

## **FÒRUM DE RELACIONS LABORALS**

### **Facultat de Dret d'ESADE (URL)**

**Jornada de treball. Barcelona, 22 de març de 2010**

## **La “flexibilitat interna” com a alternativa**

El Fòrum de Relacions Laborals, adscrit a la Facultat de Dret d'ESADE, neix de la **reflexió llargament compartida per un grup de professionals** sobre la necessitat de disposar, a Catalunya, d'un espai transversal, pluridisciplinari i no institucionalitzat, amb l'objectiu d'**oferir reflexions i aportacions per millorar les institucions** que configuren l'arxipèlag complex **de les relacions laborals**. Sempre des d'una concepció de les relacions laborals com l'espai en què es construeixen **mecanismes i instruments de composició dels conflictes** generats entre els diversos interessos —en ocasions confrontats—, del món de l'empresa i de l'economia.

**Aquesta concepció compartida** pels membres del Fòrum s'ha materialitzat també a l'hora de decidir **les prioritats sobre les quals cal treballar**. Per això hem començat per discutir i analitzar el que considerem que és l'epicentre de qualsevol reforma en profunditat del model de relacions laborals: **els reptes i les oportunitats que ofereix la flexibilitat organitzativa**, allò que en el nostre particular argot jurídic coneixem com a “flexibilitat interna”.

**Es tracta, doncs, de fer de la flexibilitat** en la prestació de treball i en l'organització del treball i la producció **el principal instrument d'adaptació a les necessitats de les empreses**, de manera respectuosa i equilibrada amb els drets i els interessos dels treballadors i de les treballadores, i amb la seva condició de persones.

Avui presentem el resultat obert d'uns treballs desenvolupats durant les quatre sessions del Fòrum dutes a terme en els darrers mesos sobre el que considerem que és la **clau de volta de qualsevol reforma en profunditat del nostre sistema de relacions laborals**.

La nostra és una reflexió feta des de la convicció que els reptes del model de relacions laborals són estructurals. I seria un greu error **enfocar-ho des del conjunturalisme de la crisi econòmica actual**. Les reformes laborals que en ocasions anteriors han volgut donar respostes conjunturals a situacions d'elevat nivell d'atur han acabat generant més distorsions que no pas resolent problemes. I ben

sovint han contribuït a aprofundir en un model de relacions laborals que cada vegada més s’allunyava de les experiències d’altres països de la Unió Europea.

En aquest sentit, volem deixar molt clar que les reflexions i les propostes del Fòrum de Relacions Laborals no tenen com a objectiu facilitar la sortida de la crisi econòmica o esdevenir instruments de creació d’ocupació. Aquesta és una necessitat de la societat espanyola, que **no està a l’abast, però, del marc institucional, legal i de relacions laborals**. L’epicentre de la crisi, de la destrucció d’ocupació, de la creació d’ocupació necessària és en altres indrets, no pas en l’àmbit de les relacions laborals.

**Això no significa que les reformes en el model de relacions laborals no siguin necessàries i importants**. Però les reformes que proposem tenen un altre horitzó: propiciar un canvi que pot ser més lent, però alhora més sòlid, per afavorir que el model de relacions laborals pugui contribuir a un canvi de model econòmic i productiu i a una millor qualitat en l’ocupació.

Els membres del Fòrum partim del convenciment profund i compartit de la **necessitat de substituir la destrucció d’ocupació com a principal mecanisme d’ajust** que les empreses utilitzen per adaptar-se als canvis empresarials o de cicle econòmic —el que s’anomena “flexibilitat externa”—, **per una altra estratègia basada en la gestió compartida i pactada de la flexibilitat organitzativa** de les condicions de treball i de l’organització productiva.

Ho fem a partir de l’anàlisi de l’evolució del nostre model de relacions laborals, del mercat de treball a Espanya. Una anàlisi que posa de manifest algunes **evidències, que no sempre es tenen en compte en els debats**.

