



CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

DE LA REGION DE MURCIA



## La economía irregular en la Región de Murcia

# **MERCADO DE TRABAJO E IRREGULARIDADES LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA**

## **EQUIPO INVESTIGADOR:**

José Colino Sueiras (Director)

José Daniel Buendía Azorín

Antonio García Sánchez

José Luján Alcaraz

Juan Ortín García

Miguel Angel Pérez de Perceval

Prudencio José Riquelme Perea

## **Colaboradores encuesta muestral:**

Carlos Martínez-Abarca Pastor

Manuel Pérez Muñoz

Patricio Rosas Martínez

## **Colaboradores encuesta de opinión:**

Francisco Asensio Vidal

Francisco Cano Trigueros

Mario Ortiz Clemente

El Supervisor-Coordenador Técnico  
designado por el CES en este trabajo ha sido  
D. Joaquín Aranda Gallego



CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA REGION DE MURCIA

Colección Estudios • Número 2

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el C.E.S. incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

Se autoriza la reproducción total o parcial de obra, citando su procedencia.

© Copyright. 1996. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.  
Edita y distribuye: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.  
Frenería, 6 - 30004 Murcia.

Depósito Legal: MU-726-1994

Diseño y realización: L.M.L. Imagen y Comunicación

Imprime: Imprenta Guillén Mira, S.L.

## PRESENTACIÓN

Los Consejos Económicos y Sociales, tanto el Consejo nacional como los regionales, junto a la función fundamental de servir de cauce de participación de las organizaciones representativas de los intereses económicos y sociales en la labor de gobierno, deben cumplir otras muchas, de indudable relevancia para un mejor desarrollo de las relaciones políticas, económicas y sociales. Entre ellas, destaca sin duda el fomento del estudio de la realidad económica y social, para mejorar el conocimiento de la misma, incentivar el debate y la reflexión sobre sus problemas y desarrollar la búsqueda de soluciones adecuadas, y aceptadas colectivamente, para los mismos. La manifestación más importante de esta función de fomento del estudio, del debate y de la reflexión económica y social, que debe llevar, si es posible, a la propuesta de medidas concretas a adoptar, o al menos de líneas de actuación a seguir, es la de la elaboración de la Memoria anual sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación, en el caso del Consejo Económico y Social estatal, o de la región, en el caso de los Consejos regionales. Estas Memorias, la del Consejo nacional y las de numerosos Consejos regionales, y entre ellos el de Murcia, constituyen ya un instrumento fundamental para el conocimiento de nuestra realidad económica y social y para el diseño de políticas adecuadas para enfrentarse a los problemas actuales de la misma. Pero no agotan la función a que nos estamos refiriendo. Ésta también incluye la realización de otro tipo de estudios, monográficos, que profundizan en algunos de los aspectos más relevantes de cada región.

En este sentido, la investigación sobre "La economía irregular en la región de Murcia", constituye un ejemplo de lo que puede ser la labor de los Consejos Económicos y Sociales en este terreno. Y, por ello, constituye para mí un honor que el CES de Murcia me solicitase, a través de su Presidente, la elaboración de una breve presentación del estudio. Estamos, en efecto, ante un documento ejemplar, tanto por la tarea que se propone como por el modo en que la lleva a cabo y, por supuesto, por los resultados que consigue.

El estudio trata, en primer lugar, de obtener un mayor y mejor conocimiento de la realidad de la economía irregular en la región de Murcia, y para ello se basa en dos vías complementarias: la elaboración de una encuesta muestral sobre el conjunto de la población y de otra encuesta, de opinión, restringida a los representantes de los agentes sociales, Administración e implicados de alguna forma en la economía sumergida. De esta forma se pretende cuantificar la irregularidad en el mercado de trabajo con el primer sistema, y se recaba información sobre aspectos importantes con el segundo. Todo ello exige una previa labor teórica, meritoria y clarificadora, acerca de qué se entiende por economía irregular (conjunto de actividades que generan valor añadido y que, debiendo formar parte del PIB son conscientemente ocultadas al registro oficial) y en qué se diferencia de otros conceptos, como el de economía clandestina y el de economía informal.

Con los materiales aportados por las encuestas mencionadas, que se comparan con las informaciones disponibles como consecuencia de otros estudios existentes, se fijan las características principales de la población de la región de Murcia y de su mercado de trabajo, con atención particular al desempleo y a la población ocupada. Conocidas estas características, se expone, y esta es sin duda una de las partes más interesantes del estudio, una tipología de irregularidades laborales, que van desde la ocultación total del contrato de trabajo, con la consiguiente falta de alta en la Seguridad Social, hasta la infrarretención (o falta total de retribución) del trabajo extraordinario. Esta tipología es, sin embargo, tan variada y tan comprensiva, que permite al estudio aportar el dato, espectacular y llamativo, de que un 59,2% de las personas ocupadas en la región de Murcia incurre en alguna de las infracciones tipificadas (porcentaje que se eleva al 65,1% si no se consideran los trabajadores de las Administraciones Públicas). Por eso se hace necesario un análisis más detallado, y el estudio procede seguidamente a hacerlo, de cada una de las posibles irregularidades detectadas en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Una vez obtenido este conocimiento, se pasa a la consideración de las causas que pueden estar en el origen del empleo irregular, desde la regulación normativa del mercado de trabajo (llegándose a plantear uno de los auténticos "puntos quemantes" de la cuestión: si el Derecho del Trabajo actual se adapta a la realidad existente, o si está excesivamente condicionado por el modelo de obrero industrial de la gran fábrica) a las causas económicas (entre las que hay que tener en cuenta que la irregularidad legal forma parte de una estrategia para reducir costes) y a las causas sociológicas, estructurales y derivadas de la aplicación de las normas y de los sistemas de control.

Se entra, por último, en el estudio de las propuestas de actuación, terreno en el que es ciertamente más difícil la originalidad, por lo que nos encontramos con propuestas

realistas aunque necesariamente poco originales, si bien es de estimar el esfuerzo de sistematización y de reagrupamiento del conjunto de las medidas que, con mayor o menor intensidad, se vienen ya en distintos ámbitos aplicando.

En definitiva, creo que estamos ante un estudio muy interesante y valioso, que hay que agradecer a la iniciativa del CES de Murcia y al rigor y seriedad de sus autores, y que ofrece una visión muy completa del grave problema de la economía irregular y de sus causas. Quizás la parte más brillante y original del estudio es la de búsqueda y argumentación del porqué del fenómeno, que constituye un antecedente valiosísimo y un incentivo para la realización de un estudio de características similares, aunque más complicado porque requería una metodología estadística más sofisticada, de dimensión nacional. Espero que podamos entre todos avanzar en esta vía y que el estudio que hoy presento nos oriente y nos estimule para ello.

**Federico Durán López**

*Presidente del Consejo Económico y Social de España*



## PRÓLOGO

A finales de 1994, el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia instrumentó un concurso público para la adjudicación de una investigación sobre el alcance del trabajo irregular en nuestro mercado laboral. Aproximadamente un año después, el estudio se ha materializado en las páginas que siguen, fruto del trabajo de un equipo pluridisciplinar formado por profesores universitarios que, en lo que concierne a la realización de las encuestas que han constituido la principal fuente de información, ha sido eficazmente apoyado por un grupo de jóvenes economistas que, como la mayor parte de los licenciados universitarios de su generación, han padecido las duras condiciones que el mercado de trabajo viene imponiendo a las nuevas cohortes de activos desde finales de los años setenta.

El objeto de la investigación es, sin duda, delicado: sus resultados también lo son. Cuantificar mediante una encuesta, las diferentes formas de incumplimiento de la normativa laboral vigente, es un procedimiento sometido a notables limitaciones, lo que no significa que no sea útil. Por nuestra parte, hemos destinado una relevante fracción de nuestro tiempo de trabajo, y de la práctica totalidad de los recursos financieros disponibles, a reforzar la fiabilidad del método elegido que, por otra parte, es el habitual para afrontar el tema que nos ocupa. Creemos, sinceramente, que tal objetivo ha sido satisfecho pero el lector debe ser consciente de que, a medida que la información se va desagregando -por comarcas, grupos de edad, sexo, nivel de estudios...- la fiabilidad se va erosionando gradualmente. De ahí que hayamos optado por proceder a muy contados cruces de variables.

Sin embargo y más allá de la total exactitud de cualquier cifra, todos sabemos que las prácticas laborales irregulares son frecuentes y, en algunos casos, masivas. Por ello, precisamente, parece razonable plantear un principio previo: cuando algo cobra tanta importancia como las irregularidades laborales en nuestra región, todos somos, en mayor o menor medida, socialmente responsables. Así, pues, es incumbencia del conjunto de la sociedad las fórmulas que se articulen para, al menos, reducir considerablemente sus manifestaciones más graves como, por ejemplo, la inexistencia de afiliación a la Seguridad Social por parte de trabajadores que dedican buena parte de su jornada diaria al ejercicio de una determinada actividad remunerada.

Esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos. El primero hace referencia a temas metodológicos que, por supuesto, no es de obligada lectura para seguir el resto del libro. El segundo se dedica al examen del mercado de trabajo de la región, ofreciendo una serie de aspectos que, hasta el momento presente, eran desconocidos. El tratamiento de las irregularidades laborales que se da en el tercer capítulo no tiene, por su amplitud, precedente alguno en nuestro país. Por último, en el cuarto se hace un diagnóstico de las causas que están detrás del fenómeno estudiado y unas propuestas de regularización. Estas últimas son total y voluntariamente discutibles: nuestro propósito es que se debatan entre los agentes públicos y privados implicados en tan espinosa problemática social. Si contribuimos a conseguir que, en un clima de necesario consenso entre las fuerzas sociales, se abra un diálogo serio y sereno sobre las posibles medidas para reducir significativamente las prácticas irregulares en el mercado laboral, daremos nuestro trabajo por bien empleado.

Por último, debemos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Joaquín Aranda Gallego, Coordinador nombrado por el **CESRM**, quien, desde un punto de vista estrictamente universitario, ha tenido un comportamiento caracterizado por un escrupuloso y exquisito respeto a la labor investigadora del grupo adjudicatario del concurso.

**José Colino Sueiras**

# ÍNDICE

<b>1. METODOLOGÍA</b> .....	13
1.1. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1.1. ¿Qué es la economía irregular? .....	13
1.1.2. El empleo irregular .....	16
1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN .....	19
1.2.1. Encuesta muestral .....	22
1.2.2. Encuesta de opinión .....	24
1.2.3. Precisiones adicionales .....	26
<b>2. MERCADO DE TRABAJO</b> .....	29
2.1. POBLACIÓN INACTIVA .....	29
2.1.1. Principales rasgos demográficos .....	29
2.1.2. Composición .....	30
2.2. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO .....	37
2.2.1. Introducción .....	37
2.2.2. Composición y procedencia sectorial .....	38
2.2.3. Tiempo de desempleo y esfuerzo de búsqueda .....	42
2.2.4. Niveles de instrucción y formación ocupacional .....	44
2.2.5. Situación familiar y condiciones de vida .....	45
2.3. POBLACIÓN OCUPADA .....	47
2.3.1. Introducción .....	47
2.3.2. Situación profesional .....	49
2.3.3. Nivel de instrucción y puesto de trabajo .....	52
2.3.4. Rama de actividad y tamaño de los establecimientos .....	59
2.3.5. Intensidad y pluriempleo .....	65
2.3.6. Movilidad y temporalidad .....	70
<b>3. IRREGULARIDADES LABORALES</b> .....	77
3.1. TIPOLOGÍA DE IRREGULARIDADES LABORALES .....	77
3.1.1. Tipo A. Inserción del trabajador en el mercado de trabajo .....	77

3.1.2.	Tipo B. Condiciones de trabajo .....	80
3.1.3.	Tipo C. Retribución .....	84
3.2.	COMPARACIÓN CON ESTUDIOS ANTERIORES .....	86
3.3.	PRINCIPALES RESULTADOS .....	90
3.4.	IRREGULARIDADES EN LA INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO ...	93
3.4.1.	Sin afiliación/alta en la Seguridad Social por actividad principal .....	93
3.4.1.1.	Rasgos generales .....	93
3.4.1.2.	Nivel de instrucción y puesto de trabajo .....	97
3.4.1.3.	Rama de actividad y tamaño de los establecimientos .....	98
3.4.1.4.	Intensidad y movilidad .....	101
3.4.1.5.	Visión territorial .....	103
3.4.2.	Sin afiliación/alta en la Seguridad Social por la actividad complementaria .....	104
3.5.	IRREGULARIDADES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	108
3.5.1.	Jornada laboral superior a la legal. Trabajadores asalariados del sector privado a tiempo completo .....	108
3.5.2.	Jornada laboral superior a la legal. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo parcial .....	112
3.5.3.	Vacaciones inferiores a las legales. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato indefinido .....	115
3.5.4.	Horas extraordinarias superiores a las legales. Trabajadores asalariados del sector privado .....	119
3.6.	IRREGULARIDADES EN LA RETRIBUCIÓN .....	122
3.6.1.	Retribución fuera de nómina. Trabajadores asalariados del sector privado .....	122
3.6.2.	Retribución insuficiente de las horas extraordinarias. Trabajadores asalariados del sector privado .....	126
<b>4.</b>	<b>DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS</b> .....	<b>131</b>
4.1.	INTRODUCCIÓN .....	131
4.2.	PRESUPUESTO Y CAUSAS DEL EMPLEO IRREGULAR .....	133
4.2.1.	Presupuesto: regulación normativa del mercado de trabajo .....	133
4.2.2.	Causas económicas .....	137
4.2.3.	Causas sociológicas .....	141
4.2.4.	Causas estructurales .....	143
4.2.5.	Causas derivadas de la aplicación de las normas y de los sistemas de control .....	144

4.3. PROPUESTAS DE REGULARIZACIÓN .....	147
4.3.1. Acciones represoras por parte de las administraciones .....	152
4.3.2. Campañas de información y concienciación sobre los efectos de la economía sumergida .....	154
4.3.3. Políticas activas de emersión de actividades sumergidas .....	156
4.3.3.1. Propuestas generales .....	156
4.3.3.1.1. Reducción de las cotizaciones sociales .....	156
4.3.3.1.2. Flexibilidad en el mercado de trabajo .....	158
4.3.3.1.3. Sistema fiscal .....	163
4.3.3.2. Propuestas de actuaciones de política regional .....	164
4.3.3.2.1. Estrategias sectoriales .....	165
4.3.3.2.2. Financiación .....	170
4.3.3.2.3. Formación .....	172
4.3.3.2.4. Políticas de tecnología .....	173
4.3.3.2.5. Autoempleo y creación de nuevas empresas .....	174
4.3.3.2.6. Iniciativas locales de empleo .....	177
4.3.3.2.7. Planes de viabilidad .....	178
4.3.3.2.8. Economía Social .....	178

## **ANEXOS**

Anexo I. Encuesta sobre las condiciones de vida y trabajo en la Región de Murcia .....	181
Anexo II. Relación de personas entrevistadas en las encuestas de opinión .....	188
Anexo III. Descripción de las diferentes tipologías de irregularidades .....	190

<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	195
---------------------------	-----



# 1. METODOLOGÍA

## 1.1 INTRODUCCIÓN

Analizar la irregularidad en el mercado de trabajo es un objetivo no exento de dificultades que explica, en gran medida, el desconocimiento científico en este campo concreto de la economía laboral. En primer lugar, por la ambigüedad o, si se prefiere, falta de una conceptualización precisa de lo que se entiende por economía irregular y economía clandestina, marcos donde tienen lugar la gran mayoría de las irregularidades laborales que pretendemos estudiar en este trabajo.

En segundo lugar, por el carácter oculto de la economía irregular y especialmente de la clandestina, lo que dificulta enormemente el estudio de las relaciones laborales existentes y, finalmente, porque existen con frecuencia proposiciones de economía normativa al respecto que actúan a menudo como condicionantes y que, en nuestra opinión, debemos desterrar hasta que nuestro conocimiento no esté debidamente fundamentado.

Por tanto, un análisis de las irregularidades en el mercado de trabajo regional inicialmente exige, tal y como desarrollamos a continuación, una delimitación previa de lo que entendemos por economía irregular y clandestina, dado el amplio abanico de denominaciones y la insuficiente delimitación de lo que generalmente se entiende por conceptos en principio similares, como economía informal, sumergida, negra, oculta o ilegal.

### 1.1.1. ¿Qué es la economía irregular?

Definimos la **economía irregular** como el conjunto de actividades que generan valor añadido y que, debiendo formar parte del Producto Interior Bruto, son conscientemente ocultadas al registro oficial. Por otra parte, por economía clandestina entendemos el conjunto de actividades que generan valor añadido, pero que, por la propia ilegalidad del bien producido o transaccionado, son ocultadas al registro oficial.

Por tanto, en la economía irregular, la ocultación al registro es voluntaria por la existencia de algún beneficio derivado de la irregularidad. Por el contrario, en la economía clandestina, la ocultación al registro viene impuesta por alguna característica del bien producido o comercializado. La irregularidad laboral surge en el primer caso por un interés económico que aconseja situarse al margen de la ley, mientras en el segundo, aparece como consecuencia de una legislación que impide la regularización laboral de la actividad desempeñada.

El estudio de las irregularidades en el mercado de trabajo, al que se dedica este trabajo, nos lleva por tanto a estudiar y analizar la inserción laboral, tanto desde el lado del registro en la Seguridad Social y de la relación contractual empleador-empleado que se realiza de forma irregular, como desde la óptica específica de la retribución y condiciones labores del trabajador que participa directamente en la producción y transacción de bienes y servicios, que en sí mismos pueden ser legales o no, pero que en cualquier caso son producidos y/o comercializados de forma irregular o ilegal, ya sea total o parcialmente.

Sin embargo, estando de acuerdo la inmensa mayoría de estudios <sup>1</sup> que se han aproximado al problema de la definición de economía irregular y clandestina anteriormente expuestas se observa, tras un repaso de la literatura especializada en estos temas, que la coincidencia en la definición no se da cuando se trata de denominar al conjunto de actividades económicas voluntariamente ocultadas, precisamente por la existencia de matices, en ocasiones importantes, que aconsejan a los autores utilizar otras acepciones.

La diversidad de nombres para referirse al problema que nos ocupa quedó patente cuando la Organización Internacional del Trabajo <sup>2</sup> estableció quince nombres alternativos, en lengua inglesa, para denominar a la economía irregular. Negra, oculta, informal, invisible, no oficial, paralela, subterránea, no observada o no registrada, son las traducciones al castellano de algunas de las acepciones consideradas por diferentes autores como sus preferidas para referirse, con mayor o menor acierto, a lo que en este trabajo preferimos llamar la economía irregular.

Cuando repasamos la bibliografía especializada, considerando la nacionalidad y lengua del autor, se observa que la amplia diversidad de acepciones se mantiene, aunque algunos términos son más favorecidos que otros dependiendo del idioma y país de publicación <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Véase al respecto Instituto de Estudios Fiscales (1987), Sanchis y Miñana (1988), Thomas (1992) y Cowell (1995) para definiciones y precisiones sobre los conceptos irregular y clandestino. Especialmente Thomas (1992) realiza un repaso generalizado por la literatura especializada de las distintas peculiaridades y diferencias en las conceptualizaciones previas a un análisis de economía no oficial.

<sup>2</sup> OIT (1987).

<sup>3</sup> Así los británicos prefieren el término "black", igual que los italianos con "lavoro negro" o los franceses con "économie au noir", aunque también utilicen, respectivamente, de forma secundaria las

Para optar por una u otra denominación, consideramos en primer lugar que ésta debe poseer como característica el referirse sin ambigüedades al concepto que queremos delimitar recogiendo sus propiedades fundamentales. Así, irregular (igual que oculta por ejemplo) recoge el comportamiento alega en la inserción o/y realización del trabajo que se da como característica en la producción de bienes y servicios que no se recogen en las estadísticas oficiales cuando así lo exige la legalidad vigente. Por otra parte, el antónimo de la denominación que utilicemos debe ser una clara referencia de lo contrario a lo que entendemos por irregular, de ahí que la expresión negra u oculta aparezcan, en nuestra opinión, como parcialmente desafortunadas para referirse al conjunto de actividades económicas que nos ocupan en este trabajo.

Finalmente, el término irregular presenta al lector, frente a otras expresiones, una aproximación adecuada, en nuestra opinión, a lo que se quiere analizar: el conjunto de actividades económicas cuya producción y sus transacciones en el mercado son legales, limitándose la ilegalidad a las relaciones laborales y/o fiscales de la producción y/o distribución del producto.

El término economía clandestina ha merecido menos discusión en la literatura especializada que el de economía irregular. Así, la definición dada con anterioridad se acepta generalmente, limitándonos por tanto esta definición con mayor precisión el otro marco donde se ubican algunas de las irregularidades laborales que pretendemos analizar. Un problema adicional, pero no menos importante, es que lo que delimita en cada momento y lugar qué es economía clandestina y, por tanto, lo que a nosotros especialmente nos interesa -el empleo irregular en ella utilizado- está determinado por la legislación vigente en cada momento.

Nótese que el conjunto de actividades económicas que delimita la economía clandestina, aunque genera valor añadido, no figuraría en las estadísticas oficiales, dado que los productos y servicios producidos o transaccionados son ilegales (drogas y juegos ilegales, contrabando o prostitución ilegal, etc). Así, el trabajo utilizado en esta economía clandestina no podremos separarlo, con la información disponible, del trabajo empleado en la economía irregular: ambos son a la vez irregulares e ilegales, aunque con arreglo a ley merezcan distinta sanción; de ahí que, al analizar las irregularidades en el mercado de trabajo, estemos simultáneamente tratando el empleo de la economía irregular y el de la economía clandestina, aunque sabedores de que el de ésta última es muy inferior en relación al de la anterior.

Por otro lado, nos parece importante precisar un concepto parecido, no recogido en las estadísticas económicas oficiales pero distinto, por no existir contraprestación

---

expresiones "hidden", "economía sommersa", y "économie souterraine". Por su parte, los estadounidenses se decantan preferentemente por "underground", y en menor medida "hidden" o "shadow". Los alemanes sin embargo, utilizan indistintamente el término economía negra "schwarzarbeit" u oculta "schattenwirtschaft".

económica y por tanto no ser considerado como empleo irregular estrictamente. Así, definimos **economía informal** como el conjunto de actividades económicas que, por su reducida escala o tamaño y dificultad de medición (bricolage, labores del hogar, ayuda entre vecinos), no figuran en las estadísticas oficiales aunque generan un importante volumen de valor añadido, su producción es perfectamente legal y está realizado principalmente en el seno de las economías domésticas propias o de familiares o vecinos sin existir contraprestación económica establecida.

El cuadro 1.1. resume las diferencias principales entre economía irregular, clandestina e informal, definidas en este apartado y precisando cuáles son las causas y características que las distinguen:

**Cuadro 1.1. Caracterización de las economías no oficiales**

Economía	Tipo	Causas	Características
Clandestina	Bienes ilegales	Su clandestinidad	Drogas, contrabando...
Irregular	Bienes legales no declarados	Ventajas económicas	Sin factura o contrato
Informal	Bienes legales	Ahorro	Hágalo Vd. mismo

No obstante, para distinguir el empleo en la economía clandestina e irregular del trabajo desempeñado en la **economía informal**, todos los análisis posteriores se referirán a empleos y trabajos que estrictamente reciban como contraprestación una remuneración económica en términos monetarios. Esta característica nos asegura que nuestro análisis no se vea distorsionado por incluir parte del empleo utilizado en lo que hemos denominado economía informal.

### 1.1.2. El empleo irregular

Una vez hechas las anteriores reflexiones sobre la economía irregular se puede dar el siguiente paso dentro del objetivo de conceptualización; esto es, hallar una definición satisfactoria de **empleo irregular** que sirva para el propósito de analizar las irregularidades en el mercado de trabajo de la Región de Murcia.

En principio, teniendo en cuenta el concepto de economía irregular propuesto, el empleo irregular, como un subconjunto de aquélla, sería el compuesto por la fuerza de trabajo que es utilizada para la producción de bienes o servicios que, en algún momento de su proceso, incurre en una infracción de la normativa que regula la actividad económica y la utilización de factores de producción.

Aunque el concepto pueda quedar claro en el plano teórico, quizás resulte demasiado genérico, en tanto en cuanto dentro de esta definición se están incluyendo una casuística demasiado amplia para ser operativo. Tratemos, pues, de delimitar el objeto del estudio.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el concepto de empleo irregular siempre debe ponerse en relación con alguna regularidad, es decir, con un conjunto de normas que regulan algún aspecto de la actividad donde se utilizan estos trabajadores. Así, podríamos tener, por ejemplo, empleo irregular desde la normativa medioambiental, urbanística o de salud pública.

Evidentemente, cuando se hace referencia al empleo irregular no se amplía tanto el abanico de posibilidades, reduciendo su alcance a las irregularidades que se producen dentro del ámbito fiscal y laboral. Ahora bien, aunque esto supone una mayor claridad del concepto todavía sigue habiendo zonas de penumbra. Un ocupado puede cometer irregularidades, por iniciativa propia o impuesto por un empleador, desde la perspectiva de la Administración tributaria, estando, sin embargo, en una situación de estricta legalidad con respecto a las leyes que ordenan las relaciones laborales. En este caso estaríamos hablando de una irregularidad que tiene poco o nada que ver con un trabajador que se encontrara en la situación inversa; es decir, el trabajador que cumple las obligaciones tributarias y que, sin embargo, no tiene regularizada su situación con respecto a la normativa laboral.

Por ello, es ineludible fijar, con carácter previo, el conjunto de normas legales que servirá al propósito de establecer una definición de empleo irregular que conduzca a unas categorías bien definidas, permitiendo, de esta manera, el análisis objeto de estudio. Nótese que el concepto tiene dos partes, además de la irregularidad se trata de empleo, por lo que para perfilarlo con precisión tenemos que contemplar esta otra dimensión.

La existencia de la economía laboral como tal responde a un hecho difícilmente discutible; el mercado de trabajo es algo más que un mercado de insumos por lo que su análisis debe efectuarse por métodos distintos a los que se emplea para otros factores de producción. En este caso, el factor productivo, el trabajador, tiene plena conciencia de su utilización para la producción de bienes y servicios y el valor económico asociado a ellos. De esta forma, la relación que se establece no es solo económica, además intervienen factores psicológicos, sociológicos, políticos y éticos.

Hechas estas aclaraciones, parece claro que lo que mejor caracteriza al empleo irregular es la falta de las garantías que el ordenamiento jurídico concede al trabajador por tal condición. El fraude fiscal, aun teniendo graves consecuencias para el conjunto de la sociedad, carece de las implicaciones subjetivas que sí tiene el incumplimiento de la normativa laboral. Desde el punto de vista del ordenamiento jurídico español se puede establecer, sin ánimo de exahustividad, y a partir de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones de Orden Social, la siguiente clasificación de faltas laborales y de Seguridad Social <sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> Adviértase que el contenido de los artículos 6 a 8 de esta norma, sobre "Infracciones Laborales", ha pasado a los vigentes artículos 94 a 96 del nuevo Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

### *I. Faltas leves*

- No entregar al trabajador el recibo justificativo del pago del salario.
- No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales de su contrato de trabajo.

### *II. Faltas graves*

- No formalizar el contrato por escrito cuando sea legalmente exigible.
- No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
- Cualquier infracción en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones,...
- Atentados a los derechos de representación, unitaria o sindical, de los trabajadores.
- Incumplimientos en materia de afiliación, altas, bajas y pago de cuotas a la Seguridad Social.

### *III. Faltas muy graves*

- Impagos o retrasos en el abono del salario.
- Transgresión de las normas sobre trabajo de menores (no se puede trabajar por debajo de los 16 años y, entre los 16 y 18, la jornada diaria se limita a 8 horas, sin posibilidad de hacer horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos)
- Actitudes discriminatorias
- Ocupar como trabajadores a beneficiarios de pensiones de Seguridad Social incompatibles con el trabajo.
- Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena mientras se perciben prestaciones o pensiones de Seguridad Social.

En principio, tomando como referencia la clasificación anterior, cualquier trabajador que se vea afectado por una de estas faltas se podría considerar como irregular. Sin embargo, esta solución no termina de ser útil para los fines del trabajo.

En primer lugar, porque la clasificación está realizada únicamente desde el punto de vista jurídico y, concretamente, con el objetivo de establecer una gradación de las infracciones que el legislador considera que deben perseguirse. Por otro lado, algunas de estas categorías son especialmente difíciles de integrar en el estudio,

desde la óptica de la economía laboral, del mercado de trabajo y, además, extremadamente complicadas de cuantificar numéricamente por cualquier método de estimación.

En consecuencia, y a efectos de nuestro estudio, utilizaremos para delimitar nuestro concepto de empleo irregular las infracciones que se relacionen con la incorrecta inserción en el Sistema de Seguridad Social y con las condiciones de trabajo.

## 1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Una vez determinado que el objeto de análisis del estudio será el mercado de trabajo en sentido amplio, es decir, la consideración conjunta del mercado regular e irregular de la economía murciana, hay que plantear las fuentes de información necesarias para abordarlo.

Sistemáticamente, cuando se realiza un estudio sobre cualquier aspecto de la realidad socioeconómica de una región, los investigadores sociales suelen dedicar algún tipo de comentario referido a las escasas fuentes de información disponibles para llevar a cabo su labor. Aunque en los últimos años, la disponibilidad de estadísticas sobre las más diversas variables ha aumentado, desgraciadamente aún no es todo lo completa que se podría desear.

En este caso, a las dificultades antes mencionadas se añade que, por definición, la economía irregular está excluida de un registro oficial y que en su mayor parte tampoco se recoge en las estadísticas realizadas por organismos públicos. El empleo irregular, como subconjunto de la economía sumergida, adolece de las mismas características y, por lo tanto, se mantienen los mismos problemas para conocer su realidad. No es casualidad que la mayoría de los estudios realizados hasta la fecha dediquen gran parte de sus esfuerzos a la cuantificación de las magnitudes del fenómeno.

Los métodos empleados para el cálculo de la economía sumergida pueden dividirse en dos grandes grupos de estimaciones: *directas* o *indirectas*. Las primeras a su vez, pueden subdividirse en dos tipos: las basadas en las inspecciones de las autoridades competentes en cada campo y las realizadas por encuestas directas a los agentes económicos implicados en la economía irregular.

En el primer caso, depende de que la actividad inspectora de la administración se realice siguiendo un muestreo estratificado de una población bien definida de sujetos, permitiendo de este modo la generalización de los resultados al conjunto de la población. Sin embargo, este sistema presenta algunos problemas como pueden ser, por citar algunos, la infravaloración que se obtiene por la existencia de agentes económicos totalmente ocultos a cualquier registro oficial, o la elevada cantidad de recursos necesarios para la realización de estos planes específicos de inspección.

Por otro lado, los planes que dirigen las actuaciones inspectoras de las administraciones se guían más por el control de determinadas bolsas de fraude o incluso por denuncias, como es el caso de la inspección laboral, que por el interés de cuantificar global o sectorialmente la economía sumergida.

En España, con motivo del establecimiento del nuevo sistema fiscal de estimación objetiva por módulos, signos e índices, se realizó por parte de la Administración Tributaria un muestreo aleatorio estratificado para la determinación de los rendimientos empresariales de las personas físicas. A partir de la diferencia existente entre las cifras oficiales declaradas por los contribuyentes y el resultado de la inspección podría determinarse un índice de ocultación. En relación a este muestreo, el **Informe sobre el fraude en España** concluía: "los resultados refuerzan la evidencia de que el fraude decrece en términos relativos al incrementarse el tamaño de la empresa y demuestran que el fraude varía significativamente según la actividad de la empresa, pero no pueden traducirse de forma inmediata, a pesar de su carácter de muestra aleatoria, a la población global". <sup>5</sup>

En el campo laboral, se han realizado estudios a partir de los datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como es el caso del estudio realizado por la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social del Gobierno de Canarias. En él, los autores reconocían las limitaciones de trabajar con dichos datos: "la estrechez y el carácter no aleatorio de la muestra, dado que la inmensa mayoría de las inspecciones o controles se realizan previa presentación de denuncia, y en ocasiones, varios meses después de la misma, resta fuerza inductiva a la información extraída de los citados documentos" <sup>6</sup>.

El segundo método de estimación directa al que se hacía referencia anteriormente partiría de la realización de encuestas de cualquier tipo a los agentes implicados en la irregularidad. El mayor problema al que se enfrenta este método es la falta de respuesta del entrevistado y las posibles contestaciones falsas a las preguntas planteadas en el cuestionario; por ello, la viabilidad del método dependerá de una manera directa de la elaboración del cuestionario y de cómo se introduzcan las cuestiones relacionadas con la irregularidad que se pretende perseguir.

En España, en 1985, se realizó por parte del Ministerio de Economía y Hacienda una encuesta titulada **Condiciones de Vida y Trabajo en España** (ECVT) sobre una muestra de 63.120 sujetos que abarcaba todo el territorio nacional y que pretendía cuantificar la economía y el empleo irregular. Los resultados se recogen en dos trabajos, **Condiciones de Vida y Trabajo en España** <sup>7</sup> que tuvo una posterior

---

<sup>5</sup> Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude. (1994). p.38.

<sup>6</sup> Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social del Gobierno de Canarias (1986). p.76.

<sup>7</sup> Ministerio de Economía y Hacienda (1986)

reelaboración a cargo de Muro, Raymond, Uriel y Toharia, **Análisis de las Condiciones de Vida y Trabajo en España**<sup>8</sup>, que modificaba y ampliaba los resultados del primer trabajo. Más recientemente, dentro del **Informe sociológico sobre la situación social en España**<sup>9</sup> se analiza en uno de sus capítulos, dirigido por Luis Toharia, la irregularidad a partir de los resultados de la encuesta encargada para tal estudio.

Por lo que se refiere a los **métodos de estimación indirectos**, la casuística es más amplia y diversa que en los métodos directos, debido, seguramente, a que los resultados obtenidos no sólo no pueden contrastarse con la realidad, por razones obvias, sino que la disparidad que se produce entre ellos es lo suficientemente significativa como para dudar de la utilidad de estos métodos. Así, sobre la economía española, las estimaciones realizadas a principios de los ochenta, recogidas por S. Ruesga<sup>10</sup>, cuantificaban el sector sumergido desde el 2,3% del PIB, calculado por Moltó, hasta el 33% de la misma magnitud, según cálculos de Terceiro, pasando por varios valores intermedios.

Estos métodos se basan en el análisis de las "huellas" dejadas por la existencia de la economía sumergida en la economía de un país, utilizando, por tanto, variables recogidas en las estadísticas oficiales, para posteriormente efectuar diferentes elaboraciones y contrastes para determinar su volumen. Dentro de las estimaciones indirectas pueden establecerse cuatro grupos en función de la variable elegida para la realización de la estimación. El primer grupo estaría constituido por los métodos que se basan en la diferencia entre ingresos y gastos de una economía, habida cuenta de la discrepancia que se observa en las estadísticas oficiales<sup>11</sup>. En segundo lugar, los modelos monetarios o especulativos toman como referencia los agregados monetarios y otras variables como la velocidad de circulación del dinero. En tercer lugar, los métodos causales o blandos que, a partir de una serie de factores predeterminados en el modelo que influyen en la economía sumergida, como la presión fiscal o el desempleo, tratan de establecer la evolución en el tiempo de ésta. Por último, estarían los métodos que toman como referencia la utilización del empleo en la economía, siempre con métodos indirectos, para determinar el volumen de la economía sumergida.

Hay que señalar que el objeto de la cuantificación, tanto para los métodos indirectos como directos, es el conjunto de la economía sumergida y, por tanto, el empleo irregular se toma como punto de partida para que, de esta manera, los resultados sirvan de proyección para el cálculo de aquélla<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Muro J., Raymon J.L., Uriel E. y Toharia L. (1988)

<sup>9</sup> FOESSA (1993)

<sup>10</sup> Ruesga, S.(1986).

<sup>11</sup> En España puede comprobarse que en los datos ofrecidos por la **Encuesta de Presupuestos Familiares** la cifra de gastos está por encima de los ingresos declarados.

<sup>12</sup> Advertase, por ejemplo, el hecho que la encuesta sobre el empleo irregular fue encargada por el Ministerio de Economía y Hacienda y no por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A efectos del presente estudio, se ha considerado que la mejor manera de estimar y, sobre todo, estudiar el empleo irregular en la Región de Murcia es a través de dos instrumentos complementarios como son la realización de una encuesta muestral sobre el conjunto de la población y otra encuesta, ésta de opinión, restringida a los representantes de los agentes sociales, administración e implicados de alguna forma en la economía sumergida. De este modo, se conseguía, por un lado, cuantificar la irregularidad en el mercado de trabajo y sus características principales; por otro lado, se recababa información sobre aspectos que, por su dimensión, son difícilmente medibles estadísticamente. A continuación, se desarrollarán las principales características de las encuestas realizadas y algunas precisiones metodológicas necesarias para una correcta lectura de los siguientes capítulos.

### **1.2.1. Encuesta muestral**

La realización de la encuesta muestral fue la pieza clave para llevar a buen término la investigación. Los objetivos planteados no se limitaron a la estimación de las personas empleadas irregularmente; además se indagaron las características objetivas y subjetivas que van asociadas a estas personas. Asimismo, se trató de profundizar en el conocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo en la Región de Murcia.

No obstante, este método para conocer la realidad del empleo irregular no está exento de riesgos, como se ha dicho anteriormente. Por ello, del correcto diseño del cuestionario dependió, en gran parte, la cobertura de los objetivos planteados. El tema fue lo suficientemente delicado como para que la encuesta haya ocupado una relevante fracción del tiempo de trabajo del equipo investigador. Se trató de encontrar un punto de equilibrio entre nuestro afán de conocimiento y la viabilidad de este trascendental instrumento de trabajo.

Dada la importancia de contrastar la bondad del cuestionario en relación a su capacidad para recoger la información necesaria y, en especial, determinar las reticencias de la población a contestar a determinadas preguntas que considerábamos clave para establecer la cuantificación de la irregularidad, se realizó una encuesta piloto a 100 individuos convenientemente repartidos por el territorio regional. Los resultados de esta primera encuesta sirvieron para realizar las oportunas modificaciones en los cuestionarios con el objeto de establecer su diseño final.

La encuestación definitiva tuvo lugar a lo largo de los meses de abril y mayo, por lo que la información hace referencia al segundo trimestre de 1995. El diseño muestral se corresponde con un tipo de muestreo polietápico donde la muestra teórica inicial se ha repartido proporcionalmente según el peso relativo de cada uno de los municipios sobre la población regional, siendo en este caso el universo la

población mayor de 16 años, tomando como referencia el Censo de 1991, en el que la población regional era de 1.046.500 habitantes y de las que 666.051 eran personas potencialmente activas. Posteriormente, se procedió a repartir el número de encuestas correspondientes a cada municipio por estratos de sexo y edad según la estructura demográfica de referencia.

El punto de partida ha sido la realización de un mínimo de 1.200 encuestas, lo que nos estaría dando un margen de error del (3% y un nivel de confianza del 95,5% en los resultados, según los parámetros generalmente empleados al respecto. Sin perjuicio de esto, y puesto que se quería garantizar la representación de todos los municipios y zonas, independientemente del número de encuestas que proporcionalmente le correspondiera, se ha elevado el número de encuestas realizadas a 1.512, lo que ha significado una reducción adicional del margen de error.

A la hora de presentar los resultados del conjunto regional, se ha empleado un coeficiente corrector que no es otro que el peso proporcional de la población potencialmente activa de cada municipio respecto al global regional. Por lo tanto, este factor de ponderación hace que los datos deban ser contemplados en los valores anteriormente reseñados cuando indicáramos el margen de error y nivel inicial de confianza. En el análisis territorial, en cambio, se han empleado las ponderaciones adecuadas a su reparto.

La unidad poblacional sobre la que trabajamos fue la de los hogares familiares, quedando excluidos los hogares de carácter colectivo, elegidos aleatoriamente a partir de una zona de referencia. El método de realización de las encuestas se ha determinado con posterioridad por rutas. Cada una de ellas constaba de 14 encuestas repartidas por sexo y edad. Las diferentes rutas se repartieron en centros urbanos y barrios periféricos y, en aquellos municipios en los que tenían una presencia demográfica importante, pedanías.

También habría que dejar constancia de la atención prestada a la selección y preparación de los entrevistadores. Estos fueron seleccionados en función de tres características: tener experiencia previa en la realización de encuestas; ser licenciado o diplomado universitario, preferiblemente en titulaciones relacionadas con ciencias sociales; y disposición para realizar las encuestas fuera de los horarios en los que se desarrolla la actividad laboral normal, en especial en fines de semana.

Posteriormente, se realizó una preparación específica a los entrevistadores, para la selección de encuestados y la aplicación de la encuesta. Particularmente, se incidió en la detección y correcta clasificación de los trabajadores irregulares, sobre todo para los que carecían de falta de alta o afiliación por la ocupación principal. Este caso, quizás el más grave de las irregularidades, requería que una vez detectada su existencia, bien por las preguntas destinadas a tal efecto, bien por la propia apreciación de los entrevistadores, fuera estudiado como ocupado y, por tanto, contestara

las preguntas dirigidas a éstos. De esta manera, se ha podido garantizar un mejor resultado de la encuesta. Estas actividades, junto con la puesta en marcha efectiva de la encuesta, fueron desarrolladas por SIECOS S.L., a partir de las directrices y el continuo contacto con los miembros del equipo de investigación.

Por último, hay que tener presente que, genéricamente, el sistema de encuestas utilizado para detectar y cuantificar las irregularidades del mercado de trabajo puede tener la desventaja de estar infravalorando el tamaño e importancia de ésta. Los problemas se originan, al margen del correcto diseño de la encuesta, en las reticencias que algunos encuestados muestran ante el entrevistador, ocultando o falseando las respuestas aún teniendo presente que la información obtenida es anónima y dirigida a grupos de investigación.

En este sentido, Isachsen, Klovland y Strom (1982) realizan un estudio para la economía noruega de los posibles sesgos que pueden tener las encuestas muestrales sobre el empleo irregular. Estos autores concluyen que puede existir una infravaloración de un 10% en el empleo irregular y un 20% en cuanto a horas de trabajo irregular no declaradas. Obviamente, no se puede extrapolar linealmente estos resultados a la **ECVTRM**, pero pueden servir como una referencia para tener presente que los resultados obtenidos pueden estar infravalorados.

En todo caso, con sus limitaciones, estimamos que la encuesta sigue siendo el mejor de los métodos posibles para cuantificar, no solo el empleo irregular, sino también la economía irregular en conjunto. Que sea el más adecuado no significa que no tenga limitaciones. Toda encuesta muestral las tiene, sobre todo cuando se pretende dar cuenta de elementos de la realidad que el tamaño muestral no permite aprehender con rigor. Téngase en cuenta, pues, que cuanto mayor sea la agregación de la variable estudiada -tasa de paro del conjunto de la región en el 2º trimestre de 1995, por ejemplo - más correcta será nuestra representación de la realidad. Ahora bien, a medida que las pretensiones analíticas vayan en aumento y, por lo tanto, se desagregue municipalmente la tasa de desempleo, los resultados de la **ECVTRM** pierden fiabilidad a ritmo acelerado.

### **1.2.2. Encuesta de opinión**

La complejidad de factores que rodean a la economía irregular hacen que un análisis estrictamente cuantitativo pueda tener el inconveniente de presentar una visión limitada del fenómeno. Por ello, como complemento de la anterior se planteó una encuesta de opinión tendente a conocer los aspectos cualitativos que, lógicamente, no podían tener cabida en la encuesta muestral.

Tres objetivos se perseguían con la realización de esta encuesta:

- Contrastar la validez de los resultados obtenidos por la encuesta muestral en sus

principales líneas con la percepción que tienen los agentes sociales sobre la realidad de la economía sumergida y profundizar sobre los aspectos más significativos que se obtuviesen.

- Recabar información sobre aspectos de la realidad socioeconómica que, particularmente, estén incidiendo en las elevadas tasas de irregularidad en el mercado de trabajo y en la economía en su conjunto.
- Tratar de establecer un catálogo de propuestas encaminadas a reducir la irregularidad en el mercado de trabajo y establecer su viabilidad y grado de aceptación con los diferentes agentes sociales e instituciones.

La muestra elegida para la realización de la encuesta estaba formada por seis grupos:

- Sindicatos.
- Organizaciones empresariales.
- Organizaciones de Economía social.
- Administraciones públicas.
- Técnicos.
- Agentes implicados en la economía sumergida.

Normalmente se ha seguido un criterio sectorial tanto para Sindicatos como Organizaciones empresariales, solicitando una entrevista con el respectivo Secretario General o Presidente, según correspondiera, o en la persona en quien se delegaba. En el caso de las Organizaciones de Economía Social, al carecer de una estructura interna repartida sectorialmente se ha recurrido a una serie de gerentes de sociedades anónimas laborales que fueron seleccionados por la Asociación Murciana de Sociedades Anónimas Laborales (AMUSAL).

Las entrevistas con las Administraciones Públicas se realizaron a representantes municipales, cubriendo las cinco zonas en las que se ha dividido la región para el estudio, y responsables de la Administración Autónoma y Central. En el grupo de técnicos se incluyen representantes de Colegios Profesionales y otras personas, en especial asesores laborales y fiscales, que tienen un conocimiento directo de la irregularidad que estamos tratando. Asimismo, se incluían otras personas que, sin un contacto directo con la actividad económica, podían aportar datos sobre las consecuencias de la irregularidad.

Por último, se realizaron encuestas a personas implicadas directamente en la irregularidad o que conviven habitualmente con ella. En la mayoría de los casos, estas personas eran responsables de empresas que se encontraban parcialmente sumergidas o entraban en competencia con empresas de este tipo, como organizaciones sin ánimo de lucro.

Las entrevistas fueron grabadas en cintas magnetofónicas para su posterior

análisis y estudio. A este respecto, hay que señalar que en todo momento se ha respetado el anonimato en la opiniones recogidas por el grupo investigador. Las personas que aparecen en el anexo hicieron la entrevista en calidad de representantes de la organización que pertenecían; cualquier otra referencia personal ha sido suprimida para garantizar al máximo el anonimato de los entrevistados.

Para la realización de las entrevistas se utilizó un guión temático estructurado en cuatro bloques:

- Percepción subjetiva de la economía irregular en la Región de Murcia.
- Mercado de trabajo y relaciones labores.
- Actividad empresarial y economía irregular.
- Propuestas de regularización.

Se trató de articular una entrevista que fuera adaptable al grado de conocimiento de cada interlocutor. En todo caso, el tema tratado aconsejaba que las entrevistas se realizaran de la manera más flexible posible y, por tanto, dado que no se trataba de agregar opiniones, se dejaba que cada entrevistado respondiera con absoluta libertad. Cabe resaltar que la información obtenida ha superado, sobremanera, las expectativas planteadas, enriqueciendo los resultados del trabajo. Particularmente ha facilitado el desarrollo de las propuestas de regularización.

### 1.2.3. Precisiones adicionales

Para la correcta interpretación de los resultados de la investigación, creemos oportuno plantear una serie de notas explicativas de la metodología utilizada para la realización de los diferentes capítulos.

- A diferencia de otros estudios sobre el mercado de trabajo irregular, que se centraban en la irregularidad en relación al Sistema de Seguridad Social, hemos ampliado el catálogo de irregularidades incluyendo, por citar unos ejemplos, las que se producen en la duración de la jornada laboral o en las vacaciones.
- Además del motivo anterior, otras razones aconsejaban sacrificar la comparabilidad con estudios anteriores como **Condiciones de Vida y Trabajo en España** y el **Informe sociológico sobre la situación social en España**. Las importantes modificaciones producidas en el marco legislativo que regula el mercado laboral hacían poco operativo mantener el mismo esquema de análisis que el primero de los trabajos citados. En cuanto al segundo, la muestra utilizada para la Región de Murcia era demasiado reducida para poder profundizar en los resultados ofrecidos.
- Los datos ofrecidos en los cuadros que acompañan tanto al análisis del mercado de trabajo como a las irregularidades específicas se corresponden con los obte

nidos a partir de los datos tabulados de la encuesta. Para el cálculo de determinadas variables, en especial las relacionadas con irregularidades, se ha recurrido a una elaboración posterior a partir de una recodificación.

- En todo caso, cuando para una determinada variable el 25% de los encuestados no ha contestado se ha optado por no especificar dicha variable. Hemos adoptado tal decisión no tanto por las mermas registradas en el tamaño muestral -que, en principio, no tendrían por qué ser siempre determinantes de tal decisión -sino, más bien, porque se ha apreciado que una significativa proporción de respuestas no suministradas es un reflejo incuestionable de una notable pérdida de fiabilidad de las respuestas proporcionadas por el resto de los encuestados.
- También con carácter general se han obviado determinadas variables cuando el nivel de desagregación de la información no permitía obtener una muestra lo suficientemente amplia como para que los resultados pudieran tener la validez necesaria.
- Hemos decidido equiparar el empleo de las AA.PP. con el del sector Servicios no destinados a la venta. Tal proceder rompe con lo establecido por la CNAE-93 que, además de la ocupación pública, integra en ese sector el empleo de una serie de actividades privadas, entre las que destaca, en lo que concierne a nuestra encuesta, la población ocupada por "Hogares que emplean personal doméstico". Dado el objetivo central de nuestra investigación, hemos considerado más conveniente aislar el empleo de las AA.PP., para no mezclarlo con actividades privadas en las que se registra un elevado grado de irregularidades laborales.
- Para el estudio territorial se ha dividido la Región de Murcia en cinco zonas: Norte, Centro, Vega Baja, Guadalentín y Campo de Cartagena que están representadas en el gráfico 1.1. Como puede comprobarse las zonas no se corresponden con ningún criterio de división territorial, que por otra parte tampoco está claramente definido institucionalmente. El equipo investigador, en este punto, optó por sacrificar una mayor desagregación territorial, con un nivel de información reducido, a cambio de ampliar el conocimiento de la irregularidad en el conjunto de la Región de Murcia.

**Gráfico 1.1. Distribución de municipios por zonas**



- CENTRO:**
- Albudeite
  - Alguazas
  - Archena
  - Campos del Río
  - Ceutí
  - Lorquí
  - Molina de Segura
  - Mula
  - Ojós
  - Pliego
  - Ricote
  - Torres de Cotillas
  - Úlea
  - Villanueva del Río Segura

- CAMPO DE CARTAGENA:**
- Los Alcázares
  - Cartagena
  - Fuente Álamo
  - La Unión
  - San Pedro del Pinatar
  - San Javier
  - Torre Pacheco

- GUADALENTÍN:**
- Águilas
  - Aledo
  - Alhama
  - Librilla
  - Lorca
  - Mazarrón
  - Puerto Lumbreras
  - Totana

- NORTE:**
- Abanilla
  - Abarán
  - Blanca
  - Bullas
  - Calasparra
  - Caravaca
  - Cehegín
  - Cieza
  - Fortuna
  - Jumilla
  - Moratalla
  - Yecla

- VEGA BAJA:**
- Alcantarilla
  - Beniel
  - Murcia
  - Santomera

## 2. MERCADO DE TRABAJO

### 2.1. POBLACIÓN INACTIVA

#### 2.1.1. Principales rasgos demográficos

La Región de Murcia ha sido la Comunidad Autónoma con el mayor incremento demográfico en el último periodo intercensal; entre 1981 y 1991, la población regional aumentó en 89.000 personas, lo que supone una tasa de crecimiento del 9,3% que, justamente, triplica a la registrada en el conjunto español. La base de esa mayor expansión se encuentra en unas tasas de natalidad y mortalidad superior e inferior, respectivamente, a los valores medios nacionales, lo que da lugar a una tasa de crecimiento vegetativo más alta que, en el decenio citado, no se ha visto contrarrestada por la emigración <sup>13</sup>. Fenómeno que, en etapas anteriores, al mismo tiempo que limitaba las posibilidades del crecimiento demográfico regional, contribuía a aliviar la presión que, sobre el mercado de trabajo, ejercían las nuevas generaciones de jóvenes en edad laboral.

Reflejo de lo anterior es la actual composición de la estructura demográfica de la región por grupos de edad. Como pone de manifiesto el cuadro 2.1, la participación de la población juvenil en el total es del 22,7%, tres puntos por encima de la cifra española, mientras que, en el otro extremo, la aportación del estrato que ha cumplido los 65 años es inferior en la región. Como el diferencial es más elevado en la clase juvenil que en el grupo más envejecido, el índice de dependencia demográfica -que relaciona la población de los estratos extremos del cuadro 2.1 con el intermedio- es ligeramente superior en Murcia. Pero, quizás, lo más importante es que, respecto al próximo futuro, sólo cabe esperar un incremento de la presión sobre el mercado de trabajo regional como consecuencia de la expansión de la población potencialmente activa (PPA). Todo ello queda perfectamente reflejado en la pirámide de población de España y Murcia (gráfico 2.1). Pese a que, lógicamente, es apreciable el relativo

---

<sup>13</sup> Por el contrario, en ese decenio se registra un saldo migratorio positivo cercano a las 18.000 personas.

ajuste existente entre ambas, no es menos evidente que las cinco clases con edad inferior a 25 años tienen una contribución mayor en la región, ocurriendo lo contrario en los grupos de edad más avanzada.

**Cuadro 2.1. Estructura demográfica por grupos de edad. Murcia y España, 1991**

(%)	Menos de 15 años	15-65 años	Más de 65 años	Índice de dependencia
Murcia	22,7	65,4	11,8	52,8
España	19,4	66,8	13,8	49,7

Fuente: Elaboración propia a partir de INE: Censo de población. 1991.

La distribución de la población potencialmente activa entre las cinco zonas en las que hemos dividido el territorio regional queda reflejada en el cuadro 2.2. El peso de cada una de ellas es muy diferente, oscilando entre el mínimo del 10,4% de Centro y el máximo del 36,1% de la Vega Baja. Por otro lado, sus índices de dependencia y de envejecimiento no difieren sensiblemente de la media regional, excepción hecha de Norte y, en menor medida, Guadalentín, dónde ambos son superiores.

**Cuadro 2.2. Distribución territorial de la población potencialmente activa (PPA). Murcia, 1991**

	PPA		Índices (%)	
	Miles	(%)	Dependencia	Envejecimiento
Norte	109,3	16,0	56,1	13,8
Centro	71,0	10,4	53,5	10,6
Guadalentín	100,2	14,6	54,5	13,0
C. Cartagena	156,3	22,8	51,8	11,4
Vega Baja	247,3	36,1	51,2	11,1
Total	684,1	100,0	52,8	11,8

Fuente: Elaboración propia a partir de INE: Censo de población. 1991.

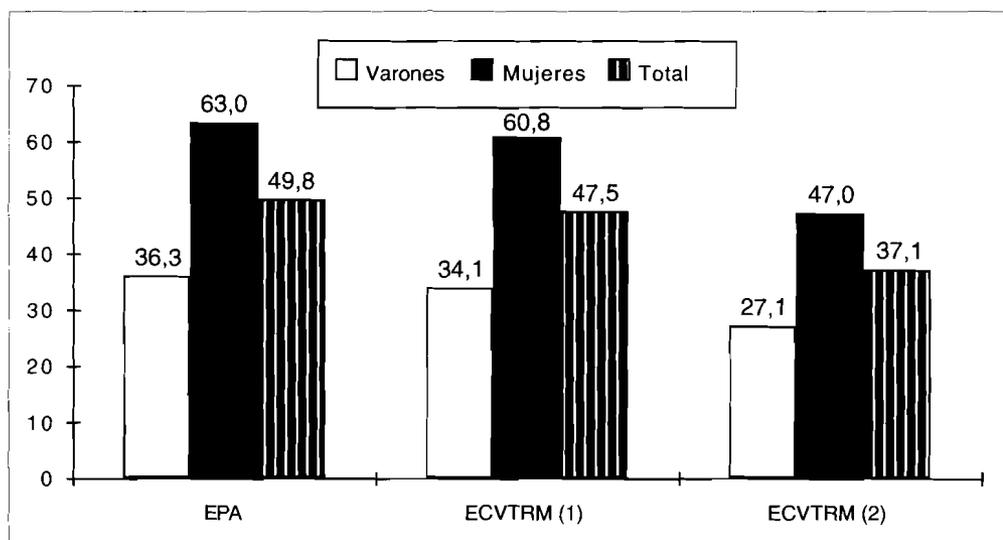
### 2.1.2. Composición

Como ya se ha comentado en la Introducción, la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo (**ECVTRM**) permite contrastar la autoclasificación del entrevistado en lo que concierne a su relación con el mercado de trabajo con respuestas a cuestiones posteriores. Resulta de interés comparar los resultados de la autoclasificación con los de la **EPA** del mismo período, 2º trimestre de 1995, con independencia de que, posteriormente, trabajemos con la información que se deriva de una situación mucho más próxima a la real.



La tasa de inactividad de la **ECVTRM** -el 47,5% de la población potencialmente activa se ha declarado, al comenzar la entrevista, inactiva- es muy similar a la ofrecida por el INE (gráfico 2.2), con la única particularidad de que en nuestra encuesta es ligeramente inferior en ambos sexos y, por consiguiente, en el total. Ahora bien, más importante es analizar la población inactiva resultante de la reclasificación efectuada, como consecuencia de las respuestas de los entrevistados a preguntas posteriores a la autoclasificación. Pongamos dos ejemplos:

**Gráfico 2.2. Tasas de inactividad según fuente estadística en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



*ECVTRM (1): Autoclasificación.*

*ECVTRM (2): Clasificación objetiva.*

*Fuente: INE: Encuesta de población activa. 2.º trimestre de 1995 y elaboración propia*

La persona que se autoclasificó como inactiva -estudiante, labores de hogar,...- pero, posteriormente, "confiesa" tener una actividad remunerada, pasa a ser una persona ocupada, si cumple con la condición inicial de haber trabajado al menos 1 hora en la semana anterior a la realización de la entrevista <sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Tal es el criterio oficial, lo que no deja de ser discutible. El estudiante que, entre clases y estudio personal, dedique prácticamente todo su tiempo disponible a su formación dejará de serlo, para convertirse en una persona ocupada, si en la semana anterior a la realización de la encuesta trabajó 1 hora de canguro a cambio de una retribución. Como es un terreno movido, hemos aplicado los criterios oficiales pese a que, desde nuestra perspectiva, nos puedan llevar a encuadramientos discutibles.

