conflictividad en el ámbito de las relaciones laborales; de hecho, casi todo el incremento se ha producido en asuntos que finalmente se resuelven con avenencia. Las reclamaciones de cantidad apenas crecieron un 2%, y las de los restantes motivos un 4% respecto al año anterior.

Un efecto de las reformas de 2010 y 2012, que avanzaron en la dirección de clarificar las causas de despido por causas objetivas para facilitar su calificación como procedente (y consiguientemente la menor indemnización) parece estar produciendo sus efectos sobre las resoluciones judiciales. En el año 2009, en que la situación de la economía y el empleo fue ciertamente muy negativa, un 40% de las resoluciones judiciales en materia de despido fueron total o parcialmente favorables al trabajador, y sólo un 11% desfavorables, lográndose la conciliación en un 23% de los casos (el porcentaje restante corresponde a desistimientos y otras causas, que conjuntamente suman un 26%, porcentaje que se ha mantenido razonablemente constante). En el primer semestre de 2013, los casos de sentencia total o parcialmente favorables al trabajadores en asuntos de despido han caído diez puntos, y aunque las desfavorables siguen siendo infrecuentes -de hecho también han caído en dos puntos- la conciliación judicial ahora es mucho más frecuente, alcanzando el 36% de estos asuntos por despido.

Por último, dentro del análisis de la conflictividad laboral es preciso hacer una alusión a la estadística de huelgas. La primera fase de la crisis económica aumentó estas, de modo que si en 2006 se perdían aproximadamente 900.000 jornadas de trabajo por este motivo, con la participación de unos 500.000 trabajadores, en 2009 se superó 1.500.000 jornadas y los 700.000 trabajadores participantes. Sin embargo, tras esta primera fase de cierta agitación social, se produjo una progresiva reducción de la conflictividad, llegándose a niveles de aproximadamente la mitad que en 2006. Sin embargo, a partir del segundo trimestre de 2012 vuelve a repuntar con gran velocidad tanto el número de jornadas perdidas, que parece haber detenido su aumento, aunque aún es pronto para afirmar que la tendencia es decreciente. Tras los meses de junio y julio de 2013, el promedio de pérdida es de 1,3 millones de jornadas anuales con la participación de medio millón de trabajadores.

Jesús R. Mercader Uguina
Universidad Carlos III de Madrid
jmercader@der-pr.uc3m.es

Pablo Gimeno Díaz de Atauri
Universidad Carlos III de Madrid
pgimeno@der-pr.uc3m.es