- **Durant trenta anys**, des que es va aprovar l’Estatut dels treballadors el 1980, s’han anat consolidant uns mecanismes d’ajust de l’ocupació construïts a partir de la **utilització intensiva de la contractació temporal**, també de **formes de treball atípiques** que externalitzen els riscos a tercers i un procés cada vegada més evident de descausalització de l’acomiadament.
- Aquest procés, que s’expressa de manera nítida en les moltes dades sobre contractació i acomiadaments acumulades durant aquests trenta anys, **ha comptat amb poderosos incentius**. N’hi ha alguns que tenen a veure amb l’estructura productiva particular del teixit econòmic espanyol —sectors, tipologia de les empreses, nivell de la intensitat formativa i d’innovació. D’altres, en canvi, tenen a veure amb el marc institucional —legislació, negociació col·lectiva, polítiques actives i passives d’ocupació. És el que anomenem incentius econòmics i incentius institucionals, **fins al punt que avui**

- **dia això és el que defineix i identifica millor el model espanyol de relacions laborals.**
- De manera que el que es considera una anomalia en el comportament del mercat de treball espanyol, **no és res més que la conseqüència lògica, el resultat que es desprèn de la incidència, del joc d'aquests dos blocs d'incentius.** Fins al punt que podem afirmar que el comportament del mercat de treball espanyol té diferències importants amb el d'altres països de la Unió Europea, però és plenament **coherent amb el tipus d'economia, d'empresa i de marc institucional que durant aquests anys s'ha consolidat a Espanya.**

## L'ESTRUCTURA ECONÒMICA I PRODUCTIVA COM A ELEMENT DETERMINANT DEL MODEL DE FLEXIBILITAT EXTERNA

En el terreny econòmic, els incentius per consolidar aquest model d'ajustos externs de l'ocupació provenen de:

- **L'especialització productiva de la nostra economia** en sectors d'alta volatilitat (com la construcció), d'elevada inestabilitat (com el turisme estacional) o de molta competència global (com les manufactures de poc valor afegit). Són sectors que, per les seves característiques, tenen **forts incentius a l'hora d'utilitzar-hi la destrucció d'ocupació com a mecanisme d'ajust.**

En els quadres 1 i 2 podem veure el pes que, en termes d'ocupació, han arribat a tenir sectors com la construcció (del 12,7% a principis del 2008), com també la presència en termes d'ocupació de tots els sectors que giren fonamentalment al voltant del turisme.

- Una **estructura empresarial en què prevalen les mitjanes, les petites, les mini i, sobretot, les microempreses**, les quals sempre, però especialment en una economia oberta i de forta globalització, han acabat ocupant una posició **molt subalterna i feble en l'organització mundial de la producció.** Són empreses que tenen serioses dificultats per exercir la seva autonomia, la seva autodeterminació, a l'hora d'adoptar estratègies empresarials, perquè estan molt **subordinades a altres corporacions que tenen un paper central en l'organització de la producció, perquè són les que controlen els mercats i els productes.**

Aquests dos factors, característics del nostre model productiu, **han contribuït, han incidit i fins i tot han decantat les opcions empresarials en relació amb la formació i la innovació** (Escàs nivell formatiu dels treballadors i de les treballadores i baixos nivells d'innovació —no tan sols tecnològics, sinó també organitzatius)

Les raons són també ben simples. Es tracta de sectors econòmics que han pogut obtenir unes taxes de beneficis elevades, de retorn **del capital invertit, sense la necessitat d’apostar per la formació i la innovació.**

Han contribuït a consolidar aquest model **alguns avantatges competitius aparents de l’economia espanyola**, que amb el temps han demostrat ser uns elements més negatius que no pas positius.

- **L’alta disponibilitat de mà d’obra** amb un dels costos laborals unitaris més baixos de l’Europa dels Quinze.

Una disponibilitat que, en les dècades dels vuitanta i dels noranta, provenia dels alts nivells d’atur i de la incorporació de la dona al mercat de treball (la taxa d’activitat de les dones era molt baixa).

I, al segle XXI, aquesta disponibilitat ha estat alimentada pel flux migratori més intens i concentrat en el temps que s’ha produït a la història dels països desenvolupats, si n’excloem les catàstrofes naturals o les guerres.

- **Un diner molt barat** —en ocasions gratuït— com a conseqüència dels baixos tipus d’interès europeus i dels elevats nivells d’inflació espanyola.