El entrevistado que se autoconsideró como parado y que, sin tener un puesto de trabajo, no satisface los otros dos requisitos oficiales (Buscador activo de empleo y Disponible para trabajar), se reclasifica como inactivo.

Procediendo de la forma anterior, el resultado neto es que se registra un relevante descenso del número de inactivos de la muestra (gráfico 2.2). Concretamente, el decremento se cifra en un 22,0%, con un impacto mayor sobre la población femenina, lo cual queda reflejado en el gráfico 2.2 por la caída más intensa de su tasa de inactividad.

En el cuadro 2.3 quedan reflejados los pesos de cada una de las categorías de inactivos sobre el total de la muestra (PPA). La reclasificación no ha afectado por igual a los diferentes tipos de inactivos: a) Los Estudiantes son el grupo que sufre una mayor alteración en los hombres; b) En la población femenina su participación también desciende, pero ocurre lo mismo con las mujeres que se han declarado Amas de casa. Los cambios registrados tienen como consecuencia que, en los hombres, el principal contingente de inactivos esté formado por los Jubilados, en tanto que, en la población inactiva femenina, las Amas de casa siguen conservando gran parte de su preponderancia anterior.

**Cuadro 2.3. Participación en la PPA de la población inactiva según categorías en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Población Potencialmente Activa = 100					
	Varones		Mujeres		Total	
	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)
Labores del hogar	—	—	33,7	25,2	16,9	12,7
Estudiantes	16,8	9,9	18,8	13,4	17,8	11,7
Jubilados	13,7	12,9	7,0	6,3	10,3	9,6
Resto inactivos	3,6	4,2	1,3	2,1	2,4	3,1
Total inactivos	34,1	27,1	60,8	47,0	47,5	37,1

*ECVTRM (1): Autoclasificación.*

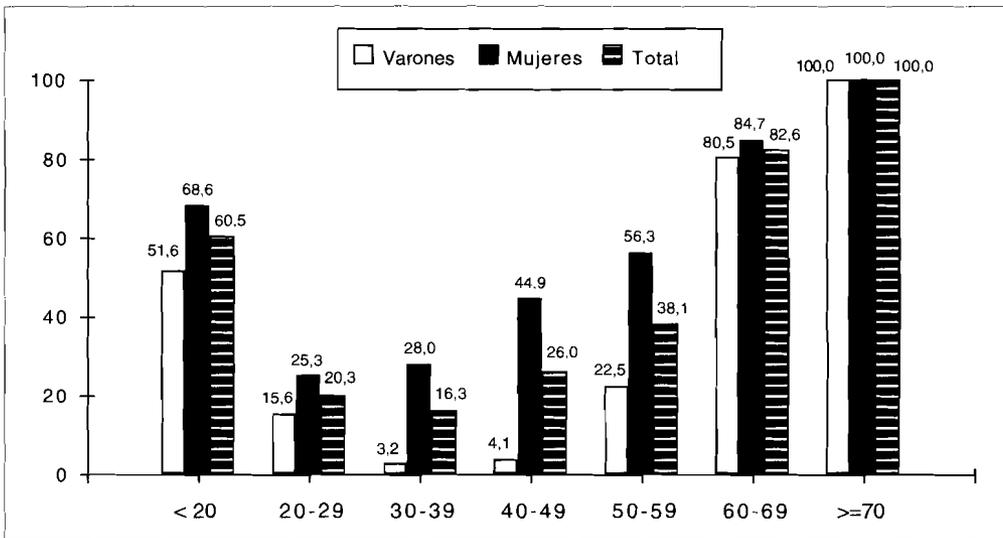
*ECVTRM (2): Clasificación objetiva.*

Por otro lado, la población inactiva resultante de la reclasificación sufre -como no podía ser de otra forma teniendo en cuenta los grupos más afectados por el reajuste- un mayor grado de envejecimiento: el 27,1% de los inactivos declarados había cumplido los 60 años, elevándose al 32,7% con la reclasificación. En el gráfico 2.3 mostramos, precisamente, las tasas de inactividad de ambos sexos por grupos de edad. Esta variable, la inactividad, presenta un perfil decreciente hasta el estrato de 30-39 años, para ascender progresivamente a continuación. Por sexos, las diferencias son nítidas: a) La inactividad femenina tiene en todos los grupos de edad mayor incidencia que la masculina; b) La fracción de inactivos es testimonial en los varones

de edad comprendida entre los 30-49 años; c) El intervalo en el que la inactividad femenina es más baja abarca las edades comprendidas entre los 20 y 39 años y , con todo, la proporción de inactivas se sitúa por encima del 25%.

En los estudios sobre mercado de trabajo uno de los componentes más interesantes de la Población potencialmente activa son los **desanimados**, es decir, las personas que, sin tener un puesto de trabajo, no buscan empleo porque piensan que no lo van a encontrar. Su cuantificación es una labor compleja, mucho más si se carece de una fuente estadística que suministre la información con una cierta regularidad; en consecuencia la foto fija de la **ECVTRM** es bastante poco funcional para tales fines. Debe tenerse en cuenta que la población desanimada tiene un comportamiento anticíclico, aumentando en las etapas recesivas y, por lo tanto, aliviando el problema del desempleo, en tanto que disminuye -al incrementarse las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo- en las coyunturas alcistas.

**Gráfico 2.3. Tasas de inactividad según grupos de edad en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



Si se tiene en cuenta que el Resto de inactivos es un cajón de sastre de reducidas dimensiones en el que, además, los Incapacitados para el trabajo <sup>15</sup> son mayoría,

<sup>15</sup> Parece oportuno aclarar que en la EPA del 2º trimestre de 1995 los Incapacitados permanentes equivalen al 13,1% del total de inactivos de la región, cifra poco razonable, ya que por ejemplo: a) No sólo es la cifra relativa más elevada, sino que en la segunda comunidad autónoma, Cataluña, la fracción se limitaba al 5,9%; b) El número de Incapacitados murcianos multiplicaría por 1,5 a los de la Comunidad de Madrid, cuando en esta región la PPA es cinco veces superior a la de nuestra comunidad autónoma. La ECVTRM nos suministra un dato que, en principio, cabe calificar como más razonable: 4,3%.

resulta evidente que el grueso de los desanimados deben buscarse en el seno de la población inactiva femenina. En efecto, no parece probable que una destacable fracción de los otros dos grupos -Estudiantes y Jubilados- pueda eventualmente ser considerada población desanimada. Desde luego, en los Estudiantes no se registra un sólo caso de **no buscadores con experiencia laboral**, es decir, de inactivos actuales que hayan tenido algún contacto con el mercado de trabajo en el período 1990-94, bien por haber estado en paro, bien por haber desarrollado un trabajo. Sin duda, la edad media, 18,4 años, de la población estudiantil de la muestra -que se acerca sensiblemente al límite inferior para la determinación de la PPA (16 años)- provoca que sea, en general, bastante prematuro hablar de desanimados en este grupo de inactivos <sup>16</sup>. Ciñéndonos, por tanto, a las Amas de casa, lo primero que se debe retener es que las no buscadoras con experiencia laboral representan tan sólo el 2,4% de este grupo de inactivas. Su escaso número impide efectuar por tal vía un examen de la población femenina desanimada.

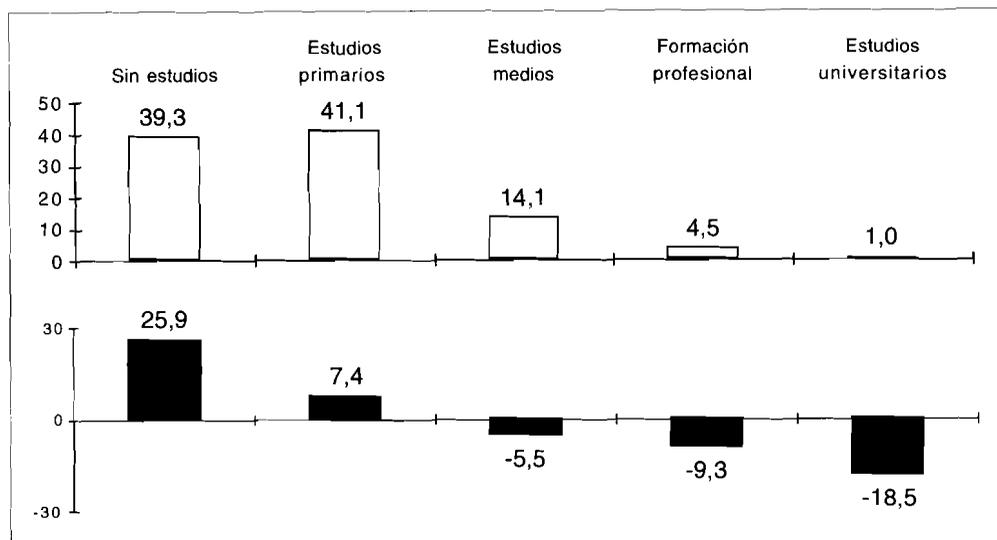
Indagar sobre las causas de la inactividad femenina es más factible. El principal motivo aducido para explicar su marginación del mercado de trabajo es la dedicación exclusiva a las labores del hogar, que afecta casi a la mitad de las encuestadas. En segundo término, figura la falta de formación necesaria para poder encontrar un empleo, causa alegada por un cuarto de las inactivas, que podrían considerarse como población desanimada. Desde luego, el nivel de instrucción de la población inactiva femenina es muy bajo (gráfico 2.4), ya que cuatro de cada cinco o no ha realizado estudios, o los ha culminado con los niveles educativos primarios. El diferencial de las participaciones de los otros tres grados educativos en relación a las mujeres ocupadas se va agrandando, alcanzando un expresivo máximo en los estudios universitarios -Diplomaturas y Licenciaturas- que sólo han sido cursados por una de cada cien mujeres inactivas.

Por zonas se produce, en este tema, una mayor diferenciación (gráfico 2.5), oscilando la inactividad entre los valores mínimos de Norte y Centro y el máximo de Guadalentín. En el caso de las dos primeras, la baja proporción de los inactivos obedece básicamente al adelantamiento de la edad laboral en relación al conjunto regional. En la comarca suroriental, la causa de su elevada inactividad radica en el hecho de que la tasa femenina supera, prácticamente, en 10 puntos porcentuales a la cifra media de la región.

---

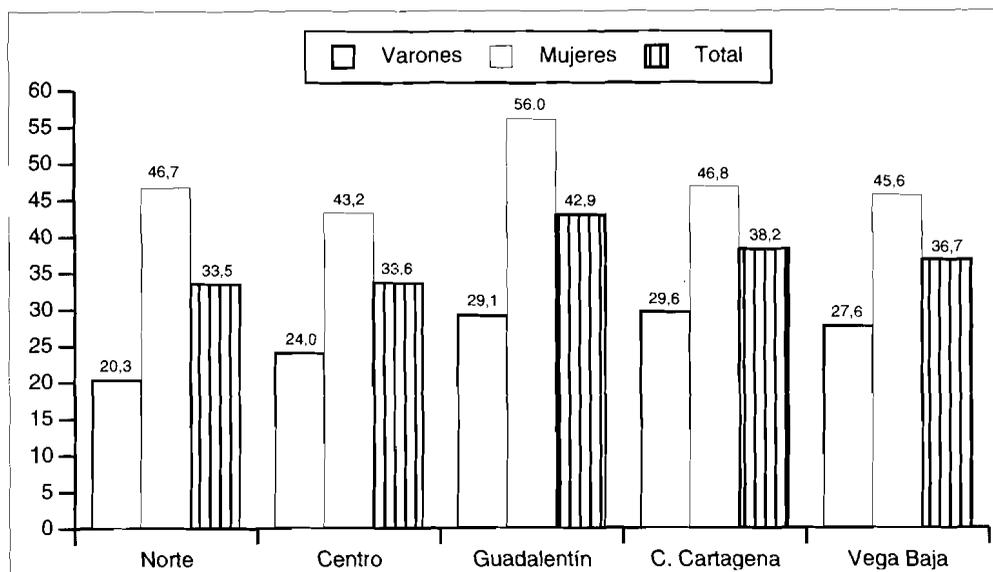
<sup>16</sup> Téngase en cuenta que la edad media de los que se declaran estudiantes y, posteriormente, cumplen las condiciones para ser considerados activos, es de 21,3 años.

**Gráfico 2.4. Composición de la población inactiva femenina según nivel de instrucción (\*) (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



(\*) En la parte inferior del gráfico figura el diferencial, positivo o negativo, en relación a la participación de cada uno de los niveles educativos en la población ocupada femenina.

**Gráfico 2.5. Tasas de inactividad según zonas geográficas en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

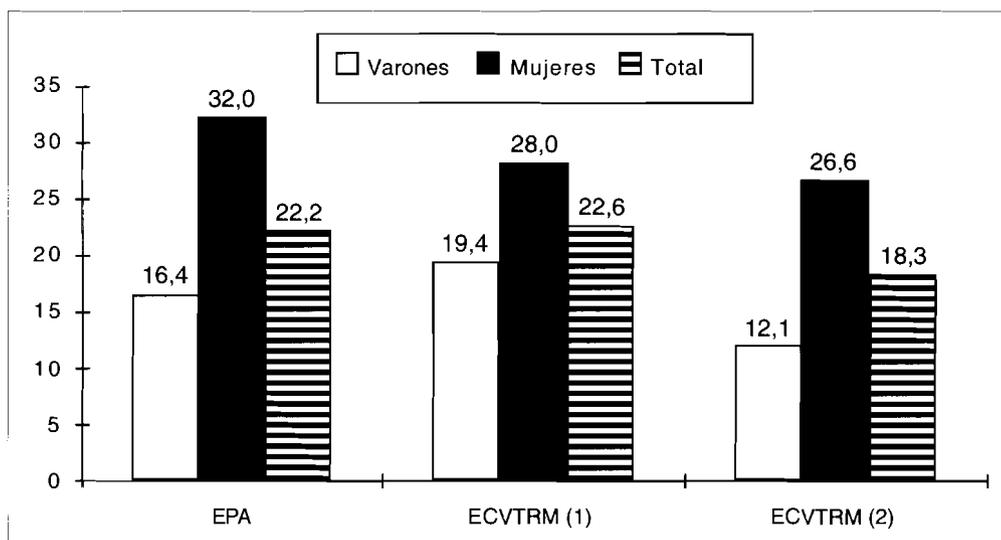


## 2.2. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO

### 2.2.1. Introducción

Si realizamos una comparación de los resultados de la autoclasificación de la **ECVTRM** con los de la **EPA**, lo primero que cabe destacar es el gran ajuste existente en lo que concierne a la tasa de paro en la Región de Murcia: 22,2% en la estadística oficial y 22,6% en nuestra encuesta en el segundo trimestre de 1995 (gráfico 2.6). Si bien es cierto que, por sexos, se registra una mayor divergencia, ya que en la **EPA** la tasa femenina multiplica por dos a la masculina, reduciéndose el diferencial en nuestro caso, lo que no impide que rebase los ocho puntos porcentuales.

**Gráfico 2.6. Tasas de paro según fuente estadística en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



*ECVTRM (1): Autoclasificación.*

*ECVTRM (2): Clasificación objetiva.*

*Fuente: INE: Encuesta de población activa. 2.º trimestre de 1995 y elaboración propia.*

Ahora bien, la reclasificación basada en los criterios oficiales conduce a una tasa de desempleo considerablemente inferior, 18,3%, por efecto de que la relativa estabilidad de los parados en el conjunto de la PPA se complementa, como se ha visto en el epígrafe anterior, con un notable aumento de la tasa de actividad (cuadro 2.4). Por sexos los resultados de la reclasificación son diferentes:

### Cuadro 2.4. Participación en la PPA de la población desempleada según categorías en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995

(% )	Población Potencialmente Activa = 100					
	Varones		Mujeres		Total	
	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)
Parados con prestac./subs.	3,0	1,8	1,8	1,7	2,4	1,7
Parados sin prestac./subs.	8,1	6,6	6,5	10,1	7,3	8,4
Parados sin experiencia	1,7	0,4	2,7	2,3	2,2	1,4
Total parados	12,8	8,8	11,0	14,1	11,9	11,5
Total activos	65,9	72,9	39,2	53,0	52,6	63,0

ECVTRM (1): Autoclasificación.

ECVTRM (2): Clasificación objetiva.

- Dentro de la PPA masculina se registra simultáneamente un aumento de los activos y un decremento de los parados, lo que conduce a una reducción sustancial de la tasa de desempleo.
- En las mujeres, por el contrario, el reajuste implica un significativo aumento de las activas que cumplen con las condiciones de paradas, lo que tiene como consecuencia que la tasa de desempleo experimente un descenso mucho más contenido.
- Por categorías de desempleados, en los varones la caída de su participación en la PPA es general, pero, en términos relativos, resulta más acentuada en los parados sin experiencia laboral y en los que han declarado, previamente, cobrar la prestación/subsidio de desempleo.
- En la población femenina lo más relevante es la fuerte subida de las mujeres que, habiéndose autoclasificado como inactivas, cumplen los requisitos para ser consideradas paradas, no teniendo, además, experiencia laboral.

A continuación estudiaremos los principales rasgos de la población desempleada que, insistimos por última vez, se deriva del cumplimiento de los requisitos oficiales y no de su autodeclaración <sup>17</sup>.

#### 2.2.2. Composición y procedencia sectorial

El fenómeno del desempleo se ha instalado en las economías modernas, afectando en mayor o menor medida a una significativa fracción de la población activa.

<sup>17</sup> El lector habrá advertido que, en esa bolsa de ciudadanos que se declaran parados e inactivos y, con posterioridad, se comprueba que tienen una actividad remunerada, subyace una importante proporción de empleo irregular, lo que se examinará en el capítulo 12.

Como es sobradamente conocido, la economía española se caracteriza, frente al conjunto de la OCDE, por la gravedad que alcanza este desequilibrio del mercado de trabajo. Su distribución, por otro lado, no es homogénea, afectando de forma muy desigual a los dos sexos y a los diferentes grupos de edad. El cuadro 2.5 lo pone de manifiesto de forma muy meridiana para la Región de Murcia: a) El paro disminuye rápidamente con la edad, sin que el aumento que experimenta a partir de los 50 años logre situar la tasa de los dos últimos grupos por encima de la media del correspondiente sexo; b) El desempleo afecta notablemente más a la población femenina, no sólo en relación a los activos de cada sexo, sino también en términos absolutos: tres de cada cinco activos parados de la región son mujeres.

**Cuadro 2.5. Tasas de paro según grupos de edad en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

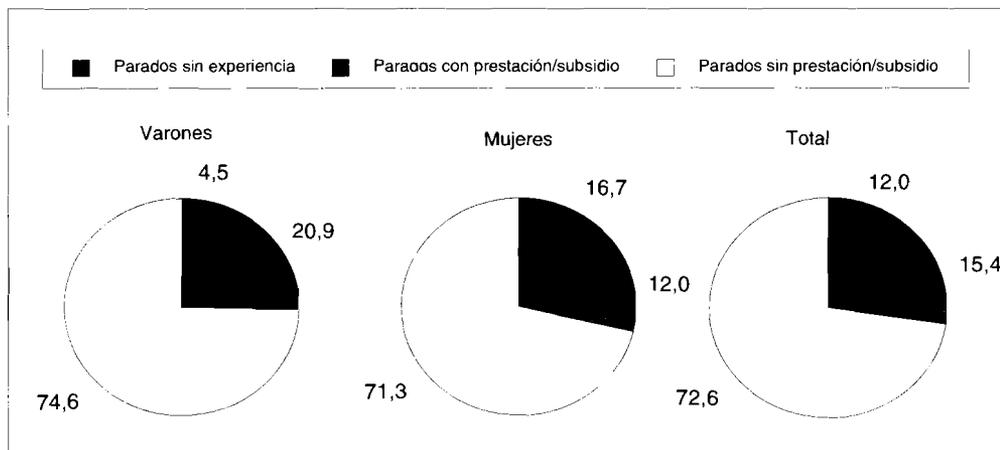
(%)	Varones	Mujeres	Total
16-19	35,6	43,8	39,0
20-29	14,0	33,6	22,8
30-39	9,9	26,5	17,4
40-49	3,5	12,7	7,3
50-59	8,5	13,0	10,0
60-69	10,8	13,8	12,1
Total	12,1	26,6	18,3

A pesar del carácter juvenil del paro, los buscadores de empleo con experiencia laboral son amplia mayoría, sobre todo en la población masculina; las paradas sin empleo anterior representan 1/6, proporción cuatro veces superior a la que se registra en los varones, lo que es expresivo de las mayores dificultades que padecen las mujeres para vincularse por primera vez a un puesto de trabajo (gráfico 2.7).

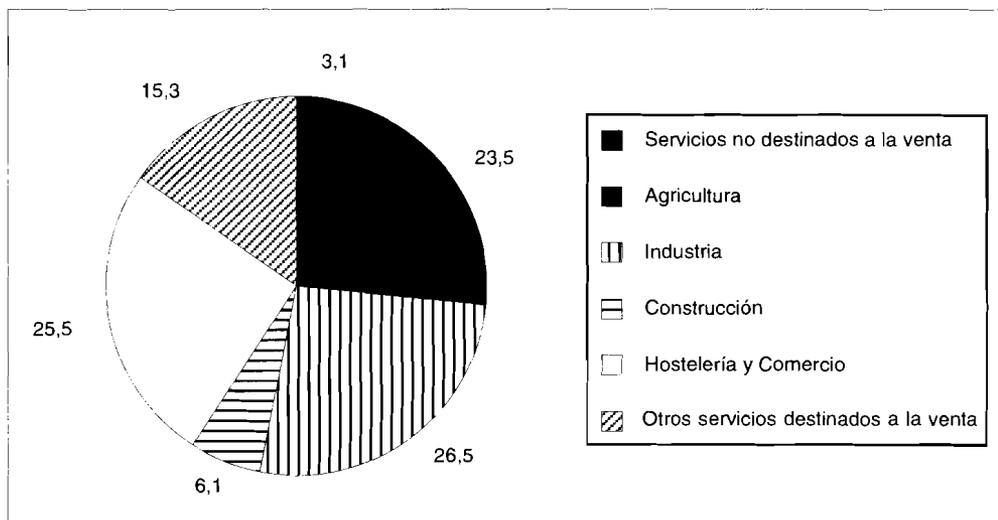
Los desempleados que se benefician de una prestación/subsidio de carácter público para paliar la contingencia que están atravesando, constituyen una baja proporción, 15,4% del total, cifra significativamente más baja que la oficial<sup>18</sup>. Además el grado de cobertura es considerablemente más elevado en los hombres. Añadamos, por último, que en torno a las tres cuartas partes de los parados de ambos sexos son buscadores con experiencia que no reciben prestación/subsidio.

<sup>18</sup> Según el INEM, el grado de cobertura de los desempleados se elevaba al 55,1% de los parados registrados en la región en abril de 1995. El hecho de que una parte significativa de los que se autoclasificaron como parados con prestación/subsidio hayan pasado a contabilizarse como ocupados, contribuye a explicar al menos en parte la diferencia.

**Gráfico 2.7. Composición de la población desempleada según categorías en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 2.8. Composición de la población desempleada según procedencia sectorial (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



Dado que en la **ECVTRM** la inmensa mayoría de los parados tiene experiencia laboral, puede ser interesante conocer el sector económico en el que desempeñaron su último empleo. Tal como se muestra en el gráfico 2.8, la Agricultura -cuya participación en el empleo se sitúa en nuestra muestra por debajo del 10%- ha

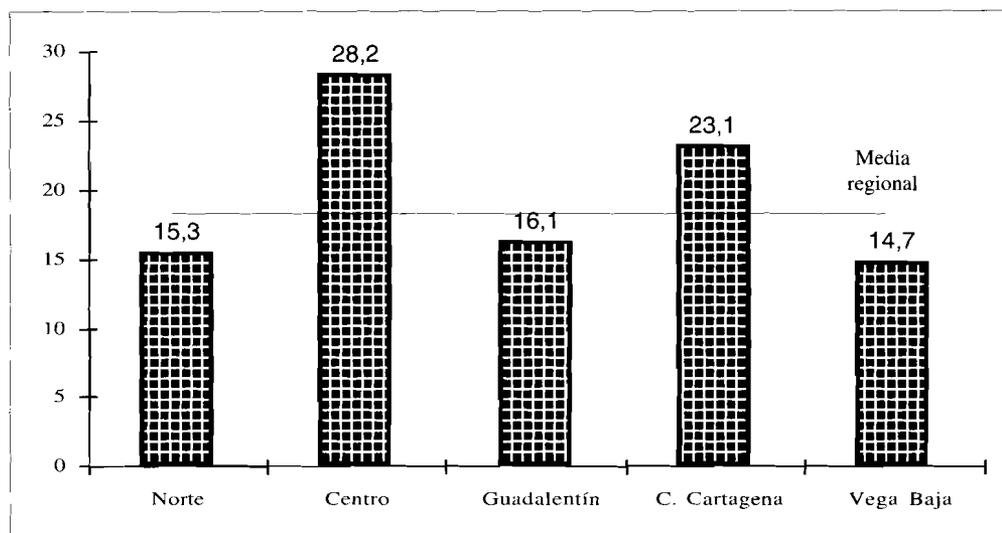
desalojado de sus puestos de trabajo a casi la cuarta parte de los desempleados, lo que puede ser explicado por el carácter estacional de su actividad, lo que provoca elevados requerimientos de trabajo con carácter puntual; no es de extrañar, pues, que una notable fracción de los desempleados regionales haya tenido como única experiencia laboral la realización de trabajos agrarios, aunque su relación con el sector pueda ser esporádica. Por lo tanto, la procedencia sectorial de los parados debe ser acogida con reservas.

La contribución de la Industria está más acorde con su peso en la ocupación regional, pero es el sector con una mayor cuota. La Construcción presenta la peculiaridad de que no hay ninguna mujer desempleada que proceda de tal rama, y su baja contribución puede ser debida a la recuperación de su actividad desde 1994, después de la acusada contracción productiva de los dos años anteriores. Por último, los Servicios aportan menos desempleo que su participación en la población ocupada, lo que en buena medida se debe a la estabilidad de la mayor parte del empleo público. En relación a los Servicios destinados a la venta, cabe señalar que la Hostelería y comercio constituyen las actividades de origen de la cuarta parte de los parados de la región.

Desde un punto de vista territorial, hay que destacar que la tasa de desempleo es muy heterogénea dependiendo de la zona que se considere, situándose por debajo de la media regional en Vega Baja, Norte y Guadalentín, y claramente por encima en Campo de Cartagena y, sobre todo, en Centro, donde la fracción de activos en situación de paro multiplica prácticamente por dos a la del entorno geográfico de la capital murciana (gráfico 2.9). En relación al resto de temas tratados en este epígrafe, la representatividad de la muestra a medida que en cada zona se va desagregando por sexos, edades... se debilita progresivamente. Por ello, no procederemos a cuantificación alguna; no obstante, merece la pena comentar algunos rasgos territoriales del desempleo regional ya que, pese a las limitaciones de información, tenemos una base razonable para poder expresarlos:

- En todas las zonas el desempleo femenino supera sensiblemente al masculino. El diferencial más alto se registra en Centro, lo que junto al mayoritario origen industrial de las desempleadas de esta zona, constituye un reflejo de la crisis del sector de Conservas vegetales.
- No se registra excepción alguna a la naturaleza juvenil del fenómeno estudiado. La mayor gravedad del paro juvenil se da en el Campo de Cartagena que, además, se caracteriza por una alta participación relativa de los buscadores de primer empleo.
- Uno de los factores explicativos de que Norte y Guadalentín padezcan tasas de desempleo inferiores a la media regional puede radicar en el mayor peso relativo del sector agrario. Pues bien, que tal afirmación sea correcta es compatible con el hecho de que el paro en ambas zonas tiene una marcada procedencia agraria.

**Gráfico 2.9. Tasas de paro según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



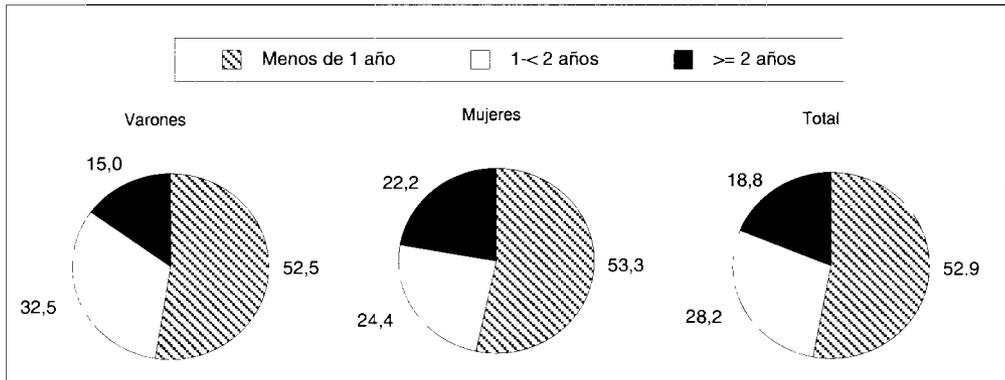
### 2.2.3 Tiempo de desempleo y esfuerzo de búsqueda

Respecto al tiempo transcurrido desde que se produjo la incorporación al mercado laboral, o desde la pérdida del puesto de trabajo anterior, poco más de la mitad de población en paro de ambos sexos permanece en tal situación por un período inferior a 12 meses (gráfico 2.10). El desempleo de **muy larga duración** (igual o superior a 2 años) tiene una mayor incidencia sobre la población femenina, lo que, de nuevo, constituye un reflejo de las mayores dificultades que deben afrontar las mujeres para conseguir su primer puesto de trabajo. El paro de **larga duración** (12- <24 meses) tiene, por consiguiente, una mayor repercusión sobre los varones.

Los buscadores con experiencia -parados que anteriormente han desempeñado un puesto de trabajo- que como ya se ha expresado representan la fracción mayoritaria de la población desempleada, constituyen un colectivo que, en general, posee una compleja historia laboral: a) Dos de cada tres han estado más de una vez en paro; b) Algo más de la mitad ha cambiado de puesto de trabajo en la misma empresa; c) Dos de cada cinco han sido contratados por más de una empresa. La azarosa relación con el mercado de trabajo queda, asimismo reflejada, mediante los vínculos que mantienen con la Seguridad Social en su último empleo: el 27,1% no estaba registrado por la actividad desempeñada. Por último, señalaremos que tres de cada cuatro desempeñaban un puesto de trabajo que no exigía cualificación profesional alguna. Todo lo anterior refleja que, en notable medida, estamos en

presencia de un grupo de activos que padecen una elevada precariedad laboral, no sólo por su condición de parados en el 2º trimestre de 1995, sino también por las características de su historia laboral.

**Gráfico 2.10. Composición de la población desempleada según tiempo de desempleo en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



El método más frecuente de búsqueda de empleo es, con diferencia, la inscripción en el INEM: cuatro de cada cinco parados de nuestra muestra, con o sin experiencia laboral, utilizan esta forma de encontrar trabajo sin que se registre un comportamiento específico en función del sexo. Complementariamente, los desempleados acuden a otros procedimientos, entre los que cabe mencionar el envío de solicitudes a empresas; práctica que en alguna ocasión, ha sido ejercida por las 2/5 partes de la población en paro. Si acotamos el período al trimestre anterior a la realización de la encuesta, la proporción se reduce a un tercio que, aproximadamente, coincide con los parados que, en esa misma fase temporal, fueron entrevistados por una o varias empresas.

En relación a los temas tratados en este epígrafe sólo es posible, y de forma limitada, expresar los siguientes hechos desde una perspectiva territorial:

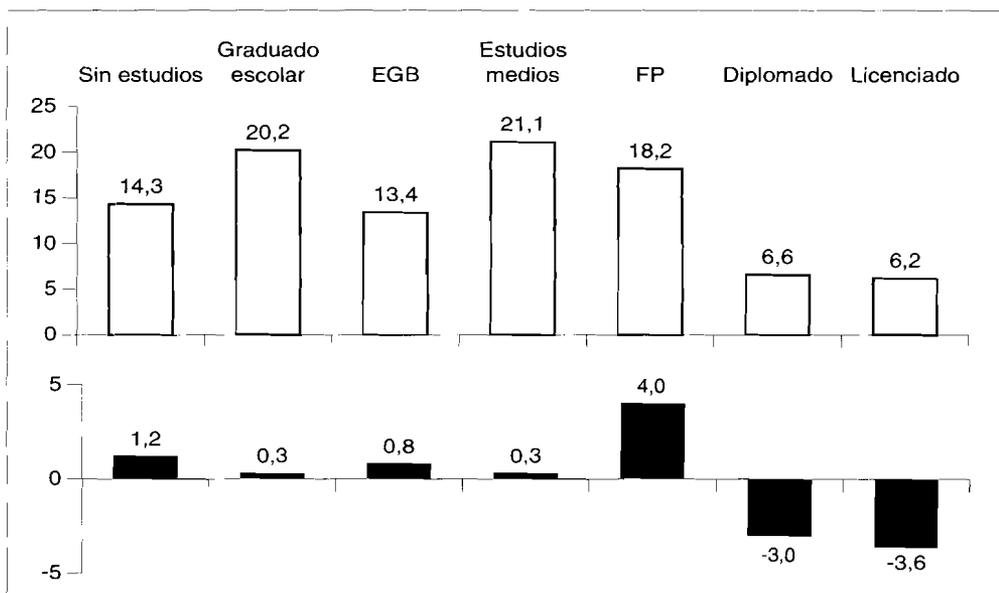
- No se registran singularidades comarcales en relación a lo expresado para ambos sexos en el conjunto regional.
- La duración en la situación de desempleo se agrava en la zona Norte, mientras que en Centro es donde la permanencia media en paro era, en la primavera de 1995, más baja.
- La inscripción en el INEM es claramente superior a la media en Norte, lo que quizás se explica por la mayor duración media del desempleo. En Vega Baja y Guadalentín el grado de inscripción es sensiblemente más bajo que el correspondiente al conjunto de los desempleados regionales.

### 2.2.4. Niveles de instrucción y formación ocupacional

La diferenciación de la población potencialmente activa en cuanto a niveles de instrucción se centra en la que se registra entre activos e inactivos. No obstante, el gráfico 2.11 refleja una serie de hechos que resulta obligado expresar:

- El 14,3% de la población desocupada de la región no ha recibido formación alguna. Si a este colectivo le añadimos los de Estudios primarios o equivalentes, nos encontraríamos con que la mitad, prácticamente, de los parados de la región tiene un escaso bagaje educativo, lo que, por otra parte, resulta muy similar a la participación de esos tres niveles en la población ocupada.
- Un quinto de la población en paro ha cursado Estudios medios. El mayor diferencial de los dos grandes grupos de la población activa se da en la Formación profesional que, paradójicamente, constituye un tipo de educación que ha sido cursado en notable mayor medida por los parados.
- Debe resaltarse, asimismo, que el conjunto formado por los diplomados y los licenciados universitarios tiene un menor peso en la población parada, 6,6 puntos porcentuales por debajo de la participación que alcanzan en los ocupados.

**Gráfico 2.11. Composición de la población desempleada según nivel de instrucción (\*) (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



(\*) En la parte inferior del gráfico figura el diferencial, positivo o negativo, en relación a la participación de cada uno de los niveles educativos en la población ocupada.

Hay una relativa conciencia de la importancia de los estudios para encontrar un puesto de trabajo: un tercio de los parados realizaba algún tipo de cursos, bien en la enseñanza reglada normal, bien en educación de adultos. La formación ocupacional de la población en paro ofrece los siguientes rasgos: a) Ha sido recibida por la cuarta parte del colectivo; b) Hay una clara preponderancia de los parados que sólo ha realizado un curso; c) La mayoría que ha seguido más de un curso, lo ha hecho en materias que no guardaban conexión entre sí; d) La funcionalidad de los cursos para mejorar las posibilidades de encontrar empleo es, más bien, escasa: sólo la sexta parte de los que los han recibido considera que pueden ser útiles en tal sentido.

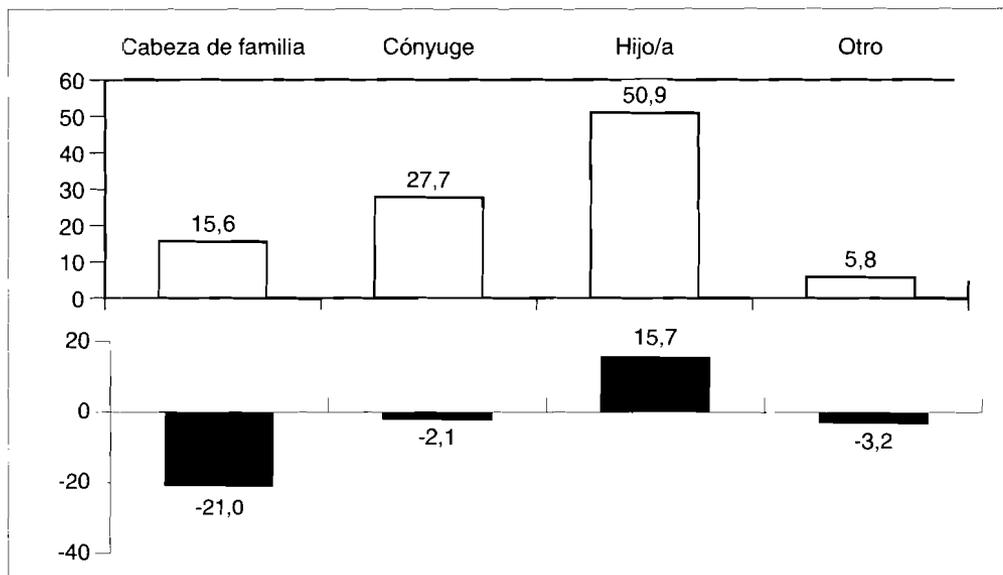
### **2.2.5. Situación familiar y condiciones de vida**

La elevada tasa de desempleo de la sociedad española no ha dado lugar a grandes conflictos sociales por la labor amortiguadora ejercida por la situación familiar de la población en paro. En efecto, el carácter juvenil del desempleo provoca que la mitad de los parados se inserte en un determinado hogar en concepto de hijos (gráfico 2.12). Por el contrario, los cabeza de familia -normalmente tal función ha sido asignada al padre por los encuestados- sólo suponen la sexta parte de los parados, cuando su participación en la PPA se eleva al 36,6%. Los cónyuges -en su totalidad mujeres- son la categoría que presenta un mayor ajuste, en tanto que, en términos relativos, Otros miembros registran un importante incremento en relación a su participación en la PPA; son, en su inmensa mayoría, yernos/nueras del cabeza de familia que, por la situación de desempleo que atraviesan con su esposa/o, se ven obligados a vivir en el domicilio paterno.

La solidaridad intrafamiliar es, pues, la causa de que la elevada tasa de desempleo sea digerida socialmente sin grandes problemas. De hecho, tal como queda reflejado para nuestra comunidad autónoma, no hay grandes diferencias entre el número de miembros de la unidad familiar que aportan ingresos en los hogares de los entrevistados parados en relación a la totalidad de la PPA (gráfico 2.13), lo que se concreta en condiciones de vida que sólo en muy pequeña medida se sitúan por debajo de las correspondientes a las familias del total de encuestados:

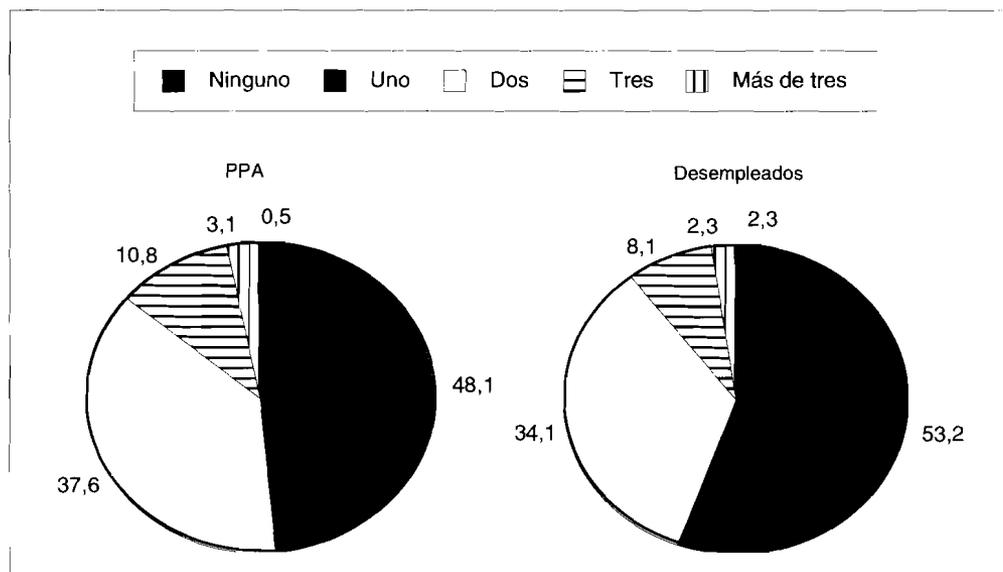
- Los ingresos familiares declarados per cápita son inferiores en un 10%.
- El grado de acceso a bienes duraderos de consumo de carácter general - automóviles, electrodomésticos, teléfono,...- es, prácticamente, el mismo.
- Incluso es muy semejante el encuadramiento subjetivo en un determinado grupo social; tres de cada cinco parados piensan que su familia pertenece a la clase media, exactamente igual que el conjunto, registrándose diferencias de 2-3 puntos porcentuales a favor de los desempleados que se consideran de clase modesta y media baja, ocurriendo justamente lo contrario en las clases media alta y alta.

**Gráfico 2.12. Composición de la población desempleada según situación familiar (\*) (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



(\*) En la parte inferior del gráfico figura el diferencial, positivo o negativo, en relación a la participación de cada una de las categorías en la población ocupada.

**Gráfico 2.13. Miembros de la familia que aportan ingresos (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

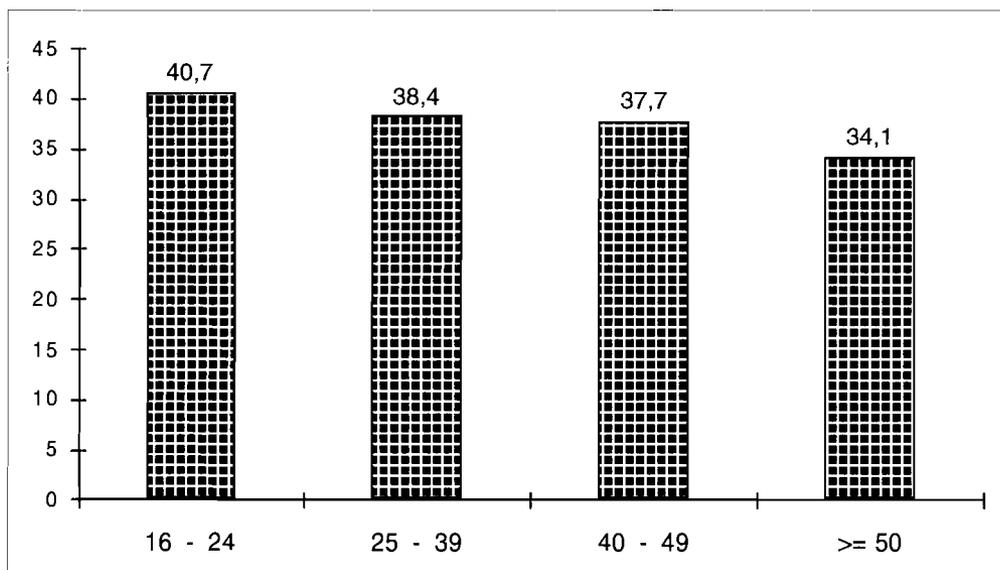


## 2.3. POBLACIÓN OCUPADA

### 2.3.1. Introducción

Como ya se ha analizado anteriormente, la reclasificación de la población potencialmente activa de acuerdo con los criterios oficiales provoca un notable aumento de la tasa de actividad, sobre todo por la vía del empleo. Por lo tanto, el considerable ascenso de la tasa de ocupación reflejada en el cuadro 2.6 estaba anunciado. Tanto en la población masculina como en la femenina el incremento se cifra en 11 puntos porcentuales, aunque en términos relativos el impacto de la clasificación objetiva sobre la tasa de ocupación es mayor en las mujeres. Sin embargo, lo más importante -lo que siempre debe ser tenido en cuenta- es que el empleo es mayormente masculino, ya que la aportación de los varones a la ocupación de la región se eleva al 62,1% <sup>19</sup>. Además, la participación femenina en los cuatro grupos de edad de nuestra encuesta permanece relativamente estable, registrando una ligera tendencia a la baja a medida que los años de las mujeres ocupadas van aumentando (gráfico 2.14).

**Gráfico 2.14. Participación femenina en la población ocupada según grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



<sup>19</sup> La EPA "masculiniza" todavía más la población ocupada: 67,4% en el 2º trimestre de 1995.

En lo que concierne a la participación de las diferentes situaciones profesionales en el conjunto de la PPA (cuadro 2.6), cabe subrayar los siguientes hechos:

**Cuadro 2.6. Participación en la PPA de la población ocupada según situación profesional en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Población Potencialmente Activa = 100					
	Varones		Mujeres		Total	
	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)	ECVTRM (1)	ECVTRM (2)
Empleadores	7,1	7,1	1,1	1,1	4,0	4,0
Trabaj. autónomos	9,8	10,8	5,8	8,0	7,9	9,5
Trabaj. asalariado	35,6	43,0	20,3	27,9	28,0	35,4
– Sector privado	28,0	35,4	16,3	23,9	22,2	29,6
– AA.PP.	7,6	7,6	4,0	4,0	5,8	5,8
Ayuda familiar	0,6	3,2	1,0	1,9	0,8	2,6
Total empleo	53,1	64,1	28,2	38,9	40,7	51,5

ECVTRM (1): Autoclasificación.

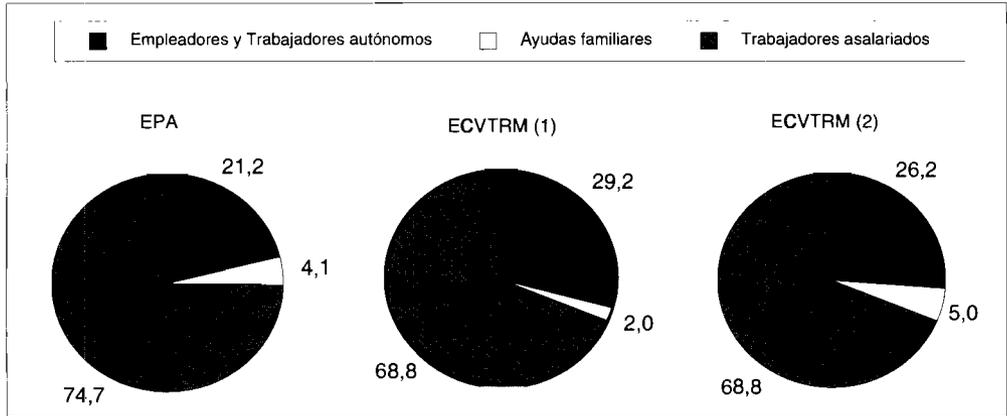
ECVTRM (2): Clasificación objetiva.

- La autoclasificación de los Empleadores, es decir, empresarios que contratan personal asalariado, y de los Asalariados de las AA.PP. coincidió en todos los casos con la clasificación resultante de la utilización de los criterios objetivos.
- Los Trabajadores autónomos registran un aumento moderado en los varones, que se acentúa más en las mujeres.
- Los Asalariados del sector privado experimentan un mayor crecimiento relativo que el conjunto de la ocupación, incrementando su cuota en la PPA en algo más de 7 puntos porcentuales en ambos sexos.
- Los Ayudas familiares son la categoría más afectada ya que su número se triplica, dejándose sentir su crecimiento de forma más intensa en la población masculina.

En relación a la **EPA**, nuestra encuesta da lugar a una menor tasa de asalarización que, por otra parte, coincide en la autoclasificación y en la clasificación objetiva, 68,8% (gráfico 2.15), como consecuencia de que el mayor incremento de los Asalariados del sector privado en relación al conjunto del empleo se ve compensado por la estabilidad de los Trabajadores de las AA.PP.

A continuación, y siempre a partir de los resultados de la clasificación objetiva, se estudiarán los principales rasgos de la población ocupada de la Región de Murcia, combinando los factores de oferta, que atienden a las características de las personas empleadas, con los factores de demanda, que guardan relación con los puestos de trabajo desempeñados.

**Gráfico 2.15. Composición de la población ocupada según situación profesional en función de la fuente estadística (\*) (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



ECVTRM (1): Autoclasificación.

ECVTRM (2): Clasificación objetiva.

(\*) La desagregación de la EPA se limita a las tres categorías que figuran en el gráfico.

### 2.3.2. Situación profesional

La estructura ocupacional según la situación profesional se recoge en el cuadro 2.7, respecto al que se pueden hacer los siguientes comentarios:

**Cuadro 2.7. Composición de la población ocupada según situación profesional en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1994**

(%)	Varones	Mujeres	Total
Empleadores	11,1	2,8	7,8
Trabaj. autónomos	16,8	20,6	18,4
Asalar. del sector privado	55,2	61,4	57,5
Asalar. de las AA.PP.	11,9	10,3	11,3
Ayuda familiar	5,0	4,9	5,0
Total empleo	100,0	100,0	100,0

- Uno de cada trece entrevistados es Empresario que contrata personal asalariado. El dominio de los hombres es patente, ya que su participación en el empleo masculino cuadruplica a la que se registra en la ocupación femenina.
- La participación de los Asalariados de las AA.PP. se cifra en un 11,3%; tal cuota se distribuye de forma relativamente pareja en ambos sexos, aunque en la población masculina resulte ser ligeramente superior.

- Por cada veinte empleos uno es Ayuda familiar, tanto en varones como en mujeres.
- Por lo tanto, las dos categorías mayoritarias -Asalariados del sector privado y Trabajadores autónomos (que incluyen a los profesionales liberales que no son empleadores)- concentran más ocupación femenina, 82,0%, que masculina, diez puntos por debajo de la cifra anterior.
- La relación Asalariados del sector privado/Empleadores es de 7,4, lo que constituye una aproximación al tamaño medio de la empresa de la región en función del empleo.

En cuanto a la edad (cuadro 2.8), sobresale el carácter juvenil del empleo muestral: tres de cada cinco personas ocupadas no habían cumplido los 40 años <sup>20</sup>. Por sexos, no hay apenas variaciones respecto a la distribución reflejada en el cuadro 2.8 para el total del empleo (gráfico 2.16). Por consiguiente, haremos mención de los siguientes hechos:

**Cuadro 2.8. Composición de la población ocupada según situación profesional en función de los grupos de edad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

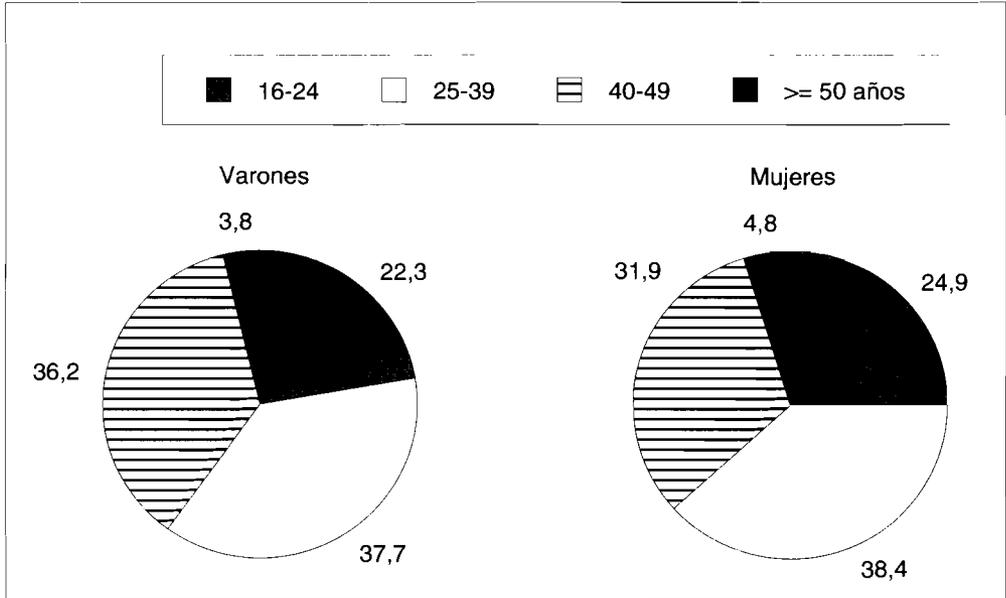
(%)	16-24	25-39	40-49	>=50	Total
Empleadores	9,4	40,0	20,9	29,7	100,0
Trabaj. autónomos	14,3	24,9	27,8	32,9	100,0
Asalar. del sector privado	28,7	42,0	16,2	13,2	100,0
Asalar. de las AA.PP.	6,1	43,6	30,9	19,4	100,0
Ayuda familiar	54,5	23,1	7,9	14,5	100,0
Total empleo	23,3	37,9	19,9	18,9	100,0

- Los Empleadores tienen un mayor grado de envejecimiento que el conjunto de la población ocupada; no obstante, la mitad tiene una edad inferior a los 40 años.
- Los Trabajadores autónomos constituyen el grupo más envejecido; al contrario de lo que sucede con el total del empleo, tres de cada cinco autónomos superan los 40 años.
- Los Asalariados del sector privado constituyen, después de los Ayudas familiares, el grupo con una edad media más baja.
- Los Asalariados de las AA.PP. presentan una distribución caracterizada por un notable grado de concentración en los dos estratos intermedios.

<sup>20</sup> El contraste de nuestra información con la EPA del 2º trimestre no es de gran utilidad, ya que esa fuente estadística suministra información para cuatro grupos de edad, uno de los cuales, 25-54 años, absorbe, como era previsible, el 71% del empleo regional lo que, coincidiendo con nuestra muestra, 72%, no permite extraer conclusión alguna.

- Por último, la encuesta refleja meridianamente algo previsible: la polarización de los Ayudas familiares en los grupos de edad inferior.

**Gráfico 2.16. Composición de la población ocupada según grupos de edad en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



La perspectiva territorial de los aspectos tratados en este epígrafe podría, si nos centramos en los rasgos diferenciales de las zonas en relación al total regional, quedar sintetizada de la forma siguiente sin que, por otra parte, nos olvidemos de las consabidas limitaciones de la muestra:

- **Norte.** Se alcanza el máximo de participación masculina en el empleo. Tasa de asalarización elevada, lo que se debe al escaso peso de los Empleadores y de los Trabajadores autónomos. La distribución por edades es muy próxima a la regional.
- **Centro.** Debe subrayarse la aportación del grupo Asalariados del sector privado en la ocupación femenina. La presencia de los Asalariados de las AA.PP. es la más baja de las cinco zonas. Por edades, cabe hacer mención de la elevada aportación del primer grupo: **16-24** años.
- **Guadalentín.** Distribución de la ocupación por sexos y edades muy similar al conjunto regional. Es destacable la elevada participación de los Trabajadores autónomos y, con mayores limitaciones, el hecho de que en la muestra todos los Ayudas familiares sean mujeres.

- **Campo de Cartagena.** La muestra no ha captado sensibles diferencias en relación al conjunto de la región. El único rasgo peculiar es la mayor presencia femenina en los Asalariados del sector privado.
- **Vega Baja.** Por categorías profesionales se registra un reajuste de los dos tipos de asalariados, con una alta participación de los pertenecientes a las AA.PP. -que dobla a la que se registra en el total regional- en detrimento de la correspondiente a los del sector privado. En cuanto al sexo, se da la participación femenina más elevada, lo que viene provocado por el peso del empleo público y, sobre todo, por el hecho de que en los Trabajadores autónomos se presenta una mayoría femenina. En cuanto a la edad, la población ocupada de la zona tiene un grado de envejecimiento un poco más alto que el del conjunto de la región.

### 2.3.3. Nivel de instrucción y puesto de trabajo

Los estudios seguidos por la población ocupada regional quedan reflejados en el cuadro 2.9, del que conviene destacar que no hay, de momento, sensibles diferencias entre varones y mujeres en lo que concierne a la formación recibida. La información suministrada es lo suficientemente clara, lo que nos permite ahorrar comentarios; sólo resaltaremos que el grupo mayoritario está compuesto por los ocupados que sólo han cursado Estudios primarios<sup>21</sup>, que viene a representar un tercio del empleo total. Si a esta relevante fracción añadimos los que no han cursado ningún tipo de estudios, se llegaría al resultado de que el 45,5% de la población ocupada tiene una precaria formación.

**Cuadro 2.9. Composición de la población ocupada según nivel de instrucción en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Varones	Mujeres	Total
Sin estudios	13,0	13,4	13,1
Estudios primarios	31,7	33,7	32,4
Estudios medios	21,6	19,6	20,9
Formación profesional	14,5	13,8	14,2
Diplomaturas	8,9	10,5	9,5
Licenciaturas	10,3	9,0	9,8
Total empleo	100,0	100,0	100,0

La segmentación por grupos de edad (cuadro 2.10) refleja ciertas regularidades, que guardan conexión con las mayores facilidades de acceso de las nuevas generaciones a los diferentes niveles educativos:

<sup>21</sup> Incluidas las personas que han superado el examen de Graduado escolar.

- La participación de los que no han realizado estudios crece firmemente a medida que avanza la edad de la población ocupada.
- Por el contrario, tres niveles educativos -Estudios medios, Formación profesional y Diplomaturas <sup>22</sup>- mantienen una relación inversa con la edad.
- Dejando al margen los Estudios primarios, con una errática evolución de su cuota en el empleo regional a medida que avanza la edad, conviene reflejar el hecho de que el peso de las Licenciaturas es, salvo en el primer estrato por razones obvias, bastante similar en los tres grupos siguientes, sin que el máximo alcanzado en el segmento comprendido entre 25 y 39 años refleje adecuadamente -lo que sí sucede con las Diplomaturas- el acceso de crecientes capas de la población a todo tipo de licenciaturas <sup>23</sup>

**Cuadro 2.10. Composición de la población ocupada según nivel de instrucción en función de los grupos de edad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

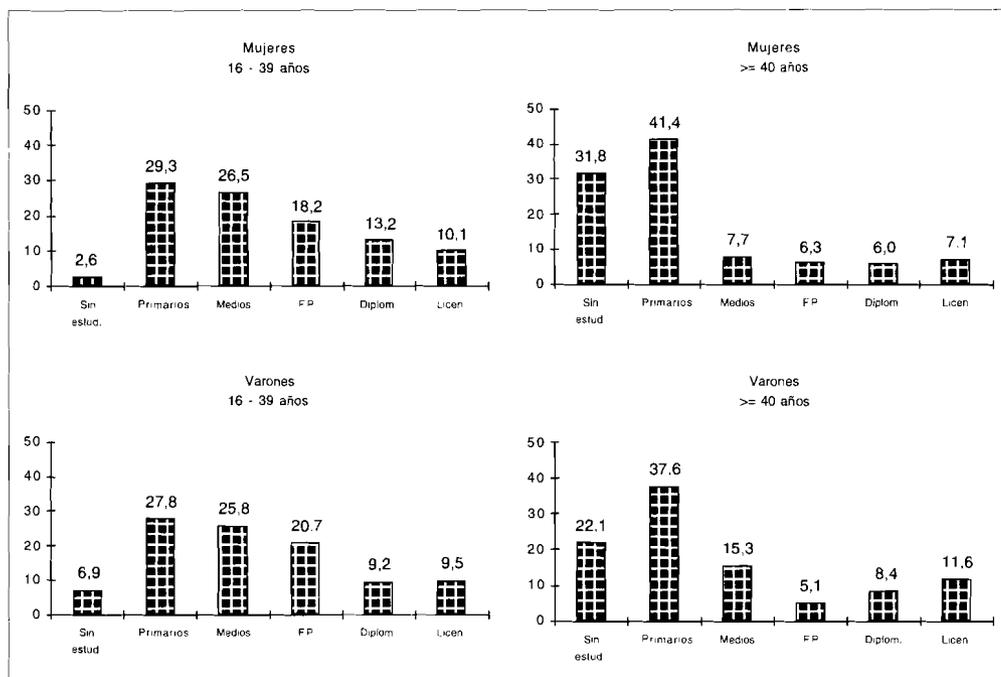
(%)	16-24	25-39	40-49	>=50	Total
Sin estudios	3,1	6,6	19,2	32,4	13,1
Estudios primarios	29,6	27,6	41,2	36,5	32,4
Estudios medios	30,9	23,2	14,4	12,5	20,9
Formación profesional	28,3	14,4	5,0	4,1	14,2
Diplomaturas	4,7	14,6	9,3	5,6	9,5
Licenciaturas	3,4	13,6	10,9	8,9	9,8
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Por sexos, hay que constatar que el impacto de la edad sobre los niveles de instrucción de la población ocupada es mucho más intenso en las mujeres que en los hombres. En efecto, si establecemos la barrera en los cuarenta años, el gráfico 2.17 refleja palpablemente que por encima de esa edad el grado de formación de los varones es superior al de las mujeres; por debajo de los 40 años, la población femenina empleada está ligeramente mejor formada que la masculina. En otros términos, desde la perspectiva de la ocupación el mayor grado de cualificación de la población ocupada de las generaciones jóvenes ha afectado, sobre todo, a las mujeres.

<sup>22</sup> La razón por la que la presencia de titulados universitarios -bien diplomados, bien licenciados- se debilita en el primer grupo es tan clara que no merece la pena expresarla.

<sup>23</sup> La amplitud de grupo 25-39 años no constituye, como pudiera pensarse, el factor explicativo de tal hecho, puesto que, incluso en su seno se registra esa estable participación de licenciados en el empleo total: 25-29 años = 14,2%; 30-34 años = 13,0%; 35-39 años = 13,1%.

**Gráfico 2.17. Composición de la población ocupada según nivel de instrucción en función de los grupos de edad y sexo (%) Murcia, 2.º trimestre de 1995**



Los niveles de instrucción varían ostensiblemente con la situación profesional (cuadro 2.11). Los Asalariados de las AA.PP. son el grupo en el que, con diferencia, el grado de instrucción es superior: más de la mitad de la ocupación pública ha cursado estudios universitarios. Sin embargo, lo que resulta verdaderamente sorprendente es que los niveles educativos de los Empleadores se sitúen por debajo de los del conjunto de la población ocupada, ya que constituyen el anverso de la situación de los asalariados públicos: más de la mitad o no han cursado estudios o los han terminado con la educación primaria. Sin duda, se trata de un dato poco reconfortante. Los Trabajadores autónomos se encuentran en una posición semejante, pero ello era más previsible. Sin duda, en ambos casos su mayor grado de envejecimiento juega en detrimento de los niveles educativos. Los Asalariados del sector privado constituyen la categoría con una composición educativa más parecida a la del total del empleo, aunque sea destacable la mayor presencia de la Formación profesional a costa de los Estudios universitarios. Los Ayudas familiares, por su juventud, presentan un menor grado de instrucción pero, por esa misma razón, es previsible que lo eleven a medio plazo <sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Téngase en cuenta que el 45,8% de los Ayudas familiares se autoclasificaron como Estudiantes.

**Cuadro 2.11. Composición de la población ocupada según nivel de instrucción en función de la situación profesional. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Empleadores	Trabajadores autónomos	Asalariados S. privado	Asalariados AA.PP.	Ayudas familiares	Total
Sin estudios	16,8	20,5	13,2	1,3	6,9	13,1
Estudios primarios	37,3	32,2	34,8	14,5	39,1	32,4
Estudios medios	18,1	19,7	19,6	23,9	37,1	20,9
Formación profesional	8,2	10,0	18,7	6,5	5,7	14,2
Diplomaturas	10,8	8,1	6,8	25,2	8,4	9,5
Licenciaturas	8,8	9,5	7,0	28,5	2,8	9,8
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La encuesta permite dividir los puestos de trabajo en seis categorías, desde Directivo -en caso de que el entrevistado declare realizar tareas de dirección en su lugar de trabajo- hasta Sin cualificar, pasando por cuatro tipos diferentes de Técnicos (cuadro 2.12). Pues bien, el grupo en el que se ha encuadrado un mayor número de personas ocupadas es en el Sin cualificación<sup>25</sup>, seguido por los Directivos- hecho al que no debe ser ajena la presencia de Trabajadores autónomos- y, finalmente, los diferentes tipos de empleos que requieren algún tipo de cualificación. Estos últimos suponen poco menos de la mitad de la ocupación total, dándose la circunstancia de que su contribución se va incrementando a medida que la cualificación técnica va disminuyendo.

**Cuadro 2.12. Composición de la población ocupada según la cualificación del puesto de trabajo desempeñado en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Varones	Mujeres	Total
Directivo	19,2	12,9	17,0
Técnico titulado superior	7,1	7,7	7,3
Técnico titulado medio	8,2	10,8	9,1
Técnico especialista	17,7	8,8	14,6
Técnico auxiliar	13,9	21,0	16,4
Sin cualificación	34,0	38,8	35,6
Total empleo	100,0	100,0	100,0

Por sexos cabe destacar el menor peso de los Directivos en la población femenina. En segundo término, la permuta de posiciones que se registra entre Técnicos especialistas y Técnicos auxiliares; los primeros con más peso en los hombres que los segundos, ocurriendo lo contrario con las mujeres. Por último, los trabajos sin

<sup>25</sup> Nótese que el trabajador puede tener una alta cualificación profesional pero su actividad laboral no tiene por qué requerir cualificación alguna.

cualificar absorben una fracción ligeramente superior del empleo femenino. Todo ello, por lo tanto, remite al hecho de que las mujeres desempeñan labores que exigen un menor grado de cualificación, pese a que su grado de instrucción es, como se ha comprobado, semejante en líneas generales al de la ocupación masculina.

La edad, es decir la experiencia laboral, constituye un factor determinante del puesto de trabajo que se ocupa. El cuadro 2.13 deja clara constancia de que, a medida que aumenta la edad, se incrementa la participación de Directivos y Técnicos titulados superiores en la ocupación; por el contrario -aunque de forma menos nítida- disminuye la presencia de los Técnicos auxiliares y de los Trabajadores sin cualificar. Por ello, sólo a partir de los 50 años los trabajos sin cualificar dejan de ser el grupo mayoritario, cediendo por muy poco la primera posición a los Directivos. Señalemos, por otro lado, que las dos categorías intermedias -Técnico titulado medio y Técnico especialista- se caracterizan, salvo la primera de las citadas para el grupo de menor edad, por una notable estabilidad de su participación al empleo.

**Cuadro 2.13. Composición de la población ocupada según puesto de trabajo desempeñado en función de los grupos de edad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50	Total
Directivo	7,3	12,8	22,1	29,1	17,0
Técnico titulado superior	1,0	7,9	10,3	10,4	7,3
Técnico titulado medio	5,1	10,8	9,1	10,9	9,1
Técnico especialista	14,8	14,8	14,2	12,1	14,6
Técnico auxiliar	18,3	23,2	12,6	8,6	16,4
Sin cualificación	53,5	30,4	31,7	28,9	35,6
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Hay, por lo tanto, una clara incidencia del sexo y de la edad en las características del puesto de trabajo que se realiza: si se es varón con 40 años cumplidos aumentan considerablemente las posibilidades de ocupar un puesto de mayor responsabilidad. ¿Quiere ello decir que los niveles de instrucción no guardan correspondencia con el puesto de trabajo? En absoluto: el cuadro 2.14 constituye una prueba palpable de la incidencia que también ejercen los niveles educativos de la población ocupada:

- Los puestos de trabajo correspondientes a Técnico titulado superior sólo son ejercidos por personas con titulación universitaria. En gran medida acontece lo mismo con los puestos de Técnico titulado medio, pero en este caso los Estudios medios -convencionales o de formación profesional- absorben 1/5 de los empleos del grupo.
- En el resto de las categorías la correspondencia se debilita. No obstante, cuatro de cada cinco Técnicos especialistas y Técnicos auxiliares han cursado Estudios primarios, medios o de formación profesional. Así mismo, cabe señalar que tres

de cada cuatro puestos que no requieren cualificación alguna son ejercidos por personas sin estudios o que sólo han cursado estudios primarios.

- El caso de los puestos que conllevan el ejercicio de responsabilidades de dirección es, sin duda, singular. Su instrucción se distribuye entre los diferentes niveles de forma semejante al total del empleo y, en consecuencia, es muy precaria, mucho más si se tiene en cuenta el tipo de funciones que desarrollan.

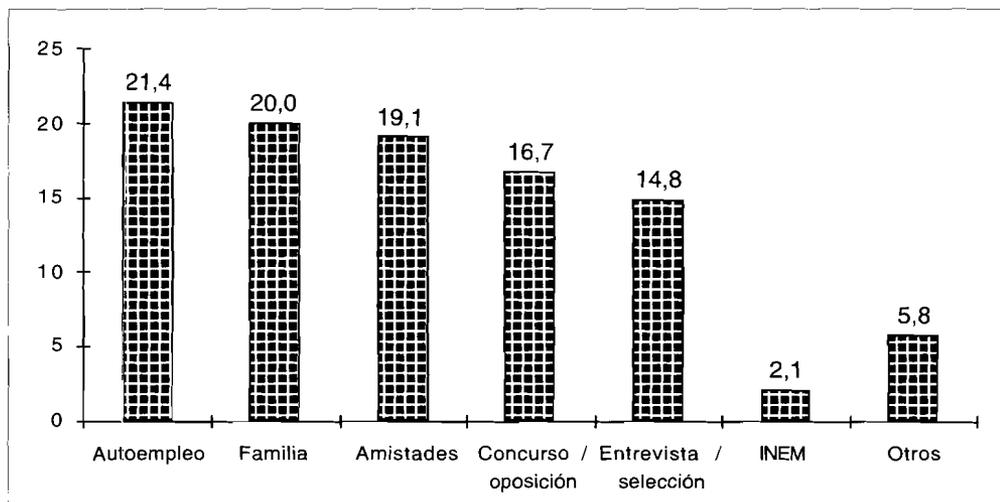
**Cuadro 2.14. Composición de la población ocupada según nivel de instrucción en función de los puestos de trabajo desempeñados. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Directivo	Téc. titulado superior	Téc. titulado medio	Técnico especialista	Técnico auxiliar	Sin cualificación	Total
Sin estudios	12,1	–	–	5,7	5,8	24,5	13,1
Estudios primarios	35,8	–	–	26,2	30,7	48,1	32,4
Estudios medios	22,7	–	5,8	33,9	23,7	14,4	20,9
Formación profesional	12,6	–	14,7	22,1	24,5	9,0	14,2
Diplomaturas	7,9	17,4	64,1	7,0	9,5	2,3	9,5
Licenciaturas	8,8	82,6	15,4	5,1	5,8	1,7	9,8
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sería interesante desagregar el cuadro 2.14 por sexos, con objeto de analizar si los desajustes entre nivel de estudios y cualificación del puesto de trabajo obedecen, parcialmente al menos, a una discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. El problema radica en la estrechez de la muestra de la población femenina que hace inviable desde un punto de vista estadístico la elaboración del citado cuadro para cada uno de los sexos. No obstante, existen indicios razonables para poder expresar: a) A igualdad de formación preuniversitaria, la mujer tiende a ocupar puestos de trabajo con menor cualificación que los hombres; b) Sólo los estudios universitarios -Diplomaturas y Licenciaturas- parecen garantizar que el empleo femenino tiene las mismas posibilidades que los hombres de ocupar un puesto de trabajo cualificado. Respecto a esta segunda afirmación, nótese que no nos referimos a la igualdad o desigualdad de acceso a un determinado puesto de trabajo por parte de ambos sexos; es decir, resulta más que probable que exista discriminación sexual en el acceso pero, una vez que la mujer universitaria se convierte en persona ocupada, los datos de nuestra encuesta revelan que la distribución de diplomadas y licenciadas entre las diferentes categorías del cuadro 2.14 -marginando el puesto de Directivos cuya relación con el nivel de instrucción es, como ya se ha visto, remota- es muy similar a la que se registra entre los universitarios masculinos. Esta afirmación es válida para el conjunto de las asalariadas, tanto de las AA.PP. como del sector privado.

Cerraremos el examen regional de este epígrafe con una leve consideración acerca de la forma de acceder al puesto de trabajo (gráfico 2.18). Lo más llamativo es la exigua funcionalidad del INEM en estos menesteres: en una sociedad asolada por la plaga del desempleo, sólo uno de cada cincuenta ocupados declara "deber" su puesto de trabajo al INEM<sup>26</sup>. El autoempleo es el principal mecanismo de acceso, lo que debe ponerse en relación con el peso Empleadores y Trabajadores autónomos en el total de la población ocupada (cuadro 2.7). Sorprende, asimismo, que la influencia del entorno social más cercano -familia y amistades- sea tan grande, puesto que ha sido el recurso utilizado por dos de cada cinco personas ocupadas.

**Gráfico 2.18. Composición de la población ocupada según forma de acceso al puesto de trabajo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



En relación a las cinco zonas en las que hemos desagregado el territorio regional, cabe resaltar las siguientes especificaciones:

- **Norte.** Los estudios primarios constituyen el nivel educativo alcanzado por la mitad de la población ocupada, en la que tienen un importante peso los técnicos sin titulación: especialistas y auxiliares. La contribución del INEM a la consecución de un puesto de trabajo es mayor que en el resto de las zonas<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Se puede argüir que el INEM es el más "joven" de los instrumentos reflejados en el gráfico 1.18. Pues bien sólo el 2,2% de los ocupados con edad inferior a los 40 años se han beneficiado de la labor del INEM para encontrar un puesto de trabajo.

<sup>27</sup> Esta situación puede explicarse por las mayores posibilidades de obtener un puesto de trabajo a través del INEM. En efecto, gran parte de los municipios que componen la Zona Norte reciben fondos destinados a la creación de empleo para la realización de obras y servicios comunitarios. Así, la Comunidad Autónoma destinó, en 1994, las dos terceras partes de las *Ayudas a ayuntamientos para mitigar el empleo agrario estacional* a municipios de esta zona.

- **Centro** La parte del empleo que no tiene estudios multiplica por dos a la media regional, por lo que no debe extrañar que sea la zona en la que los puestos de trabajo sin cualificar alcancen su máximo.
- **Guadalentín** Destaca el peso de los Estudios medios (formación profesional excluida), lo que resulta compatible con una participación del trabajo no cualificado cercana a la de Centro.
- **Campo de Cartagena.** La Formación profesional tiene una relevancia muy superior a la media, lo que no parece haber afectado a la cualificación de los puestos de trabajo, cuya estructura es la más semejante al conjunto regional.
- **Vega Baja.** Con diferencia es la comarca con mayor grado de instrucción del empleo: los titulados universitarios multiplican por cuatro a los ocupados sin estudios. En consonancia con ello, la parte de la población ocupada que desarrolla un puesto de trabajo sin cualificación es la más baja de las cinco zonas consideradas. El peso de los Asalariados de las AA.PP. es decisivo para explicar los dos hechos anteriores.

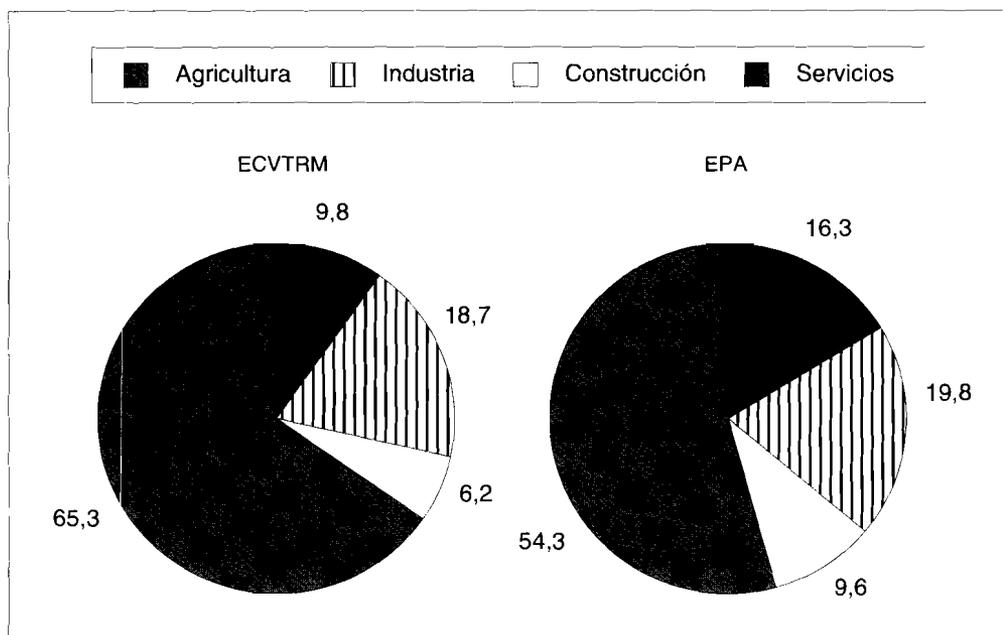
### 2.3.4. Rama de actividad y tamaño de los establecimientos

La distribución sectorial de la población ocupada que se deriva de la **ECVTRM** presenta serias divergencias con las de la **EPA** (gráfico 2.19), consistentes en que nuestra muestra sesga, en relación a la estadística oficial, al alza el empleo terciario, a costa de las otras tres ramas, sobre todo de la Agricultura y Construcción. Constatada tan importante divergencia, prosigamos profundizando en la información que proporciona la **ECVTRM**.

Desagregando la estructura ocupacional en seis grupos de actividad, la distribución del empleo total y por sexos se puede caracterizar a través de los siguientes comentarios (cuadro 2.15):

- Los Servicios destinados a la venta aportan algo más de la mitad de la población ocupada, destacando el peso de las actividades de Hostelería y de comercio que, según nuestra información, es prácticamente igual al de la Industria y Construcción. No obstante, es el cajón de sastre del resto de las actividades terciarias privadas las que tienen una mayor relevancia ocupacional: Transportes, Comunicaciones, Reparaciones, Crédito y seguro, Servicios prestados a empresas, Servicios personales...
- Tanto a nivel agregado como en cada uno de los sexos, la participación sectorial del empleo sigue el siguiente orden decreciente: Otros servicios destinados a la venta, Hostelería y comercio, Industria, Servicios públicos, Agricultura y Construcción.

**Gráfico 2.19. Composición de la población ocupada según rama de actividad en función de la fuente estadística (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



- Sin embargo la ocupación femenina registra -por efecto de su menor presencia en la Agricultura y su nula implantación en la Construcción- una fuerte polarización en los Servicios: tres de cada cuatro empleos femeninos desarrollan una actividad terciaria <sup>28</sup>.

**Cuadro 2.15. Composición de la población ocupada según rama de actividad en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Varones	Mujeres	Total
Agricultura y pesca	11,8	6,1	9,8
Industria	18,0	19,9	18,7
Construcción	9,7	0,0	6,2
Hostelería y comercio	22,2	29,9	25,0
Otros servicios para la venta	26,4	33,7	29,0
Servicios no destinados a la venta	11,9	10,3	11,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0

<sup>28</sup> El hecho de que la **ECVTRM** suministre una mayor proporción de empleo femenino que la **EPA** contribuye, parcialmente al menos, a explicar el sobredimensionamiento de la ocupación terciaria.

La composición sectorial del empleo por grupos de edad presenta las siguientes características (cuadro 2.16):

**Cuadro 2.16. Composición de la población ocupada según rama de actividad en función de los grupos de edad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50 años	Total
Agricultura y pesca	7,2	9,0	11,2	13,1	9,8
Industria	17,3	18,7	18,6	21,1	18,7
Construcción	6,1	7,0	5,9	5,7	6,2
Hostelería y comercio	35,5	21,8	22,0	21,5	25,0
Otros servicios para la venta	30,2	28,7	30,6	28,3	29,0
Servicios no destinados a la venta	3,7	14,8	11,7	10,3	11,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Un ligero aumento de la participación agraria a medida que incrementa la edad de la población ocupada.
- La Industria y la Construcción son los sectores con menor dispersión de su contribución al empleo agregado en función de la edad.
- Hostelería y comercio constituye el sector con mayor transcendencia ocupacional en el grupo 16-24 años, en el que supera a Otros servicios para la venta, grupo de actividades terciarias que se convierte en el más importante a partir de los 25 años.
- Los Servicios no destinados a la venta constituyen el sector menos importante en el primer grupo de edad, alcanzando un máximo del 14,8% en la ocupación del estrato que va de los 25 a los 40 años.

La estructura del empleo de cada sector en función de la situación profesional se muestra en el cuadro 2.17, pudiendo extraerse, al margen del caso especial de los Servicios públicos, las siguientes conclusiones:

**Cuadro 2.17. Composición de la población ocupada según situación profesional en función de la rama de actividad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Agricultura y pesca	Industria y construcción	Hostelería y comercio	Otros serv. destin. a la venta	Servicios no destin. a la venta	Total
Empleadores	9,2	9,2	10,5	8,4	0,0	7,8
Trabaj. autónomos	18,9	10,3	30,1	23,6	0,0	18,4
Asalar. del sector privado	70,7	75,7	44,9	65,5	0,0	57,5
Asalar. de las AA.PP.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	11,3
Ayuda familiar	2,0	4,8	14,5	2,5	0,0	5,0
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- La participación de los Empleadores en el total del empleo de cada sector no experimenta grandes variaciones, con un máximo del 10,5% en Hostelería y comercio.
- La transcendencia de los Trabajadores autónomos es mayor en los servicios privados, particularmente en el sector mencionado en el apartado anterior.
- La mayor tasa de asalarización corresponde al agregado Industria y construcción, seguido de la Agricultura, sector en el que la baja participación del trabajo familiar en la muestra puede ser una de las causas de su escasa contribución a la ocupación regional en relación a la **EPA**.
- Los Ayudas familiares constituyen una categoría residual, excepción hecha de Hostelería y comercio.

Los niveles de instrucción de la población ocupada varían sustancialmente dependiendo del grupo de actividad que consideremos (cuadro 2.18). Desde luego, sin contabilizar los Servicios no destinados a la venta, cuyos niveles educativos coinciden con el de los Asalariados de las AA.PP. (cuadro 2.11), la formación recibida por la población ocupada no es, en general, satisfactoria:

**Cuadro 2.18. Composición de la población ocupada según nivel de estudios en función de la rama de actividad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Agricultura y pesca	Industria y construcción	Hostelería y comercio	Otros serv. destin. a la venta	Servicios no destin. a la venta	Total
Sin estudios	38,5	20,3	8,1	10,2	1,3	13,1
Estudios primarios	41,7	38,5	38,3	31,6	14,5	32,4
Estudios medios	16,7	35,2	41,4	38,0	30,5	35,1
Estudios universitarios	3,1	6,0	12,2	20,2	53,7	19,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- En la Agricultura el déficit educativo alcanza una gravedad impropia de una región europea, en la que el sector constituye su principal plataforma de competitividad en los mercados exteriores.
- La quinta parte de la población ocupada de Industria y construcción no ha recibido estudios; fracción que multiplica por dos a la correspondiente a las actividades terciarias privadas. El papel de la Formación profesional es, por otra parte, muy limitado: sólo un sexto del empleo industrial (sin Construcción) ha seguido este tipo de estudios medios. Que el empleo de las actividades industriales de la región padezca tan precaria formación constituye, excluyendo cualquier consideración socio-cultural, un problema económico relevante.

- En los Servicios privados mejora sensiblemente la situación educativa, particularmente en Otros servicios destinados a la venta, pero el que, al menos en las actividades terciarias, haya un predominio de los Estudios medios no debe esconder la amplia proporción de empleo con niveles educativos inferiores.

La población ocupada trabaja, en su mayor parte, en establecimientos que, en función del empleo, son de pequeña dimensión ya que las tres cuartas partes desarrollan su actividad en centros de trabajo con menos de 25 personas ocupadas (cuadro 2.19). Puede parecer sorprendente, además, que casi la quinta parte de la ocupación trabaje en establecimientos de un único empleo, pero tal fracción es muy similar a la participación de los Trabajadores autónomos en la población ocupada regional (cuadro 2.7). Por otro lado, hay que tener en cuenta que los trabajadores por cuenta ajena que realizan su actividad en un domicilio particular suponen el 10,1% del total de asalariados.

**Cuadro 2.19. Composición de la población ocupada según tamaño del establecimiento en función del sexo. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Varones	Mujeres	Total
1 trabajador	14,6	24,4	18,0
2-4	24,1	25,6	24,5
5-9	18,6	10,6	15,8
10-24	18,9	11,1	16,2
25-49	9,2	11,6	10,0
50-99	6,1	6,4	6,2
>=100	8,6	10,4	9,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0

En fin, tal como se puede comprobar a través del cuadro 2.19, la fracción del empleo femenino que trabaja en establecimientos con una única persona ocupada es sensiblemente mayor que en los varones, lo que va en detrimento de la proporción de mujeres que realiza sus tareas productivas en centros que ocupan entre 5 y 24 trabajadores, tamaño a partir del cual la participación en el empleo femenino resulta ser siempre ligeramente superior a la que se da en la ocupación masculina. En cuanto a la composición del empleo de cada grupo de actividad según la dimensión de los establecimientos (cuadro 2.20), los resultados de la **ECVTRM** son los siguientes:

- En la Agricultura hay una notable polarización de la ocupación en los dos grupos extremos, lo que es consistente con la marcada dualidad del sector regional entre pequeñas y grandes explotaciones.
- El sector secundario, incluida Construcción, constituye, junto a los Servicios no destinados a la venta, el grupo de actividades con una mayor ubicación del empleo en los establecimientos de una cierta dimensión.

- Las esferas terciarias privadas, particularmente Hostelería y comercio, son las que, mayormente, explican el elevado peso de los pequeños establecimientos en el empleo regional.

**Cuadro 2.20. Composición de la población ocupada según tamaño del establecimiento en función de la rama de actividad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Agricultura y pesca	Industria y construcción	Hostelería y comercio	Otros serv. destin. a la venta	Servicios no destin. a la venta	Total
1 trabajador	26,4	4,6	34,5	25,1	1,0	18,0
2-4	10,4	14,5	42,8	28,8	13,2	24,5
5-9	10,7	17,8	12,4	16,4	22,2	15,8
10-49	18,3	40,1	3,4	23,4	42,6	26,2
>=50	34,1	23,0	6,9	6,3	21,0	15,5
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La situación de las cinco zonas en relación a los dos grandes temas planteados en este epígrafe podría quedar sintetizado de la forma siguiente:

- **Norte.** La distribución sectorial del empleo es bastante semejante a la que presenta el total regional, con la salvedad de un mayor peso del sector agrario. Registra el máximo de participación de los establecimientos con 100 o más trabajadores en la ocupación.
- **Centro.** Excepción hecha de Hostelería y comercio, las actividades terciarias, tanto el resto de las privadas como las que se derivan de la actuación de las AA.PP., tienen una escasa relevancia relativa, razón por la cual el peso de la Agricultura y de la Industria (sin Construcción) es sensiblemente mayor que en el conjunto regional. A pesar de ello, la distribución del empleo de la zona según el tamaño de los establecimientos no registra sustanciales variaciones respecto al mencionado conjunto.
- **Guadalentín.** La Agricultura es, después de Otros servicios destinados a la venta, el sector con mayor relevancia en el empleo, resaltando, al igual que en la comarca anterior, el escaso peso relativo de los Servicios públicos. Por influencia de las actividades primarias, es la zona que presenta un menor peso de los establecimientos de dimensión media en el empleo.
- **Campo de Cartagena.** De nuevo, es la comarca con mayor similitud con el conjunto regional, de tal forma que sólo mencionaremos que el peso ligeramente inferior de los Servicios no destinados a la venta se ve compensado, en el conjunto de las actividades terciarias, por Hostelería y comercio.

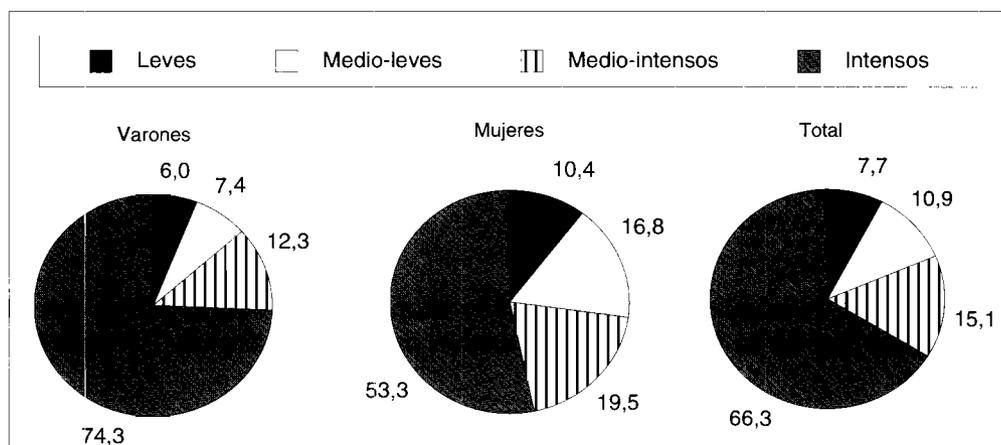
- **Vega Baja.** Máxima participación de los Servicios no destinados a la venta y, por el contrario, mínima cuota agraria en el total de la ocupación. Al igual que en el Campo de Cartagena, la distribución de la población ocupada según la dimensión de los establecimientos es semejante a la del conjunto de la región.

### 2.3.5 Intensidad y pluriempleo

Si damos cuenta de la intensidad laboral a través de la duración horaria de la semana de trabajo <sup>29</sup>, podemos clasificar a la población ocupada en cuatro categorías (gráfico 2.20):

- **Leves:** Menos de 13 horas de trabajo.
- **Medio-leves:** Entre 13 y 25 horas.
- **Medio-intensos.** Entre 26 y 39 horas.
- **Intensos.** Igual o más de 40 horas.

**Gráfico 2.20. Composición de la población ocupada según duración horaria de la semana laboral en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



Pues bien, las 2/3 partes de las personas ocupadas serían trabajadores intensos, en tanto que las que trabajan por debajo de las 26 horas semanales, leves y medio-leves, ni tan siquiera equivalen al 20% del empleo regional. Además, el gráfico 2.20 muestra de forma clara que la intensidad laboral es sensiblemente mayor en los varones, de los que tres de cada cuatro son trabajadores intensos, mientras que en las mujeres tal calificativo sólo es aplicable a poco más de la mitad de las mujeres.

<sup>29</sup> Horas totales de trabajo de la población ocupada, sumando las de la actividad principal como, en su caso, las de la secundaria.

Por grupos de edad, cabe destacar (cuadro 2.21) los siguientes hechos:

**Cuadro 2.21. Composición de la población ocupada según duración horaria de la semana laboral en función de los grupos de edad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50	Total
Leves	18,4	5,5	4,6	2,6	7,7
Medio-leves	16,7	10,5	8,0	6,6	10,9
Medio-intensos	12,7	13,8	17,3	19,1	15,1
Intensos	52,2	70,2	70,1	71,7	66,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Caída de la participación de los trabajadores con semana laboral por debajo de las 26 horas con la edad.
- Aumento, por el contrario, de los medio-intensos a medida que la población ocupada aumenta su edad.
- Salvo en el grupo más juvenil, con menos de 25 años, la cuota de los trabajadores intensos se encuentra muy estabilizada en torno al 70% de las personas ocupadas.

La situación profesional es determinante de la intensidad laboral (cuadro 2.22):

- Los Empleadores constituyen la categoría con la mayor duración de la semana laboral: la cuota de los intensos supera en 20 puntos porcentuales a la media del conjunto de la población ocupada.

**Cuadro 2.22. Composición de la población ocupada según duración horaria de la semana laboral en función de la situación profesional. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Empleadores	Trabajadores autónomos	Asalariados S. privado	Asalariados AA.PP.	Ayudas familiares	Total
Leves	0,0	10,5	7,2	0,0	32,7	7,7
Medio-leves	6,0	12,4	11,6	3,8	21,6	10,9
Medio-intensos	7,6	8,0	12,7	43,6	15,4	15,1
Intensos	86,4	69,1	68,5	52,6	30,3	66,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Los Trabajadores autónomos son el grupo más heterogéneo, con una participación apreciable de los leves y medio-leves.

- Los Asalariados del sector privado son los que tienen una composición más semejante al total de la población ocupada, lo que sólo en parte se debe al hecho de ser el grupo mayoritario.
- Los Asalariados de las AA.PP. se concentran en los dos grupos con una semana laboral por encima de las 26 horas, siendo, con diferencia, la categoría en la que los trabajadores medio-intensos cobra mayor relevancia <sup>30</sup>.
- Los Ayudas familiares son, lógicamente, los de intensidad laboral más baja, hasta el punto de que los leves, con una cuota de 1/3, constituyen el grupo más importante. Este hecho explica, en buena medida, lo descrito anteriormente para el primer grupo de edad.

Por ramas de actividad (cuadro 2.23), los resultados son también dignos de mención. Dejando al margen los Servicios no destinados a la venta, por superposición con los Asalariados de las AA.PP., cabe resaltar <sup>31</sup>:

**Cuadro 2.23. Composición de la población ocupada según duración horaria de la semana laboral en función de la rama de actividad. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Agricultura y		Construcción	Hostelería y		Otros serv.	Servicios no	Total
	pesca	Industria		comercio	destin. a la	destin. a la		
Leves	1,9	4,8	0,0	9,3	16,1	0,0	7,7	
Medio-leves	4,0	7,6	6,7	10,3	20,9	3,8	10,9	
Medio-intensos	12,4	7,3	4,4	10,9	11,4	43,6	15,1	
Intensos	81,7	80,3	88,9	69,5	51,6	52,6	66,3	
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

- El sector con intensidad laboral más elevado es la Construcción: no hay trabajadores leves y los intensos suponen casi el 90% del empleo sectorial.
- La Agricultura y la Industria superan ampliamente la intensidad media. La primera de las dos actividades es posible que tuviera un resultado diferente si se hubiera cuantificado el número de horas trabajadas por empleo a lo largo del año <sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Lo que no debe de extrañar si se considera que, normalmente, la semana laboral es de 37,5 horas.

<sup>31</sup> Recuérdese que la intensidad se ha cuantificado por la actividad principal y la secundaria. Las personas ocupadas se han adscrito a un sector por su actividad principal, de tal forma que la fracción minoritaria que tiene además un trabajo secundario figura en uno de los seis grupos de actividad del cuadro 2.23 cuando es posible que sus dos ocupaciones se localicen en sectores diferentes.

<sup>32</sup> Cabe pensar, pues, que el mayor grado de intensidad laboral de estos tres sectores constituye una causa explicativa adicional de su menor relevancia ocupacional en relación a la EPA. Al instrumentarse la **ECVTRM** en los hogares, disminuye la probabilidad de que el encuestado trabaje en los sectores con mayor duración de la semana laboral.

- Por tanto, son las esferas terciarias las que presentan, en general, una intensidad menor, correspondiendo a Otros servicios destinados a la venta la duración más baja de la semana laboral, lo que se debe en gran parte a actividades como el Servicio doméstico, los Servicios personales (peluquerías, gimnasios, lavanderías...) y Otros servicios privados (enseñanza y sanidad privadas especialmente).

El **pluriempleo** es practicado por el 11,7% de la población ocupada de la región. Los rasgos básicos de las personas que tienen dos puestos de trabajo son los siguientes:

- Aproximadamente cuatro de cada cinco pluriempleados son trabajadores intensos en su primera actividad. La duración media de su segunda ocupación se sitúa en torno a las 12 horas semanales.
- Es una práctica fundamentalmente masculina, puesto que la participación femenina en el total de pluriempleados se reduce a la sexta parte <sup>33</sup>; por grupos de edad, el comprendido entre 25 y 39 años absorbe algo más de la mitad de las personas ocupadas con dos puestos de trabajo.
- Se concentra sobre todo en los trabajadores asalariados, afectando en términos relativos más a los de las AA.PP. Ello contribuye a explicar que su nivel de instrucción sea superior a la media, sucediendo otro tanto con la cualificación de su puesto de trabajo principal.
- Además de la notable primacía relativa de los Servicios no destinados a la venta como sector de origen, es también destacable la participación de Otros servicios destinados a la venta, con una cuota más amplia en la población pluriempleada que en el conjunto de la ocupación.

En lo que concierne a la relación existente entre los sectores en los que se realiza la actividad principal y aquéllos en los que se ejerce el puesto de trabajo secundario, el cuadro 2.24 es, pese a las limitaciones, suficientemente expresivo. Destaquemos:

- La agricultura a tiempo parcial posee un amplio grado de implantación puesto que, pese a la estrechez de la muestra, constituye un sector de destino para el resto de los grupos, lo que sólo ocurre con Hostelería y Comercio <sup>34</sup>. Además, el principal flujo procede de la propia agricultura y es razonable pensar que se trata de pequeños empresarios familiares que, eventualmente, son contratados por empresas de mayor dimensión.

---

<sup>33</sup> No debe olvidarse que, en su inmensa mayoría, las mujeres trabajadoras tienen un grado de dedicación mucho más elevado que sus congéneres varones a las tareas domésticas.

<sup>34</sup> Pero conviene tener presente que, en este caso, la muestra ha captado un número mucho mayor de personas ocupadas.

- Que el principal sector de origen de los trabajadores con actividad secundaria en la Industria sea Otros servicios destinados a la venta debe conectarse con la prestación de servicios técnicos a empresas industriales de pequeña dimensión.
- La procedencia sectorial de las personas ocupadas que ejercen su actividad complementaria en la Construcción se limita a la Agricultura, la Industria y, sobre todo, al propio sector constructor.
- Hostelería y comercio presenta, como sector receptor, el mismo grado de diversificación que el sector agrario. No obstante, como actividad de origen su campo de acción es mucho más limitado.
- Otros servicios destinados a la venta constituye, como ya se ha señalado, un importante sector de procedencia, lo que en el cuadro 2.24 queda reflejado por ser el único grupo en el que sus ocupados desarrollan actividades secundarias en el resto. Como sector receptor, destaca la presencia del conjunto de actividades terciarias.
- Por último, debe subrayarse que, aproximadamente, las tres quintas partes de los Asalariados de las AA.PP. ejercen su actividad secundaria en Otros servicios destinados a la venta.

**Cuadro 2.24. Composición de la población pluriempleada según rama de actividad principal en función de la rama de actividad secundaria. Murcia, 2.º trimestre de 1995**

A P C R T I I N V C I I D P A A D L		Agricultura	Industria	Construcción	ACTIVIDAD SECUNDARIA		
					(%)	Hostelería y comercio	Otros serv. desinados a la venta
	Agricultura	27,3	18,6	33,7	11,2	6,0	–
	Industria	23,0	23,3	16,4	13,7	–	8,9
	Construcción	16,9	–	44,5	16,1	–	–
	Hostelería y comercio	19,8	–	–	29,9	17,9	22,5
	Otros servicios destinados a la venta	6,9	58,9	5,4	6,3	39,6	57,6
	Servicios no destinados a la venta	6,9	–	–	22,4	35,5	11,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sin perder nunca de vista las reservas concernientes a los resultados territoriales, pueden señalarse las siguientes particularidades en relación al conjunto regional:

- **Norte.** Grado de intensidad ligeramente inferior, motivado esencialmente por la duración más baja de la semana laboral de los Asalariados del sector privado.

- **Centro.** Intensidad laboral superior: la presencia de los trabajadores leves es insignificante y los que tienen una semana igual o superior a las 40 horas de trabajo se acercan al 75%. Como causa explicativa debe destacarse la mayor duración de la semana laboral de la población ocupada femenina. Todo ello debe guardar relación con la estructura sectorial del empleo de la zona que, por otro lado, contribuye a explicar que la práctica del pluriempleo sea más baja.
- **Guadalentín.** Dejando de lado a los Ayudas familiares, es la comarca en la que la intensidad de las diferentes categorías profesionales alcanza una mayor homogeneidad. Por grupos de actividad, sobresale el hecho de que todas las personas ocupadas en la Agricultura y en la Construcción detectadas en la muestra son trabajadores intensos.
- **Campo de Cartagena.** Aunque la intensidad laboral sea muy similar a la media regional, cabe destacar que todos los Empleadores de la muestra son intensos y, por el contrario, se da la duración más baja de la semana laboral de los Trabajadores autónomos. La fracción de la población que ejerce el pluriempleo resulta ser considerablemente inferior con respecto a la región.
- **Vega Baja.** La intensidad de las diferentes categorías es semejante, pero la estructura sectorial del empleo -con un peso sustancialmente mayor de los Asalariados de las AA.PP.- provoca que el horario semanal medio por persona ocupada sea significativamente más bajo. La práctica del pluriempleo está más extendida, afectando en mayor medida a los segmentos de la población ocupada con edad e intensidad laboral más elevadas.

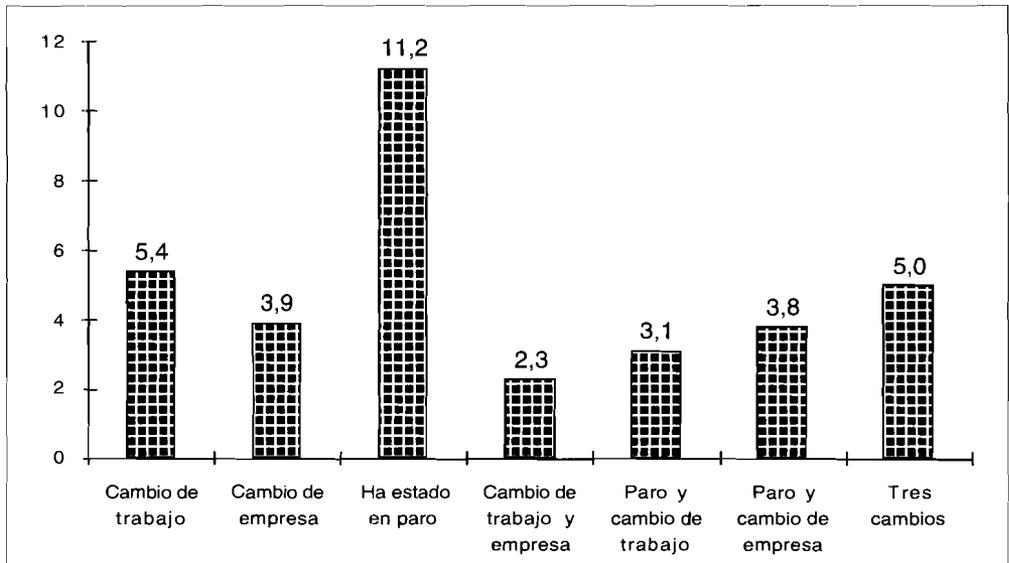
### 2.3.6. Movilidad y temporalidad

En el quinquenio anterior al año de realización de la **ECVTRM**, 1990-1994, un tercio de la población ocupada ha registrado cambios en su situación laboral. Más concretamente, ese 34,7% del empleo regional ha experimentado, al menos, variaciones de puesto de trabajo, cambios de empresa y situaciones de paro previas a su empleo del 2º trimestre de 1995. En términos del conjunto de la población ocupada, la movilidad laboral sólo alcanza un cierto nivel en lo que concierne a haber atravesado una situación de desempleo, lo que afectaba a algo más de la décima parte de la ocupación regional (gráfico 2.21). El resto de los cambios tiene una entidad menor, pese a que puede destacarse que uno de cada veinte trabajadores hayan registrado las tres variaciones que se contemplan en la encuesta.

La movilidad laboral es muy dispar en función de la situación profesional. De hecho, se concentra en los Asalariados del sector privado: las tres cuartas partes de los cambios laborales de la población ocupada han sido protagonizados por miembros de tal grupo. Por consiguiente, los Asalariados del sector privado tienen un

grado de movilidad que supera en 10 puntos porcentuales al del conjunto del empleo regional: el 44,5% de sus componentes han pasado por alguno de los cambios laborales expresados en el gráfico 2.21. Sintetizando, los principales rasgos de la movilidad de los Asalariados del sector privado son los siguientes:

**Gráfico 2.21. Cambios laborales entre 1990 y 1994 de la población ocupada (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

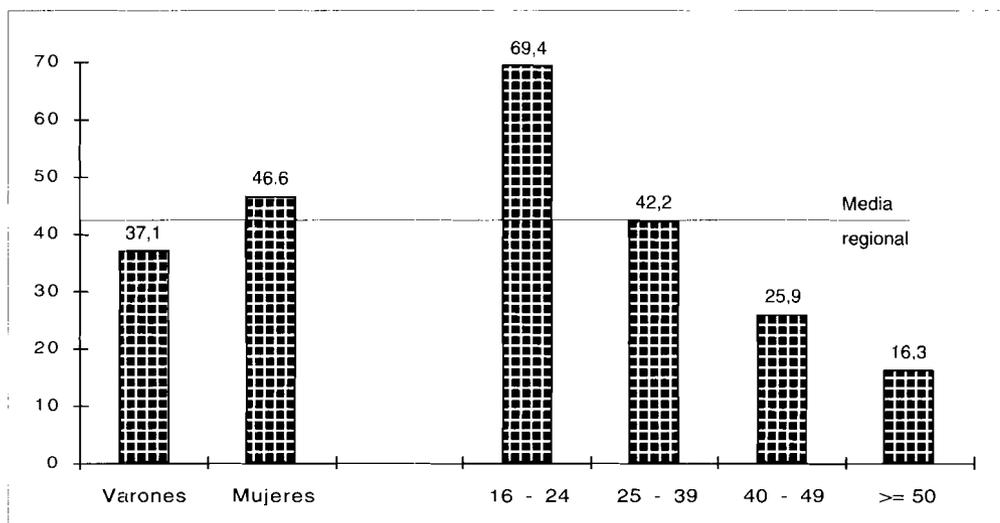


- Por sexos, la movilidad de las mujeres es superior a la de los varones: algo más de la mitad, 51,6%, de las asalariadas han registrado alguna de las variaciones expresadas.
- Nueve de cada diez cambios se han concretado en trabajadores asalariados con menos de 40 años.
- Desde una perspectiva sectorial, la Agricultura y la Construcción tienen un peso dentro del grupo estudiado -Asalariados del sector privado con movilidad laboral- que, prácticamente, dobla su participación en el empleo total <sup>35</sup>.
- El puesto de trabajo con mayores posibilidades de rotación es el no cualificado; tres de cada cinco de los encuestados que desarrollaban un trabajo sin cualificar en el 2º trimestre de 1995 habían registrado cambios laborales entre 1990 y 1995.

<sup>35</sup> Sin computar en ninguno de ambos casos Servicios no destinados a la venta que, por definición, tiene una única categoría profesional.

La **temporalidad** constituye una de las principales formas de segmentación del mercado laboral. Ciñéndonos a los Asalariados del sector privado <sup>36</sup>, el 59,1% de los contratos son indefinidos cifrándose, por tanto, en un 40,9% la fracción de la categoría que tiene uno de los numerosos tipos de contrato temporal <sup>37</sup>. Por sexos, la contratación temporal afecta más a la población asalariada femenina, cuyo índice supera en 9,5 puntos al de los varones (gráfico 2.22). No obstante, la verdadera segmentación de los Asalariados del sector privado en función de la temporalidad viene determinada por la edad. Tal como queda reflejado en el gráfico 2.22, la participación de los contratos temporales disminuyen rápidamente con la edad: algo más de 2/3 de las personas ocupadas en la categoría profesional estudiada están contratados a plazo predeterminado si tienen menos de 25 años, en tanto que la relación se sitúa por debajo de 1/6 en caso de que hayan cumplido los 50 años.

**Gráfico 2.22. Índice de temporalidad de los Asalariados del sector privado según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

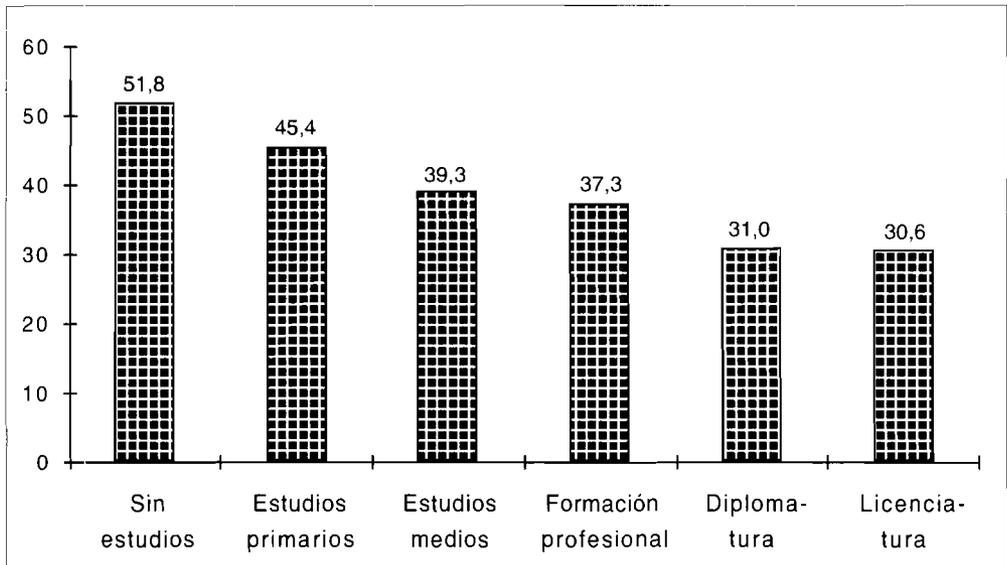


Aunque menos intensa que la que mantiene con la edad, la contratación temporal guarda, asimismo, una relación con el nivel de instrucción (gráfico 2.23). En este caso, la caída de la fracción de Asalariados del sector privado que son objeto de contratación temporal es clara pero menos acentuada. No obstante, si se agrupan los Estudios medios con la Formación profesional, por una parte, y los Estudios universitarios por otra, el perfil descendente se hace más nítido.

<sup>36</sup> Sólo el 3,4% de los Asalariados de las AA.PP. de la muestra son interinos.

<sup>37</sup> El índice de temporalidad del total de los asalariados, trabajadores públicos incluidos, se sitúa justamente en un 33,3%. Aclaremos que hemos considerado, de acuerdo con la legislación laboral, que los contratos no firmados dan lugar a una relación indefinida.

**Gráfico 2.23. Índice de temporalidad de los Asalariados del sector privado según nivel de instrucción (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

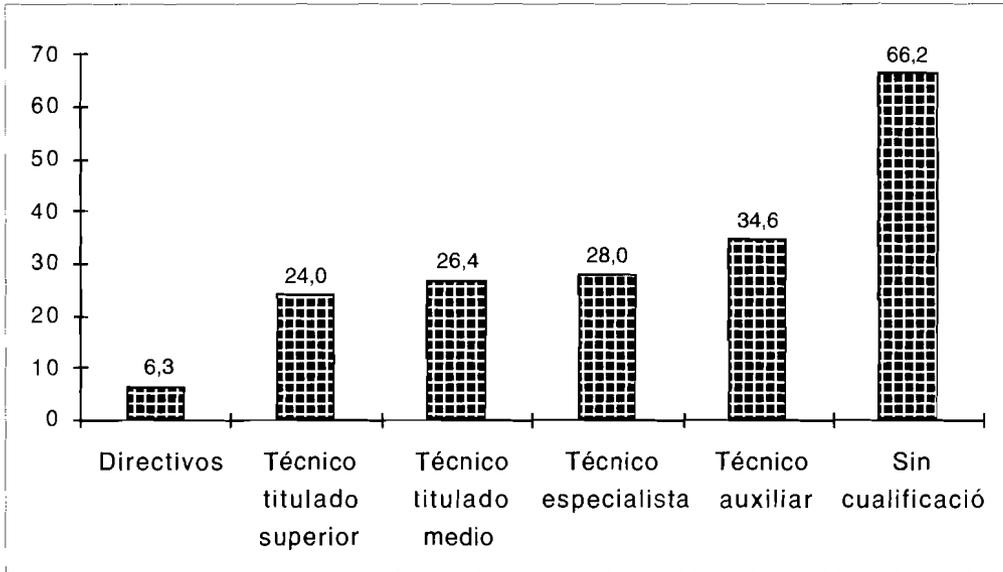


Otro tanto sucede con el puesto de trabajo desempeñado: a mayor grado de cualificación referido, superior es la importancia de la contratación indefinida. Los Asalariados del sector privado que declararon desempeñar un puesto de trabajo sin cualificación alguna suponen las tres quintas partes del total de temporales. El gráfico 2.24 refleja que dos de cada tres de los trabajadores que realizan una actividad para la que no se requiere cualificación profesional tienen un contrato temporal. El resto de categorías tiene un índice de temporalidad por debajo de la media, disminuyendo además rápidamente a medida que aumenta el grado de responsabilidad del puesto de trabajo que se ejerce.

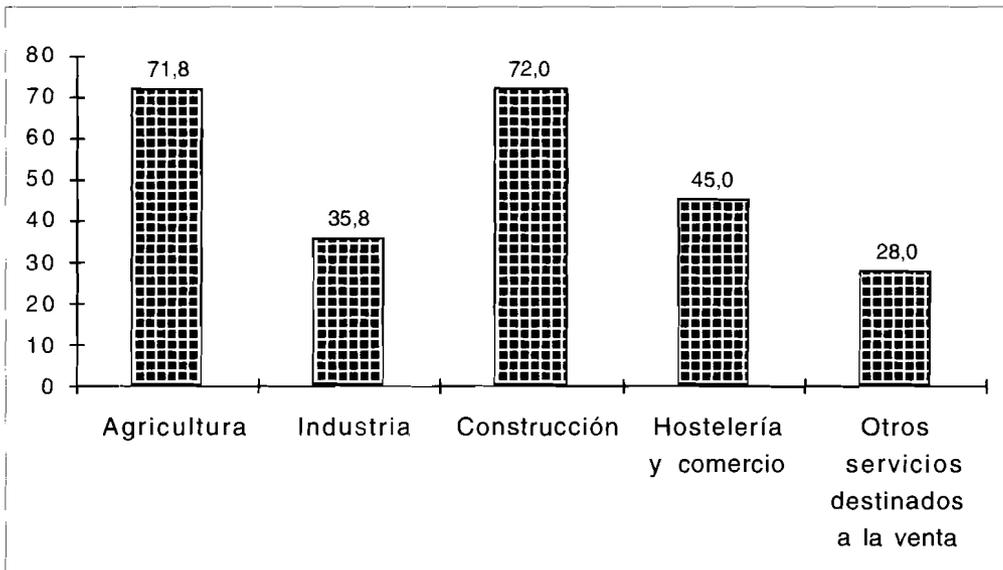
La perspectiva sectorial de la temporalidad se ofrece en el gráfico 2.25. En la Agricultura y la Construcción casi las tres cuartas partes de los asalariados son trabajadores temporales<sup>38</sup>. Hostelería y comercio, por una parte, e Industria, por otra, se encuentran en una posición equidistante respecto a la media regional, situándose la actividad terciaria por encima y la secundaria por debajo. Por último, Otros servicios destinados a la venta constituyen el subconjunto productivo del sector privado de la economía regional con mayor estabilidad contractual de sus trabajadores asalariados.

<sup>38</sup> Adviértase que la temporalidad en el empleo es el reflejo de la acusada estacionalidad que existe en estos sectores.

**Gráfico 2.24. Índice de temporalidad de los Asalariados del sector privado según puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



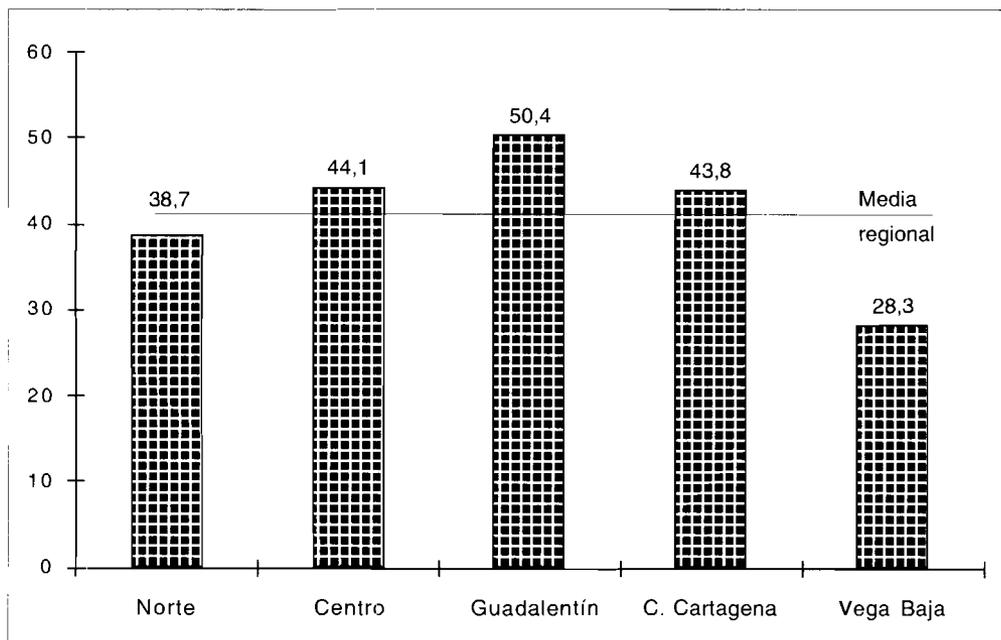
**Gráfico 2.25. Índice de temporalidad de los Asalariados del sector privado según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



Hay un aspecto de la visión territorial de la movilidad que debe constituir, al margen de la desagregación de la región en cinco zonas, objeto de estudio por sí mismo: la **movilidad espacial**. Una de cada ocho personas ocupadas trabaja en un municipio diferente al de su residencia de hecho. El municipio de la capital regional tiene un evidente protagonismo, aportando la cuarta parte de los que trabajan fuera de su ámbito municipal y recibiendo a la tercera parte de los mismos. Cartagena ocupa la segunda posición como centro de destino, pero se ve superada por Molina de Segura y Alcantarilla en cuanto a trabajadores residentes que desarrollan su actividad fuera del marco municipal lo que, claramente, viene determinado por su cercanía al principal polo receptor.