## **INCENTIUS INSTITUCIONALS A LA FLEXIBILITAT EXTERNA**

Aquests incentius econòmics i productius per consolidar el paradigma de flexibilitat externa —contractació temporal i acomiadament— han comptat també amb **poderosos incentius institucionals.**

Em refereixo a la **regulació legal, a la negociació col·lectiva i a les polítiques actives i passives d’ocupació** que també han contribuït a consolidar aquest model de relacions laborals.

Aquests incentius institucionals han estat canalitzats per mitjà de les **diferents reformes de l’Estatut dels treballadors (vuit de significatives en aquests trenta anys)**. Especialment, però, s’han canalitzat en les quatre reformes potser més significatives, les dels anys 1984, 1994, 1997 i 2002.

**La reforma de l’any 1984**, que es produeix com a resposta a unes taxes d’atur properes al 20 %, comporta la generalització de la contractació temporal sense causa com a estratègia per crear ocupació.

**La reforma de l’any 1994** és, probablement, la que **tenia uns objectius més ambiciosos i globals**. En un context del 25 % d’atur, es plantegen de manera simultània la legalització de les empreses de treball temporal, com a nou mecanisme d’ajust extern; la reforma de la contractació, amb figures com el contracte d’aprenentatge per a menors de 25 anys; l’ampliació del contracte a temps parcial;

l'ampliació de les causes de l'acomiadament objectiu; la desregulació d'àmbits de la prestació de treball i una aposta clara per la negociació col·lectiva com a mecanisme incentivador de la flexibilitat organitzativa, entre d'altres. Una aposta per la negociació col·lectiva com a instrument canalitzador de la flexibilitat interna que, al cap de 15 anys des que la reforma és vigent, no s'ha aconseguit obrir pas de manera satisfactòria.

**La reforma de l'any 1997** crea un nou contracte indefinit de foment de l'ocupació, que té fixada una indemnització menor —33 dies— per casos d'acomiadament disciplinari improcedent.

**La reforma de l'any 2002**, en fer desaparèixer els salaris de tramitació i en donar accés directe a les prestacions d'atur de les persones acomiadades, desincentiva l'accés a la tutela judicial i al control jurisdiccional. El resultat final ha estat la **consolidació definitiva de l'acomiadament disciplinari improcedent com a principal mecanisme d'ajust de les plantilles**, en substitució dels mecanismes que estan previstos per aquests casos, els expedients de regulació d'ocupació o els acomiadaments objectius.

Malgrat la diferència de continguts, **totes les reformes laborals s'han construït sobre la mateixa premissa i s'han inspirat en la mateixa filosofia**: “reduint els costos laborals (directes e indirectes) i reduint la diferència entre els costos laborals de la contractació temporal i la contractació indefinida” es contribueix a crear ocupació, es redueix la destrucció de llocs de treball i es redueix la taxa de temporalitat.

Malauradament, les dades han destruït aquest sil·logisme, que, malgrat això, continua sent el gran imaginari de moltes de les reflexions i de les propostes de reforma laboral. Avui ja és evident (com ho han posat de manifest els estudis fets per Luis Toharia, Miguel Ángel Malo, etc.) que els resultats no han estat els esperats.

Al contrari: **els grans moviments produïts en les relacions laborals durant aquests trenta anys** han estat uns altres de molt diferents dels que van justificar les vuit reformes de l'Estatut dels treballadors. El resultat n'ha estat la generalització de la contractació temporal i la utilització intensiva de l'acomiadament disciplinari improcedent com a principal mecanisme d'ajust de la contractació indefinida.

De nou, en trobem l'explicació en el joc dels incentius entre empreses i treballadors i treballadores.

## **EL FALS DILEMA: CONTRACTACIÓ TEMPORAL VS. CONTRACTACIÓ INDEFINIDA**

La idea que més es repeteix en els darrers anys, especialment en moments de crisi econòmica, és la de **“desprotecció per als treballadors i treballadores temporals i hiperprotecció per als indefinits”**. També s'expressa en forma de

**“facilitat per rescindir contractes temporals, dificultat per rescindir contractes indefinits”**. I, a tall de conclusió, s’afirma que les diferències entre el cost de rescindir un contracte temporal i rescindir-ne un d’indefinit provoca que l’ajust es faci exclusivament a partir dels contractes temporals.