La movilidad laboral, tal como ha sido concretada al comienzo del presente epígrafe, no es la misma en las cinco zonas. La media regional es superada ampliamente en el Campo de Cartagena y, en segundo término, en Centro, lo que debe guardar una estrecha conexión con el hecho de ser las que padecen una tasa de desempleo más elevadas. Guadalentín presenta un grado de movilidad similar al conjunto, en tanto que Norte y Vega Baja son las dos zonas que combinan una tasa de paro inferior con la movilidad más baja.

**Gráfico 2.26. Índice de temporalidad de los Asalariados del sector privado según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



La temporalidad alcanza un importante nivel en Guadalentín (gráfico 2.26), comarca en la que los asalariados se distribuyen a partes iguales entre fijos y temporales; el principal factor explicativo radica en el elevado peso del sector agrario en el empleo. La relevancia de Comercio y Hostelería en el Campo de Cartagena, así como de la Agricultura en Centro, constituyen las causas de que en ambas comarcas el índice de temporalidad sea un poco más elevado que en el total regional. Norte presenta el índice más cercano al del conjunto, correspondiendo a Vega Baja no sólo el más bajo sino también el más alejado.

## **3. IRREGULARIDADES LABORALES**

### **3.1. TIPOLOGÍA DE IRREGULARIDADES LABORALES**

Las irregularidades laborales <sup>39</sup> que se pueden detectar mediante la **ECVTRM** pueden agruparse en tres grandes categorías, que se describen detenidamente en los siguientes epígrafes.

#### **3.1.1. Tipo A. Inserción del trabajador en el mercado de trabajo**

Desde el punto de vista de la inserción en el mercado de trabajo, las irregularidades más frecuentes tienen que ver, bien con la infracción de las normas sobre documentación del contrato de trabajo (art. 8.2 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores -en adelante ET- y concordantes, así como arts. 94 y 95 ET) o con la inidónea calificación como laboral o mercantil/civil de una relación de trabajo, bien con irregularidades en materia de afiliación y alta en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social. indicados

De ellas, y a efectos del presente trabajo, interesa considerar muy especialmente las citadas en último lugar, porque como, por regla general, únicamente existe obligación legal de documentar los contratos de trabajo a tiempo parcial y los temporales y aún en este caso no todos; *verbi gratia* no hace falta forma escrita en el caso de contratos "por tiempo determinado cuya duración sea (inferior) a cuatro semanas" (art. 8.2 ET, *sensu contrario*). En consecuencia, la falta de documento contractual únicamente resulta demostrativa de la conclusión, verbal o tácita (art. 8.1 ET) de un contrato indefinido a jornada completa. En segundo lugar, porque la incorrecta calificación como laboral o mercantil/civil del contrato, implica de suyo una incorrecta afiliación/alta en el sistema de Seguridad Social, sobre todo porque con aquélla lo que se busca es, precisamente, el alta en un determinado régimen de

---

<sup>39</sup> En el Anexo 2 se recoge la representación gráfica de la determinación de las irregularidades a partir de las preguntas del cuestionario.

Seguridad Social y, además, porque desde el punto de vista del empleo irregular son, sin duda, las irregularidades en materia de Seguridad Social las que, cuantitativa y cualitativamente, más daño producen al sistema económico en su conjunto. No en vano, se considera infracción grave de los empresarios en materia de Seguridad Social "no solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial, así como no comunicar en iguales términos el alta de cada trabajador que ingresa a su servicio" (art. 14.1.2 Ley 8/1998, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones de Orden Social - en adelante LISOS-).

Esta irregular inserción la analizaremos tanto en la actividad principal de los empleados como en la actividad secundaria de aquéllos que tienen un segundo empleo. La irregular inserción a su vez la dividiremos para su más fácil estudio en las categorías que señalamos a continuación:

*Tipo A<sub>1</sub>. Sin Afiliación/Alta en la Seguridad Social por la actividad principal*

De todas las irregularidades presentes en el mercado de trabajo esta es, en nuestra opinión, la más significativa y grave. Se trata de la ocupación de trabajadores no registrados en la Seguridad Social por la actividad laboral que desempeñan y, por tanto, carentes de los derechos que el ordenamiento laboral y de Seguridad Social reconoce a los trabajadores.

Estos empleados irregulares serán reconocidos, principalmente, a) por no tener documento de afiliación a la Seguridad Social, b) por figurar en el de sus padres a pesar de estar desempeñando una actividad laboral principal y c) por no estar dados de alta por la actividad que realizan, aunque sí estén afiliados al Sistema de Seguridad Social.

*Tipo A<sub>2</sub>. Sin Afiliación/Alta en la Seguridad Social por la actividad secundaria*

Este colectivo se corresponde con los trabajadores que teniendo un segundo empleo o actividad laboral complementaria no están registrados por éste en la Seguridad Social. Respecto a la actividad secundaria o pluriempleo, la irregularidad en ésta se detecta cuando el trabajador no está registrado específicamente en la Seguridad Social por esta actividad concreta.

*Tipo A<sub>3</sub>. Alta incorrecta en la Seguridad Social*

Se trata en este caso de: a) empleados que figuran registrados en la Seguridad Social como trabajadores autónomos cuando en realidad deberían estar registrados, dado el tipo y características del trabajo que desempeñan, como asalariados, y b)

trabajadores que, por razones derivadas de la mayor protección social, se registran en el Régimen General cuando, por su vinculación con la empresa, deberían hacerlo en el régimen de autónomos.

En relación a los primeros, el art. 2. R.D. 2530/1970, de 20 de agosto, suministra el siguiente concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo a efectos de su inclusión el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: "se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas; la habitualidad para los trabajadores que se ocupen en trabajos de temporada quedará referida a la duración normal de ésta; se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo a efectos de este Régimen Especial si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo".

Elemento clave del concepto es, por tanto, la no sujeción del trabajador autónomo a un contrato de trabajo, esto es, que no preste "sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario" (art. 1.1 ET)

Del conjunto de tales características, tres parecen especialmente idóneas, dadas su alta posibilidad de detección mediante una encuesta muestral como es la **ECVTRM**, para determinar la naturaleza jurídica, laboral o extralaboral, de las actividades desarrolladas por el colectivo que se autodeclara como trabajadores autónomos. A saber: no tener empleados a su cargo; trabajar regularmente para una misma empresa; y realizar actividades laborales similares a las de un trabajador asalariado.

En cuanto al otro colectivo, falsos asalariados, sabedores de las dificultades que en la práctica comporta la distinción neta entre el socio-trabajador y el socio, hemos establecido convencionalmente, pero a la vista de la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo y doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia, así como tras la consulta de la Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de 23 de junio de 1992, que la situación de falso asalariado se da en los casos en que el presunto asalariado: a) está registrado en el Régimen General de la Seguridad Social por la actividad que realizan en el seno de la empresa; b) es titular, al menos, de la cuarta parte de las acciones en que está dividida la sociedad; c) la sociedad es de carácter familiar; c) el trabajo realizado es el propio de un directivo o técnico.

#### *Tipo A<sub>4</sub>. Beneficiarios de prestación/subsidio por desempleo con actividad remunerada*

Como es sabido, percibir prestaciones económicas por desempleo (tanto del nivel contributivo como del nivel asistencial) es incompatible, tal y como señala el vigente art. 221 de la Ley General de la Seguridad Social, con "el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en algunos de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado". Igualmente es incompatible con "la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo".

Por lo demás, se trata en este caso de prohibiciones cuya infracción está fuertemente penalizada. Para el desempleado receptor de prestaciones económicas con la suspensión durante 6 meses o la extinción de su derecho (art. 30.3.1 y 46 LISOS); y para el empresario en la medida en que está tipificada como falta muy grave "dar ocupación a trabajadores titulares o solicitantes de prestaciones por desempleo cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de la relación laboral" (art. 29.3.2 LISOS).

### **3.1.2. Tipo B. Condiciones de trabajo**

En este grupo se incluyen aquellas irregularidades que afectan a las condiciones de trabajo; sobre todo, dada su más fácil cuantificación por medio de un sistema de encuestas, las relacionadas con la dimensión de la jornada laboral y con las vacaciones.

#### *Tipo B<sub>1</sub>. Jornada laboral superior a la legal*

La irregularidad en este caso viene dada por la realización de una jornada laboral superior a la máxima permitible, ya sea trate de trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial.

Respecto a los primeros, trabajadores a tiempo completo, y ateniéndonos estrictamente a la legislación vigente podremos convenir que esta irregularidad surge cuando el trabajador contratado a tiempo completo está empleado más de 66 horas a la semana.

En efecto, como es sabido, el vigente art. 34.1 ET establece un límite de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pero promediados "en computo anual". Esto es, cabe

la posibilidad de realizar una jornada semanal superior en determinadas semanas, si dichos excesos se compensan con otras jornadas semanales más reducidas, de modo que, finalmente, el promedio anual no supere las 40 horas ordinarias de referencia.

Por otra parte, como actualmente cabe que por convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se establezca una distribución de tiempo de trabajo diario que no respete el viejo límite de las 9 horas ordinarias máximas diarias (art. 34.3 ET), puede concluirse que el único límite absoluto que en materia de jornada diaria de trabajo establece el vigente ET es que "entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente (mediante) como mínimo 12 horas" (art. 34.3 ET). Por tanto, ninguna tacha puede recibir, a priori, la realización de una jornada laboral diaria de 12 horas.

Si a ello añadimos que conforme al art. 37.1 ET, el descanso semanal mínimo para trabajadores mayores de 18 años es de día y medio ininterrumpido, habrá que convenir en que, al menos teóricamente, es posible - y lícito- que un trabajador realice una jornada semanal máxima de 66 horas ordinarias (12 horas máximas diarias x 5,5 días laborales a la semana). Bien entendido que, en tal caso, dicha jornada semanal habrá de compensarse con otra semana de duración muy reducida de modo que, finalmente, el promedio anual sea de 40 horas semanales.

Esta irregularidad  $B_1$  la analizaremos en este trabajo únicamente para los colectivos de asalariados dado que no ha lugar hablar de jornada laboral máxima legal de los trabajadores autónomos o funcionarios. Sin embargo, aunque en rigor también serían trabajadores autónomos, hemos estimado conveniente analizar la jornada de trabajo que confiesan realizar los autodenominados ayudantes familiares o autónomos colaboradores, sobre todo porque sus funciones socio-económicas están más próximas al trabajador asalariado que al trabajador autónomo titular de una explotación empresarial.

En todo caso, en orden a detectar las irregularidades en esta materia ha parecido aconsejable reducir el umbral de la irregularidad en los trabajadores contratados a tiempo completo hasta un máximo de 50 horas semanales, frente a las 66 antes consideradas. Y ello por dos razones principales. En primer lugar, porque por su misma naturaleza muestral, la **ECVTRM** no puede valorar si el exceso de horas trabajadas en una semana ha sido compensado en otra de tal manera que el promedio semanal anual quede en 40 horas de trabajo efectivo; y, en segundo lugar, porque aun admitiendo que los excesos de jornada pueden imputarse a la realización de horas extraordinarias, no puede olvidarse que el límite anual de éstas está fijado en 80 (art. 35.2 ET). Por lo tanto, respecto a los trabajadores a tiempo completo, parece sensato establecer el límite de irregularidad  $B_1$  en las 50 horas semanales.

Respecto a los trabajadores a tiempo parcial, la encuesta no suministra información sobre el tipo de jornadas laborales pactadas en cada contrato, por lo que, para detectar la irregularidad de los asalariados con contrato a tiempo parcial, hemos fijado el límite de 30 horas semanales. Aunque este último criterio se decide lógicamente de forma arbitraria, su proximidad a lo que podríamos considerar una jornada completa justifica su utilización.

En efecto, de conformidad con el nuevo art. 12 ET, se considera que un trabajador está contratado a tiempo parcial "cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo". Siendo así, la frontera de las 30 horas semanales permite cubrir con relativo acierto el más amplio espectro de trabajadores contratados a tiempo parcial, sobre todo si se piensa que como variedad de este tipo contractual, el ET se refiere expresamente al contratado para prestar servicios en tiempo inferior a 12 horas semanales o 48 horas al mes (art. 12.3 ET).

Por lo demás, el límite de las 30 horas queda muy cerca de los 2/3 del límite de 50 horas antes señalado para el caso de trabajadores a tiempo completo y, como se sabe, hasta la promulgación del R.D.-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (luego convertido en Ley 10/1994, de 19 de mayo) el contrato a tiempo parcial se definía, precisamente, como aquel en virtud del cual el trabajador se comprometía a prestar sus servicios "un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los 2/3 de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad" (art.12 ET en la redacción anterior al RD-Ley 18/1993).

### *Tipo B<sub>2</sub>. Vacaciones inferiores a las legales*

Esta irregularidad incluye a los trabajadores asalariados que no disfrutaban de las preceptivas vacaciones pagadas. Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 38.1 que "el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato de trabajo. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales". La infracción de esta regla hace incurrir al empresario en falta grave de conformidad con el art. 95.4 ET.

### *Tipo B<sub>3</sub>. Horas extras superiores a las legales*

Según dispone el art. 35.2 ET, "el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los

trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización".

Nótese que, desde el punto de vista de la economía laboral, la distinción entre la realización de horas extras por encima del límite legal y la irregularidad en la dimensión de la jornada laboral carece de interés. En nuestro caso, la distinción metodológica realizada entre las irregularidades  $B_3$  y  $B_1$  obedece más a criterios clarificadores de exposición de las irregularidades y criterios jurídicos delimitadores de distintas irregularidades que a distintos conceptos de irregularidad laboral tal y como los percibe el trabajador (en ambos casos son más horas de trabajo de las permitidas legalmente).

Esta coincidencia que pueden tener las irregularidades  $B_1$  y  $B_3$  desde la óptica del entrevistado, nos aconsejó precisar explícita y separadamente en la **ECVTRM** las preguntas sobre la dimensión de la jornada de trabajo y el número de horas extraordinarias que realizó el trabajador. Sin embargo, somos conscientes que, la muchas veces no precisa línea divisoria entre ambos conceptos, puede sesgar los resultados hacia una irregularidad en detrimento de la otra según la propia percepción del trabajador entrevistado. Así, entendemos que si bien por razones de exposición y jurídicas es conveniente precisar ambas irregularidades por separado, el lector debería ser consciente que ambas irregularidades se refieren a un mismo problema (la dimensión de la jornada de trabajo total) y que sus importancias relativas por separado deberían ser consideradas con prudencia por la posible traslación de irregularidad de una a otra en función de la interpretación del encuestado. Por tanto, la dimensión de los resultados obtenidos para ambas irregularidades y las matizaciones realizadas anteriormente aconseja una interpretación conjunta de las irregularidades  $B_3$  y  $B_1$ , antes que la de cualquiera de ellas por separado.

Por otra parte, tras la última reforma del ET tampoco parece que desde el plano jurídico la distinción conserve hoy el interés que tuvo en el pasado, sobre todo en la medida en que hoy cabe la posibilidad de remunerar las horas extraordinarias sin incremento alguno sobre el valor de la hora ordinaria (art.35.1 ET).

#### *Tipo $B_4$ . Trabajadores menores de 18 años con jornada superior a la normal*

Tradicionalmente, la legislación laboral ha prohibido a los menores de 18 años la realización de trabajos nocturnos (art. 6.2 ET), como la de horas extraordinarias

(art. 6.3 ET). En el nuevo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995) a ambas prohibiciones se suman la expresa mención de que la jornada de trabajo de estos trabajadores menores de 18 años no puede ser superior a 8 horas diarias (art. 34.3 ET) y el establecimiento de un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos (art. 37.1 ET).

Por tanto, es fácil concluir que la jornada semanal máxima posible para estos trabajadores es de 40 horas. Por otra parte, la infracción de estas normas constituye una falta muy grave de conformidad con el art. 96.4 ET.

### **3.1.3. Tipo C. Retribución**

Desde el punto de vista de la remuneración del trabajo por cuenta ajena, las irregularidades afectan tanto al trabajo realizado en jornadas ordinarias como del desempeñado en jornadas extraordinarias. Esta irregularidad será analizada únicamente para la actividad principal de los ocupados, con la siguiente subdivisión para su estudio <sup>40</sup>.

#### *Tipo C<sub>1</sub>. Salario percibido fuera de nómina*

A tenor del art. 95.2 ET, es infracción laboral grave "no consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador". Al margen de esta calificación como infracción en el ámbito laboral, la gravedad de esta irregularidad habría que referirla más al conjunto del sistema de ingresos públicos que a las condiciones objetivas del puesto de trabajo. Así, los efectos alcanzan tanto al sistema de Seguridad Social como a la Administración Tributaria cometiéndose, por tanto, una doble irregularidad.

#### *Tipo C<sub>2</sub>. Retribución inadecuada de horas extras*

La percepción irregular de la retribución del trabajo realizado en horas extraordinarias se estudia desde un doble punto de vista: por un lado, estudiaremos los empleados que perciben la retribución de sus horas extraordinarias fuera de nómina; por otro, aquellos trabajadores que realizan horas extraordinarias y que perciben por éstas sólo la retribución de algunas de las horas realizadas o, simplemente, que no perciben contraprestación alguna por ellas.

---

<sup>40</sup> Adviértase que, aunque en rigor la retribución es una condición de trabajo, su examen en orden a la detección de irregularidades se realiza separadamente del resto por su importancia cualitativa y cuantitativa.

En este sentido, debe advertirse que la retribución pecuniaria de las horas extraordinarias no tiene que darse siempre y en todo caso. Diversamente, el art. 35 ET prevé la posibilidad de su compensación mediante tiempos de descanso. Sin embargo, es difícilmente creíble que en la mayoría de los casos en que nuestros encuestados responden no recibir compensación económica por la realización de horas extraordinarias, lo que en realidad suceda es que dichos tiempos se les compensen con descanso; de ser así, no se explicaría que su jornada laboral promediada fuese tan elevada como indican los resultados que se analizarán posteriormente.

En lo que se refiere a la irregularidad consistente en realizar horas extras y cobrarlas solo en parte o con una retribución menor que las ordinarias conviene advertir sobre los recientes cambios legislativos en materia de retribución de horas extraordinarias. En efecto, sin perjuicio de la posibilidad tradicional de compensar con tiempos equivalentes de descanso, el ET aprobado en 1980 disponía que, en caso de optarse por la remuneración en metálico, cada hora extraordinaria debería abonarse con un incremento mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Esta solución legal ha sido, sin embargo, desterrada del nuevo art. 35 ET que, en redacción dada por Ley 11/1994, de 19 de mayo, y luego incorporada al R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, únicamente advierte que la cuantía de las horas extraordinarias "en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria". Dicho de otra manera, desde el día 13 de junio de 1994 (fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994), cabe la posibilidad de retribuir las horas extraordinarias sin incremento alguno sobre el valor de la hora ordinaria.

Habrà que tener en cuenta, sin embargo, que, como regla general son los convenios colectivos los que, dentro de los límites fijados por el art. 35 ET, establecen el valor de las horas extraordinarias. Quiere ello decir que la posibilidad legal de retribución sin incremento del 75% sobre el valor de las horas ordinarias sólo ha podido darse durante el período de la **ECVTRM** (marzo 1995) en dos supuestos: trabajadores afectados por convenios colectivos cuya entrada en vigor se haya producido con posterioridad al 13 de junio de 1994 en los que se prevea la retribución de las horas extraordinarias con el único límite mínimo del valor de la ordinaria; o trabajadores contratados también con posterioridad a 13 de junio de 1994 en cuyos contratos de trabajo hayan pactado, ante la ausencia de regulación de la retribución de las horas extraordinarias en el convenio colectivo de referencia, una cuantía para éstos inferior a la resultante de aplicar el incremento del viejo art. 35 ET.

En este sentido, conviene destacar que la Memoria del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia de 1994 señala como "la fijación de la retribución de las horas extraordinarias ha sido otro de los temas estelares y más candentes de la última experiencia negocial. Los resultados han sido dispares y en algún caso de muy difícil comprensión. Así, junto a convenios que mantienen la tradicional, y ya

expulsada del Estatuto de los Trabajadores, regla del abono del tiempo de trabajo excedentario con un recargo mínimo del 75% sobre el Salario Base, se sitúan otros que valúan directamente las horas extras en un importe cercano o algo superior al de la hora normal o bien compensan su realización con días de descanso" <sup>41</sup>

En todo caso, dicha "experiencia negocial" se ha traducido en la práctica <sup>42</sup> en la firma de 24 convenios sectoriales de ámbito regional que han afectado a 11.021 empresas y 69.174 trabajadores y 31 convenios de empresa afectando a 2.023 trabajadores. Fuera del cómputo quedan, obviamente, los convenios negociados en el ámbito interprovincial que puedan afectar a empresas y trabajadores murcianos.

Cuanto se acaba de señalar es claramente expresivo de la dificultad que entraña valorar adecuadamente el cumplimiento o no de las normas sobre retribución de las horas extraordinarias cuando dicha valoración debe hacerse en el epicentro de la gran reforma sufrida por estas normas. Por este motivo, y también porque como puro dato objetivo ningún reproche merece actualmente el abono de las horas extraordinarias como horas ordinarias, a los efectos del presente trabajo hemos preferido establecer la frontera entre la regularidad y la irregularidad en esta materia justamente en el percibo de la retribución de las horas extraordinarias por encima o por debajo del valor de las horas extraordinarias.

### 3.2. COMPARACIÓN CON ESTUDIOS ANTERIORES

Ya mencionamos en la introducción que en España se han realizado dos <sup>43</sup> estudios para la estimación del empleo irregular: el **Análisis de las Condiciones de Vida y Trabajo en España** <sup>44</sup> y el **Informe sobre la situación social en España** <sup>45</sup>. En ambos, aunque de manera muy limitada, se estudiaba la irregularidad en el mercado de trabajo por Comunidades autónomas.

Parece oportuno contrastar, como paso previo al análisis detallado de las irregularidades detectadas por este trabajo, los resultados globales obtenidos por la **ECTVRM** con estos estudios similares realizados con anterioridad. Previamente, habría que hacer varias consideraciones para poder realizar un lectura adecuada de los resultados y de las diferencias existentes que se derivan de las comparaciones entre los tres estudios.

<sup>41</sup> CESRM (1994), p.356

<sup>42</sup> CESRM (1994), p.353

<sup>43</sup> Estrictamente serían tres si consideramos la primera explotación de la **Encuesta de las Condiciones de Vida y Trabajo en España**, publicada por el Ministerio de Economía y Hacienda con el nombre **Condiciones de Vida y Trabajo en España**. Sin embargo, puesto que los resultados obtenidos fueron recogidos y modificados sustancialmente, en lo que a irregularidad se refiere, puede considerarse que la explotación válida de la encuesta se realizó en el trabajo posterior.

<sup>44</sup> Ministerio de Economía y Hacienda (1986)

<sup>45</sup> Muro, Raymon, Uriel y Toharia (1988)

En primer lugar, los estudios realizados con carácter general, tienen un concepto de irregularidad más restringido que los seguidos por el actual. Así, ambos estudios parten de una definición de empleo irregular relacionada con el Sistema de Seguridad Social: "aquella persona ocupada, y por tanto obligada, en general, a cotizar a la Seguridad Social, que cumple satisfactoriamente con sus obligaciones respecto al Sistema de la Seguridad Social, se le considera participante en la actividad económica regular u ocupado declarado. A aquella persona ocupada que no cumple satisfactoriamente con sus obligaciones respecto al Sistema de Seguridad Social se le considera insertado en la actividad económica irregular u ocupado irregular" <sup>46</sup>. Dicho de otra manera, se incluirían dentro de este grupo los ocupados que incurren dentro de alguna de la irregularidades siguientes: falta de alta/afiliación por el trabajo principal; alta incorrecta en la Seguridad Social, falsos autónomos y falsos asalariados; y beneficiarios de prestación/subsidio por desempleo con actividad remunerada. Por lo tanto, los índices de irregularidad obtenidos hacen referencia a este grupo de irregularidades.

Por lo que se refiere a la definición de la población considerada para establecer las diferentes categorías del mercado de trabajo también existen diferencias significativas, sobre todo la realizada en el **Análisis de las Condiciones de Trabajo** en España. De esta manera, dicho estudio clasifica a los ocupados, tanto regulares como irregulares, en función de dos criterios: personas que han declarado trabajar en la semana anterior a la encuesta (o que no han trabajado por causas accidentales); y personas que no han declarado trabajar en la semana de referencia, pero que dicen haber realizado trabajos ocasionales en los últimos tres meses. A partir de estos criterios básicos, su combinación y otros criterios accesorios, se establecen un multiplicidad de categorías de ocupados como fijos, temporales, ocasionales y accidentales <sup>47</sup>.

Distinta es la definición aplicada por el presente estudio y por el **Informe sociológico sobre la situación social de España**, limitándose, de acuerdo con las definiciones oficiales sobre empleo <sup>48</sup>, a la población ocupada que trabajó en la semana de referencia. Lógicamente, el conjunto de la población ocupada estudiada es menor y parece razonable pensar que se reduce el número de irregularidades detectadas. Por otra parte, también habrá que tener en cuenta los sesgos que, sin duda, se producirán derivados de la fecha de realización de la encuesta <sup>49</sup>.

<sup>46</sup> FOESSA (1993), p.1370

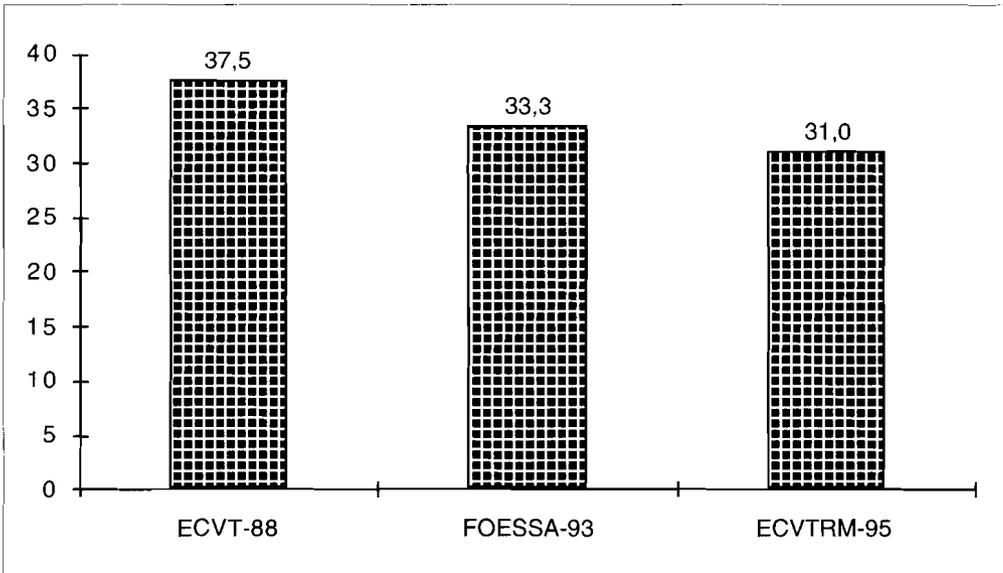
<sup>47</sup> Muro, Raymond, Toharía y Uriel (1988)

<sup>48</sup> El INE determina, para la **EPA**, como Población Ocupada la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia, INE (1993), p. 30.

<sup>49</sup> En este sentido, la **ECTVRM** presenta la ventaja de haberse realizado en el segundo trimestre, al igual que la encuesta de FOESSA, que es el menos afectado por las variaciones estacionales del empleo a lo largo del año.

Por último, es obligado hacer referencia al tamaño de la muestra de cada encuesta en la Región de Murcia para poder establecer al menos de manera aproximada el grado de fiabilidad de los resultados. Tanto la **ECVTRM**, con 1.512, y la **ECVT**, con 1.440, tienen un número de encuestas suficiente para poder ofrecer unos resultados con unos márgenes de confianza adecuados. Diferente es la situación de la encuesta realizada por **FOESSA**, con sólo 300 encuestas en toda la región, por lo que sus resultados deben acogerse con serias cautelas.

**Gráfico 3.1. Comparación entre los diferentes estudios realizados para la Región de Murcia. Índice de irregularidad global en la inserción en el mercado de trabajo (%)**



Una vez planteadas estas cuestiones metodológicas, pueden realizarse las comparaciones entre los resultados de los diferentes estudios. Así, el gráfico 3.1 nos ofrece los diferentes índices de irregularidad global, considerando sólo las irregularidades descritas comunes a los tres. De la pura descripción de los datos se podría concluir que el empleo irregular se ha visto reducido en la Región de Murcia entre 1985 y 1993, experimentando un retroceso adicional entre en 1993 y 1995. Sin embargo, si se tiene en cuenta las consideraciones hechas anteriormente, tal conclusión sería precipitada.

Además, pueden estar actuando factores coyunturales de cuyos efectos sobre la irregularidad no podemos dar cuenta adecuadamente por falta de información adi

cional. Téngase presente que la situación económica regional es distinta en los tres años de los que tenemos datos. Así, el año 1985, con una tasa de paro en torno al 20%, marca el inicio de la recuperación económica que culminó con años de intenso crecimiento en la segunda mitad de los ochenta; el segundo estudio tiene lugar cuando la tasa de paro en la Región de Murcia alcanzaba el 24,5%, segundo trimestre de 1993, y nos encontrábamos en los peores momentos de la crisis económica; por último, la **ECVTRM** se realiza cuando los indicios de recuperación económica, aún con una alta tasa de desempleo, son constatables. Sin embargo existen demasiados condicionantes para que puedan extraerse alguna consecuencia de su confrontación con los índices de irregularidad.

Parece, pues, que no se puede obtener una conclusión consistente sobre la dinámica del volumen de empleo irregular en la Región de Murcia. En cualquier caso, la comparación de los tres estudios no es un empeño inútil, sino todo lo contrario. La información suministrada por los tres estudios y las cifras que alcanza sus respectivos índices, nos conducen a establecer el elevado peso de la irregularidad en el empleo regional y, lo que es más importante, su carácter estructural. Obsérvese, que con independencia de factores coyunturales, la irregularidad se sitúa alrededor de un tercio de la población ocupada, cifra que nos puede aproximar a lo que sería el componente estructural. Desgraciadamente pocos datos más podemos ofrecer que nos ayuden a profundizar en este tema, quedando limitada la información disponible a los datos que ofrece el cuadro 3.1.

Puede comprobarse con facilidad la coincidencia, con pequeñas variaciones, de los resultados de la **ECVT** y la **ECVTRM**, pese a los diez años transcurridos entre la realización de ambas encuestas y las diferencias metodológicas existentes.

**Cuadro 3.1. Comparación entre los diferentes estudios realizados para la Región de Murcia. Índice de irregularidad global en la inserción en el mercado de trabajo según situación profesional (%)**

(%)	ECVT-88	FOESSA	ECVTRM-95
Empleadores	21,4	–	8,3
Trabajadores autónomos	35,1	–	33,6
Trabajadores asalariados	31,9	25,0	28,8
Ayuda familiar	92,9	–	86,0

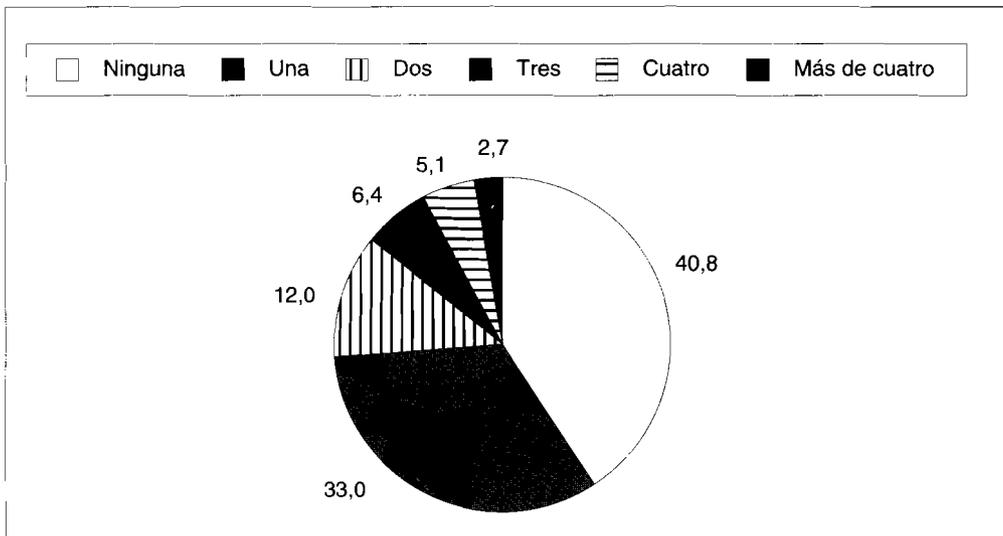
Sólo, en el caso de los empleadores, parece existir una clara discrepancia que podría explicarse tanto por las diferencias en el conjunto de la población ocupada considerada o incluso deficiencias de las encuestas en este aspecto, como por una efectiva reducción en el colectivo de la irregularidad. En todo caso, la importancia cuantitativa de este colectivo es reducida dentro del conjunto de la población ocupa

da y, desde luego, no desmiente globalmente la similitud de resultados. En cualquier caso, los datos de irregularidad por situación profesional parecen confirmar la idea del fuerte componente estructural del empleo irregular en la Región de Murcia que agrava, aún si cabe, la consideración de problema del fenómeno de la economía sumergida.

### 3.3. PRINCIPALES RESULTADOS

Una vez definidas descritas las irregularidades laborales que pueden detectarse por la **ECVTRM**, pasaremos a describir en el presente epígrafe los principales resultados a través de los índices de irregularidad obtenidos para cada una de ellas.

**Gráfico 3.2. Composición de la población ocupada según número de irregularidades padecidas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



En el gráfico 3.2 puede comprobarse que el 59,2% de las personas ocupadas en la Región de Murcia realizan su actividad laboral incurriendo en alguna de las irregularidades contempladas en la tipología. Es más, si no contabilizamos a los trabajadores de las diferentes AA.PP., el índice agregado de irregularidad se elevaría al 65,1%. También es significativo que la proporción de trabajadores que acumulan tres o más irregularidades es de 1 por cada 7 ocupados. Ahora bien, cada una de las situaciones estudiadas pueden ser objeto de valoraciones diferentes. Sintetizaremos lo que ocurre en las diferentes irregularidades estudiadas, sin perjuicio de que en los siguientes epígrafes se analicen detalladamente alguna de ellas.

#### *A<sub>1</sub>. Sin Afiliación/Alta en Seguridad Social por la actividad principal*

Esta gravísima circunstancia afecta al 28,4% de la ocupación regional. La categoría en que más se aprecia es en la de Ayudas familiares (84,6%), mientras que en la que tiene una mayor participación en el total del empleo - Asalariados del sector privado - puede decirse que afecta a 1 de cada 3 trabajadores.

Por sexos, cabe destacar que el índice de irregularidad es claramente superior en las mujeres (36,9%) que en los hombres (23,2%). Además, mientras que en la población masculina el índice disminuye rápidamente con la edad, en la femenina tal descenso es mucho más contenido y, además, se registra un repunte en los estratos de mayor edad.

#### *A<sub>2</sub>. Sin Afiliación/Alta en Seguridad Social por la actividad secundaria*

Los trabajadores que declaran estar pluriempleados constituyen una décima parte del total. De ellos, cuatro de cada cinco no están registrados en la Seguridad Social por la actividad secundaria que realizan. Aclaremos que esta irregularidad es la única en la que se encuentran empleados públicos.

#### *A<sub>3</sub>. Alta incorrecta en la Seguridad Social*

Dentro de este grupo se incluirían dos situaciones diferentes: **Falsos autónomos** y **Falsos Asalariados**. Los primeros suponen el 8,1% del total de los trabajadores autónomos. Los **Falsos asalariados** son un grupo aún más reducido, siendo una irregularidad muy poco habitual, implicando al 1% de los asalariados.

#### *A<sub>4</sub>. Beneficiarios de la prestación/subsidio por desempleo con actividad remunerada*

Dado que en la **ECVTRM** el número de desempleados que declaran beneficiarse de una prestación/subsidio es reducido, 36 personas, simplemente comentaremos que 14 realizan una actividad remunerada.

#### *B<sub>1</sub>. Jornada laboral superior a la legal*

Los trabajadores a tiempo completo, que razonablemente puede estimarse que realizan una jornada laboral superior a la legal, tienen un índice de irregularidad del 18,1%, elevándose al 65,9% en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

### *B<sub>2</sub>. Vacaciones inferiores a las legales*

El 41,9% de los trabajadores asalariados con contrato indefinido no disfruta de las preceptivas vacaciones pagadas.

### *B<sub>3</sub>. Horas extras superiores a las legales*

Del total de personas asalariadas que realizan horas extras, el 77,5% rebasa el techo legal establecido.

### *B<sub>4</sub> Trabajadores menores de 18 años*

Las dos irregularidades que afectan a los menores no pueden ser, debidamente, cuantificadas, puesto que el número de estos últimos que figura en la muestra de la **ECVTRM** es muy reducido. Aclaremos, sin embargo, que del escaso número de asalariados menores de edad sólo una parte minoritaria se ve afectada por ambas irregularidades.

### *C<sub>1</sub> Retribución fuera de nómina*

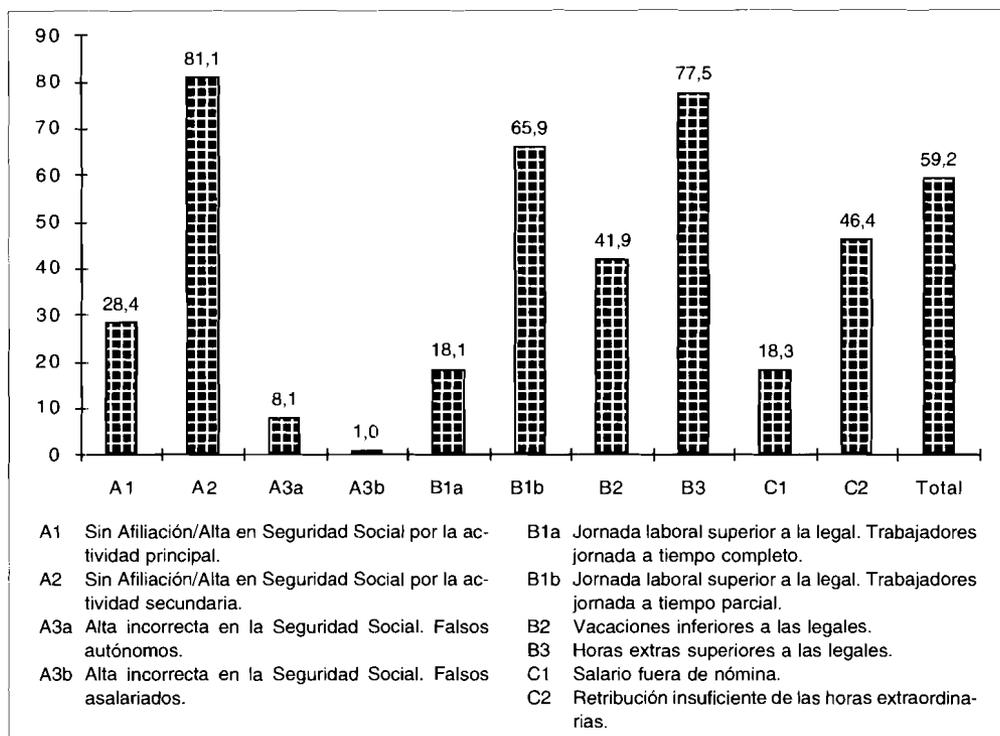
La percepción, al menos en parte, del salario o de la remuneración por horas extras fuera de nómina de los trabajadores asalariados del sector privado alcanza el 18,3%.

### *C<sub>2</sub>. Retribución insuficiente de las horas extraordinarias*

Casi la mitad de los trabajadores asalariados que realizan horas extras no las cobran adecuadamente: o no perciben remuneración alguna o sólo ven retribuidas una parte de las realizadas.

En el gráfico 3.3 se da cuenta de los índices de las irregularidades para las que la población afectada alcanza un tamaño muestral mínimo. Debe tenerse en cuenta, por lo tanto, que el número de personas que incurrir en una irregularidad se pone en relación con el de los que atraviesan por las mismas circunstancias y, en relación a ella, son bien regulares, bien irregulares.

**Gráfico 3.3. Población ocupada. Índice de irregularidad según tipo de irregularidad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



### 3.4. IRREGULARIDADES EN LA INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

#### 3.4.1. Sin afiliación/alta en la Seguridad Social por actividad principal

##### 3.4.1.1. Rasgos generales

El 28'4% de las personas ocupadas de la muestra no están afiliadas, o dadas de alta <sup>50</sup>, a la Seguridad Social por la actividad principal que desarrollan. Antes de profundizar en el estudio de esta grave irregularidad laboral, dejemos constancia de una serie de rasgos generales:

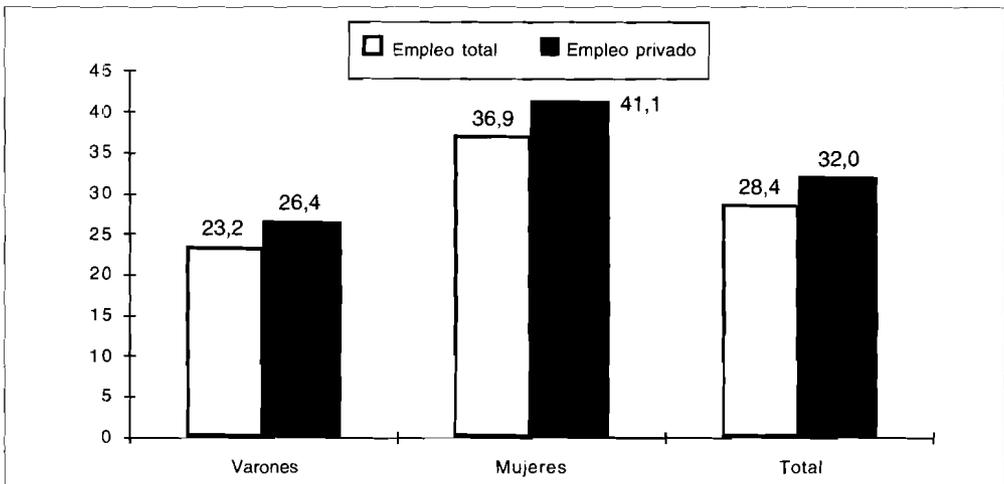
- El núcleo más importante de personas ocupadas que incurren en esta irregularidad se encuentra en la fracción de la PPA que, en la **ECVTRM**, se han autoclasificado como inactivos o como activos en paro y, posteriormente, se ha comprobado que desarrollaron una actividad remunerada durante una hora, como mínimo, en la semana anterior a la realización de la encuesta. En efecto,

<sup>50</sup> A partir de este momento utilizaremos ambos términos como sinónimos.

del colectivo de ocupados, que no están registrados en la Seguridad Social, las dos terceras partes se habían declarado inactivos o parados. En fin, el índice de irregularidad de este grupo de personas se eleva al 91'5%: nueve de cada diez empleados que se autclasificaron como inactivos o parados son irregulares por el concepto que estamos estudiando en el presente epígrafe. Por el contrario, la fracción de irregulares de la misma naturaleza que, previamente, se autclasificaron como ocupados apenas supera la décima parte: 11'5%.

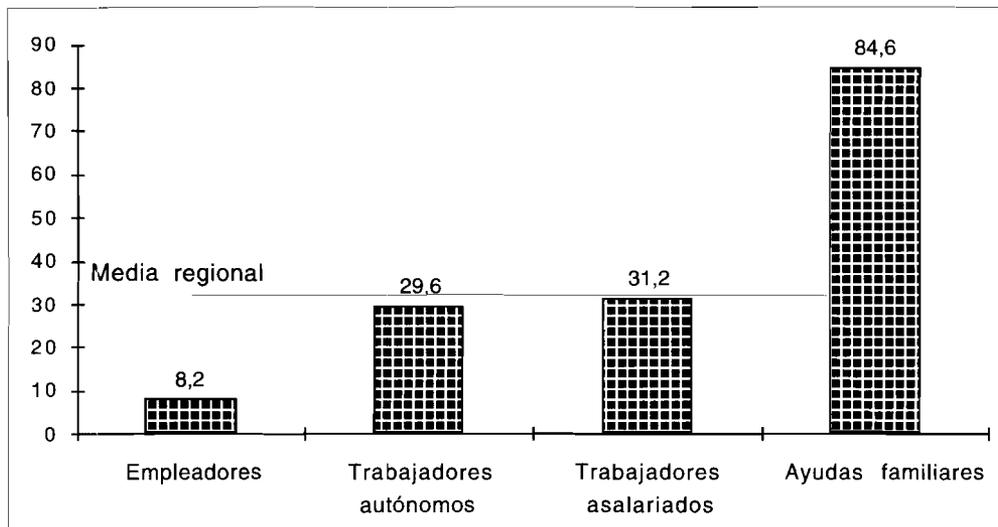
- Esta irregularidad de inserción no afecta por igual a ambos sexos, ya que en el empleo femenino se eleva al 36'9%, descendiendo al 23'2% en la ocupación masculina (gráfico 3.4).

**Gráfico 3.4. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según sexo en función del tipo de empleo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



- Una de las categorías profesionales, concretamente los Asalariados de las AA.PP., no presentan un sólo caso de irregularidad como, por otra parte, era de esperar. En consecuencia, tiene pleno sentido que, a partir de un determinado momento, restrinjamos el estudio al empleo del sector privado. Sin contabilizar la ocupación pública, prácticamente un tercio de la población ocupada regional lleva a cabo una actividad laboral sin el preceptivo registro en la Seguridad Social, reproduciéndose una discriminación sexual de consideración: la proporción de trabajadoras del sector privado que no están inscritas en la Seguridad Social por su actividad principal equivale al 41'1% del total, lo que supone un índice de irregularidad superior en 15 puntos porcentuales al que se da en el empleo masculino (gráfico 3.4)

**Gráfico 3.5. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según situación profesional (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

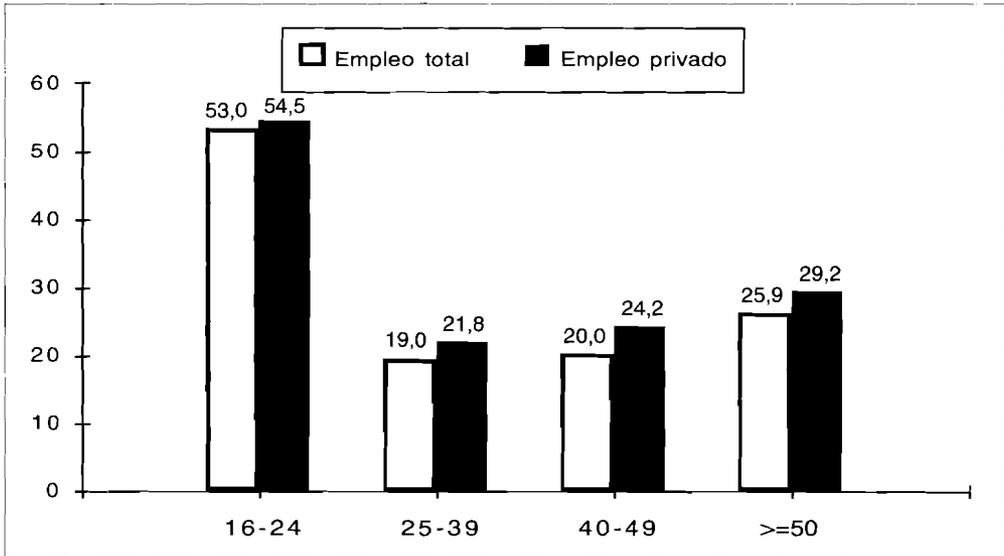


La situación de las categorías profesionales del sector privado es muy dispar (gráfico 3.5). La proporción de Ayudas familiares que incurren en falta de afiliación es muy elevada; lo habitual es que este tipo de trabajadores no esté inscrito en la Seguridad Social. El grado de incumplimiento por parte de los Empleadores, en lo que respecta a su propia afiliación, es poco frecuente. Las otras dos categorías profesionales -trabajadores autónomos y asalariados que, como es sabido, son los de mayor relevancia cuantitativa- presentan índices de irregularidad muy semejantes a los del empleo privado en su conjunto, aunque ligeramente inferiores.

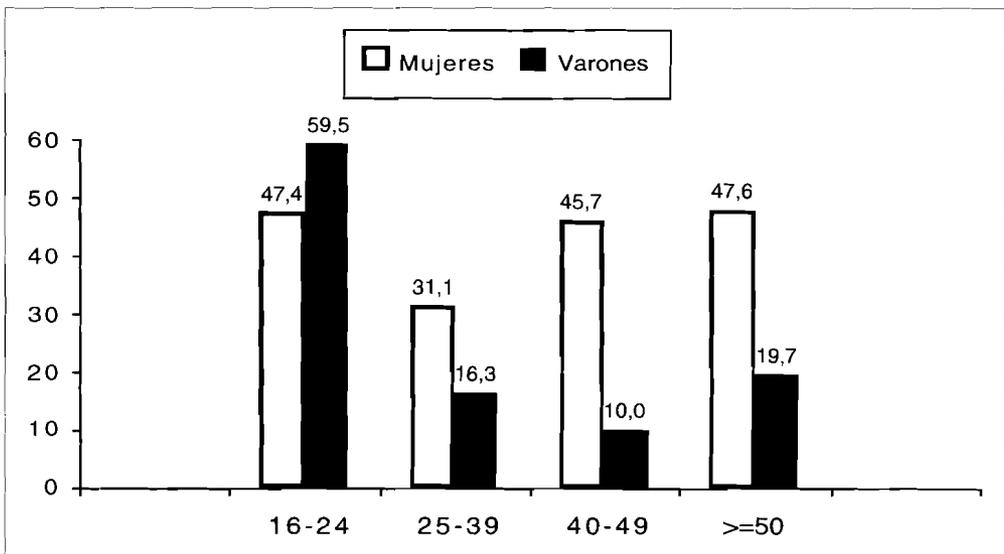
Los ocupados jóvenes son con los que se transgrede en mayor medida la normativa laboral; con respecto al empleo total, las personas ocupadas que, no habiendo cumplido 25 años, no están afiliados a la Seguridad Social por su actividad principal se elevan al 53% (gráfico 3.6), lo que casi dobla el índice de irregularidad del conjunto del empleo. En los tres grupos de edad que siguen a los 25 años, el grado de incumplimiento se sitúa siempre por debajo, aunque debemos destacar el aumento del índice a medida que se incrementa la edad, sobre todo si el índice se limita al sector privado, lo que obviamente, se debe a la desigual participación de la ocupación pública en los cuatro grupos de edad.

Cruzando la edad con el sexo, el gráfico 3.7 pone de manifiesto que lo que subyace en ese incremento de la irregularidad estudiada a partir de los 25 años es el hecho de que, en las mujeres ocupadas que han cumplido los 40 años, la

**Gráfico 3.6. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según edad en función del empleo total o del empleo del sector privado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.7. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según edad en función del sexo (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



proporción de no inscritas en la Seguridad Social es muy similar a las trabajadoras jóvenes que no han cumplido aún los 25 años. Se trata, por lo tanto, de mujeres casadas, registradas normalmente en la cartilla del marido que, habiéndose dedicado exclusivamente a las Labores del hogar, deciden incorporarse al mercado laboral para contribuir al aumento de los ingresos familiares ejerciendo determinadas actividades, de las que el servicio doméstico sería un ejemplo adecuado.

Pues bien, a continuación seguiremos examinando la población afectada por esta grave infracción laboral, para lo que procederemos a analizar determinadas variables que tomarán como continua referencia la edad, ciñéndonos a la ocupación del sector privado por la razón expuesta con anterioridad.

#### 3.4.1.2. Nivel de instrucción y puesto de trabajo

El grado de instrucción de los trabajadores no inscritos es, pese a su edad media más baja, muy similar al del conjunto de la ocupación. Los índices de irregularidad por grupos de edad y nivel educativo se exponen en el cuadro 3.2, pudiendo destacar que la proporción de irregulares mantiene una relación inversa con el grado de instrucción alcanzado. A medida que avanzamos en el nivel educativo, disminuye el índice, lo que se acentúa considerablemente al pasar de Estudios medios a Estudios universitarios. No se presenta, por otro lado, excepción alguna a tal pauta general en los cuatro grupos de edad, aunque puede variar el ritmo del descenso de la irregularidad con el nivel educativo.

**Cuadro 3.2. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según nivel de estudios en función de la edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50 años	Total
Sin estudios	58,4	31,4	30,0	38,1	42,6
Estudios primarios	56,2	30,1	27,9	28,8	34,7
Estudios medios	51,3	18,6	17,6	20,9	30,6
Estudios universitarios	44,2	15,9	20,7	10,2	19,6
Total empleo	54,5	21,8	24,2	29,2	32,0

El puesto de trabajo desempeñado mantiene una conexión todavía más estrecha con la irregularidad que estamos estudiando, es decir, a un ejercicio mayor de responsabilidades laborales decrece la posibilidad de no estar registrado en la Seguridad Social por la actividad principal. El cuadro 3.3 es suficientemente expresivo, por lo que sólo nos limitaremos a comentar que el índice de irregularidad de las personas ocupadas que realizan un trabajo no cualificado multiplica por 15 al de los Directivos. Tampoco en esta variable se registra salvedad alguna por grupos de edad.

**Cuadro 3.3. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según puesto de trabajo en función de la edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50 años	Total
Directivo	7,5	0,0	2,9	4,1	3,6
Técnico tit. superior y medio	8,6	5,9	11,3	9,1	8,1
Técnico especialista y auxiliar	39,5	17,3	16,1	20,8	22,3
Trabajo sin cualificación	63,6	53,1	51,5	48,4	54,2
Total empleo	54,5	21,8	24,2	29,2	32,0

### 3.4.1.3. Rama de actividad y tamaño de los establecimientos

En el cuadro 3.4 se ofrece el índice de irregularidad para los cuatro grandes grupos de actividad del sector privado. Digamos, previamente, que Otros servicios destinados a la venta alberga el 42'5% de los trabajadores no inscritos del conjunto de las actividades desarrolladas por agentes privados de la región; por ello, es el único grupo cuyo índice supera a la media. En efecto, mientras que Agricultura, Industria y Construcción y, por último, Hostelería y comercio tienen un índice de irregularidad muy similar -situados en una estrecha franja en torno al 27'5%- en el heterogéneo agregado de Otros servicios destinados a la venta, la fracción de trabajadores no registrados se aproxima a la mitad de la población ocupada. Respecto a la composición sectorial del empleo irregular, expondremos a continuación una serie de rasgos que, con las limitaciones inherentes a la pérdida de representatividad de la muestra a medida que el afán de concreción aumenta, constituyen algo más que simples conjeturas:

**Cuadro 3.4. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según rama de actividad en función de la edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50	Total
Agricultura y pesca	43,0	28,5	16,1	19,8	26,3
Industria y construcción	41,5	18,5	21,0	31,6	28,4
Hostelería y comercio	53,0	13,7	11,5	17,2	27,2
Otros servicios para la venta	69,6	29,2	43,5	38,6	46,2
Total empleo	54,5	21,8	24,2	29,2	32,0

- En los tres primeros grupos de actividades -Agricultura, Industria y Construcción- la irregularidad considerada se da, casi con exclusividad, en la población asalariada.

- En Hostelería y comercio, la mayor parte del empleo irregular que se da en el primer sector afecta a Trabajadores asalariados. No obstante, tanto en las actividades hosteleras como, sobre todo, en las comerciales -particularmente en el subsector minorista- se concentran más de la mitad de los Ayudas familiares irregulares de la muestra.
- En Otros servicios destinados a la venta cabe destacar, por un lado, el Servicio doméstico -con una elevada proporción de asalariados irregulares- y Otros servicios privados, donde dominan los trabajadores autónomos no registrados.

En cuanto al **tamaño de los establecimientos**, lo primero que debe considerarse es que, justamente, tres de cada cinco irregulares trabajan en centros con menos de cinco personas ocupadas. La pequeña dimensión de los establecimientos es compatible con el hecho de que la categoría profesional más afectada por la falta de registro en la Seguridad Social por la actividad principal sean los Trabajadores asalariados, aunque en términos relativos la presencia de los Ayudas familiares sea superior.

**Cuadro 3.5. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según tamaño del establecimiento en función de la edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50 años	Total
1 trabajador	97,6	50,7	32,6	32,9	51,6
2-4	76,5	22,6	37,8	40,6	43,7
5-9	47,1	5,9	27,4	28,7	28,6
10-24	17,9	6,8	20,4	19,5	15,2
25-49	19,5	7,1	0,0	0,0	6,7
>=50	8,7	5,6	0,0	0,0	4,4
Total empleo	54,5	21,8	24,2	29,2	32,0

El cuadro 3.5 pone de manifiesto la intensa relación inversa entre tamaño de los establecimientos y la irregularidad estudiada; la inexistencia de adscripción a la Seguridad Social afecta a algo más de la mitad de las personas ocupadas de los centros en los que sólo hay un trabajador, descendiendo continua e intensamente a medida que aumenta la dimensión de los establecimientos. Los diferentes grupos de edad siguen, al margen de alguna fisura ocasional, idéntica tendencia general, razón por la cual sólo subrayaremos tres hechos: a) Los altos índices de irregularidad de las personas ocupadas que, con menos de 25 años, desarrollan su actividad en establecimientos con menos de cinco trabajadores; b) El repunte del índice a partir de los 40 años se concreta en parte notable en la población femenina que trabaja en establecimientos de dimensión media; c) La población ocupada que combina dos características -haber cumplido los 40 años y trabajar en establecimientos con 25 o

más trabajadores- parece estar inmunizada contra la infracción laboral objeto de estudio.

En estrecha conexión con el tamaño de los establecimientos está el **lugar de trabajo**. Variable que no fue considerada en el análisis de la ocupación, pero que en el caso de esta irregularidad de inserción parece oportuno apuntar una serie de comentarios puesto que, dependiendo del lugar, la labor de inspección de las instancias administrativas puede instrumentarse con mayor o menor facilidad. El cuadro 3.6 constituye el soporte básico de los hechos que, a continuación, se expresan:

**Cuadro 3.6. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según lugar de trabajo en función de la edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50 años	Total
En domicilio particular	87,8	61,9	68,6	73,4	74,6
En la empresa	33,8	8,8	11,3	10,2	15,9
Sin lugar fijo	61,3	29,7	32,1	36,5	34,3
Total empleo	54,5	21,8	24,2	29,2	32,0

- Los trabajadores que desarrollan su actividad en un domicilio particular -propio o ajeno- son, en sus cuatro quintas partes, mujeres. Pues bien, en este grupo la falta de inscripción por la actividad principal afecta a los tres cuartos de los ocupados, sin que la edad tenga la decisiva influencia que alcanza en otras variables: cualquiera que sea la edad, los trabajadores que realizan sus funciones en un domicilio particular son, en gran mayoría, irregulares.
- Por el contrario, de los ocupados que ejercen su actividad laboral en un local suministrado por la empresa para la que trabajan sólo una sexta parte son irregulares; en este caso, los trabajadores con menos de 25 años tienen un índice semejante al del conjunto del sector privado, descendiendo a cifras próximas al 10% en los tres grupos de edad restantes.
- La población ocupada que no trabaja en un lugar fijo, en la que dominan ampliamente los varones, presenta una proporción de irregulares ligeramente superior a un tercio; de nuevo son los trabajadores jóvenes los más afectados, registrándose una intensa caída del índice en el segundo grupo, para remontar suavemente a partir de los 40 años

#### 3.4.1.4. Intensidad y movilidad

Si retomamos la clasificación de los ocupados en función de la duración de la semana laboral, tal como se ha planteado en el epígrafe II.3.5, podemos elaborar el cuadro 3.7. Antes de pasar a su examen, expondremos que la intensidad laboral de los irregulares por inserción es notablemente más baja que la del conjunto del empleo regional. De hecho, la composición de la población ocupada irregular es, en función de la duración de la semana laboral, radicalmente diferente a la del empleo total, lo que queda reflejado con rotundidad en el gráfico 3.8, ya que, a diferencia de lo que sucedía con el conjunto del empleo (gráfico II.20), se distribuye de forma mucho menos concentrada: los trabajadores leves y medio-leves suponen algo más de la mitad de la población ocupada irregular, cuando su participación en el empleo se sitúa por debajo del 20%.

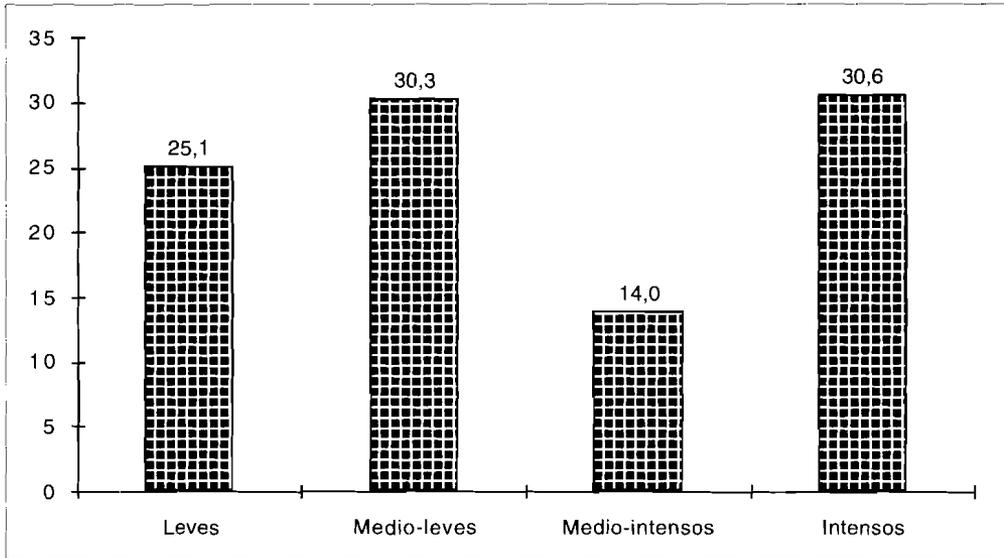
**Cuadro 3.7. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según duración horaria de la semana laboral en función de la edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	16-24	25-39	40-49	>=50 años	Total
Leves	90,0	74,8	87,6	63,1	85,0
Medio-leves	83,1	65,5	70,3	68,9	72,1
Medio-intensos	68,6	25,8	27,1	41,3	40,3
Intensos	25,7	9,4	11,8	16,4	14,4
Total empleo	54,5	21,8	24,2	29,2	32,0

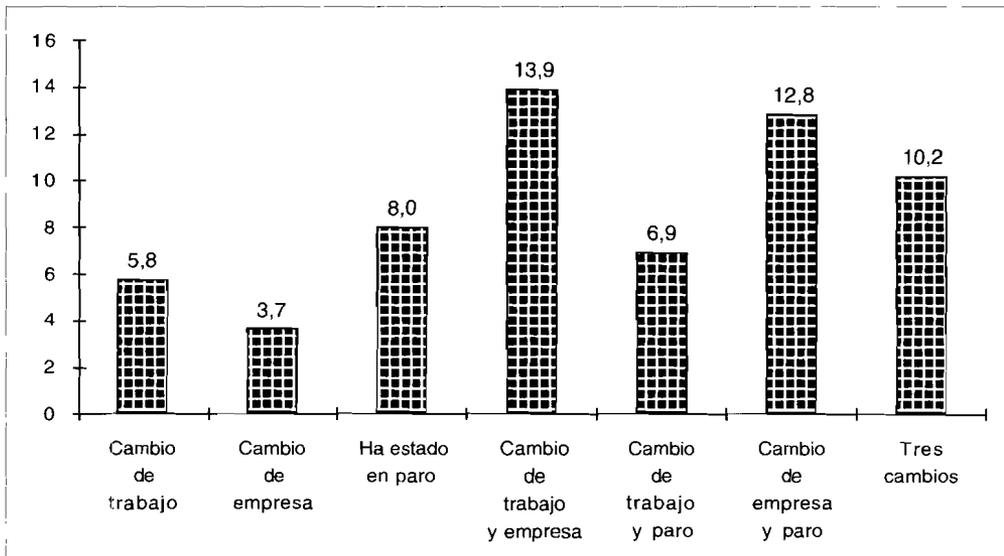
El cuadro 3.7, donde la intensidad laboral se cruza con la edad, refleja, en primer lugar, que las personas ocupadas que trabajan menos de 26 horas semanales son, básicamente, irregulares. En segundo término, no parece que la edad influya decisivamente en el índice de irregularidad de los trabajadores leves y medio-leves; la proximidad, incluso, a la edad de jubilación no tiene incidencia sobre ambos colectivos. En tercer lugar, debe dejarse constancia de que la fracción de trabajadores intensos que no están registrados en la Seguridad Social equivale a menos de la mitad de la que se registra en el total del empleo privado.

La **movilidad** de las personas ocupadas con falta de registro en la Seguridad Social alcanza unos niveles superiores a los del conjunto del empleo: tres de cada cinco trabajadores irregulares en el 2º trimestre de 1995 habían experimentado alguno de los cambios laborales que se indican en el gráfico 3.9. Por categorías profesionales, destaca la estabilidad de los Ayudas familiares y, en menor medida, de los Trabajadores autónomos, mientras que los cambios laborales afectan a los dos tercios de los Trabajadores asalariados de la muestra. Pese a su mayor grado

**Gráfico 3.8. Composición de la población ocupada con irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según duración horaria de la semana laboral (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.9. Cambios laborales entre 1990 y 1994 de la población ocupada con irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



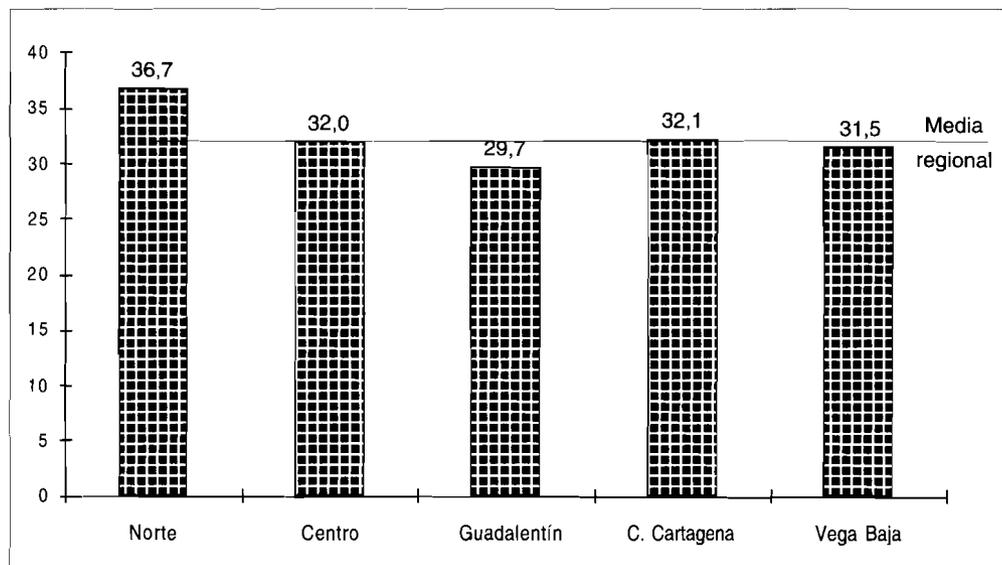
de juventud, la movilidad de los trabajadores irregulares no sólo es mayor, sino que, además, adquiere un mayor grado de complejidad. En efecto, mientras que en la población ocupada regional dominan los cambios simples -de trabajo, empresa y haber pasado por el desempleo (gráfico II.21)- en el colectivo de irregulares alcanzan clara primacía los cambios múltiples, al haber pasado por situaciones de todo tipo en el quinquenio anterior a la realización de la encuesta (gráfico 3.9).

#### 3.4.1.5. Visión territorial

Con la consabida prudencia deben interpretarse los datos suministrados en el gráfico 3.10. No obstante, la información revela una sorprendente homogeneidad territorial de la irregularidad estudiada ya que la única distancia digna de mención a la media regional es la de Norte. A continuación, expondremos los rasgos más específicos de la irregularidad en las diferentes zonas:

- **Norte.** Las causas de su mayor índice radican, sobre todo, en la ocupación femenina. Destaca, asimismo, la mayor gravedad alcanzada por la ausencia de registro en la Seguridad Social de los trabajadores que no han cumplido los 25 años. Por último, Industria y construcción, por un lado, y Hostelería y comercio, por otro, son los agregados sectoriales con índices de irregularidad más altos.

**Gráfico 3.10. Población ocupada del sector privado. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad principal según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

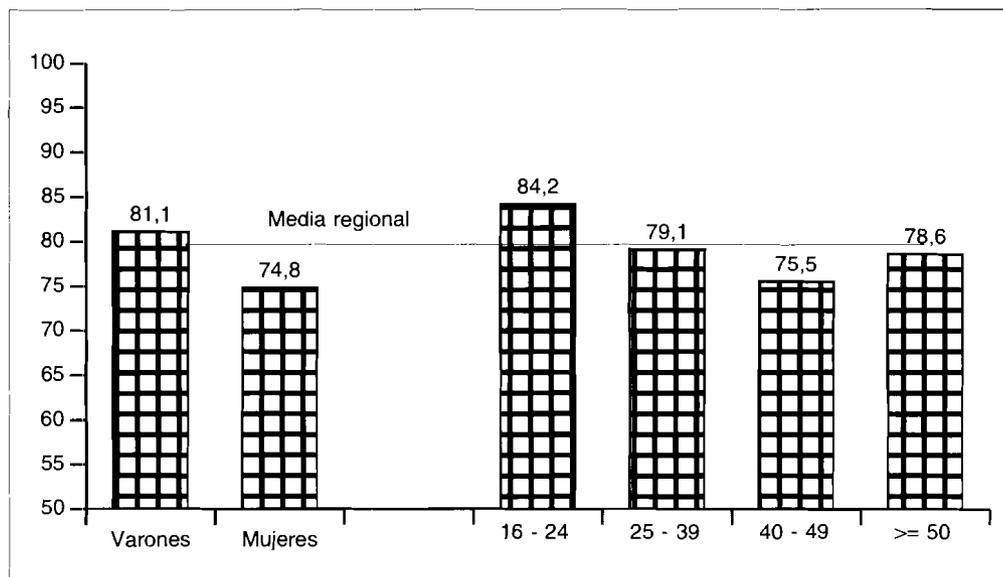


- **Centro.** Presenta la mayor irregularidad del empleo femenino. La ausencia de afiliación se distribuye de forma más uniforme entre los cuatro grupos de edad que venimos considerando. Por el contrario, es la zona que presenta un mayor diferencial entre los índices de irregularidad de los trabajadores leves y medio-leves, por un lado, y de los trabajadores medio-intensos e intensos, por otro.
- **Guadalentín.** Registra el menor índice relativo en la población ocupada masculina, como consecuencia de que los varones de edad comprendida entre 25 y 50 años tienen un grado de inserción muy elevado. Debe subrayarse, además, el alto nivel de cumplimiento de la normativa laboral en el sector agrario.
- **Campo de Cartagena.** Los índices por sexos son los más similares a la media regional; de ahí, el resultado global reflejado en el gráfico 3.10. Otro tanto ocurre con los correspondientes a las diferentes categorías profesionales, grupos de edad y ramas de actividad.
- **Vega Baja.** En primer lugar debe tenerse en cuenta que, si se considera el conjunto de la población ocupada, Asalariados de las AA.PP. incluidos, es la zona con menor índice de irregularidad: 25,7%. Ciñéndonos al sector privado, se caracteriza por ser el espacio con el diferencial entre mujeres y varones más bajo. El protagonismo de Otros servicios destinados a la venta es mucho más claro que en el total regional, absorbiendo tres de cada cinco irregulares de la zona.

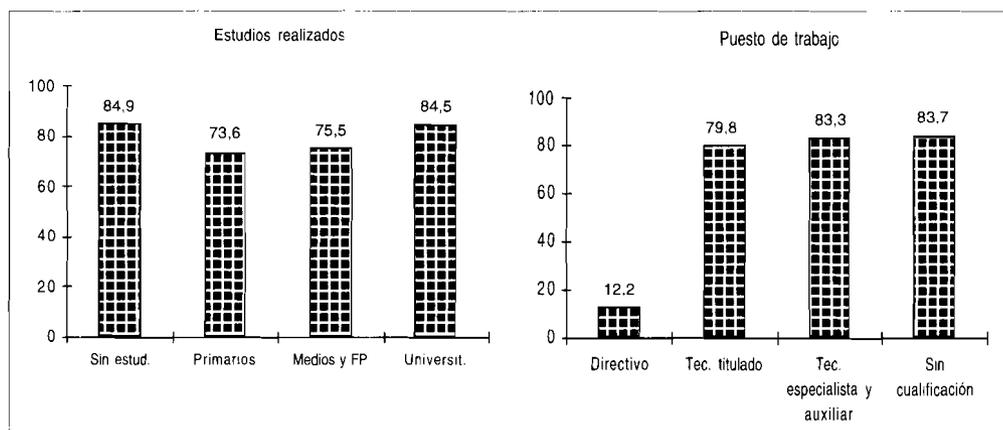
### 3.4.2. Sin afiliación/alta en la Seguridad Social por la actividad complementaria

La infracción de la normativa laboral por la ausencia de registro de la actividad secundaria es masiva: cuatro de cada cinco personas ocupadas con un segundo puesto de trabajo no están dadas de alta en la Seguridad Social por el ejercicio de esa segunda actividad. Tal como queda reflejado en el gráfico 3.11, al generalizado quebrantamiento de la norma no cabe introducir matización alguna, que revista cierto interés, por sexos o edades. Dejado sentado ese hecho, sólo se añadirá lo siguiente en relación a ambas variables: a) Considerando que el pluriempleo es, como ya se ha señalado, una práctica básicamente masculina, los varones suponen algo más de las tres cuartas partes de los irregulares por este concepto; b) El segundo grupo de edad, 25-39 años, absorbe una fracción que se sitúa ligeramente por encima de la mitad de las personas ocupadas afectadas. Por categorías profesionales, tampoco se registran sensibles disparidades en el índice de irregularidad, por lo que sólo resaltaremos que los Asalariados de las AA.PP. -que son la categoría que, con mayor intensidad, practica el pluriempleo- son tan insensibles al cumplimiento de la obligación de darse de alta en la Seguridad Social por la actividad secundaria desempeñada como el resto de la población ocupada pluriempleada.

**Gráfico 3.11. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad complementaria según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.12. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad complementaria según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



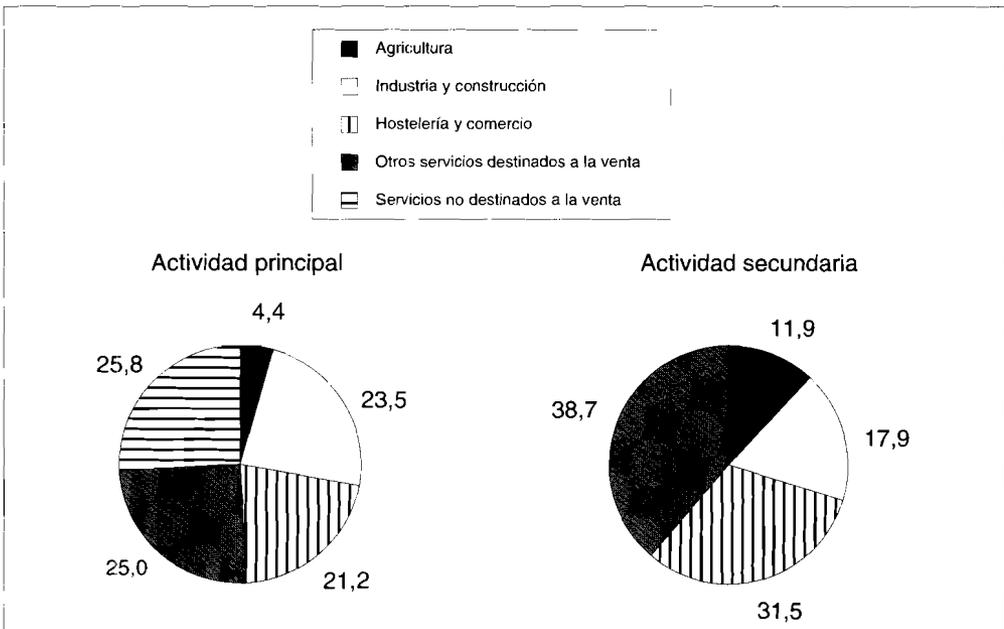
El gráfico 3.12 pone de manifiesto que ni los niveles educativos de los irregulares, ni la cualificación del puesto de trabajo desempeñado, constituyen variables que incidan sensiblemente sobre el grado de cumplimiento de la normativa laboral. Sólo el caso de los Directivos constituye una excepción, con un bajo índice de irregulari

dad, pero el número de los que practican el pluriempleo es demasiado bajo como para que incidan positivamente sobre el del conjunto de la población ocupada con actividad complementaria.

Por grandes grupos de actividad, el gráfico 3.13 permite extraer una serie de conclusiones sobre los sectores de procedencia y de destino de los irregulares que estamos estudiando:

- La elevada presencia relativa de los Servicios públicos como rama en la que los irregulares desarrollan su actividad principal. Al mismo tiempo, cabe destacar que, como grupo sectorial en el que se ejerce la actividad secundaria, no se presenta irregularidad alguna.

**Gráfico 3.13. Composición de la población ocupada por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad complementaria según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

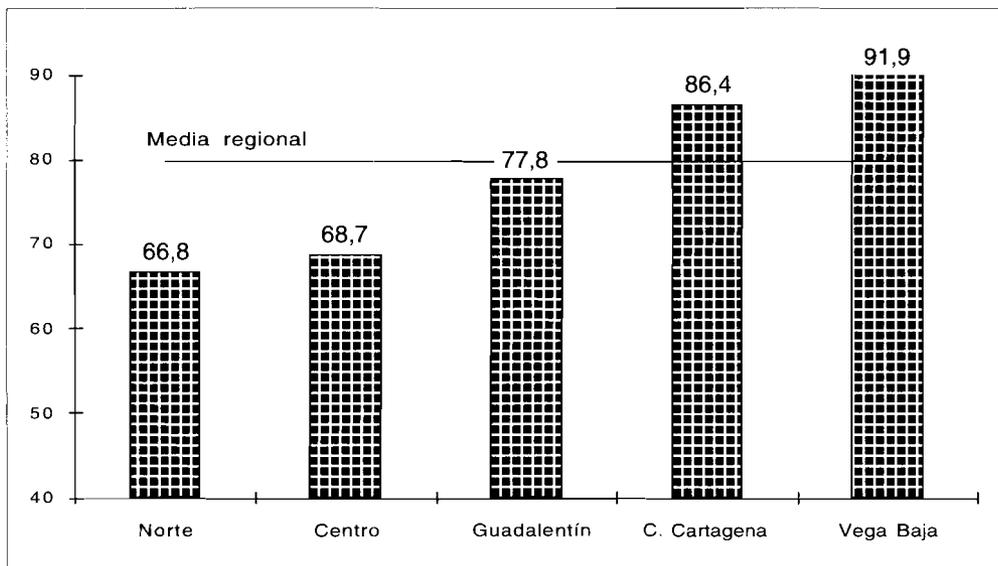


- Los dos grupos terciarios privados son los que, en mayor medida, acogen a los pluriempleados irregulares: el 70'2% de los mismos realizan su actividad secundaria en los Servicios destinados a la venta.
- Los flujos que alimentan los irregulares por actividad complementaria en Otros servicios destinados a la venta proceden, sobre todo, del propio grupo y de los servicios públicos. En lo que concierne a Hostelería y comercio, las actividades de origen están mucho más diversificadas.

Hay un hecho tan sorprendente como digno de mención: la cuarta parte de los irregulares por actividad complementaria lo son también por falta de afiliación a la Seguridad Social por la actividad principal. Su número no permite grandes profundizaciones, pero nos permitimos apuntar lo siguiente: a) Hay una mayor presencia femenina que en el conjunto de la población con irregularidad en la actividad complementaria; b) Se registra, asimismo, una mayor participación del primer grupo de edad, es decir, por debajo de 25 años; c) Todos ellos son Trabajadores asalariados del sector privado; d) Hostelería y comercio es el grupo de actividad con un mayor protagonismo en los trabajadores pluriempleados que acumulan esta doble irregularidad de inserción.

La perspectiva territorial se limitará a lo que se ofrece en el Gráfico 3.14, respecto al que sólo comentaremos que el índice de irregularidad más bajo corresponde a Norte, en tanto que es Vega Baja la comarca que posee una mayor fracción de irregulares por el desempeño de una actividad secundaria remunerada.

**Gráfico 3.14. Índice de irregularidad por no afiliación/alta en la Seguridad Social en la actividad complementaria según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

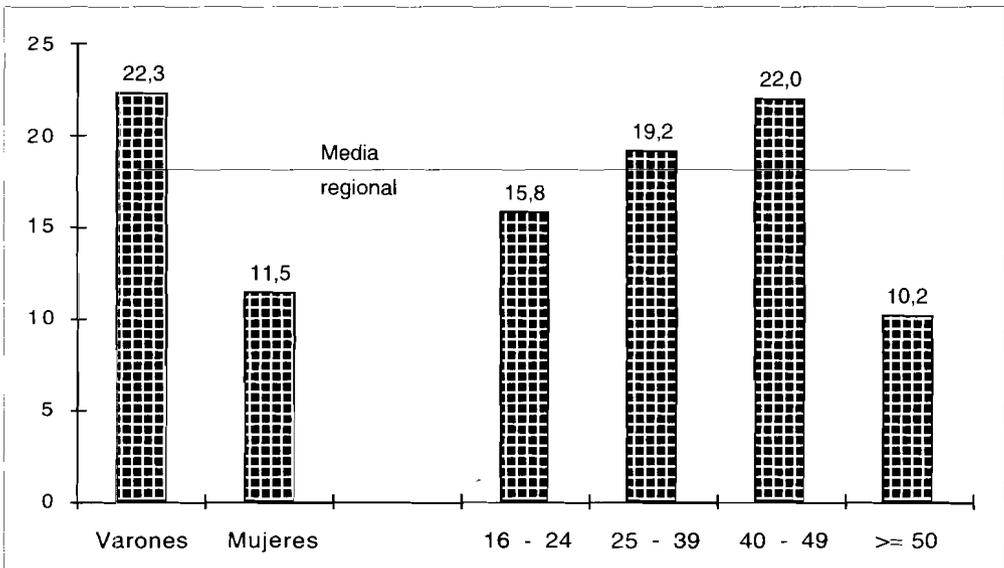


### 3.5. IRREGULARIDADES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### 3.5.1. Jornada laboral superior a la legal. Trabajadores asalariados del sector privado a tiempo completo

A partir de las consideraciones realizadas en el epígrafe 2.1, se ha establecido la frontera en una duración de la semana laboral inferior (regular) o superior (irregular) a las 50 horas. Con tal límite, resulta que un 18.1% de los asalariados del sector privado trabajarían más horas de las permitidas por la normativa laboral (gráfico 3.15).

**Gráfico 3.15. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo completo. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

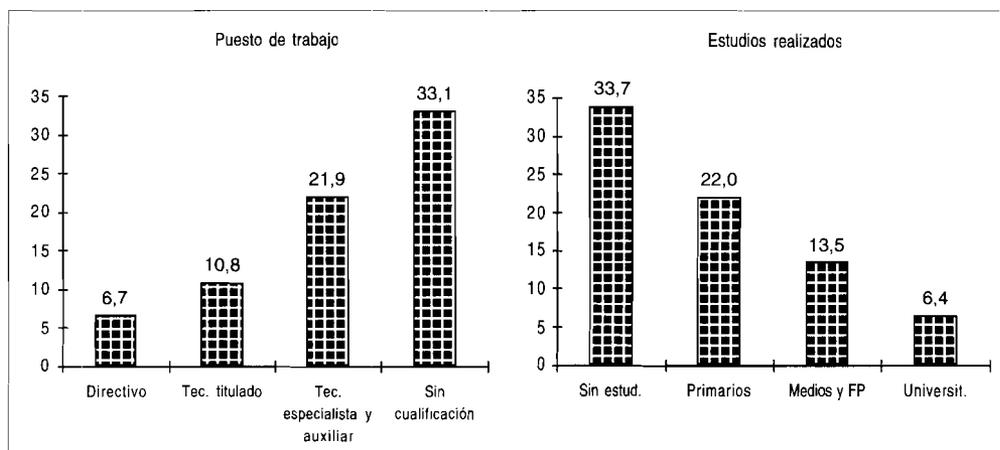


Por sexos, el sobreesfuerzo horario afecta más al empleo masculino, cuyo índice de irregularidad dobla al de la población asalariada femenina que trabaja en el sector privado de la economía regional. Por grupos de edad, el índice aumenta gradualmente, experimentando una brusca, aunque previsible, caída a partir de los 50 años.

Esta irregularidad en las condiciones de trabajo está muy influenciada tanto por los niveles educativos de los asalariados del sector privado como por las características del puesto de trabajo que realizan. En efecto, el gráfico 3.16 refleja una clara

relación inversa del índice de irregularidad por jornada superior a la legal con los niveles educativos, por una parte, y con el grado de responsabilidad técnico-directiva del puesto de trabajo que se desempeña. En este caso, sí hay una notable dispersión de los índices respecto al correspondiente al conjunto de los asalariados del sector privado:

**Gráfico 3.16. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo completo. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



- La proporción de irregulares que no ha realizado estudios multiplica por cinco a la de los asalariados que, habiendo culminado estudios universitarios, tienen una jornada de trabajo que excede a la permitida por la regulación laboral.
- Por otro lado, el índice de irregularidad de los asalariados que ejercen un puesto de trabajo que no requiere cualificación es también cinco veces superior al de los directivos.

Los dos datos anteriores son expresivos de la incidencia de ambas variables sobre la irregularidad objeto de estudio. El hecho de que, en algunos casos, el trabajador se vea obligado a desarrollar una jornada superior a la legal puede estar conectado, en mayor o menor medida con su precariedad laboral que, por nuestra parte, se ha concretado en la contratación temporal. El cuadro 3.8 relaciona el tipo de contrato con la edad, del que se deriva una primera conclusión: cualquiera que sea el grupo de edad que se considere, el índice de irregularidad de los trabajadores con contrato temporal es superior al de los que disfrutaban de un contrato indefinido. Expresado lo anterior, que es lo más importante, conviene no establecer una rela

ción excesivamente mecánica entre contratación temporal y la irregularidad relativa a la duración de la jornada, ya que: a) El grupo de edad con mayor temporalidad, 16-24 años, tiene un índice de irregularidad inferior al conjunto de los trabajadores asalariados del sector privado; b) El mayor índice se alcanza en el tercer estrato, 40-49 años, por efecto de ser el que presenta una irregularidad más elevada en los trabajadores con contrato indefinido.

**Cuadro 3.8. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según grupos de edad en función de la modalidad de contratación (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

(%)	Contratos temporales	Contratos indefinidos	Total
16-24	19,9	10,5	15,8
25-39	25,3	16,7	19,2
40-49	24,6	20,5	22,0
>=50	13,7	8,6	10,2
Total empleo	22,1	15,3	18,1

La materialización sectorial de la irregularidad que venimos considerando estará mediatizada por, al menos, dos factores:

- Cabe suponer que el techo de las 50 horas de duración de la semana laboral mantenga una relación inversa con la irregularidad por falta de alta en la actividad complementaria: a mayor intensidad laboral, se acrecientan las posibilidades de superar el límite establecido y, por otro lado, disminuye el tiempo disponible para ejercer una actividad secundaria y, en consecuencia, para incurrir en la irregularidad de no estar registrado en la Seguridad Social por este segundo puesto de trabajo <sup>51</sup>.
- Dado que la contratación temporal tiene un cierto poder explicativo, es previsible que sean los grupos de actividad con mayor grado de precariedad laboral los que presenten un mayor índice de irregularidad.

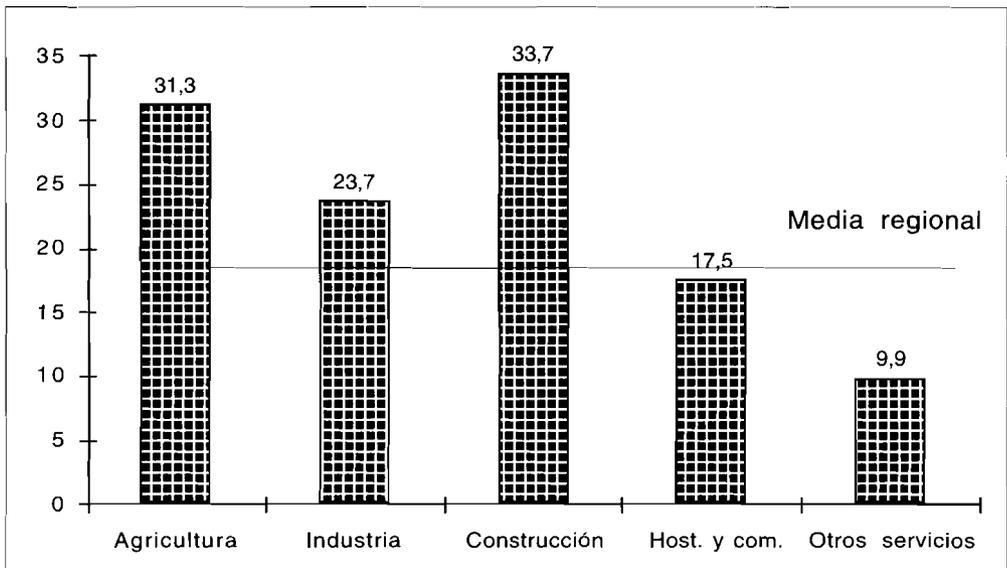
Pues bien, los resultados se ofrecen en el gráfico 3.17 y, en notable medida, parecen concordar con los dos puntos expuestos. La Agricultura y la Construcción, actividades con un elevado montante relativo de contratos temporales y en las que la intensidad laboral es también alta, son los dos grupos con mayor índice de irregularidad, seguidas por la Industria, ya que en este sector la intensidad no se ve reforzada por la temporalidad. En Otros servicios destinados a la venta se registra el menor índice por las razones contrarias: intensidad y temporalidad muy inferiores a

<sup>51</sup> Nótese que, en este caso, la relación es, como se ha visto, muy estrecha: las posibilidades de infringir la obligación de afiliarse a la Seguridad Social por la actividad secundaria son muy elevadas y no conoce, apenas, excepciones.

la media. Hostelería y comercio es el grupo con un índice más similar a la media; pues bien, los dos factores explicativos con los que estamos operando son, en este conjunto de actividades terciarias, los más semejantes a los del conjunto del sector privado regional.

Por otro lado, aunque con menos fuerza, también se repite el hecho de que la irregularidad por jornada laboral superior a la legal se dobla con la de no afiliación/alta a la Seguridad Social por la actividad principal: la quinta parte de los asalariados del sector privado que trabaja más de 50 horas semanales incurre, además, en la mencionada irregularidad de inserción. Pese a que el tamaño muestral no es suficiente para examinar este colectivo de asalariados, nos permitimos señalar que se trata -frente a los que, al menos, están debidamente registrados en la Seguridad Social- de un grupo en el que, ni el sexo, ni la edad, constituyen rasgos diferenciales y cuyas auténticas notas distintivas residen en el absoluto predominio del nivel educativo Sin estudios y, por otro lado, en el desempeño prácticamente total de un puesto de trabajo sin cualificación.

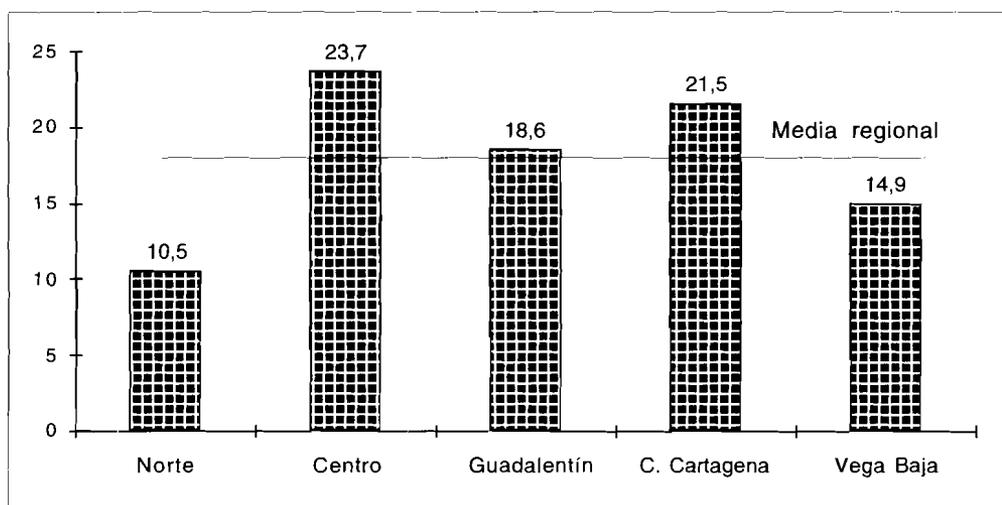
**Gráfico 3.17. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo completo. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



La vertiente territorial de la irregularidad por jornada se muestra en el gráfico 3.18, en el que destaca el bajo índice de Norte. A la simple visión del gráfico citado, sólo añadiremos: a) El máximo de Centro obedece a la presión al alza ejercida por

los Trabajadores asalariados, cuyo índice de irregularidad supera con creces a la media regional; b) Con menor poder explicativo que en el caso anterior, la cifra del Campo de Cartagena radica, en parte, en el hecho de que la fracción de asalariados que, no habiendo cumplido los 25 años, trabaja más horas de las permitidas es sensiblemente mayor que la del conjunto de la región.

**Gráfico 3.18. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo completo. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995.**



### 3.5.2. Jornada laboral superior a la legal. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo parcial

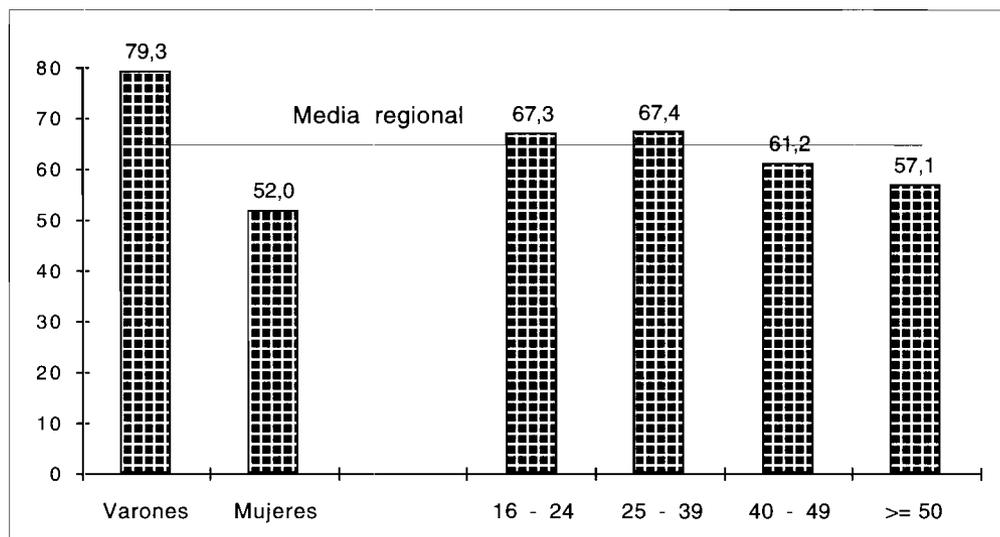
Los trabajadores con contratación a tiempo parcial suponen el 15'2% del colectivo de asalariados del sector privado recogido en la **ECVTRM**; por tanto, lo que a continuación se expresa sobre la irregularidad por jornada superior a la legal -que se ha establecido en 30 horas semanales- debe ser acogido con mayores cautelas que lo comentado en el epígrafe anterior para los trabajadores a tiempo completo.

Pese a las reservas, cabe pocas dudas acerca del hecho de que buena parte -en torno a los dos tercios- de los trabajadores a tiempo parcial tienen una jornada de trabajo que guarda poca correspondencia con su tipo de contrato. El gráfico 3.19 pone de manifiesto que la irregularidad está más extendida en la población masculina que en las asalariadas a tiempo parcial<sup>52</sup>. Por grupos de edades, lo más

<sup>52</sup> Los trabajadores a tiempo parcial se dividen a partes iguales entre ambos sexos.

destacable es la relativa concentración de los índices de cada estrato en torno a la media. Aclaremos, además, que de este colectivo de asalariados a tiempo parcial con irregularidad por jornada, cuatro de cada cinco son trabajadores intensos -es decir, tienen una semana laboral igual o superior a las 40 horas- y el quinto restante son medio-intensos, con semana entre 30 y 39 horas.

**Gráfico 3.19. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo parcial. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

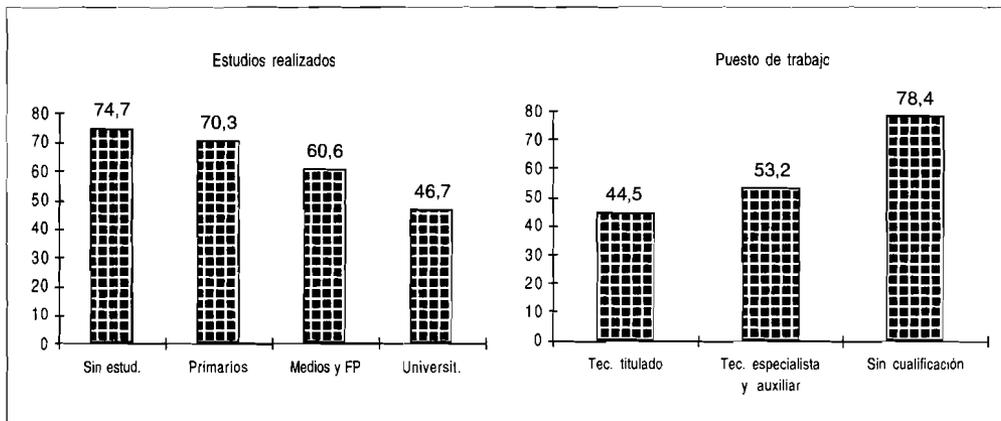


La irregularidad está relacionada inversamente con el nivel de instrucción de los asalariados y con el grado de cualificación exigido por el puesto de trabajo (gráfico 3.20), pese a que el descenso del índice no sea tan intenso como el que se daba en los trabajadores a tiempo completo con jornada laboral superior a la legal. No obstante, la caída de la irregularidad a medida que se incrementa el nivel educativo del trabajador y el grado de cualificación de la actividad laboral desempeñada es nítida <sup>53</sup>.

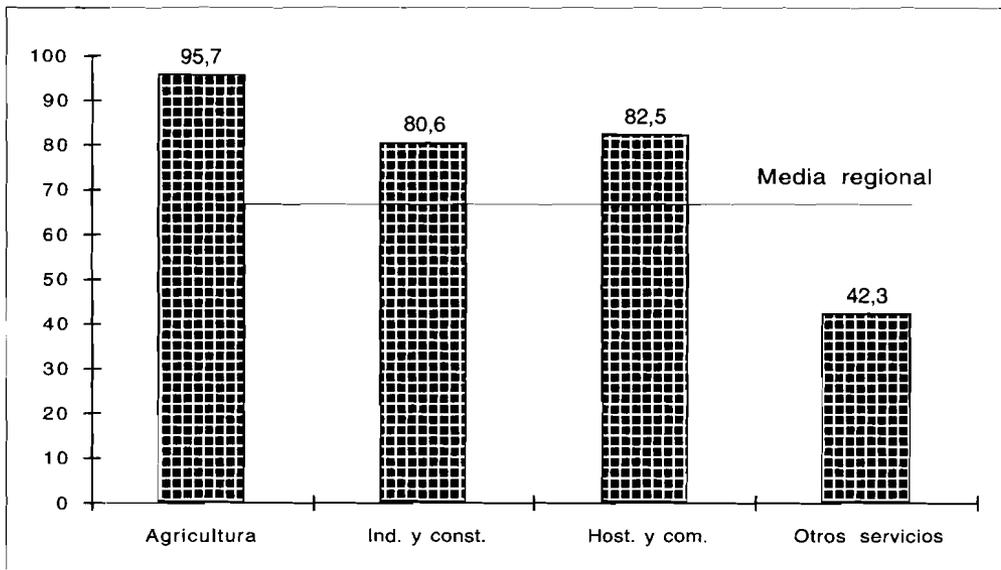
Por grupos de actividad, sólo Otros servicios destinados a la venta se sitúa por debajo de la media del sector privado regional (gráfico 3.21) y, pese a que el índice siga siendo elevado, al menos se registra una utilización de la contratación a tiempo parcial conforme a la normativa laboral con carácter mayoritario. En el otro extremo

<sup>53</sup> La **ECVT** no ha captado Directivos con contratación a tiempo parcial.

**Gráfico 3.20. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo parcial. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



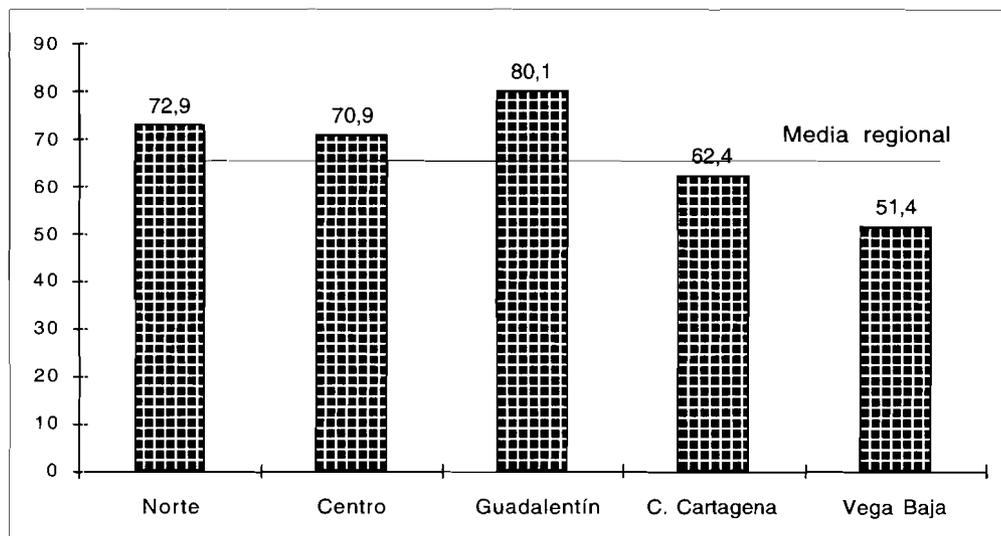
**Gráfico 3.21. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo parcial. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



se ubica la Agricultura, rama en la que la práctica totalidad de los contratos a tiempo parcial vinculan a trabajadores intensos.

Por zonas geográficas (gráfico 3.22), debe destacarse en primer lugar que Guadalentín tiene un peso en el tipo de contratación que estamos considerando poco acorde con su participación en otras variables: prácticamente un tercio de los trabajadores a tiempo parcial de la región se ubican en esta comarca. El máximo alcanzado por el índice en esta zona sur-oriental se explica por la relevancia del sector agrario, que ocupa a la mitad de sus asalariados a tiempo parcial. La situación de la Vega Baja, con el índice más bajo, se fundamenta en el hecho de que el sector con mayor contratación a tiempo parcial es Otros servicios destinados a la venta que, en la comarca de la capital regional, se caracteriza por un elevado cumplimiento de la duración legal del tipo de trabajadores que han sido objeto de estudio en este epígrafe.

**Gráfico 3.22. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato a tiempo parcial. Índice de irregularidad por jornada superior a la legal según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

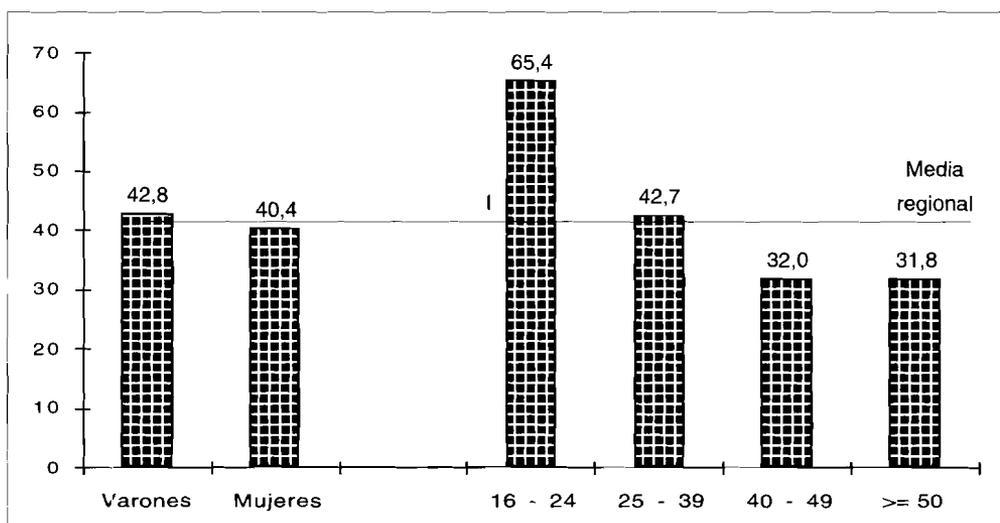


### 3.5.3. Vacaciones inferiores a las legales. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato indefinido

El examen se restringe, en primer lugar, al sector privado porque la **ECVTRM** no ha detectado en los asalariados de las AA.PP. irregularidad alguna por vulneración

del preceptivo período legal de vacaciones pagadas. Además, no es posible determinar con la precisión y el rigor debidos, los límites entre lo regular y lo irregular en el caso de los trabajadores con contratación temporal<sup>54</sup>. Por lo tanto, nos limitaremos a los asalariados con contrato indefinido que vienen a representar las tres quintas partes de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado. Se trata, pues, del segmento de los trabajadores asalariados que disfruta, dentro del sector privado, de una posición más sólida.

**Gráfico 3.23. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato indefinido. Índice de irregularidad por vacaciones inferiores a las legales según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



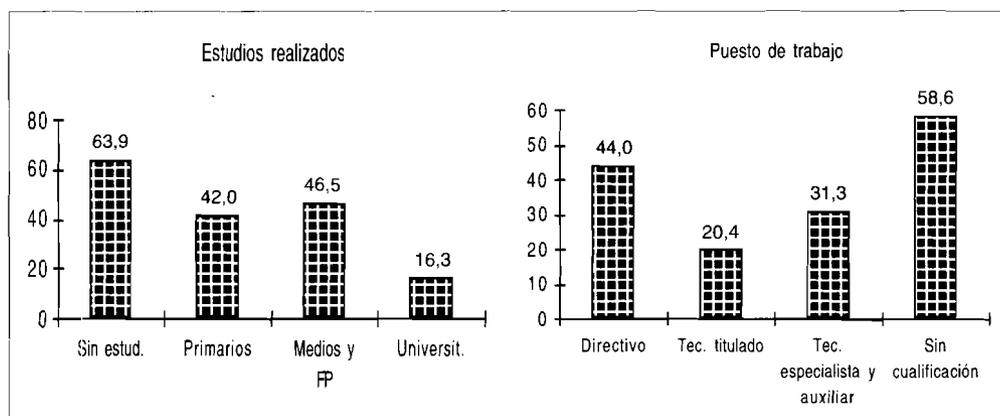
No obstante, la fracción de trabajadores que no disfruta **totalmente** del obligado descanso vacacional **pagado** es elevada: dos de cada cinco asalariados con contrato indefinido están inmersos en esta irregularidad laboral (gráfico 3.23). Además, no existe discriminación sexual -hombres y mujeres padecen en igual medida esta infracción de la normativa laboral- en tanto que, como casi siempre, el índice de irregularidad desciende firmemente con la edad.

Los niveles primarios -EGB, Graduado escolar...- y medios, FP incluida, rompen la habitual relación inversa entre índice de irregularidad y grado de instrucción:

<sup>54</sup> Por ejemplo, un asalariado pudo haber trabajado para una empresa a lo largo del primer trimestre de 1994. La empresa, al terminar el contrato, cumple escrupulosamente con la ley, dándole la cuarta parte del preceptivo mes de vacaciones. Si el trabajador no las toma, y es más que probable que, por diferentes razones, renuncie a ellas, tenderá a contestar negativamente a la pregunta 34 de la **ECVTRM**. (Anexo 1)

ambos están ligeramente por encima de la media, pero es superior en los segundos que en los primeros. Con todo, la proporción de trabajadores con contrato indefinido que, sin estudios, no tiene vacaciones retribuidas multiplica por cuatro a los que han cursado estudios universitarios (gráfico 3.24).

**Gráfico 3.24. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato indefinido. Índice de irregularidad por vacaciones inferiores a las legales según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

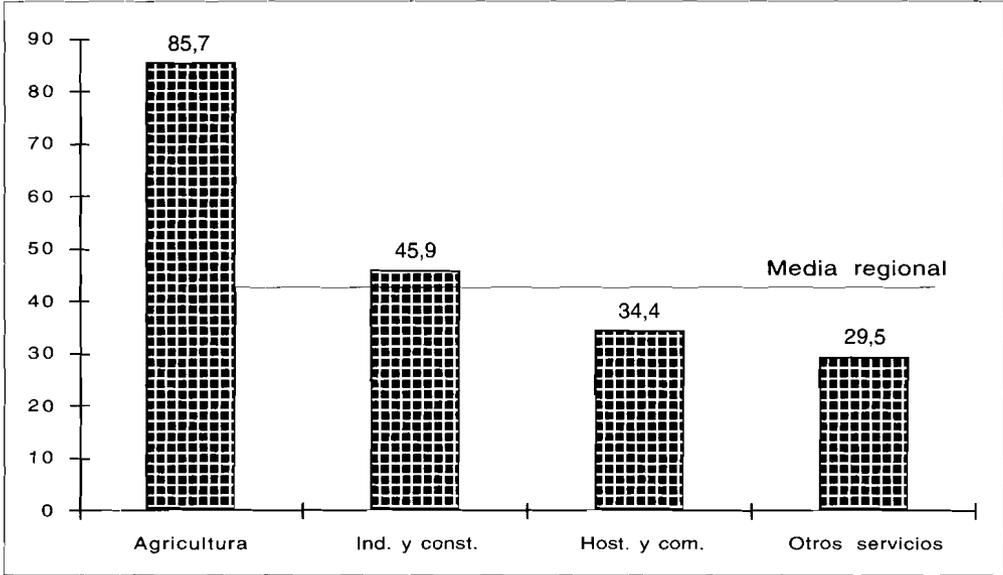


Por otro lado, también se produce una quiebra de la relación del índice con la cualificación del puesto de trabajo, ya que los Directivos se sitúan por encima de la media: hecho, por lo demás, comprensible, dado que las funciones de dirección pueden llegar a provocar serias incompatibilidades con períodos vacacionales dilatados. Los otros tres tipos de puestos de trabajo sí guardan la conocida conexión: a mayor grado de cualificación técnica, inferior índice de irregularidad.

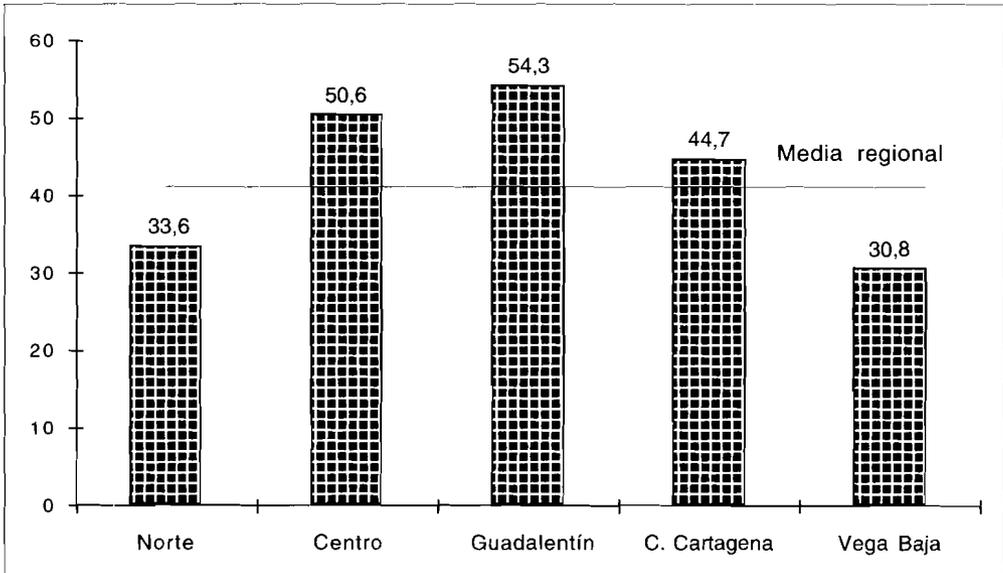
Por grupos de actividad, la Agricultura da lugar a un grado de incumplimiento que resulta ser el doble del correspondiente al conjunto del sector privado (gráfico 3.25). El agregado de Industria y construcción está cuatro puntos por encima, sin que se registren disparidades sensibles entre sus dos ramas constitutivas. Por último, es en las actividades terciarias dónde mayor nivel de cumplimiento se da del art. 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por zonas, (gráfico 3.26), la trascendencia del sector agrario en Guadalentín eleva su índice de irregularidad. En Centro, el hecho que contribuye a explicar en mayor grado su elevado índice radica en el grupo Industria y construcción. De nuevo, es el Campo de Cartagena la comarca que más se asemeja al total regional, en tanto que Norte y Vega Baja son las únicas en las que el índice es inferior a la media.