**Són idees repetides insistentment, però que les dades no avalen.**

Els darrers treballs elaborats, entre d’altres, pels professors García Serrano i Pérez Infante desmenteixen aquestes afirmacions, que no perquè es repeteixin molt passen a ser certes. El darrer informe sobre bonificacions presentat pel Govern espanyol al Parlament espanyol ens dóna unes dades molt contundents respecte d’aquesta qüestió.

En el període de l’1 de juliol de 2006 al 31 de desembre de 2009, s’han subscrit **6.651.076 contractes indefinits**. Això s’ha produït en un mercat de treball que, a finals del segon trimestre del 2006, comptava amb 16.111.500 persones assalariades, de les quals 10.570.700 tenien un contracte indefinit. En data 31 de desembre de 2009, el total d’assalariats era de 15.492.600, 11.606.400 dels quals tenien contracte indefinit.

D’aquestes dades, se’n desprenen dues coses: que el principal mecanisme d’ajust, com ja sabíem, s’ha fet destruint contractació temporal (una diferència neta en menys d’1.654.600 persones amb contracte temporal). Però hi ha una altra dada molt important, que en general s’ignora i que no està present en les anàlisis sobre el comportament de l’ocupació i el mercat de treball: **dels 6.651.076 contractes indefinits subscrits durant aquest període, només se n’han consolidat en creixement net 1.053.700, és a dir, el 15,84 %.**

Tenint en compte aquestes dades, es pot dir que el cost de l’acomiadament d’un treballador temporal és més baix que el d’un indefinit, però no es pot dir que la rescissió dels contractes indefinits sigui difícil i rígida. **Durant aquests 42 mesos, s’han rescindit 5.607.376 contractes indefinits.**

## **EL CONFLICTE REAL: FLEXIBILITAT INTERNA VS. FLEXIBILITAT EXTERNA**

El problema i **el conflicte real** en el nostre sistema de relacions laborals es planteja entre les **estratègies de flexibilitat externa —a partir de les formes de contractació i d’acomiadament— i les de flexibilitat interna.**

Això és precisament el que analitzarem en la jornada de treball d’avui, sent conscients que ni tots els sectors ni totes les empreses tenen el mateix comportament. I **aquesta diferència de comportament depèn, en bona part, de la tipologia d’empresa i de l’espai que ocupen aquestes empreses en l’organització de la producció.**

Per això, des de fa molts anys, les taxes de temporalitat, que a escala general han arribat al 33 %, tenen unes grans diferències entre sectors i entre comunitats autònomes. També varien en funció de la mida de les empreses.

Durant la jornada, analitzarem quines són les **necessitats de les empreses avui dia en relació amb la flexibilitat**, des de les diferències entre els sectors i la tipologia d'empreses.

Analitzarem també quins canvis legals es podrien introduir en la legislació laboral per tal d'incentivar l'ús de la flexibilitat interna en forma de distribució irregular de la jornada (jornades flexibles, grups professionals, mobilitat i polivalència, mobilitat geogràfica). Així mateix, analitzarem els mecanismes per facilitar l'adaptació pactada de les condicions de treball, inclòs el salari. Analitzarem les raons per les quals la negociació col·lectiva no té el paper que s'esperava en les estratègies de flexibilitat interna, com també **quines en podrien ser les línies de reforma per incentivar que la negociació col·lectiva pugui ser el gran instrument de gestió de la flexibilitat interna**.

D'altra banda, podrem conèixer diferents experiències europees com ara la d'Alemanya, on una estructura productiva amb sectors econòmics molt diferents als nostres fa de tractors de l'economia, amb una estructura productiva de grans empreses i, sobretot, d'empreses que ocupen un paper central en l'organització mundial de la producció, propicia la utilització intensiva dels instruments de flexibilitat interna com a mecanismes d'ajust del cicle econòmic sense haver de tirar mà de l'ajust en volum d'ocupació.

I, finalment, comptarem amb l'experiència de les pimes a la Unió Europea, però especialment als Països Baixos, una de les societats més actives en les estratègies de combinar flexibilitat i seguretat.

## UNA DARRERA OBSERVACIÓ

Les reflexions que avui fem públiques tenen com a objectiu contribuir a canviar el paradigma en el nostre model de relacions laborals.