**Gráfico 3.25. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato indefinido. Índice de irregularidad por vacaciones inferiores a las legales según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



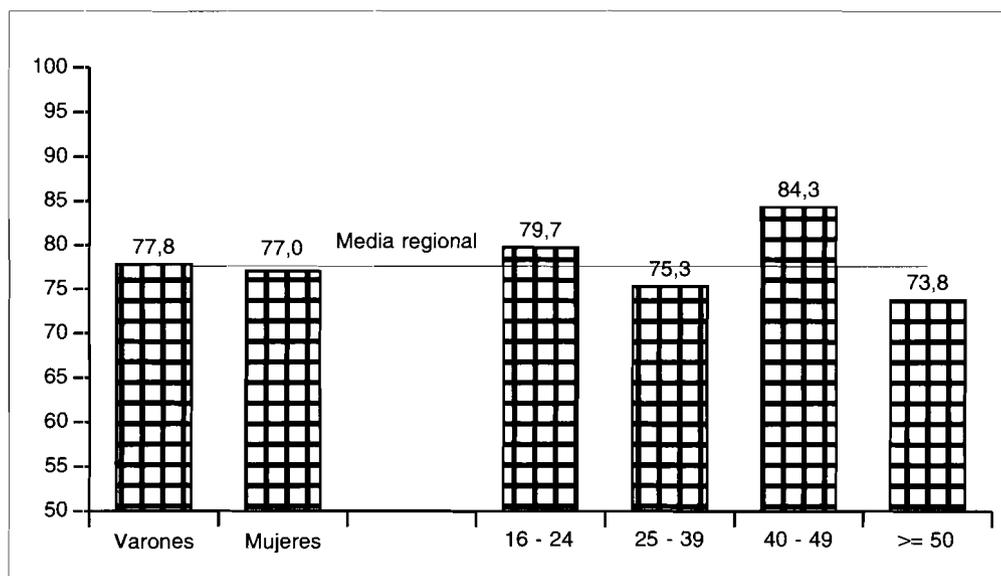
**Gráfico 3.26. Trabajadores asalariados del sector privado con contrato indefinido. Índice de irregularidad por vacaciones inferiores a las legales según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



### 3.5.4. Horas extraordinarias superiores a las legales. Trabajadores asalariados del sector privado

El estudio de esta irregularidad laboral también quedará circunscrito al sector privado. Los Asalariados de las AA.PP. realizan horas extras, concretamente la cuarta parte de los recogidos en la muestra de la **ECVTRM**, pero en ningún caso se vulneró lo estipulado en la normativa legal. Por el contrario, el 29'5% de los Asalariados del sector privado trabajan horas extras que, en gran parte (gráfico 3.27), sobrepasaron el tope legal establecido. Para el cálculo del índice de irregularidad la base de referencia es, en este caso, más discutible. Por nuestra parte, hemos decidido remitirnos al colectivo que, dentro de los Asalariados del sector privado, han efectuado horas extras <sup>55</sup>. Aclaremos que, si hubiésemos escogido como referente el total de Asalariados del sector privado, el índice de irregularidad se situaría en un 22'9%.

**Gráfico 3.27. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por horas extras superiores a las legales según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

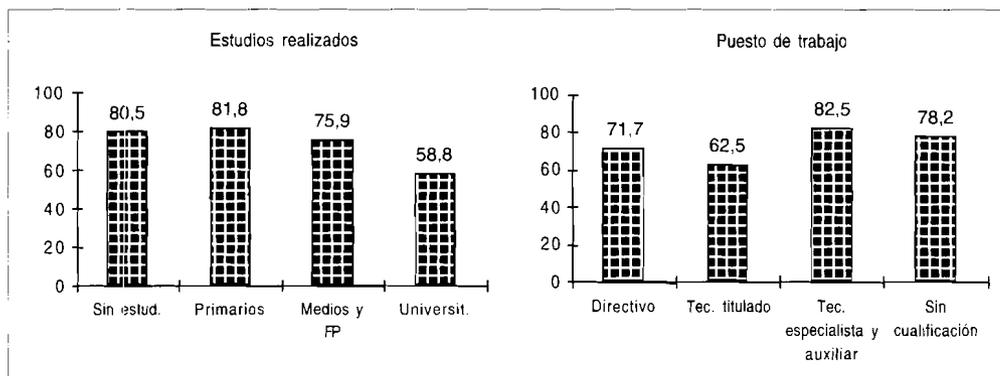


<sup>55</sup> Al fin y al cabo, es la población que contrae el riesgo de tener que realizar más horas de las permitidas. Además, al margen de hipotéticas complicidades de los asalariados (nos referimos al incremento de ingresos que se puede derivar de la infracción), no es inevitable incumplir la normativa laboral: el escrupuloso comportamiento de las AA.PP. y de una fracción minoritaria de empleadores así lo prueba.

Pues bien, en este tema, como en el de la irregularidad por actividad complementaria, hay pocas excepciones: cualquiera que sea el sexo o la edad del trabajador asalariado de una actividad privada que realizó horas extras, lo más probable es que lleve a cabo más de las permitidas por la ley.

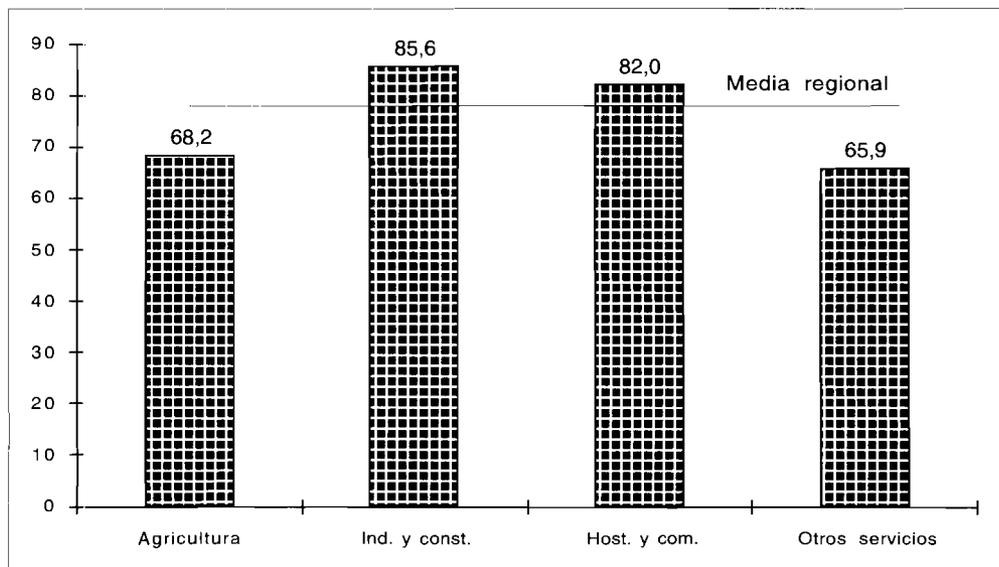
La irregularidad es, asimismo, poco sensible a las conocidas variables del grado de instrucción del trabajador y cualificación del puesto de trabajo desarrollado por el mismo. Lo único resaltable del gráfico 3.28 es que el índice desciende considerablemente, lo que no impide la práctica mayoritaria de la irregularidad en los asalariados que son diplomados o licenciados y, en consonancia con lo anterior, en los que ejercen un puesto de técnico titulado, superior o medio.

**Gráfico 3.28. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por horas extras superiores a las legales según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



Por ramas de actividad (gráfico 3.29), la Agricultura y Otros servicios destinados a la venta son los grupos con índice inferior a la media, correspondiendo a Industria y construcción -hay indicios para pensar que la segunda de estas ramas, con un tratamiento desagregado, alcanzaría el máximo grado de incumplimiento- y Hostelería y comercio niveles de irregularidad superiores a la media del sector privado regional.

**Gráfico 3.29. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por horas extras superiores a las legales según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

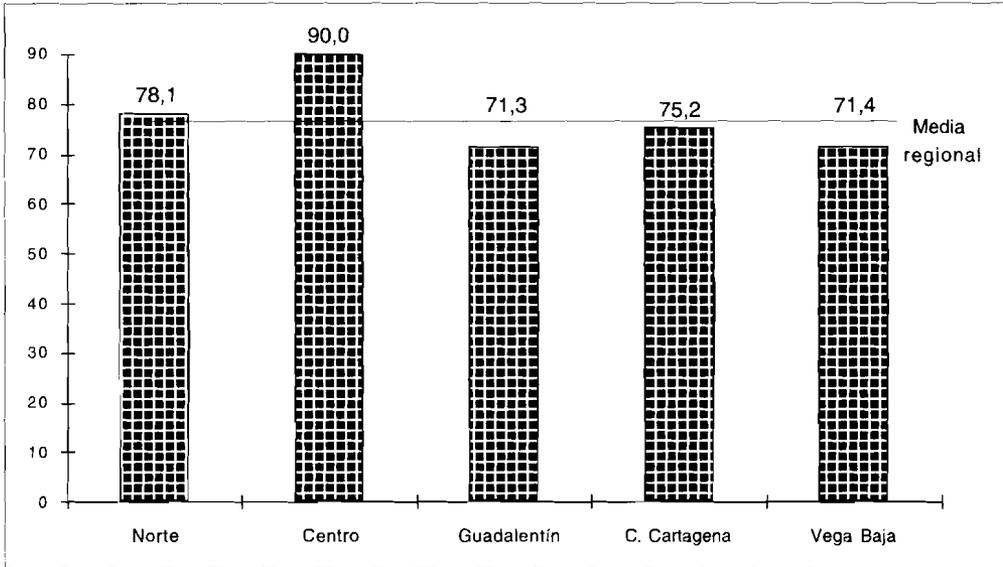


Sin apoyo gráfico, suministraremos dos datos adicionales para esclarecer un poco más el perfil de los asalariados irregulares por exceso de horas extras trabajadas:

- Afecta, sobre todo, a los trabajadores intensos que, con una semana laboral igual o superior a las 40 horas, suponen el 88'3% del total.
- A diferencia de lo que ocurría con alguna irregularidad anterior, la contratación temporal no interviene decisivamente: el índice de irregularidad de los trabajadores asalariados con contrato temporal es del 81'3%, en tanto que el de los indefinidos es del 74'8%.

En cuanto a la perspectiva territorial, señalemos que no hay datos destacables (Gráfico 3.30). El valor del índice de Centro obedece a la fuerte irregularidad que se registra en la población femenina, presentando el resto de zonas una notable similitud con el conjunto regional.

**Gráfico 3.30. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por horas extras superiores a las legales según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



### 3.6. IRREGULARIDADES EN LA RETRIBUCIÓN

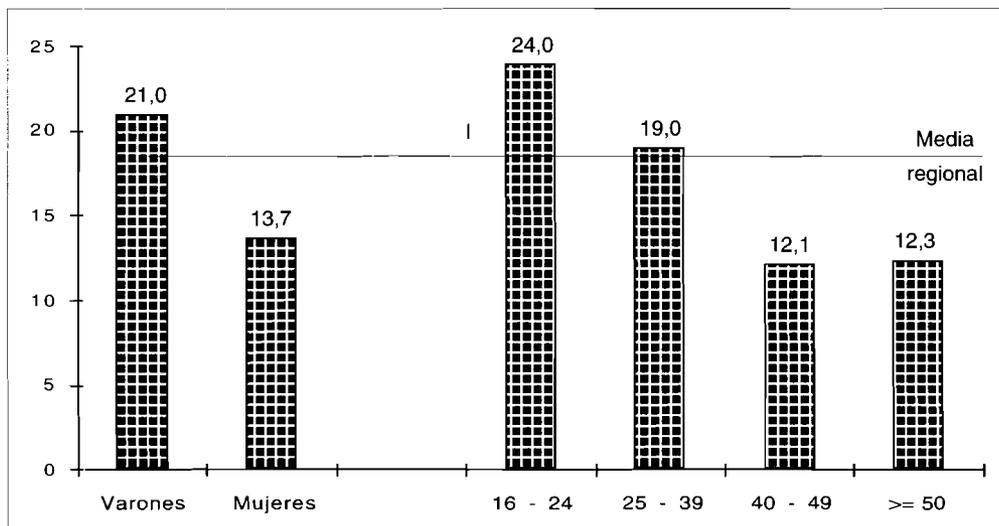
#### 3.6.1. Retribución fuera de nómina. Trabajadores asalariados del sector privado

En esta irregularidad incluimos tanto el salario como la remuneración por horas extras que, al menos en parte, han sido percibidos por el trabajador fuera de nómina<sup>56</sup>. De nuevo, nos limitamos a los Asalariados del sector privado por el estricto cumplimiento de la correspondiente regulación laboral por las AA.PP. que, según la **ECVTRM**, se da en la región. El colectivo de referencia para el cálculo de los índices de irregularidad es el total de asalariados del sector privado.

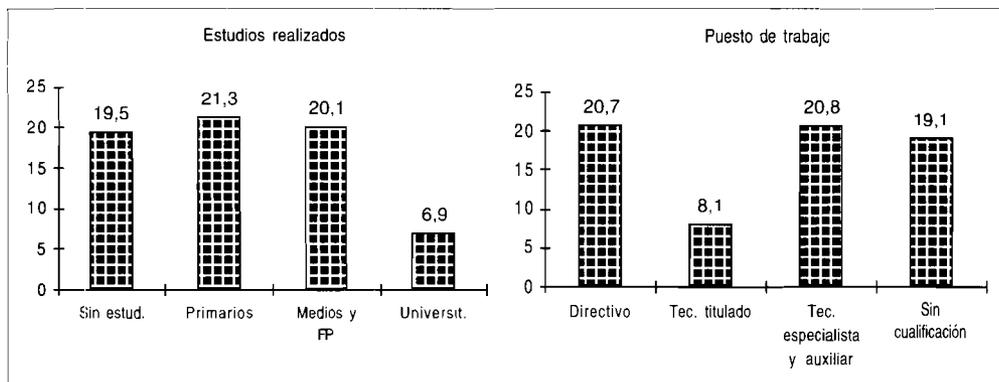
El gráfico 3.31, pone de manifiesto, en primer lugar, que esta práctica irregular afecta a poco menos de un quinto del colectivo de asalariados, alcanzando más importancia en los hombres que en las mujeres. En segundo término, se da aquí la habitual relación inversa con la edad, de tal modo que el índice de los asalariados que no han cumplido los 25 años dobla al de los dos grupos que tienen 40 ó más años.

<sup>56</sup> Sólo hemos computado el número de trabajadores asalariados implicados, aunque en la quinta parte de los mismos se produzca la doble irregularidad.

**Gráfico 3.31. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución fuera de nómina según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

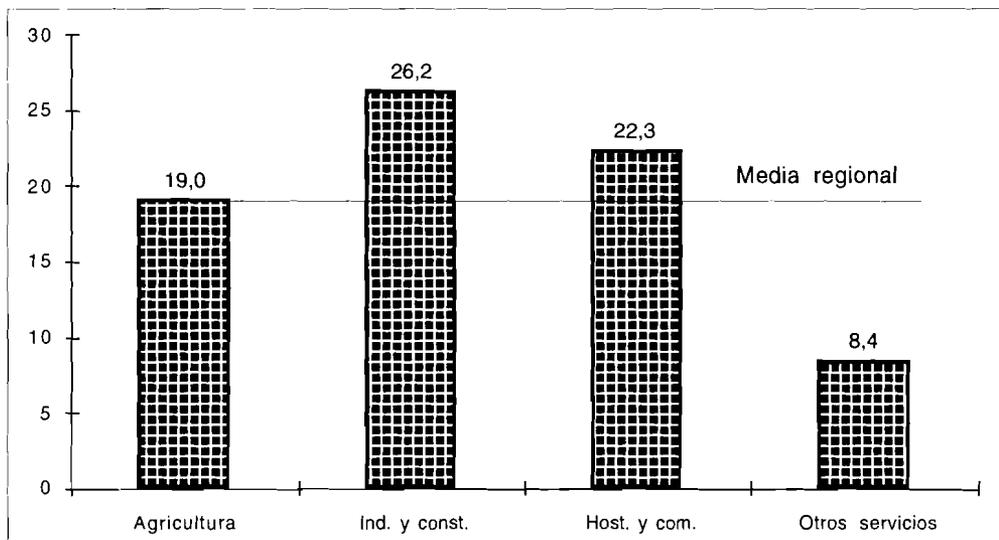


**Gráfico 3.32. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución fuera de nómina según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



En lo que concierne al nivel de instrucción del trabajador irregular y al grado de cualificación de la actividad que desarrolla (gráfico 3.32), lo único que se escapa de la pauta general es que la fracción de asalariados que, con estudios universitarios, cobra fuera de la nómina es mucho más baja que en el resto y, consistentemente con ello, sucede otro tanto con los que ocupan un puesto de técnico titulado.

**Gráfico 3.33. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución fuera de nómina según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



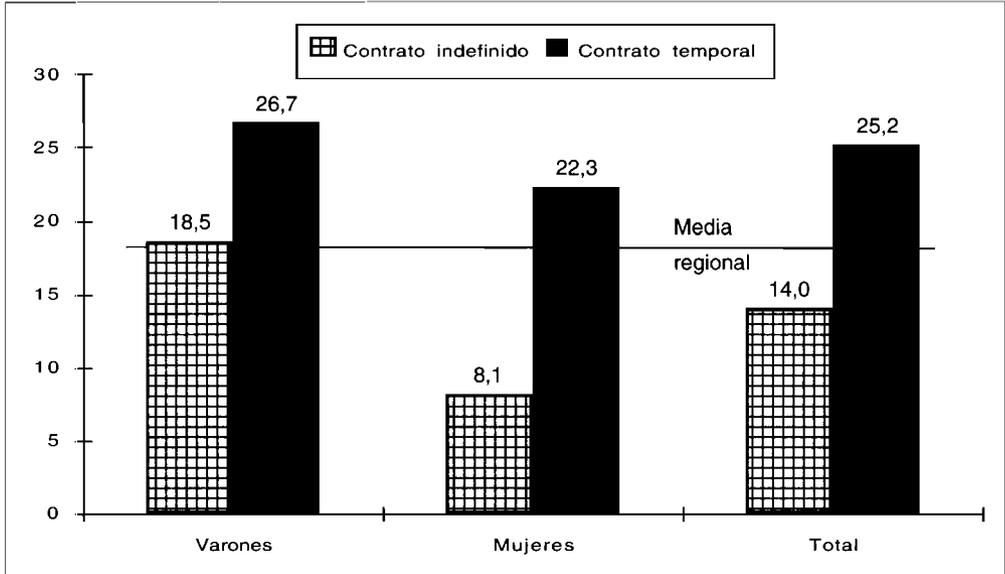
Por grupos de actividad (gráfico 3.33), esta práctica retributiva irregular se encuentra relativamente implantada en la Industria y, sobre todo, en la Construcción, esfera esta última en la que están implicados más de la tercera parte de sus asalariados. Agricultura y Hostelería y comercio tienen índices levemente superiores al total del sector privado, mientras que, nuevamente, en Otros servicios destinados a la venta la infracción analizada atañe a una proporción claramente más baja de sus trabajadores asalariados.

La contratación temporal tiene una cierta incidencia en esta irregularidad. Por ello, ofrecemos la información del gráfico 3.34, de la que cabe mencionar tres hechos:

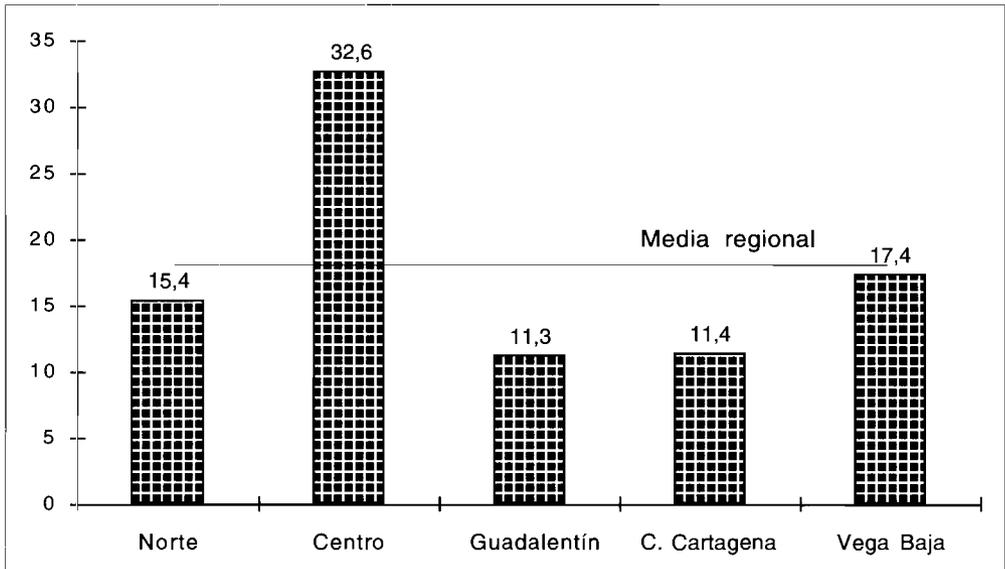
- El índice de los trabajadores con contrato indefinido es once puntos porcentuales más bajo que el de los que tienen una de las múltiples variedades de contrato temporal <sup>57</sup>.
- El menor grado de infracción de la población femenina radica, fundamentalmente, en las asalariadas con contrato indefinido, segmento en el que la práctica retributiva analizada concierne a una proporción considerablemente más baja que la correspondiente a los asalariados fijos.

<sup>57</sup> Hay dos razones para no suministrar los tipos de contrato. En primer lugar, su diversificación provocaría problemas muestrales y, sobre todo, la mayor parte de los trabajadores temporales saben que tienen un contrato a plazo predeterminado pero no conocen su modalidad.

**Gráfico 3.34. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución fuera de nómina según sexo en función de la modalidad de contratación (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.35. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución fuera de nómina según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



- Por el contrario, en lo que se refiere a las trabajadoras temporales su índice no dista excesivamente del que presentan sus congéneres varones.

La obligada visión territorial se recoge en el gráfico 3.35. Debemos subrayar que la única zona que supera, y además con creces, la media regional es Centro, donde la irregularidad es, en ambos sexos, netamente más alta, lo que, con limitaciones, parece estribar en la intensidad alcanzada por la forma retributiva analizada en el grupo de actividad de Industria y construcción.

### **3.6.2. Retribución insuficiente de las horas extraordinarias. Trabajadores asalariados del sector privado**

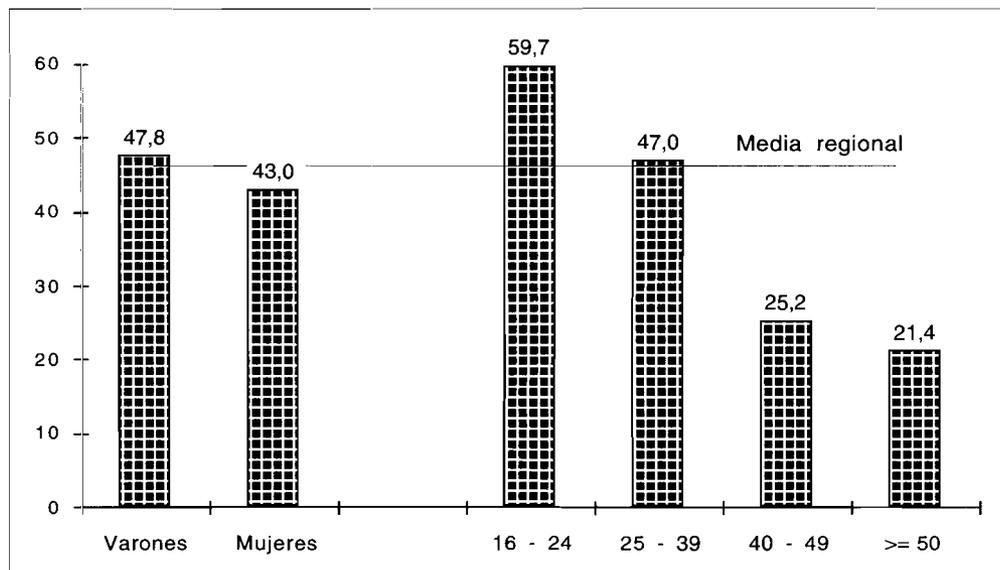
Esta irregularidad laboral guarda una estrecha conexión con la que, dentro del bloque de condiciones de trabajo, hacía referencia a un exceso de realización de horas extras; más concretamente, algo más de la mitad de los asalariados que llevan a cabo más horas extras de las permitidas se enfrentan, finalmente, a la situación de que no perciben, parcial o totalmente, retribución alguna por el sobreesfuerzo laboral efectuado. Siguiendo con las precisiones previas, aclaremos que, por las mismas razones que en anteriores irregularidades, el examen queda confinado al sector privado y, en segundo término, que el colectivo de referencia más oportuno es, sin duda, el de los trabajadores asalariados que realizan horas extras.

Pues bien, algo menos de la mitad, 46,4%, de los trabajadores por cuenta ajena de las actividades privadas (gráfico 3.36) no perciben totalmente la retribución que el empleador les debería abonar por la realización de horas extras. Por sexos, hay que señalar que nos encontramos en presencia de un hecho poco frecuente: los asalariados padecen en mayor medida que las trabajadoras esta irregularidad. Además, son los dos grupos de edad por debajo de los 40 años los más afectados, tanto en términos absolutos como relativos.

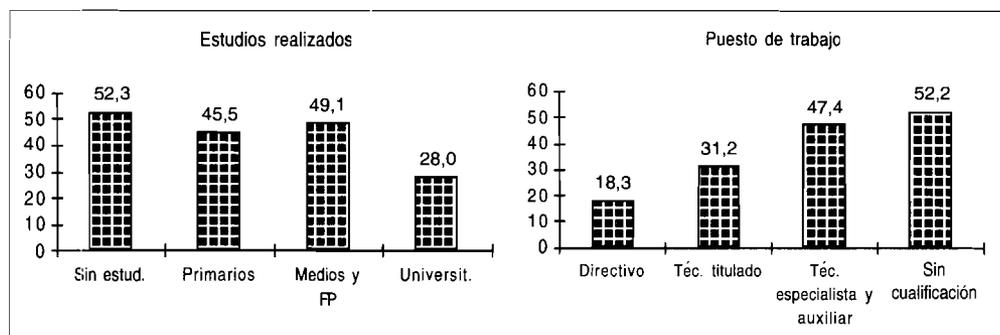
De forma similar a otras irregularidades examinadas, el nivel de instrucción no parece incidir sensiblemente en lo que estamos estudiando; sólo el hecho de haber alcanzado una titulación universitaria reduce, en cierta medida, el riesgo de ser retribuido insuficientemente por las horas extras realizadas (gráfico 3.37). Este factor, es el que está detrás del menor índice femenino, ya que la proporción de universitarias es mayor que la que se da en los asalariados varones. Por el contrario, sí se presenta la relación inversa usual entre irregularidad y grado de cualificación del puesto de trabajo, correspondiendo el índice más bajo a los que ejercen una función de dirección y el más elevado a los que desarrollan una actividad que no exige cualificación alguna.

Por grandes grupos productivos (gráfico 3.38) no hay las acusadas diferencias de irregularidades anteriores, siendo la Agricultura y Otros servicios destinados a la venta los que registran un índice por debajo de la media.

**Gráfico 3.36. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución insuficiente de las horas extras según sexo y grupos de edad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.37. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución insuficiente de las horas extras según nivel de instrucción y puesto de trabajo desempeñado (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**

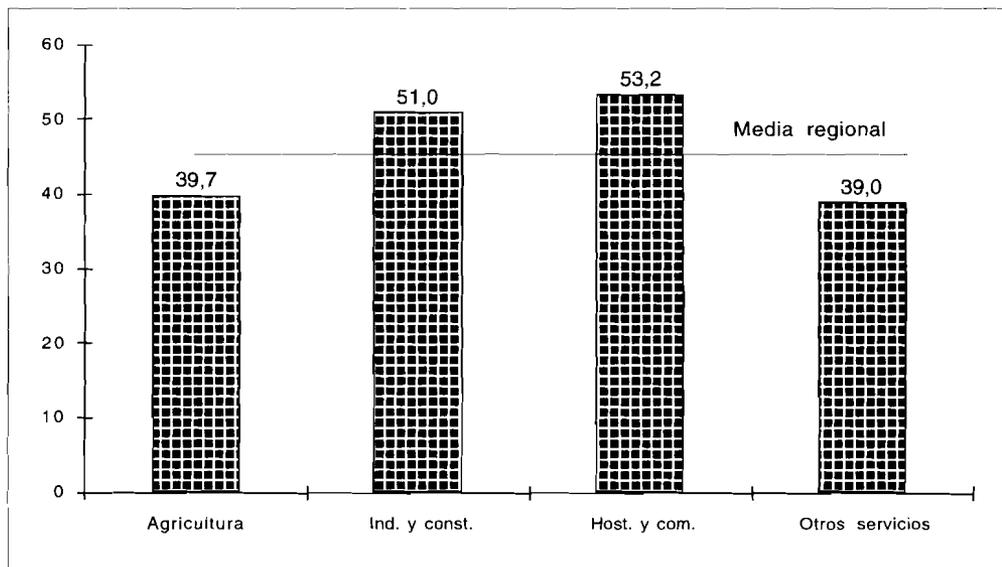


El tipo de contrato de los trabajadores por cuenta ajena incide considerablemente, puesto que los que son temporales poseen un índice que rebasa en veinte puntos porcentuales a los que tienen un contrato indefinido, lo que no obsta para que, incluso en éstos, la insuficiente retribución por horas extras alcance un nivel consi

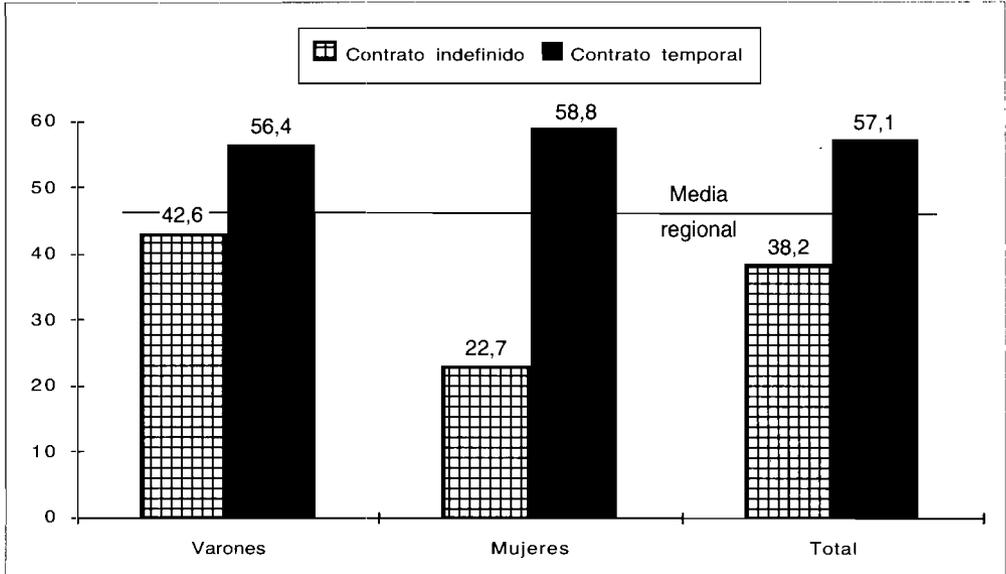
derable (gráfico 3.39). Además, mientras que en los contratos temporales los índices de ambos sexos son similares, en los indefinidos la proporción de mujeres que sufre la irregularidad es, prácticamente, la mitad de la correspondiente a los asalariados, lo que debe ponerse en conexión con el hecho de que, en la población femenina con contrato indefinido, los estudios universitarios tienen un mayor peso que en la masculina.

La irregularidad por insuficiente retribución de horas extras tiene una concreción territorial poco habitual (gráfico 3.40). Las dos comarcas nucleadas en torno a las dos mayores ciudades de la región tienen un índice notablemente más bajo que las tres comarcas restantes. En este caso concreto, es más que posible que variables como la composición sectorial de los asalariados del sector privado tengan menos funcionalidad explicativa y que otros factores, entre los que se puede encontrar la heterogénea implantación territorial de los sindicatos, puedan tener mayor influencia.

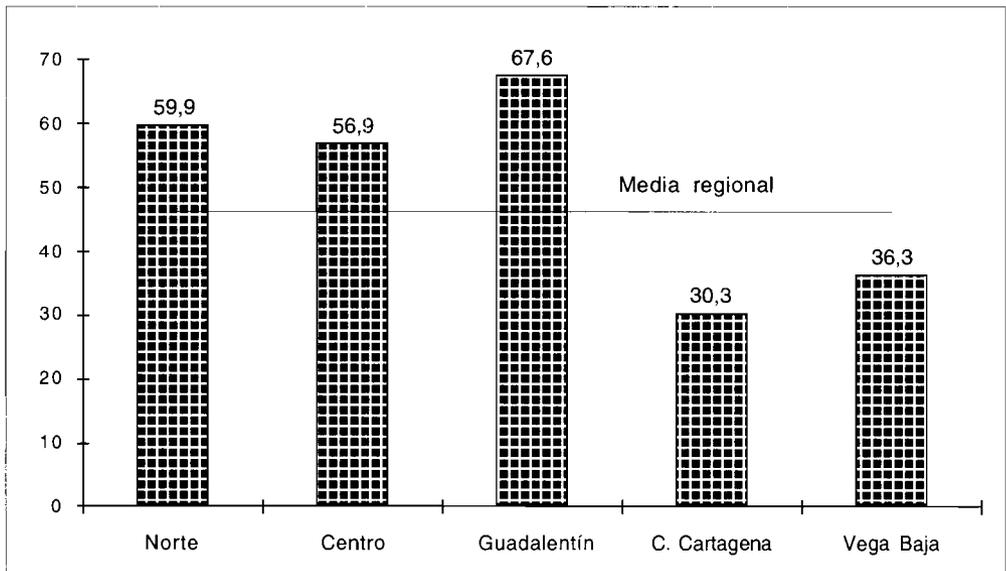
**Gráfico 3.38. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución insuficiente de las horas extra según rama de actividad (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.39. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución insuficiente de las horas extras según sexo en función de la modalidad de contratación (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**



**Gráfico 3.40. Trabajadores asalariados del sector privado. Índice de irregularidad por retribución insuficiente de las horas extras según zonas geográficas (%). Murcia, 2.º trimestre de 1995**





## 4. DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS

### 4.1. INTRODUCCIÓN

Una vez analizados en los capítulos anteriores los datos que se obtenían de la encuesta muestral, en este último capítulo trataremos de avanzar un poco más en el estudio del mercado de trabajo irregular ampliando la perspectiva de análisis. Si anteriormente nos limitábamos a analizar las características objetivas de la irregularidad, las que se podían cuantificar, ahora trataremos de dar una visión cualitativa de nuestro objeto de estudio.

Para ello, y a efectos metodológicos, el capítulo presente contará como complemento de su línea argumental con las informaciones obtenidas por las **encuestas de opinión** realizadas a los agentes sociales y responsables de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia, a través de las cuales éstos plantean su visión acerca de la irregularidad en el mercado de trabajo y aportan las soluciones que, en su opinión, resultan más convenientes para abordar el problema.

Los resultados obtenidos de tales encuestas ayudarán a desentrañar los mecanismos específicos que hacen que esta Región tenga el dudoso privilegio de ser puntera en la clasificación de las Comunidades Autónomas, en lo que a irregularidad en el mercado de trabajo se refiere. Por otro lado, también servirán para que las propuestas planteadas puedan adecuarse más a la especificidad regional.

Básicamente, las cuestiones principales que este capítulo intenta abordar son las siguientes: a) **presupuestos y causas de la irregularidad** y b) **propuestas de regularización**. En esta dirección, se delimitan, en primer lugar, un conjunto de factores que están incidiendo en la economía sumergida y en el empleo irregular como producto y, en algunas ocasiones, origen de ésta. Evidentemente, la naturaleza oculta del fenómeno que abordamos hace muy difícil identificar, en concreto, todas y cada una de las causas que lo provocan y el grado de influencia que cada una de ellas ejerce. Sin embargo, puede convenirse que la mayor parte de las causas se podrían agrupar en las siguientes cinco categorías: económicas, sociológicas, estructurales, normativas y sistemas de control.

En segundo lugar, plantearemos una serie de **propuestas** útiles al efecto de abordar el problema del empleo irregular e intentar, en la medida de lo posible, reducir su volumen en la economía murciana. Evidentemente, no existen fórmulas mágicas para la eliminación del empleo irregular y la mayoría de las propuestas parten de la racionalización de medidas que se aplican en la actualidad. Sus efectos tendrán que dejarse sentir en el largo plazo.

En todo caso, nuestra estrategia parte de la necesidad de un **consenso** entre todos los agentes implicados en la lucha contra el empleo irregular, ya sea a nivel regional, local o sectorial. Sólo a partir de este consenso, es posible plantear actuaciones concretas que, básicamente, deberán ir dirigidas en tres direcciones convergentes: represión, concienciación e información y políticas activas.

- Las **actuaciones represivas**, que por sí solas se han demostrado incapaces, y a veces contraproducentes, para solucionar el problema del empleo irregular, son de todos modos un instrumento cualificado e indispensable en cualquier estrategia global de lucha contra la economía sumergida.
- La segunda línea de actuación estaría formada por **campañas de información y concienciación** sobre la economía sumergida y sus perniciosos efectos. No hay que olvidar, y así lo recogemos en el apartado dedicado al estudio de sus causas, la importancia que en los fenómenos de la irregularidad tiene la opinión pública y los refuerzos sociológicos y psicológicos que produce.
- Por último, definimos lo que serían las **medidas de políticas activas** a instrumentar por las Administraciones Públicas al objeto de paliar los efectos y causas de la economía sumergida.

Como se verá, en este apartado consideramos que toda estrategia debe tener en cuenta la interrelación que existe entre las medidas de política económica adoptadas para actuar en otros ámbitos y el empleo irregular; por ello, cualquier estrategia sobre la economía sumergida debe estar integrada, al menos, en el marco de las políticas de empleo. En este sentido, diferenciamos dos tipos de actuaciones distintas: medidas de política económica nacional y medidas a adoptar dentro del campo de actuación regional. Entre las primeras, puede adelantarse ya que consideramos imprescindible abordar cuestiones tales como la **flexibilidad del mercado de trabajo**, los **costes de despido** y la incidencia del **sistema fiscal**. Entre las segundas, y dadas las limitaciones tanto políticas como financieras de nuestra Comunidad Autónoma, las medidas a adoptar deberían circunscribirse, como se verá más adelante, a un número de actuaciones muy reducidas y perfectamente delimitadas, preferiblemente a procesos productivos dentro de sectores concretos donde se puedan evaluar los efectos de la estrategia, yendo dirigida más que a una categoría de trabajadores irregulares, a un conjunto de colectivos susceptibles de estar en esa situación y a las actividades productivas donde se producen.

En este sentido, desarrollaremos una serie de propuestas convenientes para llevar adelante el anterior planteamiento relacionadas con la financiación, formación, tecnología, autoempleo y creación de nuevas empresas, iniciativas locales de empleo y planes de viabilidad, bien entendido que cada una de ellas, en sí misma considerada, puede coadyuvar a la reducción de la irregularidad que presenta el mercado de trabajo regional.

## 4.2. PRESUPUESTO Y CAUSAS DEL EMPLEO IRREGULAR

No es fácil dar una interpretación a un fenómeno tan complejo como la economía sumergida por la multitud de factores que intervienen en ella. En consecuencia, la explicación de la existencia de empleo irregular también se convierte en una tarea arriesgada porque en muchos casos nos tenemos que adentrar en motivaciones no cuantificables estadísticamente y que se escapan a la "lógica" que los economistas tratan de dar a la realidad económica.

### 4.2.1. Presupuesto: regulación normativa del mercado de trabajo

Parece evidente que, cualquiera que sea el ámbito del obrar humano que se considere (económico, familiar, administrativo, fiscal, urbanístico...) el presupuesto necesario para el posible incumplimiento de las normas es la previa existencia de estas. Por tanto, ninguna dificultad comporta convenir que **presupuesto** común de las irregularidades laborales es la existencia de **regulaciones normativas del mercado de trabajo**, referidas tanto a los costes sociales impuestos a la utilización del factor trabajo, como a aspectos tan variados como condiciones de trabajo, seguridad e higiene o relaciones laborales.

En este sentido, parece oportuno recordar cómo durante años el grado de desarrollo económico y social de un país se ha visto inexorablemente acompañado de un avance similar en los niveles de protección social y de ordenación estatal del mercado de trabajo. Sin embargo, también parece cierto que justamente la existencia de estas regulaciones muy beneficiosas para los trabajadores ha determinado la difusión de lo "irregular". En primer lugar, porque en absoluto se cumple la ecuación que relaciona la vigencia de la norma con el cumplimiento efectivo de la misma y, en segundo, porque es precisamente el intento de eludir el gravamen incorporado a la norma lo que termina conduciendo a su incumplimiento.

Por ello, muy posiblemente el afloramiento del empleo irregular y el fin de las prácticas irregulares dentro del mismo (salarios ocultos, jornadas y horas extraordinarias excesivas ...) exige un amplio debate en nuestra sociedad acerca del grado de responsabilidad que un determinado modo de reglamentar la prestación de trabajo por cuenta ajena puede tener en la difusión de "lo irregular".

Dicho de otra manera, parece necesario preguntarse, "si la ineffectividad del Derecho del Trabajo no depende también, en parte al menos, de las debilidades de este derecho, del hecho de que se trataría de un derecho inadaptado, demasiado complejo, demasiado voluminoso, demasiado general o demasiado alejado de las preocupaciones reales de quienes son sus actores cotidianos, los empleadores y los trabajadores. La pregunta en el fondo es si el "tipo ideal" de trabajador del que parte nuestro Derecho del Trabajo (obrero industrial de la gran fábrica) continúa siendo el modelo de referencia adecuado" <sup>58</sup>.

A decir verdad, parte de esta reflexión está implícita en la última reforma de la legislación laboral. Sobre todo, en la medida en que es el propio legislador quien, en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se reformó el Estatuto de los trabajadores, advierte de la necesidad de configurar bajo un **criterio de adaptación** a las demandas del mercado tanto el desarrollo de la relación laboral, como la regulación estatal de las condiciones de trabajo y la mismas reglas sobre negociación colectiva. Y es que, en caso contrario "el esquema de garantías para los trabajadores inherente al Derecho del Trabajo irá apareciendo cada vez más como una regulación puramente formal, que no sólo no sirve para proteger el empleo existente sino que abre una brecha cada vez mayor entre ocupados y desempleados".

Desde esta perspectiva, "los fenómenos de huida del Derecho del Trabajo han de ponerse así en relación con una cierta revisión crítica del sistema mismo del Derecho del Trabajo, un reconocimiento de que la evitación del Derecho del Trabajo no es sólo una perversión sino también en cierta medida una reacción contra la aplicación de normas disfuncionales constringentes, no siempre debidamente justificadas, y que pueden ser un impedimento serio para la operatividad y productividad de la empresa, y su competitividad en el mercado" <sup>59</sup>.

Quizá algún ejemplo sirva para aclarar el tipo de debate que desde estas líneas se sugiere. Es sabido, que el Estatuto de los trabajadores reconoce a éstos el derecho a un descanso mínimo anual retribuido de 30 días naturales (art.38 ET). Y no sólo eso, puesto que se trata de una medida tendente a velar por la salud de aquéllos; tanto el Estatuto de los trabajadores, como la propia Directiva 93/104/CE, prohíben expresamente el pacto de compensación económica por el no disfrute de vacaciones. Sin embargo, pese a la claridad con que estas normas se manifiestan, y a pesar también de que su infracción constituye falta laboral grave de los empresarios, es lo cierto que en la práctica este tipo de pactos prohibidos no son excepcionales, sino más bien todo lo contrario. Pues bien, llegados a este punto, tal vez fuera necesario preguntarse por la validez, y quizá también por la vigencia, de una

<sup>58</sup> Rodríguez Piñero, M. (1985), pp. 45-46

<sup>59</sup> Rodríguez Piñero, M. (1992), pp. 87-88

norma generalmente incumplida. Dicho de otra manera, tal vez en lugar de cerrar los ojos a la realidad, el legislador debiera plantearse la posibilidad de legalizar los pactos de que se viene hablando aunque sujetándolos a ciertas condiciones que los hicieran especialmente onerosos para los empresarios (elevada cuantía de la compensación económica y de su cotización a Seguridad Social, sujeción a control/autorización de la autoridad laboral, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, prohibición aneja de realizar horas extraordinarias en la empresa en cuestión, informe favorable del correspondiente Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, ...).

Si bien se mira, algo de esto es lo que ha hecho la Ley 11/1994, de 19 de mayo, al eliminar el tradicional recargo del 75% del valor de las horas ordinarias en la retribución de las horas extraordinarias. Como se sabe, actualmente, es suficiente su abono, salvo lo dispuesto en convenio colectivo o contrato de trabajo, como si se tratase de una ordinaria.

Podrá argumentarse de contrario que una propuesta como ésta no es favorable al fomento del empleo, toda vez que de este modo, los empresarios se evitarían la necesidad de contratar trabajadores interinos. Sin embargo, cuando el desempleo alcanza ya a tres millones y medio de personas, muy posiblemente lo que hay que hacer no es tanto diseñar alambicadas políticas "de fomento del empleo", cuyos pobres y hasta perniciosos resultados son de sobra conocidos, cuanto descubrir la verdadera raíz del problema y, por supuesto, evaluar muy detenidamente, qué parte de responsabilidad hay que imputar al propio sistema de garantías del Derecho del Trabajo.

Sea como fuere, como la normativa laboral se modifica a lo largo del tiempo en función de las condiciones sociales, económicas y políticas de cada país, debe convenirse que la primera característica del empleo irregular, y de la irregularidad en su sentido más amplio, puede cifrarse en su **variabilidad en el tiempo y en el espacio**.

Sin duda el caso español es el mejor ejemplo de lo que se dice. Como es sabido, tras la promulgación de la Constitución de 1978 (en adelante CE), el Estatuto de los trabajadores, aprobado por Ley de 8 de marzo de 1980, vino a establecer un nuevo marco de relaciones laborales en nuestro país formalmente acomodado a los principios y derechos incorporados en la Carta Magna. Sin embargo, es sabido que casi desde su misma aparición en el BOE, hemos venido asistiendo a un larguísimo debate sobre la pretendida rigidez del mercado de trabajo y la necesidad de su reforma. Así se explica que sólo cuatro años después de su entrada en vigor, la Ley 32/1984, de 2 de agosto, hubiese de acometer una profunda reforma de su articulado para, según la Exposición de Motivos de esta última, adaptar el "marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española". En consecuencia, objetivo central de la reforma fue, también en palabras

de la citada Exposición de Motivos, "dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo y el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo". Poco después, sin embargo, el RD-Ley 1/1986 volvía a modificar parcialmente el Estatuto de los trabajadores, y más tarde lo harían las Leyes 3/1989, 8/1992 y 36/1992. Demasiadas reformas para tan corto espacio de tiempo, sobre todo cuando éstas han venido acompañadas por otras igualmente reiteradas y no menos importantes en materia de Seguridad Social y protección por desempleo.

Por el momento, este permanente proceso de reforma al que parece estar sometida la legislación laboral y de Seguridad Social en nuestro país ha culminado con la reciente y profunda reforma del Estatuto de los trabajadores llevada a cabo entre 1993 y 1995 bajo el equívoco título de "Reforma del Mercado de Trabajo"<sup>60</sup>.

En general, puede afirmarse que todas estas reformas han ido dirigidas, como en los restantes países de nuestro entorno, hacia la desregulación y flexibilización del mercado de trabajo; sin embargo, aunque en principio podría pensarse que esta flexibilidad habría de redundar en una reducción del empleo irregular, es cierto que la transformación de las normas implica también la transformación de las irregularidades, que la desaparición de unas provoca la emergencia de otras nuevas. Dicho de otra manera, no parece existir una interrelación absoluta entre reforma legislativa y reducción del nivel de empleo irregular, sobre todo porque, desde el mismo momento de publicación en el BOE de las nuevas normas, se abren también nuevas vías para la transgresión.

Este breve resumen de los cambios acontecidos estos últimos veinte años nos puede dar una idea de la dificultad que entraña el estudio del empleo irregular. Y es que, es evidente que cuando se hablaba de empleo irregular en los años setenta se trataba de un concepto distinto al que podemos considerar en la actualidad. Bien entendido que determinadas prácticas irregulares especialmente graves, en cuanto afectan a condiciones mínimas de trabajo, salarios o a la propia dignidad del trabajador, se resisten por su misma gravedad a cualquier intento flexibilizador y, por tanto, constituyen un mínimo común denominador invariable en el tiempo. Por ello, el estudio del empleo irregular se dificulta enormemente al estar limitadas las comparaciones intertemporales que sólo se pueden realizar si, en función de la legislación vigente en cada momento, se establece ese mínimo común denominador de lo que se considera irregularidad

Anteriormente también se ha hecho referencia a la *variabilidad en el espacio*. Difícilmente dos países tienen una legislación laboral idéntica en todos sus aspectos

---

<sup>60</sup> Como se sabe, el proceso de reforma de la legislación laboral se inició con el R.D. Ley 18/1993 y tiene como hitos fundamentales la promulgación de las Leyes 10, 11, y 14/1994.

que permitan hacer comparaciones interregionales. Incluso entre países pertenecientes a la Unión Europea con una clara y decidida actitud hacia la armonización en sus legislaciones, pueden encontrarse claras diferencias.

La mejor expresión de esta situación es un fenómeno que se está produciendo en la actualidad en las relaciones económicas internacionales como es la existencia de flujos de inversiones de empresas asentadas en países desarrollados hacia países en vías de desarrollo, que tiene como consecuencia la deslocalización de empresas y puestos de trabajo en los primeros. La causa no es otra, en la mayoría de los casos, que la existencia de unos costes salariales más bajos y una legislación laboral más tolerante o inexistente. De esta manera, se consigue eludir las legislaciones laborales de los países de origen (**dumping social**). A pesar de que este argumento se esgrime con frecuencia para justificar las irregularidades en sectores sometidos a la competencia internacional, lo cierto es que los volúmenes de comercio internacional con estos países no justifican la importancia que se le está dando en algunos sectores <sup>61</sup>.

Por otro lado, no sólo entre países se producen diferencias significativas en la regulación del mercado de trabajo, sino incluso pueden producirse dentro del territorio nacional. El desarrollo del Estado de la autonomías y, con ello, el diferente nivel competencial de las administraciones territoriales, puede conducir a diferencias en la regulación normativa del mercado de trabajo en distintas Comunidades Autónomas a pesar de que el Estado tiene atribuida la competencia exclusiva en materia de legislación laboral <sup>62</sup>.

De aquí se deriva la dificultad de trabajar con un concepto, empleo irregular, cambiante no tanto en su definición -siempre parte del incumplimiento de una norma-, cuanto en su contenido y dimensión económica. Todo ello entorpece el establecimiento de unas categorías que puedan ser válidas genéricamente si no van unidas a un período de tiempo y a un territorio concreto. Aun así, si podemos aventurar unas causas generales que, con matizaciones, nos ayuden a estudiar el empleo irregular.

#### 4.2.2. Causas económicas

Para el análisis de las causas económicas partimos de una simple ecuación que nos relacione los beneficios y los costes esperados a corto plazo de la actividad y su relación con la irregularidad. Es evidente que para determinadas unidades productivas los riesgos derivados de una sanción por cometer irregularidades son compensados por los beneficios económicos que genera. La probabilidad de una inspección no es lo suficientemente elevada como para retraer estos comportamientos. Esta

<sup>61</sup> Véase a este respecto De la Dehesa, G. (1994)

<sup>62</sup> Cfr. art. 149.1.7ª, 17ª y 148.1.13ª, C.E.

actitud se generaliza a toda la economía irregular en sus diferentes facetas: fiscal, laboral y otras regulaciones que afectan a las empresas y trabajadores.

Por otro lado, esta ecuación varía según las condiciones de la empresa y del trabajador, estableciéndose una predisposición diferente. No se producen las mismas irregularidades en las pequeñas empresas que en las grandes; en las primeras es donde aparecen las irregularidades más graves como la falta de afiliación y/o alta de los trabajadores en Seguridad Social; en cambio, en las grandes empresas, las irregularidades inciden en aspectos relacionados con la jornada laboral, horas extras o vacaciones.

De esta manera, la reducción de costes que supone la irregularidad forma parte de una estrategia empresarial defensiva para mejorar la competitividad de sus productos, que se complementa con fenómenos como la reducción de costes salariales o como la precarización del empleo. A corto plazo, esta estrategia tiene unos resultados concretos y positivos destinados a mejoras de la competitividad, que además se pueden valorar monetariamente en la cuenta de resultados.

Pero, si se amplía el ámbito temporal a medio y largo plazo, la solución a la ecuación no es tan clara y, en cualquier caso, no es positiva. La internacionalización de la economía provoca que el mundo sea cada vez más pequeño e interdependiente. Como consecuencia, cada vez es menos factible hacer punto fuerte de la competitividad regional los bajos costes salariales, cuando los nuevos países industrializados están mejor situados en este aspecto. Además, la competitividad es un concepto tan complejo que resulta erróneo reducirlo a un problema de precios y costes, sobre todo a medio y largo plazo; como señala J. Segura: "las políticas de mejora de competitividad que sólo se fijan en los costes y precios son insuficientes y, además, cabe suponer que generarán sesgos de eficiencia que, dependiendo de la intensidad con que se apliquen, pueden convertirlas en inútiles, si no perjudiciales" <sup>63</sup>.

En cualquier caso, puede establecerse que, dentro de las causas económicas, operan una serie de elementos que están encareciendo el uso del factor trabajo por parte de las empresas. El más significativo es el **coste de Seguridad Social**, que actúa como un impuesto a la contratación de trabajadores, sin diferenciar la distinción de la cuota obrera y la cuota empresarial, porque lo significativo para la parte contratante es el precio final que supone utilizar un nuevo trabajador <sup>64</sup>. Dada la estructura y los sectores predominantes en la Región de Murcia, en general intensivos en el uso del factor trabajo, este aspecto está pesando mucho más que en otras regiones españolas. Aún reconociendo que las cargas sociales suponen un coste importante y que sin duda ejercen una influencia negativa sobre la contratación, debemos aportar dos consideraciones sobre este tema.

---

<sup>63</sup> Segura, J. (1992), p.34

<sup>64</sup> Véase en este sentido, ilustrativos ejemplos que suministra CEOE (1995), pp. 47 y ss.

La primera es que las exacciones obligatorias aplicables al trabajo en nuestro país, incluyendo impuestos y cotizaciones sociales, son las menores de todos los países de la Unión Europea. Así, según los datos del **Libro Blanco de Crecimiento, Competitividad y Empleo** <sup>65</sup>, mientras la media de los países de la Unión se sitúa en el 40% del PIB en 1991, en España solo representa el 34%. Como contrapartida, hemos sido el país que más ha aumentado la presión fiscal en relación con las cotizaciones sociales desde 1970 a 1991. Es aquí donde puede radicar el problema, en el crecimiento de las exacciones sobre el trabajo estos últimos años.

En relación a la Región de Murcia, a partir del estudio realizado en 1994 sobre **Análisis de la estructura productiva del sector privado de la Región de Murcia** <sup>66</sup>, dónde se utilizaba como fuente de información encuestas de base del INE, pueden obtenerse datos sobre el tema que se trata para un sector tan significativo como la industria <sup>67</sup>.

Analizando la evolución de la participación de las cotizaciones sociales y los sueldos y salarios sobre el valor añadido en la década de los ochenta, como refleja el gráfico 4.1, se ponen de relieve varios hechos. En primer lugar, parece existir una relación inversa entre la evolución de la participación de los salarios en el valor añadido sectorial y los períodos de auge y crisis de la economía. De esta manera, puede observarse que en la primera mitad de la década anterior, desciende paulatinamente la participación de las remuneraciones salariales en el valor añadido. En cambio, las cotizaciones sociales relativizadas por el valor añadido, que a fin de cuentas sería la variable determinante para establecer el grado de importancia económica de los costes sociales, no sólo no experimentan un incremento sino que tienen una tendencia a la baja. Sin pretender ahora extraer conclusiones precipitadas, que no tendrían en cuenta otros factores, sí puede señalarse que las cotizaciones sociales no han supuesto una carga tan importante para las empresas en términos relativos.

Otro factor fuera del ámbito laboral serían los **impuestos sobre la renta** en cuanto elemento adicional que empuja hacia la irregularidad y opera tanto desde el punto de vista de la empresa como por parte del trabajador. En relación a la empresa, es una carga más a la hora de fijar el salario a pagar, ya que los salarios se pactan generalmente en términos de salario líquido. Por lo tanto, aunque la carga fiscal recaiga sobre el trabajador, está influyendo en la determinación del salario y la

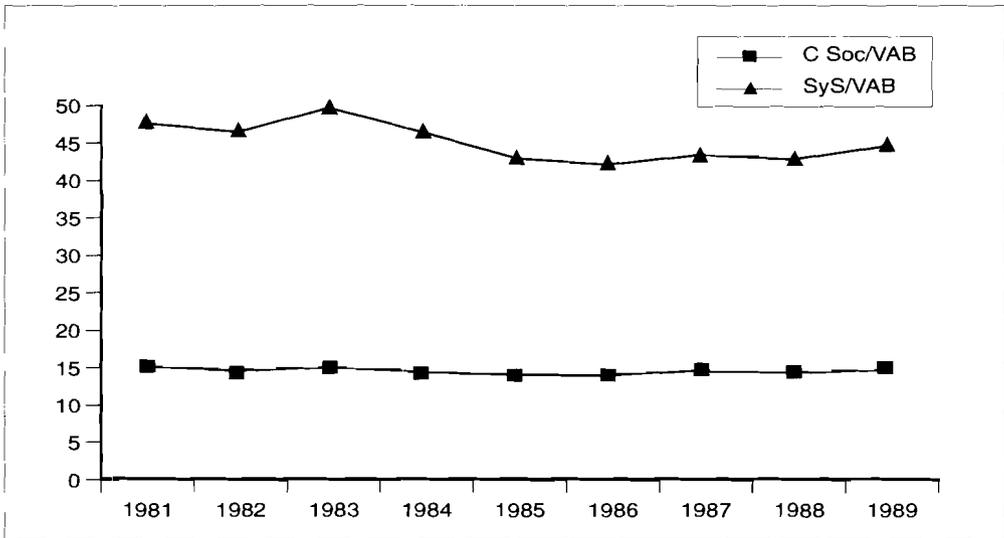
<sup>65</sup> Comisión Europea (1993), p. 149

<sup>66</sup> Colino, J. (Dir.) (1994)

<sup>67</sup> Téngase en cuenta que la información disponible para este tipo de variables se circunscribe a los sectores investigados estadísticamente por el INE, quedando otros, como Energía o Construcción, encomendados a otros organismos. Ahora bien, la información utilizada representaba, en 1989, el grueso de la industria murciana: VAB, 68,8%; Producción bruta, 74,7%; Empleo, 87,0%. Además, abarcaba la casi totalidad de los sectores intensivos en trabajo.

demanda de trabajo. Por parte del trabajador, la relación con la irregularidad es más evidente ya que su obligación tributaria estará en relación al sueldo que perciba en nómina. Esto hace que exista una predisposición a ocultar la percepción de remuneración salarial tanto a la Hacienda Pública como a la Seguridad Social. Habría que señalar que esta ocultación se produce una vez cubiertos unos mínimos que garanticen unos derechos sociales -en términos cuantitativos, también mínimos- al trabajador: prestación por desempleo, cotización para pensiones...

**Gráfico 4.1. Evolución de la participación de Sueldos y Salarios y Cotizaciones Sociales sobre VAB en el sector industrial (%). Región de Murcia, 1981-1989**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en Colino, J. (Dir) (1994).

Por último, también cabe incluir entre estas causas económicas el **coste del despido**, sobre todo porque con reiteración se suele esgrimir desde diferentes sectores como causa de la baja capacidad de la economía española para crear empleo. Y es que, parece existir cierto "miedo" a contratar indefinida y regularmente trabajadores cuando se vislumbra lo costoso que puede resultar despedirlos, frente a las indudables "ventajas", que en este sentido, proporciona el empleo de trabajadores irregulares <sup>68</sup>.

<sup>68</sup> Rodríguez Piñero, M. (1985) habló de "alergia o resistencia empresarial en las actuales circunstancias económicas a concluir contratos fijos de duración indefinida". p.87.

Sin perjuicio de volver más adelante sobre esta cuestión, cabe señalar ahora que los resultados de la encuesta de opinión apuntan también en este sentido. Una gran parte de los empresarios argumentan que esta causa es origen de ciertas irregularidades, facilitada además por la precarización que se está produciendo en el mercado de trabajo. También se apunta que las últimas medidas de reforma de la legislación laboral no han servido para reducir la predisposición a la irregularidad que se produce por este motivo <sup>69</sup>. Y es que las medidas de flexibilización de entrada en el mercado laboral, con la proliferación de una multitud de contratos, no se ajustan a las necesidades de pequeñas empresas, donde sigue pesando el freno psicológico de tener una "carga para toda la vida", y no parecen haber alterado la mayor atención que se presta a las perspectivas futuras de un posible ajuste de plantilla frente al razonamiento económico sobre la viabilidad de la contratación.

#### 4.2.3. Causas sociológicas

Dentro de este apartado se pueden incluir una multitud de causas que están interviniendo a favor de la existencia de un mercado irregular de trabajo, muchas de las cuales se podrían relacionar también con la que serían motivaciones psicológicas. La propia naturaleza de estas causas dificultan su sistematización.

Como más importantes, el **Informe sobre el fraude en España** <sup>70</sup> establecía las siguientes <sup>71</sup>.

- **Percepción de la relación de intercambio.** Se produce cuando los individuos comparan la desutilidad que les provocan las obligaciones de contribuir, bien sea al sistema de Seguridad Social bien a la Hacienda Pública, con la utilidad que reciben a cambio, directa o indirectamente. En este caso está primando un enfoque utilitarista sobre los principios de solidaridad, lo que predispone a incumplir las normas impuestas por un sistema que se considera injusto.
- **Percepción sobre la equidad del sistema.** La relación se establece entre la equidad del sistema y la predisposición al fraude. La percepción, normalmente subjetiva, de un sistema injusto ampara las conductas irregulares de los sujetos al verse legitimada la rebelión contra el sistema.
- **Desarrollo del principio de solidaridad.** La falta de la solidaridad como valor de comportamiento ciudadano justifica y potencia las dos anteriores causas. El

<sup>69</sup> Vid. supra, p. 11

<sup>70</sup> Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude. (1994).

<sup>71</sup> Aunque el estudio abarcaba todas las posibilidades de fraude con respecto al sector público, su análisis sobre las causas sociológicas puede ser aplicable perfectamente a la irregularidad en el mercado de trabajo.

individuo, al percibir el sistema como injusto, trata de mantener su particular y subjetiva relación de intercambio por medio de conductas fraudulentas, ignorando las consecuencias negativas de toda índole que tiene este comportamiento para el resto de la sociedad.

A estos factores podría añadirse otro, como es **la certeza de provisión de bienes y servicios en el futuro, incluso en el caso de conductas fraudulentas**. La idea de que el Estado, como agente redistribuidor de la renta, debe hacerse cargo de las necesidades mínimas de sus ciudadanos, está detrás de dicha motivación. Sin embargo, el papel del Estado Providencia es, cada vez más, puesto en entredicho en las sociedades occidentales, precisamente por la incapacidad financiera de mantenerlo, en parte, por la existencia de conductas fraudulentas.

Particularmente, este convencimiento puede relacionarse con la existencia de una escasa proporcionalidad entre las cotizaciones y las pensiones percibidas una vez finalizada la vida laboral, lo que limita los incentivos para cumplir las obligaciones económicas con la Seguridad Social. El endurecimiento de las condiciones para percibir una pensión o prestación es un elemento más de desánimo para que los trabajadores irregulares, con la vista en el futuro, confíen más en la protección del Estado que en sus propias posibilidades para alcanzar una pensión contributiva.

Por otro lado, este motivo puede estar actuando en mayor medida en las rentas con un carácter complementario, como puede ser el empleo femenino irregular, donde se refuerza la idea de la no necesidad de la cotización que, a fin de cuentas, significa una detracción de los ingresos presentes.

En otro sentido, autores como Klatzman <sup>72</sup> agregan otra serie de motivaciones sociológicas que afectan tanto a trabajadores como a empresarios. Respecto a los trabajadores se señala, entre otras, la búsqueda de una mayor libertad de horario, unas condiciones de trabajo más flexibles, ocupar el tiempo libre y el rechazo a la organización impuesta por los nuevos métodos de producción. En cuanto a los empresarios, las motivaciones de orden sociológico pueden ser menos importantes que para los trabajadores, pues pesan más las razones económicas. Aún así, el autor citado apunta algunas como el deseo de controlar al trabajador no declarado, la opción del aprendizaje del oficio antes de la contratación o el deseo de ayudar a una persona a insertarse en el mercado de trabajo.

No hay razón para creer que este tipo de causalidad no pueda ser aplicado a la Región de Murcia. Si acaso podríamos señalar el acentuado sentido individualista de la sociedad murciana que está profundizando en los descritos factores de orden sociológico.

---

<sup>72</sup> Klatzmann (1986) p.234

#### 4.2.4. Causas estructurales

Dentro de este grupo de causas incluiríamos las condiciones derivadas de la existencia de una estructura productiva que es propicia para el florecimiento de la economía sumergida y el empleo irregular.

Los distintos estudios sobre el trabajo irregular en nuestro país señalan, a la hora de establecer la distribución territorial del fenómeno, una serie de factores que están presentes en las diferentes Comunidades Autónomas donde las tasas de irregularidad son más importantes, entre ellas, como ya hemos señalado a lo largo del trabajo, la Región de Murcia.

**El Análisis de las condiciones de vida y trabajo**<sup>73</sup> señalaba, en relación a la distribución espacial, que los mayores índices de irregularidad se obtenían en aquellas Comunidades Autónomas donde predomina la agricultura, construcción, otras industrias manufactureras, comercio, hostelería y otros servicios; por lo que parecería razonable pensar que existe una estrecha relación entre distribución de la población activa e irregularidad. Pues bien, si damos un breve repaso a las cifras macroeconómicas regionales, se constata con facilidad que nuestra región cumple todos los requisitos para estar predispuesta **a priori** a tener unas altas tasas de irregularidad.

El desarrollo económico, acelerado a partir de la postguerra, se basa en un modelo dual en el plano industrial, partiendo de la ventaja que suponía la abundancia en la región de determinados recursos naturales minerales y una productiva agricultura. Por un lado, la gran industria pública, cuya localización en Cartagena se ve facilitada por la existencia previa de una industria extractiva que suministraba materias primas y por las decisiones políticas que impulsaron la instalación de grandes empresas a partir de los años sesenta. Estas empresas cubrieron su ciclo y en la primera mitad de la década de los noventa hemos asistido a la desaparición de buena parte de ellas, produciéndose una dura reconversión industrial. Por las características de las empresas, estos sectores no favorecían especialmente la irregularidad, por lo menos las que hemos considerado más graves.

Por otro lado, hay otro grupo de sectores, cuyo desarrollo en algún caso se remonta a principios de siglo, debido a la iniciativa de empresarios regionales que aprovechan ciertas ventajas locacionales. Dentro de este grupo podemos incluir a la industria agroalimentaria, cárnicas, calzado, textil y mueble. En su mayoría tienen su origen en actividades artesanales destinadas a cubrir el mercado local y comarcal que, a causa de determinadas coyunturas, dieron el salto hacia nuevos mercados, lo que ocasionó el desarrollo empresarial. El denominador común de estas empresas es la utilización intensiva de mano de obra, los procesos productivos basados en la

---

<sup>73</sup> Muro, J., Raymond, J.L., Toharia, L. y Uriel, E. (1988), p. 158

descentralización de la producción y la estacionalidad. Estas formas de producción permitían la participación de personas inactivas en las épocas de producción cuando las necesidades de la empresa lo requerían. A partir de aquí se crean unas relaciones sociolaborales donde la realización de trabajos de temporada y el trabajo a domicilio entran a formar parte de la cultura de algunas localidades. Con el transcurso del tiempo, las normativas laborales que se establecen chocan con unas costumbres que marcan otro tipo de relaciones laborales.

En cualquier caso, el modelo de desarrollo seguido hasta ahora, basado en la producción de sectores intensivos en mano de obra como única ventaja competitiva, es cada vez menos viable. Aunque las estadísticas oficiales todavía sitúan a la Región de Murcia a la cola de los salarios percibidos en la industria y los servicios <sup>74</sup>, sigue siendo válido que la supervivencia de estos sectores no pasa por el abaratamiento del trabajo sino por la mejora de la productividad de las empresas. Además, la pervivencia de las prácticas de empleo irregular en la economía regional es un reflejo no sólo de la existencia de unas costumbres heredadas del pasado sino, y lo que es lo más preocupante, la resistencia a la mejora de la competitividad de las empresas por la vía de la modernización.

#### **4.2.5. Causas derivadas de la aplicación de las normas y de los sistemas de control**

Dentro de este grupo de causas podríamos incluir aquellas relacionadas con la aplicación de las normas reguladoras y los procesos de control, inspección y sancionador. En primer lugar, situaríamos las irregularidades que son consecuencia de la **complejidad de las normas y la discrecionalidad** con la que en ocasiones actúa la administración a la hora de aplicarlas; lo que, con frecuencia, coloca al administrado en clara situación de incertidumbre, cuando no de indefensión.

Aunque estos factores inciden más en el ámbito fiscal, también tienen influencia en el mercado de trabajo. En este caso, las irregularidades que se producen no son muchas veces fruto de una voluntad deliberada por parte de los infractores y, en muchos casos, se manifiestan transcurrido un tiempo de las acciones que las originan. Estas situaciones refuerzan motivaciones sociológicas, como es la percepción de un sistema no equitativo, que buscan una autojustificación para los comportamientos irregulares, aunque los contextos no estén directamente relacionados. En este sentido, es obligado plantearse también si no son a veces los propios defectos técnicos de las normas que diseñan el marco de la contratación laboral, la causa directa de la difusión de la irregularidad. También aquí un par de ejemplos pueden ser ilustrativos.

---

<sup>74</sup> Puede comprobarse esta afirmación fácilmente en los datos proporcionados por la Encuesta de salarios en la industria y los servicios del INE.

Aunque con larga tradición en nuestro Derecho del Trabajo, puede decirse que sólo desde 1985 la relación de trabajo de los servidores domésticos ha adquirido la mayoría de edad como verdadero contrato de trabajo. En efecto, la promulgación del RD 1424/1985, de 1 de agosto, constituyó el hito fundamental en el proceso de laboralización de esta relación de trabajo al establecer las normas mínimas a las que debían ajustarse esta clase de trabajos. Posiblemente, sin embargo, se trate de la norma más incumplida en toda la historia del Derecho del Trabajo en España. Pero se trata de un incumplimiento del que sólo se puede responsabilizar a la propia decisión de laboralizar una relación, que como ésta, difícilmente puede quedar encordada dentro de los límites del espectacular edificio de derechos y deberes que forma el Derecho del Trabajo. En primer lugar, porque siempre ha sido y sigue siendo el mercado el encargado de dictar las normas por las que, de espaldas al RD citado, se rige y, en segundo lugar, porque por su propia naturaleza, no se ve cómo puede controlarse el cumplimiento cotidiano de dicho RD. Posiblemente, mejor solución hubiera sido mantener esta clase de trabajo dentro de las fronteras del Derecho Civil, aunque posibilitando el acceso de los litigios que, en su desarrollo, puedan ocasionarse al orden social de la jurisdicción, sin duda más ágil, rápido y barato que el Civil.

Otro ejemplo de lo que se dice viene constituido por la difusión de la figura del falso autónomo y, en relación con éste, por los problemas que plantea el colectivo de los llamados "ayudas familiares". En efecto, aunque con varias modificaciones posteriores, la norma básica en materia de Seguridad Social para estos trabajadores autónomos y ayudas familiares es el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. Se trata, pues, de una norma con 25 años de vida, que no da cabida, por su misma antigüedad, a las variadísimas modificaciones sufridas en los últimos tiempos por el trabajo autónomo. En este sentido, muy posiblemente, una nueva regulación de la inclusión/protección de los trabajadores autónomos en Seguridad Social, que tuviera presente la evolución sufrida por esta clase de trabajo y las soluciones judiciales alcanzadas para distinguir al verdadero del falso autónomo, podría ayudar a clarificar el confuso escenario en que estas relaciones se desenvuelven. Y lo mismo vale para el caso de los "ayudas familiares", cuya regulación actual permite pasar con facilidad desde el fraude más evidente en la medida en que muchas situaciones regulares de ayuda familiar encubren verdaderos contratos de trabajo, a la más absoluta indefensión del familiar-empresario que puede verse sorprendido con acta de infracción o liquidación por la mera presencia o visita de un familiar al negocio.

Otras veces, sin embargo, la denunciada rigidez de la normativa laboral no es tanto achacable a la propia norma cuanto a su defectuosa aplicación por parte de las autoridades administrativas y judiciales. En este sentido, se ha convertido ya en paradigmática la tradicional resistencia de la autoridad laboral a la hora de autorizar los expedientes de extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción. Y algo parecido puede llegar a ocurrir en los

casos de impugnación judicial del despido por causas objetivas fundadas en análogas razones. Es de este modo, cómo, a veces, se dota de una rigidez artificial y sobrevenida a normas que fueron concebidas para facilitar la adaptación de los recursos humanos de la empresa a sus verdaderas necesidades.

De otra parte, tendríamos la **valoración que se tiene sobre la función de control e inspección que deben ejercer las diferentes administraciones**. En general, se constata a través de las encuestas de opinión que los agentes sociales mantienen una actitud escéptica sobre la efectividad de los servicios de inspección en relación al mercado de trabajo. En este punto, se sugiere como origen desde la falta de medios hasta cierta tolerancia por parte de la administración con el fenómeno de la irregularidad. Pero, además, también se considera que el sistema sancionador puede ser eludido con relativa facilidad por parte de los infractores, sobre todo aquéllos que cometen las irregularidades más graves.

Todo lo anterior conduce a que los ciudadanos tengan una valoración muy baja sobre la eficacia de los sistemas de control e inspección, lo que facilita la irregularidad, ya que la probabilidad de una sanción es lo suficientemente baja como para compensar los beneficios que se pueden obtener a corto plazo.

Un ejemplo de esta situación lo tenemos en el sector de la construcción. Tanto empresarios como sindicatos coinciden en que, tratándose del subsector de la edificación o la obra pública, donde la administración exige determinadas garantías a los licitadores, no existe irregularidad en la inserción en el mercado de trabajo, ya que los trabajadores están inscritos en la Seguridad Social como cotizantes. En cambio, todo el mundo sabe que la situación es distinta si nos referimos al subsector de instalaciones y acabados de obras, donde sí puede encontrarse este tipo de irregularidad en la inserción y formas de intrusismo profesional. La diferencia se puede explicar por el mayor riesgo físico que entrañan los accidentes laborales en las actividades constructoras, lo que provoca en los casos más graves la intervención de la autoridad judicial.

Ahondando en este factor, debería resaltarse la falta de coordinación entre las diferentes administraciones para el control de la irregularidad. Ya hemos hablado anteriormente de la complejidad asociada al fenómeno de la irregularidad y que puede extenderse a varios campos más allá del mercado de trabajo. De esta manera, una irregularidad en el mercado de trabajo como la realización de horas extras sin cotización, y sin su reflejo en nómina, también conlleva un fraude fiscal.

El sentido común pediría que, ya que una irregularidad afecta a varios órganos de control de la misma administración, éstos actuaran conjuntamente, mejorando así su capacidad inspectora. Sin embargo, esto no ha ocurrido en la historia reciente de nuestro país, a pesar de que desde diferentes instituciones, incluso desde la administración, se ha planteado. Por ejemplo, R. Gómez Perzagua, en una ponencia

presentada al Simposio Internacional sobre Economía Oculta (1981), argumentaba que "las actividades subterráneas no son eficazmente perseguidas (baste recordar la descoordinación de los distintos servicios de inspección fiscal, de la Seguridad Social, Sanidad, del INEM etc., o la escasa penalización de los fraudes o irregularidades cuando éstos se descubren)".

Más recientemente la propia administración reconocía este problema. Así, en el **Informe sobre el fraude en España** se hacía mención explícita al mismo en los siguientes términos, "la compartimentación normativa y gestora que suele caracterizar a la Administración actual acarrea que fenómenos de fraude con manifestaciones multidisciplinares, descubiertos en el ámbito de las competencias propias de un Ministerio o Departamento, sean afrontados en solitario con pérdida de las cotas de eficacia alcanzables si dicho Ministerio o Departamento, rompiendo la estanqueidad de sus competencias, diera traslado del fenómeno abordado al resto de los Ministerios o centros departamentales con implicaciones en el mismo" <sup>75</sup>.

Aunque ya se ha avanzado en el control del fraude en muchos aspectos, todavía queda mucho por andar. Por ahora, está lejos el día en que las diferentes bases de datos disponibles por parte de la administración puedan cruzarse con el objeto de controlar el fraude <sup>76</sup>. En la actualidad, aunque se están haciendo intentos de coordinación entre las diferentes administraciones, subsisten problemas como la ausencia de canales oficiales entre los distintos organismos, compatibilidad de los sistemas informáticos o los sistemas de identificación de los sujetos. Todo lo anterior nos conduce a que los agentes tengan una percepción de que la probabilidad de que se realice una inspección es baja y, por tanto, el riesgo de realizar irregularidades mínimo.

### 4.3. PROPUESTAS DE REGULARIZACIÓN

La economía sumergida y el empleo irregular no son realidades privativas de nuestro país; en cualquier sociedad, independientemente de su nivel de desarrollo económico y social, existe cierto grado de ocultación. Lo que sí parece es que España, junto con los países meridionales europeos, son los más afectados en el conjunto de la Unión Europea. Por lo que a la Región de Murcia se refiere, los datos que se obtienen de la **encuesta muestral** realizada confirman que el empleo irregular tiene suficiente entidad como para ser considerado un problema importante dentro de nuestra sociedad.

---

<sup>75</sup> Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude. (1994) p.124

<sup>76</sup> Véase a este respecto los problemas existentes para la coordinación de las bases de datos de los diferentes organismos públicos que recoge el *Informe sobre el fraude en España*. Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude. (1994) p.114 y ss.

Las informaciones recogidas a partir de las encuestas de opinión sobre la economía sumergida, en general, y el empleo irregular, en particular, confirman los datos estadísticos resultantes de la encuesta muestral: la percepción de que la economía sumergida es un fenómeno extendido y está integrado perfectamente en las relaciones de producción es una constante en todas las personas entrevistadas, con independencia de la organización, administración o sector económico que representan.

Sin embargo, una vez que se reconoce la magnitud del problema y su normalidad dentro de nuestra estructura económica, la actitud frente a cómo afrontarlo no es tan clara. Ante el empleo irregular se puede oscilar entre el rechazo ideológico frontal de ciertas formas de irregularidad, hasta la consideración como leves de otras. En todo caso, lo que sí parece claro es que, en el momento actual, según la opinión de los encuestados, la economía irregular existe y debe ser tolerada hasta ciertos límites.

La tolerancia, de esta manera, es reflejo de cierto grado de resignación que tienen los agentes sociales ante las dificultades de erradicar la economía sumergida. Esta actitud se ve respaldada por la falta o ineficacia de instrumentos adecuados en la lucha contra la irregularidad junto con que, independientemente de que estén operando factores coyunturales, el empleo irregular en la Región de Murcia tiene un componente estructural muy importante. Esto permite establecer unos condicionamientos que se tendrán en cuenta para abordar las propuestas de reducción de la economía sumergida.

Se tratará a partir de ahora de establecer unas propuestas que por fuerza tendrán que ser abiertas y en ningún caso tratarán de cubrir el amplio espectro de irregularidades existentes en la realidad social. El proceso para erradicar la economía sumergida y sus consecuencias en otros ámbitos pasa necesariamente por una estrategia a largo plazo que implique cambios muy profundos no sólo en la estructura económica sino también en nuestra sociedad. Por lo pronto, las medidas planteadas van encaminadas a sectores y situaciones concretas sin perjuicio de sus indudables efectos indirectos sobre el resto del aparato productivo.

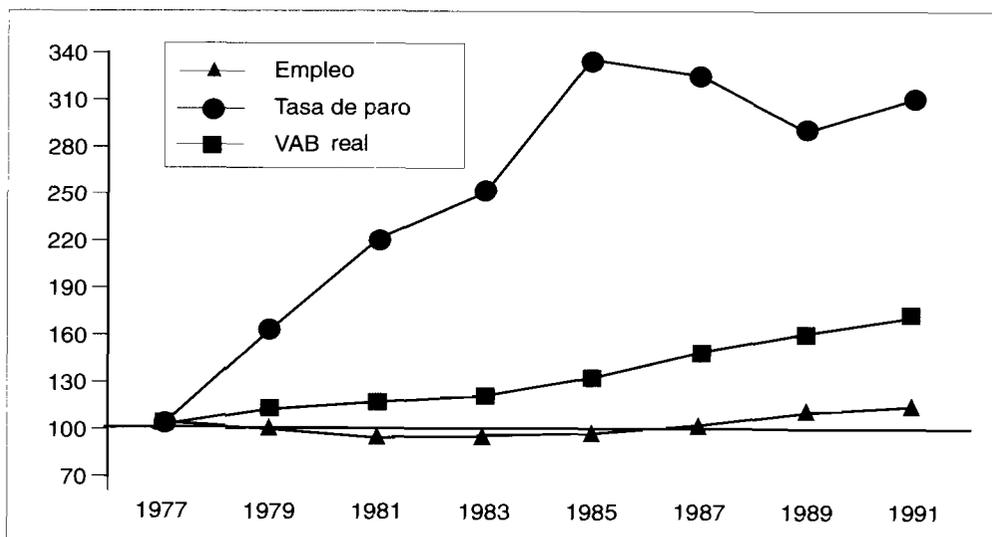
Desde luego, la primera dificultad que se plantea a la hora de establecer medidas de actuación sobre la economía sumergida es la **implicación sobre otros aspectos de la política económica general**. Así, las medidas sobre el fraude fiscal tienen efectos sobre el sistema fiscal y la política de financiación de las administraciones públicas; la lucha contra el empleo sumergido puede tener importantes consecuencias sociales porque se supone que éste alivia las tensiones derivadas de las altas tasas de desempleo oficiales. De esta manera, es continua la interacción entre las medidas tomadas por las autoridades económicas y la economía sumergida.

En el caso que nos interesa, las sucesivas reformas del mercado de trabajo sin duda han afectado a la evolución del empleo irregular. La línea seguida por aquéllas

ha estado guiada por el signo de la desregulación y la flexibilidad, siguiendo las pautas de otros países occidentales. El objetivo primordial era la creación de empleo con el corolario de que un mercado más flexible reduciría el empleo irregular. Sin embargo, una economía como la española ha respondido con una bajísima capacidad para crear empleo. Nada puede extrañar que la Comisión Europea ponga a España como ejemplo del proceso de crecimiento sin empleo: "la economía española constituye el ejemplo más sorprendente. Entre 1970 y 1992 la economía española creció un 103%. Pero, en 1992, la tasa de empleo era de hecho un 0,3% inferior a la de 1970"<sup>77</sup>.

En el caso concreto de la Región de Murcia, la situación no es muy distinta de los resultados de la economía española, como refleja el gráfico 4.2. Así, mientras que el Valor añadido de la economía murciana se multiplicaba por 1.7 veces, entre 1977 y 1991, el empleo superaba a duras penas los niveles iniciales del período considerado. En cambio, la tasa de paro experimentaba un continuo crecimiento, sólo ralentizado en la segunda mitad de la década. Desgraciadamente, la situación de la economía murciana desde 1991 a 1995 no presagia un cambio en la tendencia observada sino más bien al contrario.

**Gráfico 4.2. Valor Añadido Bruto, Tasa de ocupación y Empleo. Región de Murcia, 1977-1991. 1977=100**



Fuente: Elaboración propia a partir de BBV: Renta Nacional de España y su distribución provincial. Varios años.

<sup>77</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (1993), p.137

Este modelo de crecimiento sin empleo, se ha producido pese a los intentos de las autoridades económicas de establecer medidas orientadas a la creación de empleo como las sucesivas reformas laborales. En efecto, a pesar de que consiguieron inicialmente ciertos incrementos de la ocupación, en especial por las condiciones económicas y políticas muy favorables que se dieron en la segunda mitad de la década de los ochenta <sup>78</sup>, lo cierto es que ha sido incapaz de absorber el incremento de la población activa y sus consecuencias directas sobre la tasa de paro. El proceso de flexibilización no arroja un saldo positivo sobre todo porque la difusión de la contratación temporal, que en un primer momento tuvo indudables efectos estimulantes del empleo, no los ha consolidado, provocando distorsiones como es la creación de un mercado dual.

Los efectos sobre el empleo irregular no podemos valorarlos cuantitativamente puesto que no se dispone de datos sobre períodos de referencia anteriores; pero lo que sí se constata en referencia a la Región de Murcia es el dinamismo de la economía sumergida y que su fuerte componente estructural no se ha visto afectado por las reformas laborales. No obstante, quedan por ver las consecuencias de las últimas reformas llevadas a cabo, que dado el tiempo transcurrido no pueden valorarse adecuadamente.

Todo ello nos lleva a la conclusión de que la lucha contra el empleo irregular debe estar integrada en un ámbito de actuación más amplio como son las **medidas contra el desempleo**, afirmación que se hace todavía más válida en el caso de la Región de Murcia, teniendo en cuenta la importancia cuantitativa de la irregularidad.

En otro sentido, a la hora de plantear propuestas de actuación, hay que ser consciente de que el margen de maniobra de la Administración Regional es reducido, en lo que a políticas laborales se refiere, pues sus competencias se limitan, aparte de la ejecución de la legislación laboral del Estado (art. 149 1.7ª CE), a determinadas actuaciones en materia de formación profesional, ayudas a la creación de empresas y contratación de trabajadores, en cualquier caso insuficientes para ejercer influencia sobre la economía regional.

Hechas estas consideraciones iniciales, creemos que antes de establecer una estrategia de actuación concreta contra el empleo irregular, se debería partir de una premisa básica que garantice la efectividad de todo el proceso posterior. Uno de los puntos en que más se ha insistido hasta este momento es en la complejidad del fenómeno de la economía sumergida, existiendo posturas contradictorias por parte de los agentes sociales e institucionales. Los sindicatos rechazan, lógicamente, toda forma de irregularidad, pero sus acciones en este campo son limitadas, en parte por

---

<sup>78</sup> Fuentes Quintana (1993) que define esta etapa de la economía española como recuperación **tardía y sorprendente**, la explica a partir de tres premisas: los planes de ajuste aplicados desde 1977, la favorable recuperación de la economía mundial y el ingreso de España en la Unión Europea en 1986.

el propio rechazo de los trabajadores irregulares a su injerencia y, en parte, por las pocas alternativas existentes de empleo regular. En relación a los empresarios, sus actitudes se desplazan desde el rechazo frontal, por la fuerte competencia desleal que supone en algunos sectores, hasta cierta comprensión del fenómeno por la normativa que rige el mercado de trabajo. Desde la administración local se intenta justificar la existencia de bolsas de irregularidad como un mal necesario. En general, aparte de declaraciones generales, se tiende a justificar cierta tolerancia y a rechazar las medidas represivas como forma de acabar con la economía sumergida.

Parece innecesario destacar que estas actitudes no son exclusivas de los agentes sociales y Administración Regionales, sino que responden a un sentir generalizado en la opinión pública nacional. En este sentido, ya en 1985 Rodríguez Piñero hablaba de la **institucionalización** del empleo irregular, ya que éste existe por las múltiples complicidades que lo hacen posible; en su opinión, "todas estas actitudes responden a una común idea, a la idea de que es mejor el empleo irregular que la carencia absoluta de empleo. Es decir, implícitamente se ha venido creando una especie de "conciencia común" de que serían peores las consecuencias de una eliminación radical de estas situaciones irregulares, pues la desaparición de las mismas agravaría aún más la situación de desempleo" <sup>79</sup>.

En consecuencia, la premisa básica que va a condicionar la viabilidad de las estrategias y propuestas planteadas será el establecimiento de un consenso de todos los agentes implicados en la lucha contra la economía irregular: organizaciones empresariales, sindicatos, administraciones públicas, organizaciones ciudadanas, etc... . Por lo tanto, habría que partir del establecimiento de unos objetivos claros, determinando los tipos de irregularidades, las zonas geográficas y los sectores donde se va a intervenir. En este mismo proceso se debería establecer un orden de prioridades y un calendario de actuaciones a desarrollar.

Cualquier acción contra la economía sumergida obliga a establecer tres grandes tipos de acciones diferentes:

- Las acciones represivas.
- Campañas de información y concienciación sobre los efectos de la economía sumergida.
- Políticas activas de emersión de actividades productivas.

El planteamiento general, una vez definidos los objetivos, sería tender a legalizar las actividades productivas que puedan emerger por sus condiciones y centrar las actividades represivas sobre las actividades que bajo ninguna fórmula puedan entrar en la esfera de la economía oficial.

---

<sup>79</sup> Rodríguez Piñero, M. (1985b).

Por último, la puesta en marcha de las medidas propuestas aconseja el estudio por parte de los agentes sociales y administración de la posibilidad de la **creación de un Comisionado para la regularización**, que sería el fruto del necesario consenso al que antes aludíamos. Entre sus competencias podrían estar la fijación de objetivos y actuaciones; la coordinación con las diferentes administraciones; la gestión financiera de los fondos destinados a este fin; y la ejecución de las medidas específicas que se consideren necesarias. A continuación pasaremos a desarrollar cada uno de los tres apartados en los cuales se estructuran las propuestas de regulación consideradas.

#### 4.3.1. Acciones represoras por parte de las administraciones

Como hemos comentado antes, la valoración general que tienen los agentes sociales sobre la actividad inspectora no es excesivamente positiva. Las opiniones y razones expuestas para respaldar esta valoración son muy variadas. Desde posiciones muy críticas con las actuaciones de la Inspección de Trabajo, se considera que no persiguen a los auténticos irregulares -trabajadores empleados en actividades totalmente sumergidas- por las dificultades que supone su detección y sanción, centrándose en empresas donde las irregularidades son menores pero, sin embargo, está garantizada la responsabilidad ante las actas de infracción. Otras, en cambio, lo justifican por la poca capacidad de maniobra debido a la falta de recursos o, incluso, por las presiones de todo tipo que sufren los inspectores cuando realizan su labor <sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> En este punto, no tenemos elementos de juicio para valorar -ni es nuestro objetivo- la efectividad de la Inspección de Trabajo; ni para determinar el número de trabajadores y empresas emergidos tras su intervención. En todo caso, lo que es evidente es que la actuación de la Inspección de Trabajo resulta capital en la lucha contra las irregularidades del mercado de trabajo; no en vano, se ha dicho con razón que el Derecho del Trabajo comenzó a ser Derecho con la creación de la Inspección de Trabajo. De su importante labor en pro del cumplimiento de la legislación laboral y de Seguridad Social da cuenta el hecho de que, según la propia **Memoria de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Murcia** presentada en 1995, a lo largo de 1994 se inspeccionaron un total de 11.946 centros de trabajo, a consecuencia de lo cual se levantaron 3.241 actas de infracción. Esto es, dicho con todas la cautelas que son necesarias y entre ellas, obviamente tanto el hecho de que una misma visita puede dar lugar al levantamiento de varias actas, como al criterio técnico aplicada por la Inspección consistente en agrupar en una única Acta "la totalidad de infracciones referidas a una misma materia" (Memoria citada, p. 16), la proporción entre visitas realizadas e infracciones descubiertas es 4 por 1. De estas actas de infracción, 1.925 correspondieron a infracciones en materia de Seguridad Social, 471 a infracciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, 404 a infracciones en materia de empleo, 112 a infracciones laborales y 93 a infracciones en materia de inmigración. Excesivamente elevado es, por su parte, el número de actas levantadas por acciones de obstrucción a la labor inspectora: 236. El importe total de las sanciones propuestas en las referidas 3.241 actas levantadas fue 510.223.292 ptas. A ello hay que añadir que en virtud de los Expedientes liquidatorios instruidos como consecuencia de la visita de la Inspección, durante 1994 se ha interesado la recaudación de 1.741.767.919 ptas., de los que la partida más significativa corresponde a cuotas en descubierto (1.417.967.486 pts).

La administración, y no sólo la relacionada con el mercado de trabajo, podría tomar la decisión política y poner los medios y recursos suficientes para incrementar la capacidad inspectora y reducir la irregularidad a su mínima expresión, pero seguramente los resultados obtenidos no compensarían adecuadamente la cantidad de recursos asignados a tal fin.

Sin embargo, esta solución está muy lejos de plantearse, dado que, además, las administraciones públicas se mueven en este punto con las limitaciones impuestas por la situación socioeconómica, que conduce a la tolerancia y, a veces, al rechazo social que en algunos casos provocan las actuaciones represivas, en definitiva a la "conciencia común" que señala Rodríguez Piñero.

Pese a sus limitaciones, las actuaciones represivas tienen sin duda su importancia dentro de la lucha contra la irregularidad en el mercado de trabajo y, por lo tanto, no debe renunciarse a ellas. Sobre todo por el carácter disuasorio que tiene sobre el conjunto de los implicados en la irregularidad. Para ello, evidentemente, las actuaciones tienen que ganar en efectividad y equidad ya que, de lo contrario, sus resultados pueden ser contraproducentes como se comentaba anteriormente. De esta manera, las actuaciones generales deberían contar con el consenso de los agentes sociales consiguiendo la implicación del resto de la sociedad.

En cuanto a la efectividad, esta se mejoraría con una mayor coordinación de los servicios de inspección y de la información manejada por todos ellos. Indudablemente, la economía sumergida y el empleo irregular es un fenómeno en el que se van entrecruzando irregularidades de muy distinto tipo y, por lo tanto, de esta manera habría que abordarlo. En este sentido, y coincidimos perfectamente con ellas, concluían las recomendaciones del **Informe sobre el fraude en España**<sup>81</sup> donde, entre otras medidas, se recomendaba la creación de Unidades Especiales de Inspección integradas por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Inspectores de Finanzas y otros inspectores de otras administraciones públicas, para llevar acciones de investigación conjunta.

Por otra parte, este mismo informe añadía lo siguiente: "Asimismo, en el ámbito de Trabajo y Seguridad Social, convendría revisar el régimen sancionador vigente en relación con la comisión de este tipo de fraudes, ya que el actual, excepción hecha de la propuesta de inclusión como delito de la elusión de cuotas a la Seguridad Social por importes superiores a los quince millones de pesetas, consistente en un recargo del 20% y unas sanciones pecuniarias máximas de quinientas mil pesetas, no parece que pueda desestimular al empresario clandestino a seguir en su situación irregular"<sup>82</sup>. Desde el punto de vista estrictamente económico, se podría plan

---

<sup>81</sup> Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude(1994) p. 149.

<sup>82</sup> *Ibíd.*, p.149

tear que el sistema de sanciones unido a otros factores, como la poca eficacia de la administración a la hora de ejecutarlas, los artificios legales para eludirlos o, incluso, las presiones sociales derivadas de los propios trabajadores, estimulan la situación del empresario sumergido.

Por último, en el informe citado se hacía referencia a un factor que, sin duda, está incidiendo en los comportamientos irregulares en la Región de Murcia. La estructura productiva regional está formada principalmente por pequeñas empresas, con un componente marcadamente familiar en muchos casos y que, en el caso de tomar forma societaria, provocan una clara confusión patrimonial entre el propietario y la empresa, vaciando de contenido los balances de la empresa. Esta situación, debida en parte a una escasa cultura empresarial y al grado de desarrollo de la empresa, puede ser una puerta abierta a facilitar comportamientos irregulares.

De esta forma, ante posibles dificultades de la empresa, no sólo originadas por sus irregularidades laborales, ésta desaparece sin dejar patrimonio propio para hacer frente a las deudas adquiridas, mientras que el propietario-empresario, liberado de cualquier responsabilidad, puede continuar su actividad económica con otra denominación social.

En esta línea el Informe afirmaba que "fenómenos como la sucesión *artificial* de empresas en el ejercicio de una actividad, con liquidación de sociedades y creación de otras nuevas por los mismos responsables y con continuidad en la actividad que se venía desarrollando, así como el de la interposición de una cadena de sociedades con el objeto de eludir la responsabilidad de los socios o administradores últimos, que son frecuentes en las economías irregulares, deben ser regulados, tanto por las leyes sustantivas como por los correspondientes reglamentos recaudatorios. También debe propiciarse el desarrollo de los mecanismos de declaración de responsabilidades de los socios y administradores, en la vía ejecutiva y en los procesos concursales. Asimismo, debería dotarse de garantías al régimen de inhabilitación para el responsable de actividades empresariales, directas o indirectas, cuyas sociedades hubieran sido declaradas fraudulentamente insolventes o en quiebra" <sup>83</sup>.

#### **4.3.2. Campañas de información y concienciación sobre los efectos de la economía sumergida**

Un análisis objetivo de los efectos que puede ocasionar la economía sumergida sobre el conjunto de una economía nos podría dar argumentos, tanto a favor como en contra de la misma. Por supuesto, la valoración que se haga estará en función del grupo social y del periodo de tiempo en el que se prolongue dicho análisis.

---

<sup>83</sup> op. cit. p. 150.

Lo que sí parece claro es que los supuestos efectos positivos que genera la irregularidad se aprecian de inmediato: las empresas ven reducidos sus costes de producción; el conjunto de la sociedad ve como el subempleo alivia las tensiones que provocan las altas tasas de desempleo; y, por último, los trabajadores irregulares que, según su situación personal concreta y la irregularidad en que incurran, pueden resultar igualmente beneficiados, ya que el logro de un puesto de trabajo aunque sea en condiciones precarias, permite la obtención de unos mayores ingresos.

Por el contrario, los efectos negativos de la economía irregular tienden a difuminarse, sin implicar directamente a otros grupos sociales, exceptuando los casos de una clara competencia desleal en mercados donde compiten empresas oficiales y sumergidas. Sin embargo, la repercusión sobre el conjunto de la sociedad es bastante clara si se hace un estudio más global, y afecta a aspectos tales como la progresividad y equidad del sistema impositivo, la financiación del sistema público de pensiones o la competitividad global de la economía, por enumerar sólo algunos ejemplos. Habría que señalar que, al contrario de los efectos positivos, los efectos negativos no son tan inmediatos y sus consecuencias se harán visibles con el paso del tiempo.

También se evidencia una cierta actitud de tolerancia social ante ciertas formas de irregularidad en el mercado laboral, al igual que en la ocultación fiscal, que se justifican por multitud de razones y, si no son una causa directa para su aparición, sí facilitan su desarrollo. En consecuencia, parece necesario incidir en el conjunto de la sociedad sobre estos aspectos, para que se forme una opinión pública favorable al cumplimiento de las obligaciones que, como ciudadanos, tenemos todos, tratando de potenciar valores éticos de justicia y solidaridad con el conjunto de la sociedad. En este sentido, se pueden poner en marcha campañas de información y concienciación articuladas para explicar las consecuencias negativas del empleo irregular y sus efectos sobre el conjunto de los ciudadanos.

Sin ánimo de cerrar los temas sobre los que se centrarían estas campañas, sí se podrían proponer los siguientes temas:

- **Efectos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.** Para poner de relieve que la existencia del empleo irregular tiene unas consecuencias directas sobre las prestaciones contributivas. Si bien hay prestaciones, como las de desempleo, en las que la relación causal pueda ser clara, en cambio en lo que se refiere a pensiones de jubilación u otras análogas, cuya duración en el tiempo es más prolongada, no se suelen tener tan presentes sus efectos. Además, la existencia de trabajadores irregulares supone una carga adicional en el futuro para el sistema de protección social público ya que, en determinados casos, habrá que atender las necesidades mínimas de estas personas con pensiones no contributivas. En relación con éstos, también se pueden añadir los efectos en el resto de

la sociedad en el futuro, bien a través del empobrecimiento de un estrato de la población, bien por la mayor carga fiscal o social necesaria para afrontar las pensiones no contributivas.

- **Coste de los gastos sociales.** Para atenuar motivaciones sociológicas como las que se cuestiona la equidad del sistema, en gran parte originadas por el desconocimiento del coste real de los servicios públicos como educación o enseñanza.
- **Competencia desleal.** La existencia de economía sumergida altera las condiciones de libre competencia en el mercado que, en muchos casos, no se traduce en una ventaja para el consumidor y, sin embargo, sí que afecta muy negativamente a las empresas y trabajadores por cuenta propia que actúan en la legalidad. Asimismo, sus efectos conducen a una menor calidad de los bienes y servicios no sólo en las empresas irregulares, sino también en la regulares, ya que éstas se ven obligadas para sobrevivir a competir reduciendo los precios y calidades de su productos.

#### **4.3.3. Políticas activas de emersión de actividades sumergidas**

Dentro de estas propuestas de regularización sobre el empleo irregular podemos distinguir dos grupos. En primer lugar, las que sobrepasan el ámbito de actuación de nuestra Comunidad Autónoma y su articulación entra en contacto con otros problemas generales de política económica. En segundo lugar, nos centraremos en propuestas más concretas ya referidas a la Región de Murcia y cuya puesta en marcha dependerá de instituciones regionales.

##### *4.3.3.1. Propuestas generales*

Acabar con la economía sumergida y el empleo irregular, o cuando menos, reducir sus altas tasas actuales, exige no sólo el compromiso que parte de todos los agentes sociales sino también una meditada decisión sobre las técnicas a utilizar. En este sentido, en las páginas que siguen se esbozan algunas propuestas de acción que consideramos pueden producir los efectos deseados. Obviamente, no son todos las posibles, pero sí pueden ser un primer paso en la lucha contra el empleo irregular. Somos conscientes de que algunas de ellos son, hoy por hoy, impracticables; no obstante, ello no debe impedir que, en la sociedad española y en la murciana, se abra un profundo debate sobre su viabilidad.

##### *4.3.3.1.1. Reducción de las cotizaciones sociales*

Esta es una de las propuestas que más se escuchan por parte de empresarios y economistas de corte liberal, no sólo como solución al trabajo irregular sino, también,

como estímulo al lento crecimiento del empleo que sufren las economías occidentales. El análisis pormenorizado de esta cuestión sobrepasaría los límites de este trabajo. En todo caso, conviene resaltar varios aspectos en relación a este tema:

- Una eventual reducción de las cargas sociales tendría, desde un punto de vista estrictamente económico, un claro efecto positivo sobre la creación de puestos de trabajo ya que las actuales exacciones sobre el empleo actúan como un impuesto a la utilización de un factor productivo abundante. Ahora bien, la virtualidad de esta medida seguramente se reduciría a los colectivos de trabajadores menos cualificados y en primer empleo.
- El mencionado **Libro blanco sobre el empleo de la Unión Europea** dedica un capítulo íntegro a las exacciones obligatorias aplicables al trabajo, lo que demuestra la preocupación que plantean en el conjunto de los países de la Unión. Se hace una clara apuesta sobre la reducción de las exacciones para los trabajadores poco cualificados. Incluso lo explicita como solución a la economía sumergida: "Mediante una disminución de las exacciones que gravan el trabajo, unida a un control más estricto del fraude, se podría, si no reintroducir parte de estas actividades en el circuito normal de la economía, sí al menos frenar esta tendencia" <sup>84</sup>
- En una economía como la murciana, que como hemos descrito anteriormente tiene una estructura productiva especializada en sectores intensivos en mano de obra, sin duda repercutiría positivamente sobre el afloramiento de determinadas actividades sumergidas.
- En cualquier caso, debería tenerse en cuenta que, posiblemente, un abaratamiento relativo del factor trabajo puede tener como efecto indeseado la ralentización en el necesario proceso de modernización de los sistemas de producción regionales, sobre todo porque con unos costes laborales más bajos puede alcanzarse a corto plazo una competitividad de nuestras empresas, cuyos resultados serían más bien aparentes, relegando a un segundo plano la urgente necesidad de modernización.
- Por otro lado, la reducción de costes sociales debería ir acompañada de otras compensaciones que cubrieran las necesidades de financiación del sistema de Seguridad Social, bien a través de otros ingresos, bien por la reducción de las prestaciones. Hay que tener en cuenta que tradicionalmente las cuotas de Seguridad Social han servido para sufragar dos tipos distintos de actuaciones públicas integradas dentro del Sistema de Seguridad Social: sanidad y pensiones. Sin embargo, la universalización de la asistencia sanitaria postulada por el art. 43 CE y llevada a la práctica por virtud de la Ley General de Sanidad de 1986 exige una

---

<sup>84</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (1993), 152

separación nítida en la financiación de aquellas dos actuaciones. Parece evidente que si se quiere hacer reposar sobre las cotizaciones sociales el coste de la Sanidad el de las pensiones llamadas no contributivas, la quiebra del sistema acabará produciéndose a corto plazo. La única alternativa posible es separar la fuente de financiación de ambas, reservando las cuotas para el pago de las pensiones contributivas del sistema y atendiendo vía Presupuestos Generales del Estado el coste total de la asistencia sanitaria y de las pensiones no contributivas. De este modo, además, podría cerrarse en favor del más solidario sistema de reparto la actual polémica sobre el modelo de financiación de las pensiones del sistema de Seguridad Social.

- Por lo que se refiere a la sustitución de cotizaciones sociales por otro tipo de ingresos, tenemos cercana en el tiempo la experiencia llevada a cabo durante 1995 en nuestro país, consistente en compensar la reducción de las cotizaciones sociales con aumento del IVA. Los resultados, aunque demasiado cercanos en el tiempo para un análisis exhaustivo, no parecen excesivamente generosos, tanto por sus efectos sobre otro de los grandes problemas de la economía española como es la inflación <sup>85</sup>, como por la recaudación obtenida. En este sentido, la propuesta de la Comisión de las Comunidades Europeas apostaba por la sustitución de las exacciones sociales por una tasa ecológica sobre el CO<sub>2</sub>, por considerarla más efectiva sobre la creación de empleo que la sustitución sobre figuras impositivas indirectas.
- La otra alternativa, reducción de las prestaciones, no parece que socialmente pueda ser aceptada, especialmente si se adoptan los recortes necesarios para reducir significativamente las cotizaciones sociales. En este sentido, el **Pacto de Toledo**, suscrito en abril de 1995 por todos los grupos parlamentarios, contiene el compromiso de garantizar el sistema público de pensiones en el futuro <sup>86</sup>.

Para terminar, debemos señalar que, aunque en el futuro la reducción de los costes asociados a la utilización del factor trabajo será la línea de actuación a seguir por parte de las autoridades económicas, los cambios se tendrán que producir forzosamente en el medio y largo plazo dadas las múltiples implicaciones que tienen.

#### 4.3.3.1.2. Flexibilidad en el mercado de trabajo

Las políticas de flexibilización del mercado laboral seguidas en España a partir de la reforma de 1984 han ido encaminadas a facilitar la contratación temporal, con el

<sup>85</sup> A este respecto es interesante el trabajo de González-Paramo J y Sanz J. (1994).

<sup>86</sup> Entre otras medidas se prevé el retraso en la edad de jubilación, el acercamiento de los distintos regímenes de la Seguridad Social, mayor relación entre la pensión y la cotización y financiación de la Sanidad a través de impuestos.

objetivo de la creación de empleo. Sin embargo, ya en su día algunos laboristas cuestionaron el posible éxito de unas políticas de fomento del empleo basadas en la difusión de la contratación temporal no causal sin contemplación de las causas reales por las que el desempleo se produce. Así, Galiana Moreno advertía ya en 1984 que "pese al fracaso del pasado, constatable estadísticamente, las modificaciones legales se siguen centrando de manera preferente en la que parece ser la vía milagrosa que conduce a la salida de la crisis: la flexibilización del mercado de trabajo" <sup>87</sup>.

Transcurridos casi once años desde entonces, lamentablemente estos diagnósticos parecen haberse cumplido. Los efectos directos de aquellas medidas sobre la creación del empleo son ciertamente cuestionables e incluso la evidente creación de empleo durante el período 1985-1990 puede imputarse más a razones económicas e internacionales que a las normas laborales <sup>88</sup>. Lo que la reforma de 1984 sí ha permitido es, en cambio, que las empresas hayan encontrado una forma eficaz y barata de ajustar sus plantillas, como ha podido comprobarse en el período de crisis precedente.

Por otro lado, como consecuencia directa, se ha producido un proceso de sustitución de asalariados con contrato indefinido por trabajadores temporales, acentuando la segmentación del mercado de trabajo <sup>89</sup> e introduciendo mayor presión sobre el sistema de cobertura por desempleo debido al llamado efecto rotación <sup>90</sup>, que ha provocado un incremento desorbitado de los gastos por este capítulo <sup>91</sup>. Frente a los planteamientos que guiaron la reforma de 1984, la reciente reforma de la legislación laboral se basa en presupuestos radicalmente distintos. En efecto, reconocido por el propio legislador el fracaso parcial de aquella reforma, en la vigente legislación laboral destaca tanto la "desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de la contratación no causal de fomento de empleo" <sup>92</sup>, como la clara potenciación del contrato de trabajo indefinido <sup>93</sup>.

<sup>87</sup> Galiana Moreno, J. (1984). p.16.

<sup>88</sup> Para un análisis pormenorizado de la contratación temporal puede verse las conclusiones del "Informe Segura". Segura J., Duran F., Toharia L., y Bentolila S. (1991)

<sup>89</sup> El propio CES de España reconoce en la **Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de 1994** (p.64) la relación "no deseada" entre la flexibilidad y la temporalidad en el mercado de trabajo.

<sup>90</sup> Consiste en la alternancia que se producía entre las situaciones de trabajo y desempleo. Es decir, la realización de un trabajo por el tiempo suficiente para obtener el derecho a una prestación por desempleo, para una vez agotada ésta volver a celebrar un contrato temporal a cuya conclusión se volvían a conseguir las prestaciones por desempleo. Así, lo que en realidad ha estado ocurriendo es que los costes de ajuste de plantilla de las empresas se trasladaban al Estado.

<sup>91</sup> Para paliar esta situación se promulgó Ley 22/92, de 30 de julio, de **Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo**, que suponía un recorte significativo de las prestaciones por desempleo.

<sup>92</sup> Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

<sup>93</sup> Ley de 22/1992, de 30 de julio

Por otra parte, estas medidas de choque contra los perversos resultados del efecto rotación <sup>94</sup> se han visto completadas en aras a facilitar una mayor competitividad de nuestras empresas por la posibilidad de una gestión flexible de los recursos humanos en aspectos tan importantes como salarios, tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica o extinción del contrato de trabajo por razones económicas, tecnológicas, organizativas y de producción.

Desde la perspectiva del trabajo irregular, puede parecer evidente que esta mayor flexibilidad deberá facilitar las transformaciones de empleo irregular en regular puesto que, en determinados casos, la justificación para la existencia de la irregularidad es precisamente la rigidez impuesta por las normas laborales con respecto a la gestión de los recursos humanos en la empresa. Sin embargo, parece también cierto que favorece la creación de un mercado de trabajo secundario marcado por la precariedad, ampliando de esta forma la oferta de trabajadores dispuestos a entrar en el mercado irregular de trabajo.

Desde el punto de vista de la salida del mercado de trabajo, la reforma parece haber quedado a medio camino entre el viejo garantismo y las demandas de flexibilidad pedidas desde diferentes ámbitos. En efecto, la implantación de un procedimiento ágil y expeditivo para los despidos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despidos colectivos -art. 51 E.T.- y despidos por causas objetivas de aquella naturaleza -art. 52 ET- ) y las innegables mayores facilidades introducidas desde el punto de vista formal en el despido disciplinario (consideración del despido sin forma como improcedente) contrastan con el mantenimiento de un elevado módulo de cálculo de las indemnizaciones por despido improcedente, claramente penalizador del mismo o con la necesidad de autorización administrativa para proceder al despido colectivo (art. 51 ET).

Posiblemente, con esta salomónica solución el legislador ha cerrado en falso un debate que debería haber sido planteado abiertamente a la sociedad española. En primer lugar, porque desde instancias nacionales e internacionales se viene denunciando el alto coste del despido en nuestro país al tiempo que los propios empresarios reconocen (y así lo han hecho en la encuesta de opinión) que un abaratamiento del despido incidiría muy positivamente en la creación de empleo. Y en segundo lugar, porque frente a una tasa de desempleo tan abultada como la española puede llegar a parecer que ésta es el precio a pagar por la clase trabajadora para mantener instalada en su posición de privilegio a la escogida élite de trabajadores que disfrutan de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, la llamada "aristocracia obrera" <sup>95</sup> o "núcleo duro" del Derecho del Trabajo <sup>96</sup>.

<sup>94</sup> Según la Exposición de Motivos de la Ley 22/1992 "la duración media de los contratos temporales de fomento de empleo ha oscilado en torno a los 18 meses".

<sup>95</sup> Córdoba, E. (1986)

<sup>96</sup> Rodríguez Piñero, M. (1992)

De lo que se trata, pues, es de evaluar seriamente si los actuales costes del despido no constituyen una protección adicional para quienes, en la medida en que están ocupados, son ya beneficiarios de numerosos derechos o si, por el contrario, son expresión de una conquista social irrenunciable de los trabajadores. Incluso, debería cuestionarse si las indemnizaciones por despido están justificadas por razones de eficiencia económica <sup>97</sup>.

Por otra parte, parece razonable pensar que una reducción de los costes de despido facilitaría la reducción de la precariedad de los empleos en el mercado secundario, siempre que conjuntamente se eliminara todo tipo de contratación laboral temporal no justificada causalmente, desapareciendo la actual segmentación del mercado de trabajo. Seguramente, una medida de este tipo puede acarrear nuevas distorsiones en el mercado de trabajo que empeore la actual situación. Asimismo, despertaría rechazo social importante desde los trabajadores del mercado primario, que verían reducidos su favorable situación, siendo los que tienen un mayor poder de movilización y, por tanto, de negociación.

En cualquier caso, el punto de arranque de este debate debe ser, necesariamente, la concreción de lo que se quiere decir cuando se habla de abaratar el despido. En efecto, nuestro Derecho del Trabajo reconoce con ese nombre tres supuestos extintivos diversos con consecuencias pecuniarias también diversas. En primer lugar, el llamado despido colectivo, esto es, el afectante a más de diez trabajadores fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y autorizado por la autoridad laboral. En este caso, la indemnización prevista en la Ley para cada trabajador es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. En segundo lugar, el llamado despido por causas objetivas, esto es, el que puede acordar por sí mismo el empresario por causas relativas a la persona del trabajador (ineptitud, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, frecuentes faltas de asistencia justificadas) o a la situación de la empresa (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando el despido afecta a menos de diez trabajadores). En estos casos, también los trabajadores tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Y, en tercer lugar, el despido disciplinario, acordado por el empresario ante un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones por parte del trabajador. Ciertamente, en este caso, no procede el abono de indemnización alguna, pues la causa del despido tiene que ver con un incumplimiento del trabajador (despido procedente). Cuestión complemente distinta es que dicha causa no sea cierta o, simplemente, no llegue a acreditarse en el acto del juicio (despido improcedente). Como todo el mundo puede comprender, en tal caso lo razonable sería la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, pues la declaración de improcedencia lo que está señalando es que el

---

<sup>97</sup> Toharia L., y Malo M.A. (1994)

despido es injusto. Sin embargo, nuestro Derecho permite que en tal caso, el empresario opte entre la readmisión o la extinción del contrato, aunque en este segundo supuesto con obligación de indemnizar al trabajador injustamente despedido con una cantidad equivalente a 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades (en caso de despido improcedente de un representante legal de los trabajadores, la opción corresponde a éste y no al empresario).

Pues bien, cuando se habla de abaratar el despido, ¿a qué tipo de los descritos se alude? Ciertamente, la cuantía de la indemnización en el caso de despido improcedente parece muy elevada, pero nadie obliga al empresario a despedir sin causa. Y si realmente el trabajador incumplió de manera grave y culpable las obligaciones derivadas de su contrato, ninguna indemnización hay que abonar. En consecuencia, parece poco probable que aquella demanda de rebaja de los costes por despido esté referida a este caso. En primer lugar, porque en este caso el abono de la indemnización es una decisión empresarial que implica el rechazo de otra posibilidad sin duda más económica: readmitir. Y, en segundo lugar, porque, aunque el módulo indemnizatorio sea en este caso de 35, 40, 45 ó 50 días de salario, parece lo de menos; lo que nadie puede pretender que una decisión empresarial injusta quede sin consecuencias indemnizatorias.

Habrà que convenir, por tanto, que las demandas de rebaja del despido se refieren a los despidos colectivos y a los despidos por causas económicas. En consecuencia, lo que se pide es que se rebajen el módulo de los 20 días de salario por año de servicio. Si es así, la petición no puede juzgarse descabellada. En ambos supuestos, las razones esgrimidas para el despido tienen que ver, en último término, con la mayor onerosidad que para la empresa significa el mantenimiento del puesto de trabajo que quiere amortizar; mayor onerosidad que, en el futuro puede llegar a traducirse en auténtica crisis. Dicho de la manera más llana posible: al empresario no le queda otro remedio que despedir si quiere mantener su empresa en niveles de producción que la hagan competitiva. Por otra parte, tampoco puede desconocerse que el trabajador despedido por estas causas tampoco queda enteramente desprotegido toda vez que es acreedor de las correspondientes prestaciones por desempleo.

Aceptamos de antemano el posible error de estos planteamientos y conclusiones, pero en cualquier caso, si la reducción de la altísima tasa de desempleo que padece la economía española pasa o no por una rebaja sensible de la cuantía de la indemnización por despido es algo que no debe resolverse apriorísticamente, dejándose llevar por prejuicios, sino que exige un planteamiento serio y riguroso. Sin entrar a valorar más este tipo de medidas, labor que sobrepasa los objetivos de este trabajo, sí creemos que es necesario plantear esta cuestión dado que, a pesar de la polémica que puede originar, la situación del mercado de trabajo y sus perspectivas futuras exigen la consideración de todas las posibles soluciones. De todas formas,

los cambios producidos en el ET en relación al despido están todavía por valorar, debido al escaso tiempo transcurrido, y pueden servir como referencia para analizar la eficacia de medidas de este tipo.