No és un procés gens fàcil. En primer lloc, perquè les estratègies i les cultures s'han consolidat molt durant trenta anys, i canviar-les és un procés que requereix temps. I, en aquest cas, la pressió de la crisi econòmica i el seu impacte en termes d'ocupació no hi ajuden. Val la pena tornar a recordar que les propostes que avui sotmetrem a debat i a consideració no tenen com a objectiu resoldre la crisi econòmica o contribuir a crear ocupació. Per aquest objectiu, cal buscar-ne les receptes en un altre lloc.

I, en segon lloc, convé tenir presents dues coses més:

- Podem millorar la regulació legal i el paper de la negociació col·lectiva per incentivar la flexibilitat interna com a cultura, com a nou paradigma de

relacions laborals, però **si en paral·lel no es desincentiva l'ús dels mecanismes d'ajust extern** —temporalitat i acomiadament—, serà impossible canviar el comportament dels agents, de les empreses i dels treballadors. I, **per tant, la reforma del model de relacions laborals no serà possible.**

Per desincentivar la utilització de l'ajust extern, **cal posar límits a la utilització de la temporalitat.** En les diferents reformes laborals s'han provat diferents fórmules, des dels incentius als contractes indefinits fins a la penalització de la contractació temporal, passant per mandatari a la negociació col·lectiva per establir-hi uns límits. Fins ara, cap d'aquestes línies d'actuació no s'han demostrat útils. Això obliga que qualsevol nova regulació no tan sols comporti una nova cobertura legal als límits a la contractació temporal, sinó mecanismes per fer-ne eficient el compliment, cosa que comporta conseqüències nítides en els supòsits que aquests límits se sobrepassin.

**També cal desincentivar l'ús de l'acomiadament disciplinari improcedent com a principal mecanisme d'ajust de les plantilles.** La reforma de l'any 2002 ha obert un immens portal per a la seva generalització. Potser és hora de pensar a recuperar amb força la causalització en la contractació en l'acomiadament. I, sobretot, regular-ne les conseqüències jurídiques de l'incompliment. Això és el que analitzarem amb més detall en el segon bloc de sessions del Fòrum.

- En qualsevol cas, **si no es produeix un canvi significatiu en la composició sectorial de l'ocupació i en la tipologia i en les mides de les empreses,** serà molt difícil, per no dir impossible, que els canvis institucionals —les reformes legals, un major paper de la negociació col·lectiva— puguin generar un canvi en el model de relacions laborals.

**Per què l'estructura actual de l'ocupació a Espanya i la tipologia i les mides de les empreses són un gran incentiu per mantenir l'estratègia de l'ajust extern, la temporalitat i la destrucció d'ocupació?**

Per dues raons que hem repetit en moltes ocasions:

- Aquests sectors no tenen necessitat ni incentius per mantenir el capital humà de les empreses.
- Les pimes i les microempreses tenen moltes dificultats per aplicar polítiques d'ajust intern —flexibilitat organitzativa— en un model productiu en què la seva posició en la distribució mundial del treball i la producció és molt perifèrica i subalterna en relació amb les empreses que sí que controlen productes i mercats en una economia global.

**Encuesta de Población Activa**

**Ocupados**

**Asalariados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo**

Unidades: Miles de personas y porcentaje

	Ambos sexos		
	Valor absoluto		
	2008TI	2008TIV	2009TIV
TOTAL	16817,4	16308,2	15492,6
B Industrias extractivas	49,3	44,3	44,6
C Industria manufacturera	2711,5	2428,8	2126,9
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	70,9	75,8	78,7
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	111,2	123,7	117,2
F Construcción	2130,6	1662,2	1370,4
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2359,2	2311	2182,2
H Transporte y almacenamiento	758,5	805,3	758,8
I Hostelería	1050	1061,2	1042,7
J Información y comunicaciones	462,1	483,5	444,6
K Actividades financieras y de seguros	463,3	439,3	442,1
L Actividades inmobiliarias	74,3	63,4	49,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	843,1	859	822,7

O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1223,6	1315,7	1383,5
P Educación	1097,6	1118,4	1128,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1121,1	1238,2	1253,1
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	231,6	264	249,6
S Otros servicios	279,8	272,5	262,8
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	750,8	754,5	755,2
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0

**Encuesta de Población Activa**

**Ocupados**

**Asalariados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo**

Unidades: Miles de personas y porcentaje

	Ambos sexos		
	Porcentaje		
	2008TI	2009TI	2009TIV
TOTAL	100	100	100
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,7	3	2,7
B Industrias extractivas	0,3	0,3	0,3
C Industria manufacturera	16,1	14,8	13,7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,4	0,5	0,5
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,7	0,8	0,8
F Construcción	12,7	9,4	8,8
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14	14	14,1
H Transporte y almacenamiento	4,5	4,8	4,9
I Hostelería	6,2	6,5	6,7
J Información y comunicaciones	2,7	3	2,9
K Actividades financieras y de seguros	2,8	2,8	2,9
L Actividades inmobiliarias	0,4	0,4	0,3
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,4	3,6	3,6
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	5	5,2	5,3
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	7,3	8,4	8,9
P Educación	6,5	7,1	7,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,7	7,7	8,1

R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,4	1,5	1,6
S Otros servicios	1,7	1,7	1,7
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	4,5	4,5	4,9
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0

**Comunidades Autónomas**

**Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad**

Unidades: Miles de personas y porcentaje

	2005TIV	2006TIV	2007TIV	2008TIV	2009TIV
	Temporal: Total	Temporal: Total	Temporal: Total	Temporal: Total	Temporal: Total
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
<b>Ambos sexos</b>					
Total Nacional	33,8	33,8	30,9	27,9	25,1
Andalucía	45,6	46,4	42,6	38,8	35,8
Aragón	27,9	29,2	27,4	25,3	21,8
Asturias (Principado de)	31,8	31,4	31	25,7	24,4
Balears (Illes)	32,5	31	28,8	26,1	24
Canarias	39,6	38,9	37,3	31,9	30,9
Cantabria	30,4	31	28,3	26,5	22,4
Castilla y León	30,7	28,8	26,4	24,9	21,9
Castilla - La Mancha	35,4	34,9	32,8	30,7	27,2
Cataluña	25,4	26,4	23,4	19,4	17,2
Comunitat Valenciana	39	35,5	34,3	31,8	29,2
Extremadura	41	43	39,8	38	36
Galicia	35,4	35,3	29,5	29,9	25,8
Madrid (Comunidad de)	28,7	29,1	24,5	22,2	19,2
Murcia (Región de)	39	41,7	39,3	36,5	31,1
Navarra (Comunidad Foral de)	29,6	29	27,4	23,4	24,4
País Vasco	27,5	29,3	28,4	25,9	21,4
Rioja (La)	28,4	26,7	26	21,1	19,4

Ceuta	40,9	32,6	34,1	37,6	29,8
Melilla	32,2	36,7	31,1	39,7	34,5

**Encuesta de Población Activa**

**Comunidades Autónomas**

**Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad**

Unidades: Miles de personas y porcentaje

	2005TIV	2006TIV	2007TIV	2008TIV	2009TIV
	Temporal: Total	Temporal: Total	Temporal: Total	Temporal: Total	Temporal: Total
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
<b>Ambos sexos</b>					
Total Nacional	35,6	35,4	32,1	28,3	25,2
Andalucía	50,2	51,3	47	41,8	39,1
Aragón	29	29,9	28,5	25,4	21,6
Asturias (Principado de)	33,7	32,5	31,9	26,1	24,9
Balears (Illes)	33,8	31,1	29,4	27	24
Canarias	41,7	40	38,2	31,2	30,6
Cantabria	32,6	32,9	30,4	26,8	22,3
Castilla y León	33,1	30	27,7	24,8	21,1
Castilla - La Mancha	37	35,9	34,2	31	27
Cataluña	26,5	26,5	23,3	18,9	16,1
Comunitat Valenciana	40,6	37,1	35,3	32,6	30,3
Extremadura	42,6	44,8	40,8	37,6	35,1
Galicia	37,3	37,9	30,5	30,4	25,5
Madrid (Comunidad de)	30,2	30,8	25,6	23,2	19,4
Murcia (Región de)	41,9	44,4	41,8	38,1	32,9
Navarra (Comunidad Foral de)	29,1	29	26,2	21,9	23,8
País Vasco	27,3	28,9	27,2	24	20
Rioja (La)	30,4	27,2	27	21,2	20,4
Ceuta	47,1	32,6	37,3	30,9	33,8
Melilla	32,6	39,1	30,9	53,6	36,5