#### 4.3.3.1.3. Sistema fiscal

Sin duda, los dos aspectos más significativos de la economía sumergida son el empleo irregular y el fraude fiscal. Entre ambos existen evidentes interrelaciones que los hace estar asociados y, en la mayoría de los casos, indisociables. Por ejemplo, en el caso de la irregularidad más grave en el mercado de trabajo, como es la falta de contrato de trabajo escrito acompañado de la falta de alta en la Seguridad Social, se está cometiendo un doble fraude: por un lado, a la Administración Tributaria al no declarar las rentas salariales y, por otro, al sistema de Seguridad Social. Esto provoca la necesidad de generar dinero opaco para retribuir el trabajo sumergido, lo que obliga a las empresas a cometer fraude fiscal por otras vías como la generación de facturas falsas de proveedores o la venta sin factura oficial.

Sin entrar en juicios de valor, lo que sí se pone de manifiesto es que la existencia de una irregularidad de cualquier tipo, cometidas por empresas o particulares, obliga a otras empresas, o particulares, a caer en irregularidades si pretenden continuar con su actividad económica habitual. También, en este caso sigue funcionando la interacción de ambos tipos de fraude. Proponer reformas del sistema fiscal con vistas a la corrección de la economía sumergida exigiría, de suyo, un estudio de dimensiones muy superiores a la presente investigación. Sin embargo, consideramos necesario hacer referencia a un aspecto del sistema fiscal español que está ejerciendo un papel importante dentro de la economía sumergida. La reforma tributaria de 1992 supuso, entre otras medidas, la creciente importancia de los métodos objetivos de estimación, como el método de signos, índices y módulos o el Impuesto de Actividades Económicas <sup>98</sup>.

Los efectos que se producen, en relación a la irregularidad, podemos fijarlos en tres grupos. En primer lugar, el paso a la economía sumergida, tanto fiscal como laboral, de pequeños autónomos a los que el nuevo sistema de determinación de la base imponible, dependiendo del sector económico, penalizaba especialmente <sup>99</sup>. En segundo lugar, la ocultación de activos y la contratación de trabajadores sin dar de alta para eludir el pago de impuestos. Por último, al no existir la obligación de

<sup>98</sup> Para un estudio en profundidad del tema ver Poveda F. (1993)

<sup>99</sup> Un ejemplo de esto lo constituyen los talleres de reparación de automóviles. A este respecto la Federación de Empresarios del Metal de Murcia dice en su Memoria de 1995 referido a la economía sumergida: "Las causas de este incremento estriban, entre otras, en la incapacidad de estos establecimientos para soportar la presión impositiva, tanto directa como indirecta, que ha supuesto la incorporación de la Actividad de Talleres de Reparación en el sistema de Módulos".

llevar una contabilidad ordenada y no tener la posibilidad de repercutir el IVA se abren las puertas para que la irregularidad sea trasladada a otras empresas.

Naturalmente, a través de los resultados cuantitativos de la encuesta muestral realizada no podemos establecer las consecuencias de este factor en la economía sumergida. Pero lo que sí se ha podido constatar, por medio de las encuestas de opinión, es la importancia que los entrevistados dan al sistema de estimación objetiva por módulos en relación con el tema de estudio, sobre todo por la existencia de numerosas empresas que operan en la irregularidad y que suponen una competencia desleal con las empresas que se sitúan en la esfera oficial. A esto, añadiríamos, que una proporción importante de la irregularidad en el empleo que se observa en las pequeñas empresas, especialmente del sector servicios, puede estar condicionada, en parte, por la intención de eludir los impuestos que toman como referencia el número de asalariados.

La implantación de los sistemas de estimación objetiva tiene su razón de ser en la simplificación de los tributos y de eficacia del control y la gestión de los impuestos. Quizás el sistema sea el menos malo posible en la actualidad, pero ello no debe ser obstáculo para un perfeccionamiento que mitigue los resultados negativos que está produciendo.

#### *4.3.3.2. Propuestas de actuaciones de política regional*

El segundo grupo de propuestas que vamos a considerar son aquellas que, siendo susceptibles de atención desde el propio Estado, pueden entrar también en el ámbito de actuación de las instituciones y agentes sociales regionales, en especial de la administración regional.

En este caso, el margen de maniobra para actuar contra la economía sumergida es reducido, ya que el nivel competencial de nuestra región es bastante limitado. Lógicamente, la regulación del mercado laboral corresponde a la administración central (art. 149.1.7<sup>ª</sup> C.E.), pero incluso en relación con otras CC.AA. el nivel de competencias es muy limitado en materia laboral. Así, las actuaciones del gobierno regional sobre el mercado laboral se articulan, fundamentalmente, a través del Plan de empleo regional, donde se recogen medidas de subvención directa a la contratación o mantenimiento de empleo y formación. Sin entrar a valorar en profundidad los resultados de las políticas de empleo seguidas hasta la fecha, por las dificultades propias de valorar acciones que tienden a la mejora de la cualificación de la mano de obra o los resultados efectivos de la subvención directa a la contratación, si sería conveniente hacer una serie de puntualizaciones.

En primer lugar, la excesiva dispersión y amplitud de los objetivos por cubrir en relación a las disponibilidades presupuestarias, lo que sin duda ha repercutido en la

efectividad de las políticas. Los objetivos previstos por parte de las autoridades regionales cubrían los colectivos más castigados por el desempleo (jóvenes, parados de larga duración, mujeres...), todos los sectores productivos y toda la geografía regional.

En el caso de las políticas de formación profesional, se añadía la concurrencia de otros organismos, como el INEM, que, en muchos casos, ha provocado cierta descoordinación y solapamientos en sus actuaciones. El propio plan de empleo de 1994 reconocía esta carencia cuando se refiere a "las necesidades imperiosas de una mayor racionalización y coordinación de las acciones".

Por último, hay que señalar que los recursos financieros destinados, por parte de las autoridades regionales, a políticas de empleo son insuficientes y su efectividad, por tanto, limitada. En este caso, no se trata de cuestionar la distribución presupuestaria de unos recursos escasos, sino resaltar lo que nos parece más importante de la política regional: la escasez. Además, se debe tener en cuenta que una parte nada despreciable de los recursos financieros proviene de fondos comunitarios, especialmente en formación, por lo que, en principio, su duración está limitada en el tiempo y obliga, todavía más si cabe, a un mejor aprovechamiento.

Cuanto se acaba de señalar no es baladí, toda vez que las propuestas que se puedan realizar sobre el empleo irregular van a estar muy relacionadas con las políticas de empleo en general y, en consecuencia, habrá que tener en cuenta las limitaciones que este tiene. Desde los planteamientos de esta estrategia de lucha contra el empleo irregular, habría que tender a dar prioridad a las actuaciones, seleccionando objetivos más concretos, y ejercitar una mayor coordinación de las actuaciones de las diversas administraciones que están actuando sobre los mismos temas. Por ello, es especialmente necesaria la labor que podría ejercer en este sentido el Comisionado para la regularización.

#### *4.3.3.2.1. Estrategias sectoriales*

La mayoría de los entrevistados en la encuesta de opinión coincidían en que una parte de la estrategia para acabar con la economía irregular debería consistir en facilitar a las empresas irregulares los caminos para acabar con su situación en un plazo determinado antes de proceder con medidas sancionadoras.

En relación a la segunda parte de la propuesta, ya nos referimos en el apartado correspondiente a que, antes de realizarlas, se tiene que estar dispuesto a cumplir las amenazas y poder ejecutarlas. Si no, se corre el riesgo de alimentar los mecanismos sociológicos que inciden en la irregularidad.

Facilitar los mecanismos para la regularización de las empresas irregulares suele traducirse, en el lenguaje coloquial, como ayudas de la administración pública,

preferiblemente en forma de subvenciones directas. Por supuesto poner la cuestión en estos términos es simplificar demasiado, sobre todo porque las opiniones recogidas por el equipo investigador eran mucho más ricas en contenido, pero puede resultar clarificador en relación a la forma en que se plantea la cuestión.

En principio, por la naturaleza del fenómeno que se trata, las medidas de tipo "amnistía fiscal" o las subvenciones directas no tendrían cabida, ya que supondrían un agravio añadido al de una competencia desleal que sufren las actividades productivas, sean empresas o autónomos, que se sitúan en el marco oficial del mercado. También sería inexacto hablar de estrategias de emersión sobre empresas o unidades productivas concretas, puesto que el fenómeno de la irregularidad es mucho más amplio que empresas o talleres operando en la irregularidad.

Por ello, el primer paso sería definir el objeto concreto de irregularidad sobre la que se piensa actuar para, una vez definidos también los sujetos, proponer el cómo y el cuándo. A lo largo del trabajo se ha hecho referencia en repetidas ocasiones a que el empleo irregular es una consecuencia más de la economía irregular y que, además, operan otros factores, como el fraude fiscal, que están interrelacionados. Esto hace muy difícil actuar sobre realidades como las empresas o unidades productivas ya constituidas, toda vez que si nuestro objetivo son las formas de empleo irregular, se tendría que actuar sobre factores que escapan a las competencias y los instrumentos disponibles. También habría una variedad muy amplia de empresas que cometen el abanico de irregularidades que hemos considerado.

En realidad, más que de personas o unidades productivas concretas nos tendríamos que referir, por un lado, a actividades donde está incidiendo el empleo irregular, y más específicamente a procesos productivos dentro cada sector; y por otro, a colectivos de trabajadores que pueden tener una mayor propensión a la irregularidad.

Siguiendo a S. Ruesga <sup>100</sup>, las actividades propicias para la economía sumergida tendrían las siguientes características:

- Son menos intensivas en el uso de factor capital.
- Requieren mano de obra con cierto nivel de cualificación específica de tipo práctico, lo que no implica una formación profesional adecuada, al menos en los sectores industriales.
- Con tecnologías ligeras, ampliamente difundidas, aunque en ocasiones de intensa especialización e individualizables en su uso.
- Que desarrollan en establecimientos de tamaño generalmente reducido o sin ubicación fija.
- En procesos productivos fácilmente descentralizables.

---

<sup>100</sup> Ruesga S. (1988). p. 90

A estas características, tendríamos que añadir, en el caso de la Región de Murcia, el desarrollo de estas actividades en el propio domicilio de los trabajadores, con un componente marcadamente femenino y de ayudas familiares. Ejemplos de este tipo abundan en la región. Así, las actividades auxiliares en la conserva, manipulación de frutas y hortalizas, aparado en calzado, actividades auxiliares en la industria de madera, confección, y los servicios personales en general, constituyen una buena muestra de estos procesos productivos. Así pues, una vez fijado el objeto de intervención, tendrían que cumplirse unos requisitos añadidos que hagan posible actuaciones concretas.

Para que la creación de empresas y la regularización del empleo en estos sectores pueda competir en el mercado con las mismas actividades sumergidas sería un requisito imprescindible la introducción de mejoras tecnológicas y organizativas que permitan, por la vía del incremento de la productividad y la calidad, no sólo la supervivencia sino, lo que es más importante, la rentabilidad. Las mejoras organizativas y logísticas no tendrían que producirse sólo dentro de las nuevas empresas sino, incluso, dentro del conjunto del sector.

Los beneficios de este planteamiento son evidentes ya que, de una parte, aparecerían empresas que regularizarían las bolsas de trabajo del sector, y de otra, las mejoras tecnológicas y organizativas redundarían en una mayor eficiencia del mismo. Para conseguir estos objetivos se hace necesario el consenso en un sentido amplio, idea con la que iniciamos este apartado, en la medida que se están planteando medidas que bien pudieran formar parte de un plan de reconversión sectorial más amplio.

De esta manera, el planteamiento hecho hasta ahora considera que el objeto de actuación de esta estrategia son actividades concretas que deben ser identificadas y seleccionadas por parte de los agentes sociales y la administración o, en su caso, por el Comisionado para la regularización. En este punto, sería conveniente hacer referencia al proyecto de Orden de la Consejería de Fomento y Trabajo del anterior Gobierno Regional sobre normalización de actividades productivas, que no llegó a ponerse en marcha por la celebración de las elecciones autonómicas y la llegada de una nueva administración regional, pero que puede servir para introducir las propuesta concretas que se van a realizar.

En ella se recogían dos programas: Normalización de actividades productivas y Estudios de viabilidad. El primero se basaba en la subsidiación de préstamos de interés a largo plazo a las empresas, preferentemente de economía social, constituidas por "trabajadores no regulados normativamente". En el segundo se subvencionaban estudios de viabilidad con destino a la normalización de las actividades productivas. En el artículo 3.1 se identificaba el objeto de actuación: " Mediante este Programa se podrán conceder subvenciones financieras para la reducción de los intereses de los préstamos para normalización de actividades productivas que

tengan como objeto la identificación de conductas de actividades económicas realizadas por trabajadores no regulados normativamente, y que se integren en empresas de nueva creación con domicilio social en la Región de Murcia, y preferentemente Cooperativas o Sociedades Anónimas Laborales". Por lo tanto, el objeto de actuación son los trabajadores irregulares que puedan aportar un proyecto de empresa para salir de su situación de irregularidad. A partir de aquí, queda por definir la categoría de trabajador no regulado normativamente. En este sentido, la Orden sólo aportaba en su artículo 3.3 la siguiente referencia, "Las empresas de las que procedan los trabajadores no regulados normativamente se comprometerán con la nueva sociedad a adquirir la producción de ésta".. De este planteamiento también discrepamos por varias razones:

- La identificación del trabajador la debe realizar la empresa con la que los trabajadores han estado ligados lo que, aparte de suponer un agravio con las empresas legales, abre el camino a otras irregularidades.
- Un segundo problema es cómo se verifica la vinculación, ya que, si las empresas reconocen públicamente esa relación están autoinculpándose, indirectamente, de haber vulnerado la legalidad y mantener una relación laboral con trabajadores sin mediar un contrato de trabajo.
- En relación al compromiso de adquirir la producción por parte de la empresa, no parece muy operativo y, sobre todo, fácil de articular en un contrato mercantil. El único compromiso que se puede mantener a medio y largo plazo es el que proviene de la competitividad de las nuevas empresas.
- Asimismo, la dependencia de una única empresa, lo que en principio no tendría por qué ser negativo, da pie a lo que se ha dado en llamar "falsas cooperativas o SS.AA.LL." un fenómeno con mayor grado de desarrollo en otras Comunidades Autónomas. Se trata de cumplir la legalidad en las formas, mientras que en realidad se encubren relaciones laborales de asalariados, una nueva forma de abaratar los costes laborales y explotación de los trabajadores que en la mayoría de los casos proceden de una regulación de empleo de la misma empresa <sup>101</sup>.
- Por último, no creemos que exista una categoría específica de trabajador irregular que permanezca a lo largo del tiempo. Sería más correcto referirse a **colectivos de trabajadores** que pueden tener mayor propensión a prestar su trabajo en condiciones de irregularidad.

Por ello, y volviendo a nuestras propuestas de regularización, los destinatarios de las actuaciones deberían provenir de colectivos concretos como mujeres, parados

---

<sup>101</sup> Últimamente se ha generado la polémica en la prensa regional sobre la existencia de falsas cooperativas en la economía regional. A través de los datos recogidos en la encuesta de opinión podemos constatar la existencia de dichas empresas si bien en un número reducido.

de larga duración y jóvenes, que coinciden con los segmentos de la población activa más castigados por el desempleo y la precarización. A estos grupos, se deberían añadir los trabajadores procedentes de regulaciones de empleo y despidos colectivos y ello por varias razones. Por un lado, muchos de estos trabajadores tienen el perfil adecuado <sup>102</sup> para entrar en la categoría de parados de larga duración y finalmente en el mercado irregular. Además, tienen un valor añadido: pueden aportar capital, procedente de la indemnizaciones, a las nuevas empresas, que seguramente tendrán en la financiación el principal de sus problemas en los momentos iniciales de su desarrollo.

Para los objetivos de esta propuesta se propone la selección concreta de los trabajadores a partir de cursos de formación que a tal efecto deberían convocarse o bien recurrir a los trabajadores que han recibido formación en los cursos que estos últimos años se han realizado en la Región de Murcia. En cuanto a los sectores concretos de actuación, dependerá de las disponibilidades financieras y los acuerdos a que se puedan llegar entre todas las partes implicadas. A tal fin, el Comisionado para la regularización sumergida podría tener entre sus cometidos la identificación de estos sectores. En cualquier caso, se podría señalar, con la información recogida en las encuestas de opinión, el consenso entre sindicatos y empresarios para ejercer actuaciones conjuntas contra la economía sumergida en dos sectores como **calzado** y **madera**.

El primero se adecuaría más a la estrategia descrita hasta ahora por las siguientes razones:

- El sector del calzado se considera por la opinión pública, y por la mayoría de los encuestados, como el paradigma de la economía sumergida, por lo que una actuación positiva en este sector tendría repercusiones propagandísticas sobre el resto de sectores.
- Aunque la encuesta muestral realizada no ha podido aportar datos concluyentes sobre la distribución sectorial de la irregularidad, sí se puede intuir que cuantitativamente no es el sector con mayor irregularidad, ni siquiera valorando sus aspectos cualitativos. Además, considerando el sector en conjunto, su peso en la economía regional es bajo situándose su población ocupada en torno al 3% de los trabajadores industriales <sup>103</sup>. Sin embargo, precisamente estas condiciones y dimensión del sector regional del calzado puede favorecer a que las medidas adoptadas resulten más efectivas que en otros sectores.
- Es una actividad muy localizada en varias zonas de la Región de Murcia: Alhama, Caravaca, Altiplano...

<sup>102</sup> El prototipo estaría en trabajadores de mediana edad, con una cualificación baja, o bien adecuada a las características de su anterior puesto de trabajo, lo que no le permite competir en el mercado de trabajo y con cargas familiares.

<sup>103</sup> Véase a este respecto el apartado dedicado al sector del calzado en Colino, J. (Dir.) (1994).

- Permite que las actuaciones vayan dirigidas a una parte concreta del proceso de producción que se encuentra sumergido, lo que, sin duda, favorecería a las empresas fabricantes finales del calzado, que en muchos casos son las perjudicadas directas del sistema de relaciones intraindustriales establecido en la actualidad.

Por último, se describe una serie de medidas que deben formar parte de la estrategia de regulación sectorial. Sin embargo, estas medidas pueden incluirse dentro de una estrategia más general, como la política de empleo o, incluso, las políticas de desarrollo económico regional.

#### 4.3.3.2.2. Financiación

Este es un capítulo primordial dentro de una estrategia para regularizar actividades productivas y, en general, de las políticas de apoyo a la creación de pequeñas y medianas empresas. Tres razones justifican, a nuestro entender, la especial atención que este aspecto merece:

- Unas de las características que definen la economía sumergida en España, siguiendo a S.Ruesga <sup>104</sup>, es el escaso nivel de capitalización, a diferencia de otros modelos de economía oculta como es el caso del italiano. De esta manera, los beneficios derivados de la actividad sumergida no se destinan a inversiones, sino preferentemente a consumo. Según este autor, "las posibilidades de emergencia de la industria sumergida se encuentran limitadas en tanto que no existe un proceso endógeno de reconversión tecnológica que permitiera acumular incrementos de productividad para situarse en un plano competitivo frente a las empresas que actúan en la economía oficial o en los mercados internacionales". No parece que la situación de los sectores irregulares en la Región de Murcia sea distinta de la descrita, sino que, por el contrario, se acentúan estas características. Por lo tanto, una estrategia destinada a emerger actividades debe tender a garantizar un adecuado nivel de capitalización en la empresa que le permita competir con el resto del sector productivo que funciona en la irregularidad y, en consecuencia, facilitar un fácil acceso a unos capitales a largo plazo que financie adecuadamente el inmovilizado fijo.
- La segunda razón está muy relacionada con la anterior. Los trabajadores que estarían en situación de participar en la estrategia para emerger actividades no poseen los recursos económicos, salvo casos especiales, para dotar de una adecuada estructura financiera a las nuevas empresas que puedan surgir. A estas dificultades se añaden otras como el recelo de las instituciones financieras a estas iniciativas con un "alto riesgo", sobre todo en los momentos iniciales.

---

<sup>104</sup> Ruesga, S. (1988), p. 98

- La falta de financiación a largo plazo no es un problema exclusivo del tema que se trata, sino que es un fenómeno generalizado en las empresas murcianas. En general, existe un excesivo peso de los pasivos a corto plazo dentro de la estructura financiera, con un nivel muy superior a la media española, lo que sin duda no está facilitando el proceso de modernización de la economía murciana <sup>105</sup>.

Con el objeto de corregir parte de estos problemas, el **Proyecto de Orden de la Consejería de Trabajo y Fomento** planteaba como solución la articulación de bonificaciones de tipos de interés, de tres a seis puntos, de préstamos, sin un destino específico, de una cuantía no superior a cincuenta millones. Si bien esta medida se sitúa en la línea correcta de abaratar las fuentes de financiación a largo plazo a estas empresas, se mantiene la principal dificultad como es el acceso al mercado de capitales. En muchos casos las garantías exigidas por las entidades financieras y las sociedades de garantía recíproca hacen inviable el acceso a ese préstamo bonificado por no disponer de dichas garantías o, en cualquier caso, porque el sacrificio que supone arriesgar el patrimonio personal es demasiado elevado. Las acciones propuestas en este campo serían las siguientes:

- Facilitar las garantías exigidas por las instituciones financieras, por lo menos en una parte, para la obtención de préstamos. En este punto, el Instituto de Fomento debería tener una participación más activa, no sólo en la gestión de las garantías necesarias sino también en el proceso de negociación con las instituciones financieras. La OCDE, en un estudio sobre **Políticas de mercado de trabajo en los noventa** <sup>106</sup>, a la hora de analizar las ayudas a los desempleados que crean empresas, tras evaluar positivamente los resultados en algunos países, concluía: "Quizás, lo esencial es que las medidas destinadas a favorecer el acceso al mercado ordinario de capitales -que sirve de todas maneras para financiar la mayor parte de las actividades- podrían evitar el recurso a las subvenciones".
- Creación de sociedades de Capital-Riesgo que permitieran a este tipo de empresas contar con una estructura financiera más saneada. Como ventaja añadida, se tendría el control y la participación de los inversores en la gestión de la empresa, asegurándose el cumplimiento de sus fines y la rentabilidad adecuada. Estas sociedades deberían constituirse con las aportaciones de organismos públicos e inversores privados y podría tener un carácter regional e incluso local, en la línea aconsejada por la Comisión Europea para la financiación de Iniciativas locales de empleo <sup>107</sup>. También una parte de los fondos podría provenir de

<sup>105</sup> Para un análisis detallado de la estructura económica-financiera de la industria murciana véase García, D., Benito, B., y Vela, J.J. (1993)

<sup>106</sup> OCDE (1991) p. 92.

<sup>107</sup> Comisión Europea (1995). La Comisión Europea las denomina *fondos comunes de inversiones locales* y los sitúa en ámbitos tan reducidos como barrios o espacios rurales.

acuerdos pactados en los convenios colectivos para destinar una determinada cantidad a la lucha contra el empleo irregular. Las inversiones de estas sociedades de capital-riesgo tendrían, obviamente, un carácter temporal y la recuperación de las cantidades invertidas serviría para nuevas actuaciones.

- Concesión de préstamos a largo plazo, con tipos de interés bonificados, en la línea del proyecto de Orden de la Consejería de Trabajo y Fomento.
- Constitución de organizaciones de Capital-Semilla que favorezcan a las nuevas empresas en las primeras fases de lanzamiento y consolidación.
- En el caso de trabajadores que proceden de despidos, la administración regional, o en su caso el INFO, debería facilitar la concesión de préstamos puente para que grupos de trabajadores en estas condiciones puedan iniciar su actividad empresarial con la mayor rapidez posible. En la actualidad, el desfase existente entre el reconocimiento de los derechos y la percepción de las indemnizaciones o la capitalización del desempleo, sobre todo si no existe acuerdo con la empresa o ésta es insolvente, es excesivo y pone en peligro las iniciativas empresariales de estos trabajadores.
- Aunque las medidas anteriormente propuestas no afecten únicamente al empleo irregular, la creación de un Comisionado contra la economía sumergida facilitaría la coordinación necesaria para la puesta en marcha de estas medidas, en especial en lo referente al control de las participaciones de capital en nuevas empresas.

#### 4.3.3.2.3. Formación

Es innegable el importante papel que tiene la formación en cualquier política activa de empleo que se desarrolla en la actualidad. **El Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo** así lo reconoce como uno de los retos de la Unión Europea dentro de sus propuestas para luchar contra el paro: "aumentar la inversión comunitaria en recursos humanos, de los que en último término depende la competitividad a largo plazo" <sup>108</sup>.

En nuestra región, la propia administración identifica, dentro del Plan de Desarrollo Regional <sup>109</sup> (PDR), la baja cualificación de los recursos humanos regionales como una de las carencias que, dentro del mercado de trabajo, tiene la economía regional. Por esta razón, la valorización de los recursos humanos se convierte en un eje de actuación prioritario para actuaciones de las administraciones públicas con financiación compartida con los fondos estructurales.

---

<sup>108</sup> Comisión Europea (1993), p.141

<sup>109</sup> Ministerio de Economía y Hacienda (1994), p.867

Durante los últimos años, la mayor atención prestada por los poderes públicos a la educación, en general, y a la formación profesional, en especial, sin duda han mejorado el nivel de instrucción de la población activa regional. Sin embargo, siguen persistiendo unos déficit importantes, sobre todo en lo que se refiere a la formación profesional y ocupacional <sup>110</sup>. En el caso que nos ocupa, el empleo irregular, ha quedado establecida una clara relación que parece existir entre baja cualificación y empleo irregular según los datos de la encuesta muestral.

En este punto, solo habría que añadir que, al margen de las convocatorias anuales para la realización de cursos de formación que tradicionalmente realizaba la Consejería de Trabajo y Fomento dentro del Plan de Empleo, se debería destinar una partida específica para los trabajadores de los que nos ocupamos, que no podrían adjudicarse en dicha convocatoria. Estos fondos específicos quedarían disponibles para su utilización cuando fuera demandada por algún tipo de iniciativa empresarial que se ajustara a las estrategias de regularización. Nuevamente, en la medida propuesta se justifica la necesidad del Comisionado para la regularización para la gestión de estos fondos.

#### *4.3.3.2.4. Políticas de tecnología*

Apuntábamos que una de las causas de la existencia de empleo irregular era la conformación de la estructura productiva regional, donde pesan excesivamente los sectores intensivos en factor trabajo, con el añadido de una cualificación de la mano de obra escasa y una baja capacidad tecnológica.

La modernización de la estructura productiva regional es, pues, una de las asignaturas pendientes en relación a una política de desarrollo regional. A este respecto, el PDR lo identifica como uno de los principales desequilibrios y estrangulamiento para el desarrollo de la Región de Murcia. Además, considera que el hecho de que el tejido empresarial murciano esté compuesto fundamentalmente por PYMES puede suponer un inconveniente ya que: "reduce de forma significativa la capacidad de las mismas para llevar a cabo inversiones en investigación y desarrollo" <sup>111</sup>. Asimismo, otros factores podrían estar actuando como freno de la innovación tecnológicas como por ejemplo problemas financieros, baja sensibilización y formación del empresariado en este tema, falta de recursos humanos cualificados, etc...

En relación con el empleo irregular, puede estar actuando como freno de la política de innovación en las empresas, sobre todo en el sector industrial por dos

---

<sup>110</sup> Para un análisis detallado de este tema, véase el capítulo sobre mercado de trabajo en Colino, J. (Dir.) (1993).

<sup>111</sup> Ministerio de Economía y Hacienda (1994), p. 862.

factores: el primero estaría relacionado con la existencia de un sector oculto con unos costes laborales bajos que desincentivan la introducción de mejoras tecnológicas y organizativas que exigen, por otro lado, cuantiosos desembolsos financieros; el segundo aspecto a considerar sería la baja cualificación de los trabajadores, por supuesto no exclusiva del mercado irregular, que dificulta, sin duda, los cambios necesarios en el sistema productivo.

Se podría argumentar que estos cambios reducirían el empleo irregular por la vía del desempleo tecnológico, proceso que ciertamente se produciría, incrementando el ya numeroso colectivo de desempleados. Sin embargo, la necesidad de adoptar medidas de esta naturaleza es indiscutible y, por otro lado, no puede dudarse de los efectos positivos que el cambio tecnológico, directa o indirectamente, tiene sobre la creación de empleo, especialmente en el medio y largo plazo.

El Gobierno Regional ha desarrollado estos últimos años una política en esta línea. No vamos a analizar pormenorizadamente las medidas aprobadas, pero sí que haremos referencia a los Centros Tecnológicos que para algunas actividades industriales se han creado: Calzado, Mueble, Conserva y Mármol. Parte de la estrategia de emersión de actividades ocultas debería pasar por la potenciación de los Centros Tecnológicos, en especial, en los siguientes puntos:

- Las empresas surgidas a partir de la emersión de las actividades deberían contar con el apoyo de los Centros Tecnológicos, para garantizar que por la vía de la tecnología se produzcan mejoras de la productividad que permitan competir adecuadamente con el resto del sector que se mantenga sumergido.
- Que, además, se potencie su papel como centro de I+D de las empresas, favoreciendo los acuerdos entre empresas del mismo sector tendentes a desarrollar conjuntamente productos o cualquier tipo de proyecto que mejore su posición competitiva.
- Los Centros tendrían que realizar un esfuerzo tendente a la formación y reciclaje de los trabajadores irregulares en las nuevas tecnologías. Para ello, la administración debería destinar los fondos necesarios.

#### *4.3.3.2.5. Autoempleo y creación de nuevas empresas*

Una de las políticas para crear empleo que han puesto en marcha las diferentes administraciones ha sido el apoyo a iniciativas de autoempleo, principalmente en forma de economía social, cooperativas y sociedades anónimas laborales (SS.AA.LL.) y trabajadores por cuenta propia. Estas medidas consistían, fundamentalmente, en ayudas directas por creación de puestos de trabajo y en diversas ventajas como incentivos fiscales y capitalización única del desempleo, estas dos últimas en el caso de empresas de economía social.

Entre la creación de empresas, sobre todo si estas parten de un grupo de desempleados, y el empleo irregular existe una clara relación inversa que no necesita mayor explicación. Por lo tanto, unas políticas de este tipo, aunque no pensadas específicamente para ello, van a suponer una reducción del empleo irregular.

Otra cuestión sería si la forma más adecuada para facilitar las iniciativas de autoempleo es el actual sistema de subvenciones. El Consejo Económico y Social de España en su memoria de 1994 comentaba a este respecto: "En cualquier caso se echa en falta la existencia de estudios cualitativos de seguimiento que permitan evaluar la eficacia de estos programas, lo que supone una limitación importante a la hora del análisis de los mismos y dificultará su posible adaptación a las necesidades del mercado" <sup>112</sup>. Resulta obvio que, aunque la política de ayudas sea la correcta, la falta de la evaluación pone en cuestión los resultados de estas políticas y le restan efectividad.

La situación en la Región de Murcia no es muy distinta del conjunto nacional. Aunque la Comunidad Autónoma de Murcia no tenía competencias transferidas en materia de programas de apoyo al empleo <sup>113</sup>, establecía a partir del Plan de Empleo Regional sus propios programas que complementaban, o se solapaban, a los nacionales, sin que tampoco realizara una evaluación posterior, más necesaria al intervenir dos administraciones distintas.

Al margen del sistema de ayudas y centrándonos en el autoempleo habría que hacer varias consideraciones. En primer lugar, las dificultades administrativas y burocráticas que se encuentran los nuevos empresarios a la hora de iniciar la actividad empresarial. En segundo lugar, el coste de iniciar una nueva actividad derivado de los impuestos y tasas que hay que desembolsar sin siquiera iniciar la actividad productiva y sin considerar el riesgo económico inherente a la creación de cualquier empresa.

Consecuencia directa de esta situación es que la mayor parte de las empresas inician sus actividades de manera irregular o parcialmente regulares con el objetivo final de ir regularizando su situación en la medida que el desenvolvimiento económico de su empresa se lo permita. Lo que suceda en el futuro dependerá de muchos factores y, según las condiciones de la empresa, se procederá en mayor o menor grado a la regularización. Pero es evidente que habrá pertenecido a la economía sumergida "ha formado" a los nuevos empresarios en los mecanismos de la irregularidad. Si lo unimos a que los estímulos para salir de ella son particularmente

---

<sup>112</sup> CES (1995) p. 160.

<sup>113</sup> Estas son transferidas por el RD 373, 374, 375/1995, de 10 de marzo. Con estos RRDD la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia asume competencias en: a) funciones y servicios en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; b) funciones y servicios en materia de cooperativas, calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo; b) funciones y servicios en materia de trabajo (ejecución laboral).

escasos en la mayoría de las ocasiones, no podemos concluir que la propensión a la regularidad de estas empresas vaya a ser muy alta.

En relación a este tema, y dentro del ámbito de competencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, recientemente ampliado, del Gobierno regional, debería realizar un esfuerzo para replantear la política de ayuda al **autoempleo** en el siguiente sentido:

- Implantar la **ventanilla única** para todos los trámites administrativos relacionados con el inicio de una nueva actividad. En la medida de lo posible se debería centralizar la relación de la nueva empresa con la administración central, autonómica y local. Esta propuesta, que no es nueva y periódicamente aparece la demanda de su necesidad, está recogida como una de las recomendaciones del Informe sobre el fraude en España <sup>114</sup>.
- Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma, estrictamente, debería centralizarse todo tipo de ayudas dirigidas a la creación de empresas en un solo organismo. Actualmente, para la creación de un empresa de economía social hay que solicitar ayudas en al menos tres organismos: Dirección General de Trabajo, INFO e INEM, cada uno con unos criterios y requisitos distintos para la concesión de ayudas o, simplemente, para la tramitación de la documentación necesaria para la creación de la empresa <sup>115</sup>. Creemos que esta función, o por lo menos la coordinación, debería asumirla el INFO, retomando el significado de la palabra que le da nombre.
- Reducir los costes fiscales que suponen la instalación de una nueva empresa, en especial de los que parten de un sistema de estimación objetiva para la determinación del beneficio económico de la actividad. El sentido común dice que una empresa recién creada no puede tener la misma capacidad de generación de beneficios que otra que funcione varios años; los módulos, signos e índices que se le aplican, sin embargo, son los mismos <sup>116</sup>.
- En línea con el anterior, racionalizar las reglamentaciones de todo tipo exigidas para la apertura de un nuevo centro de trabajo. Una excesiva reglamentación

<sup>114</sup> Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude. (1994) p.302.

<sup>115</sup> Hasta ahora podría darse la siguiente situación: Un grupo de trabajadores se plantean crear una S.A.L. a partir de sus indemnizaciones de despido, que tardarán en llegar al menos un año, y la capitalización única del desempleo, que se concede con relativa rapidez. El INEM exige la constitución legal de la empresa para desembolsar la capitalización. Lógicamente, los trabajadores no disponen el 25% del que será el capital de la empresa para la constitución. Por su parte, ni la D.G. de Empleo ni el INFO tienen capacidad para intervenir ni ayudar a un embrión de empresa. Tres soluciones: a) No se crea la empresa; b) Se comete una irregularidad; c) Se incrementa los gastos de constitución con un préstamo puente o cualquier otro sistema. En cualquier caso no termina de ser lo más eficiente.

<sup>116</sup> En muchas ocasiones las administraciones locales exoneran a las nuevas empresas de determinados tributos de manera informal.

como existe en la actualidad tiende más a encarecer el proceso de instalación que la consecución de objetivos que se pretenden con la norma.

- Plantear una evaluación de los distintos programas que intentan apoyar a las iniciativas de autoempleo para establecer su efectividad y planificar de forma adecuada nuevas iniciativas.

#### 4.3.3.2.6. *Iniciativas locales de empleo*

Bajo este título puede ser agrupado un conjunto heterogéneo de iniciativas, como también son distintos los sistemas locales donde se aplican, que han tomado cierta relevancia desde los años ochenta. Parten de la necesidad de las autoridades locales de responder a la demandas de los ciudadanos que no son satisfechas por parte de la administraciones centrales que tradicionalmente eran las responsables de plantear soluciones. Problemas tan dispares como la desindustrialización, el desempleo o el despoblamiento de zonas rurales tienen cabida dentro de las iniciativas de desarrollo local. Como afirma Vázquez Barquero: "los sistemas locales de empresas y la política de desarrollo local son formas flexibles de acumulación y de regulación que favorecen el proceso actual de reestructuración productiva, sobre todo en los países europeos de industrialización reciente" <sup>117</sup>.

El signo distintivo de las políticas de desarrollo local es el aprovechamiento de los recursos ociosos presentes en el territorio, adaptando su utilización a un crecimiento económico que permita su permanencia en el tiempo y a las condiciones sociales y culturales del territorio. La experiencias de turismo rural, la valorización de productos agrícolas a partir de las mejoras en su distribución o elaboración y las Escuelas Taller pueden ser ejemplos significativos de lo que se esta hablando. La importancia de esta nueva forma de hacer política económica y sus posibilidades sobre el empleo está fuera de toda duda. Así, la Comisión Europea las considera muy adecuadas para explotar los "yacimientos de nuevos empleos" de los que hablaba el **Libro Blanco del Crecimiento, competitividad y empleo** <sup>118</sup>. Además, en el caso del empleo irregular, las corporaciones locales tienen un papel importante que desempeñar por la cercanía y el conocimiento que se tiene de la realidad social de su municipio. De ahí, que una estrategia que intente abordar la economía sumergida debe contar necesariamente con las opiniones y la colaboración de esta administración.

Por ello, creemos que, en la medida de lo posible, los Ayuntamientos de la Región deberían participar directamente en la estrategia de regularización del empleo e, indirectamente a través de las iniciativas locales de empleo, en la generación

<sup>117</sup> Vázquez Barquero, A. (1993), p. 34

<sup>118</sup> Comisión Europea (1995)

de puestos de trabajo. No obstante, el protagonismo de las Corporaciones Locales como agente económico no se corresponde con las capacidades de los ayuntamientos, ni financiera ni competencialmente, por lo que estas limitaciones deben ser contempladas.

#### 4.3.3.2.7. Planes de viabilidad

Esta medida, ya propuesta en el proyecto de Orden de la Consejería de Fomento y Trabajo, debería mantenerse dado que puede ser el instrumento adecuado para la identificación de las bolsas de empleo sumergido y dar respuesta a iniciativas de trabajadores que, por su situación precaria, no pueden disponer de los medios suficientes para evaluar la viabilidad económica de una empresa.

De esta manera, tanto Sindicatos como Organizaciones Empresariales y la COES, tendría los medios económicos suficientes para dar respuesta a las demandas planteadas y facilitar así el proceso de creación de nuevas empresas. Para asegurar el objetivo de regularización del empleo, las subvenciones deberían estar destinadas a las instituciones antes mencionadas y su función acabaría en el momento de la constitución de la empresa. Asimismo, habría que establecer un catálogo de actividades hacía dónde va dirigida y las prioridades establecidas previamente.

En cualquier caso, la realización y coordinación de todas estas actuaciones podría llevarse de manera centralizada, lo que sin duda repercutiría en un mayor eficiencia, por Comisionado para la regularización.

#### 4.3.3.2.8. Economía Social

Hasta ahora, no hemos planteado la forma jurídica societaria más adecuada para nuestra propuesta de regularización pero, a lo largo de todas estas páginas, se va perfilando la que responde a los requisitos de nuestro modelo; a saber, la economía social. Por economía social entendemos **cooperativas de trabajo asociado y SS.AA.LL.** <sup>119</sup>. La predilección por la economía social, y más concretamente por la fórmula de S.A.L., no excluye otras, por supuesto, pero por las razones que vamos a exponer la consideramos como la más adecuada.

<sup>119</sup> Esta aclaración, que parece superflua, tiene su origen en el concepto de economía social que tiene el nuevo Gobierno regional. En la *Orden de 20 de septiembre de 1995 de la Consejería de Industria, Trabajo y Turismo del Programa de Autoempleo contenido en el Plan de Empleo Juvenil para Economía Social* recogía en su artículo 2 "con objeto de promover y afianzar la Economía Social entre los jóvenes menores de 30 años, se podrán conceder subvenciones para el Programa de Autoempleo Juvenil". Más adelante, en su artículo 4, sentenciaba "Quedan excluidos de este Programa los trabajadores autónomos integrados en cualquier forma Asociativa o Societaria" (sic.).

- El origen de estas iniciativas va a estar, en la mayoría de los casos, en un grupo de trabajadores que aportarán el capital de la nueva empresa en forma de aportaciones privadas, indemnizaciones, capitalización del paro <sup>120</sup> u otra forma análoga. Esto hace que estas empresas tengan dos características en relación a su propiedad: la doble condición de trabajadores y propietarios y el excesivo fraccionamiento de su capital social. Por ello, es preferible una empresa con una forma jurídica de economía social que se adapta mejor a dichas características.
- Por su naturaleza, estas empresas tienen como principal prioridad el mantenimiento de los puestos de trabajo y en condiciones de regularidad, más allá de otros objetivos como los beneficios o las cuotas de mercado.
- Son empresas que están integradas en su entorno económico y social, por lo que el peligro de deslocalización de las empresas, que se está sufriendo en algunas zonas de la región, es casi nulo.

Otros factores operan en contra, como es cierto escepticismo existente en la opinión pública regional sobre la viabilidad de las empresas de economía social. En este punto, nos movemos en un campo que desconocemos puesto que no existen datos ni estudios concluyentes sobre la supervivencia de este tipo de empresa en relación a otras formas societarias. Quizás, estas opiniones parten de una apreciación subjetiva; el fracaso de una empresa de economía social, a diferencia de otras, afecta a un mayor número de personas y, en consecuencia, tiene una considerable repercusión social.

Por último, la preferencia de la S.A.L. sobre las cooperativas para esta estrategia concreta en la industria, aunque siempre dependerá en último término del sector y las condiciones específicas de la empresa, se basa en las siguientes razones:

- Permite aportaciones de inversores ajenos a los trabajadores permitiendo, además, la participación en la gestión y el control de la empresa.
- El sistema de protección social es más favorable al trabajador-accionista, que tiene la consideración de asalariado a diferencia de lo que ocurre en las cooperativas.
- En el caso de empresas que deban alcanzar una dimensión elevada por sus requerimientos de tipo técnico o económico, facilita tanto su creación como su gestión.
- Facilita la participación de las sociedades de Capital-Riesgo planteadas en el apartado de financiación.

---

<sup>120</sup> La capitalización de la prestación por desempleo, que inicialmente también estaba contemplada para trabajadores autónomos, está restringida a las empresas de Economía Social por el RD. 1044/1985, de 19 de junio, reformado por la Ley 22/1992, de 30 de junio.



## **ANEXOS**

### **ANEXO I. ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO EN LA REGIÓN DE MURCIA**



<p><b>4</b></p> <p>¿EN QUÉ CATEGORÍA PROFESIONAL SE INCLUIRÍA VD.?</p>	<p><b>5</b></p> <p>¿TRABAJA REGULARMENTE PARA UNA MISMA EMPRESA?</p>	<p><b>6</b></p> <p>¿LA ACTIVIDAD QUE REALIZA EN DICHA EMPRESA ES SIMILAR A LA DE UN TRABAJADOR ASALARIADO?</p>	<p><b>7</b></p> <p>¿TIENE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA?</p>																																																															
<p>1. Empresa en propiedad sin asalariados..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Empresa en propiedad con asalariados..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Accionista..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Cooperativista..... <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align:right;">⇒ <b>10</b></p>	<p>1. No <input type="checkbox"/> ⇒ <b>10</b></p> <p>2. Si <input type="checkbox"/></p>	<p>1. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. NS/NC... <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align:right;">⇒ <b>10</b></p>	<p>1. No <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si <input type="checkbox"/></p> <p>porcentaje <input type="text"/></p>																																																															
<p><b>8</b></p> <p>¿LA EMPRESA EN LA QUE VD. TRABAJA ES AJENA, DE SU FAMILIA O UNA SOC. ANÓNIMA LABORAL?</p>	<p><b>9</b></p> <p>¿CUÁNTOS MIEMBROS DE SU FAMILIA TRABAJAN EN DICHA EMPRESA?</p>	<p><b>10</b></p> <p>¿EN QUÉ LUGAR DESARROLLA SU ACTIVIDAD PRINCIPAL?</p>	<p><b>11</b></p> <p>¿QUE NÚMERO DE HORAS DEDICA A LA SEMANA, POR TÉRMINO MEDIO, A DICHA ACTIVIDAD?</p>	<p><b>12</b></p> <p>¿EN QUÉ MUNICIPIO ESTÁ EMPADRONADO?</p>																																																														
<p>1. Ajena..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Sociedad Anónima Laboral..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. De mi familia.. <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align:right;">⇒ <b>10</b></p>	<p>Número <input type="text"/></p>	<p>1. En casa..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. En la oficina, taller, empresa, negocio..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Indistintamente: en casa, fuera de ella..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Sin lugar fijo..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. En una empresa ajena.. <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="text"/></p>	<p>..... <input type="text"/></p>																																																														
<p><b>14</b></p> <p>¿EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS HA TENIDO VD. ALGÚN CAMBIO EN SU ACTIVIDAD LABORAL?</p>	<p><b>15</b></p> <p>¿QUÉ TIPO DE CAMBIO LABORAL HA TENIDO EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO?</p>		<p><b>16</b></p> <p>¿EXPLIQUE LAS ÚLTIMAS SITUACIONES LABORALES ANTERIORES A LA ACTUAL POR LAS QUE HA PASADO VD. EN ESTOS CINCO AÑOS?</p>																																																															
<p>1. Si <input type="checkbox"/></p> <p>2. No <input type="checkbox"/> ⇒ <b>17</b></p>	<p style="text-align:center;">Nº de veces/meses</p> <p style="text-align:center;">SI NO</p> <p>A. He cambiado de tipo de trabajo.. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="text"/> veces</p> <p>B. He cambiado de empresa..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="text"/> veces</p> <p>C. He estado en paro..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="text"/> meses</p>		<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Duración Trabajo</th> <th colspan="2">Tipo de</th> <th colspan="2">Paro</th> <th colspan="2">Subsidio</th> </tr> <tr> <th>(meses)</th> <th>Si</th> <th>contrato</th> <th>Si</th> <th>Si</th> <th>No</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Última situación....</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>B. Anterior.....</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>C. Anterior.....</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>D. Anterior.....</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>E. Anterior.....</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align:right; font-size: small;">(utilizar clasificación de la pregunta 26)</p>			Duración Trabajo		Tipo de		Paro		Subsidio		(meses)	Si	contrato	Si	Si	No	Si	No	A. Última situación....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	B. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	C. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	D. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	E. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>																				
	Duración Trabajo		Tipo de			Paro		Subsidio																																																										
	(meses)	Si	contrato	Si	Si	No	Si	No																																																										
A. Última situación....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
B. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
C. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
D. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
E. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
<p><b>17</b></p> <p>¿CUANTAS PERSONAS TRABAJAN (INCLUIDO VD.) EN SU LUGAR DE TRABAJO?</p>	<p><b>18</b></p> <p>¿CUANTOS SON HOMBRES Y CUANTAS MUJERES?</p>	<p><b>19</b></p> <p>¿CUANTOS SON FIJOS Y CUANTOS TEMPORALES?</p>	<p><b>20</b></p> <p>¿SE DAN EN DICHO LUGAR DE TRABAJO ALGUNAS DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE SIGUEN -ESPECIFIQUE NÚMERO-?</p>																																																															
<p>Nº <input type="text"/></p> <p>(nº =1 ⇒ <b>20</b>)</p>	<p>A. Hombres <input type="text"/></p> <p>B. Mujeres <input type="text"/></p>	<p>A. Fijos..... <input type="text"/></p> <p>B. Temporales <input type="text"/></p>	<p style="text-align:right;">Ns/ ¿Cuántos? No Si Nc</p> <p>A. Ayuda familiar... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="text"/></p> <p>B. Trabajadores sin contrato..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="text"/></p>																																																															
<p><b>21</b></p> <p>¿QUÉ REGIMEN DE JORNADA REALIZA VD.?</p>	<p><b>22</b></p> <p>¿QUÉ CLASE DE TRABAJO VIENE DESEMPEÑANDO VD. EN SU LUGAR DE TRABAJO?</p>		<p><b>23</b></p> <p>¿CÓMO ENCONTRÓ SU EMPLEO?</p>																																																															
<p>1. A tiempo completo..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. A tiempo parcial..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Fijo discontinuo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>1. Directivo..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Técnico titulado superior..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Técnico titulado medio..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Técnico especialista..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Técnico auxiliar..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Trabajador sin cualificar (subalterno, peón, servicios, etc). <input type="checkbox"/></p>		<p>1. A través de la familia..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. A través de amistades..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Por medio del INEM..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Concurso oposición..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Entrevista/selección..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Autoempleo..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Otros..... <input type="checkbox"/></p>																																																															

<p><b>24</b> ¿EN QUÉ RAMA DE ACTIVIDAD DESEMPEÑA USTED SU EMPLEO?</p>					
<p>1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Energía, agua y gas..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Minerales metálicos..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Metales: producción, 1ª transformación..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Minerales no metálicos y canteras..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">5.1. Piedra natural, abrasivo y otros productos de minerales no metálicos..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">5.2. Hormigón y derivados del cemento..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Industria química..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Fabricación de productos metálicos..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">7.1. Artículos metálicos..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">7.2. Carpintería metálica, estructura, calderería..... <input type="checkbox"/></p> <p>8. Maquinaria y equipo..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">8.1. Maquinaria agrícola e industrial..... <input type="checkbox"/></p> <p>9. Material de transporte..... <input type="checkbox"/></p> <p>10. Material eléctrico y electrónico..... <input type="checkbox"/></p> <p>11. Alimentación, bebidas y tabaco..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">11.1. Conservas vegetales..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">11.2. Mataderos e industrias cárnicas..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">11.3. Pan, bollería, pastelería y galletas..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">11.4. Bebidas..... <input type="checkbox"/></p> <p>12. Industria textil y de la confección..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">12.1. Confección en serie y géneros de punto..... <input type="checkbox"/></p> <p>13. Calzado y cuero..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">13.1. Curtidos..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">13.2. Calzado..... <input type="checkbox"/></p> <p>14. Madera, corcho y muebles..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">14.1. Industria de la madera..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">14.2. Muebles de madera..... <input type="checkbox"/></p>	<p>15. Papel, artes gráficas y edición..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">15.1. Artes gráficas y edición..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">15.2. Transformación del papel y cartón..... <input type="checkbox"/></p> <p>16. Transformación de caucho y plástico..... <input type="checkbox"/></p> <p>17. Otras industrias manufactureras..... <input type="checkbox"/></p> <p>18. Construcción..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">18.1. Construcción civil y obra pública..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">18.2. Sector residencial..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">18.3. Instalación, montaje y acabado de edificios..... <input type="checkbox"/></p> <p>19. Comercio..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">19.1. Comercio al por mayor..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">19.2. Comercio al por menor..... <input type="checkbox"/></p> <p>20. Hostelería..... <input type="checkbox"/></p> <p>21. Reparación de vehículos automóviles y otros bienes de consumo..... <input type="checkbox"/></p> <p>22. Transporte..... <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">22.1. Transp. de mercancías por carretera..... <input type="checkbox"/></p> <p>23. Comunicaciones..... <input type="checkbox"/></p> <p>24. Crédito y seguro..... <input type="checkbox"/></p> <p>25. Promoción inmobiliaria y alquiler de viviendas y locales..... <input type="checkbox"/></p> <p>26. Servicios prestados a empresas (contabilidad, publicidad, asesoría, informática, estudios de mercado...)..... <input type="checkbox"/></p> <p>27. Servicios personales (lavanderías, peluquerías)..... <input type="checkbox"/></p> <p>28. Servicio doméstico..... <input type="checkbox"/></p> <p>29. Otros servicios privados..... <input type="checkbox"/></p> <p>30. Sanidad..... <input type="checkbox"/></p> <p>31. Educación e investigación..... <input type="checkbox"/></p> <p>32. Servicios sociales..... <input type="checkbox"/></p> <p>33. Administraciones públicas (salvo 30,31 y 32)..... <input type="checkbox"/></p>				
<p><b>25</b> ¿CÓMO ESTÁ USTED REGISTRADO A LA SEGURIDAD SOCIAL?</p>		<p><b>26</b> ¿QUÉ CLASE DE CONTRATO TIENE EN LA ACTUALIDAD?</p>			
<p>1. No estoy..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Trabajador (régimen general)..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Trabajador autónomo..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Trabajador agrícola (reg. especial agrario)..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Empleadas del hogar..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Otros regimenes especiales (representante de comercio, ferroviarios, etc.)..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Integrado en la cartilla del padre o la madre..... <input type="checkbox"/></p> <p>8. Mutualismo..... <input type="checkbox"/></p> <p>9. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>		<p style="text-align: center;"><b>ASALARIADOS</b></p> <p>1. Indefinido..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Para obra o servicio determinado..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Eventual..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. De interinidad..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Por lanzamiento de nueva actividad..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. De aprendizaje (para la formación)..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. En prácticas..... <input type="checkbox"/></p> <p>8. Para fomento del empleo..... <input type="checkbox"/></p> <p>9. Temporal, pero desconoce su denominación..... <input type="checkbox"/></p> <p>10. No tiene firmado contrato..... <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;"><b>OTROS</b></p> <p>11. Contrato civil, mercantil, etc..... <input type="checkbox"/></p> <p>12. No hay contrato... <input type="checkbox"/> → <b>35</b></p>			
<p><b>27</b></p>	<p><b>28</b></p>	<p><b>29</b></p>	<p><b>30</b></p>	<p><b>31</b></p>	
<p>¿HAY REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN SU CENTRO DE TRABAJO?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. NS/NC... <input type="checkbox"/></p>	<p>¿ESTÁ VD. AFILIADO A ALGÚN SINDICATO?</p> <p>1. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cuál?.....</p>	<p>¿CÓMO PERCIBE USTED SU SALARIO?</p> <p>1. Todo en nómina..... <input type="checkbox"/> Porcentaje en nómina</p> <p>2. Parte en nómina parte fuera de nómina. <input type="checkbox"/> <input type="text"/></p>	<p>¿SE REALIZAN HORAS EXTRAS EN SU CENTRO DE TRABAJO?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuántas por semana?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/> <input type="text"/></p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/> → <b>34</b></p> <p>3. NS/NC <input type="checkbox"/></p>	<p>¿HA REALIZADO VD. HORAS EXTRAS EN EL ÚLTIMO AÑO?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuántas por semana?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/> <input type="text"/></p> <p>2. No. <input type="checkbox"/> → <b>34</b></p>	
<p>página 3</p>					

<p style="text-align: center;">(32)</p> <p>¿CUÁNTO COBRA POR LAS HORAS EXTRAS?</p> <p>1. Como una hora ordinaria..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Con un incremento..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Sólo algunas..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. No las cobro..... <input type="checkbox"/> → (34)</p>	<p style="text-align: center;">(33)</p> <p>¿SE INCLUYE LA RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN NÓMINA?</p> <p>1. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(34)</p> <p>¿TIENE VACACIONES PAGADAS AL AÑO?</p> <p>1. No.. <input type="checkbox"/> ¿Cuantos días?</p> <p>2. Si... <input type="checkbox"/> <input type="text"/></p>	<p style="text-align: center;">(35)</p> <p>SU SITUACIÓN LABORAL ACTUAL, ¿QUE SATISFACCIÓN LE REPORTA?</p> <p>1. Mucha... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Alguna... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Regular... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Poca... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Ninguna... <input type="checkbox"/></p>																																																																								
<p style="text-align: center;">(36)</p> <p>INDIQUE, DÁNDOLE UNA PUNTUACIÓN DE 1 A 5, ¿QUÉ GRADO DE SATISFACCIÓN LE REPORTA LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU ACTIVIDAD LABORAL ACTUAL (1 = menor satisfacción; 5 = mayor satisfacción)?</p> <table style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>1. El salario/beneficio.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2. La seguridad en el empleo.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3. El trato de los superiores.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4. El trato de los compañeros...</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5. El turno o la duración de la jornada laboral.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>7. El lugar de trabajo.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>8 La participación de todos en la gestión de la empresa...</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>9. Lo que declaro por ello a Hacienda.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>10. Ser yo el dueño de la empresa.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>11. El reconocimiento de mi trabajo.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>12. El puesto que ocupo dentro de la empresa.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>			1	2	3	4	5	1. El salario/beneficio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. La seguridad en el empleo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. El trato de los superiores.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. El trato de los compañeros...	<input type="checkbox"/>	5. El turno o la duración de la jornada laboral.....	<input type="checkbox"/>	7. El lugar de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	8 La participación de todos en la gestión de la empresa...	<input type="checkbox"/>	9. Lo que declaro por ello a Hacienda.....	<input type="checkbox"/>	10. Ser yo el dueño de la empresa.....	<input type="checkbox"/>	11. El reconocimiento de mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	12. El puesto que ocupo dentro de la empresa.....	<input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">(37)</p> <p>¿DESEARÍA CAMBIAR DE EMPLEO?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/> → (64)</p> <p>3. NS/NC... <input type="checkbox"/> → (64)</p>	<p style="text-align: center;">(38) → (64)</p> <p>¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL DE ELLO? (utilizar la numeración de la pregunta 36)</p> <p style="text-align: center;">(64)</p>																																
	1	2	3	4	5																																																																						
1. El salario/beneficio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
2. La seguridad en el empleo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
3. El trato de los superiores.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
4. El trato de los compañeros...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
5. El turno o la duración de la jornada laboral.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
7. El lugar de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
8 La participación de todos en la gestión de la empresa...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
9. Lo que declaro por ello a Hacienda.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
10. Ser yo el dueño de la empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
11. El reconocimiento de mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
12. El puesto que ocupo dentro de la empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																						
<p style="text-align: center;">(41)</p> <p>¿QUÉ TIPO DE CAMBIO LABORAL HA TENIDO EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO?</p> <table style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">SI</td> <td style="text-align: center;">NO</td> <td style="text-align: center;">Nº de veces</td> </tr> <tr> <td>1. He cambiado de tipo de trabajo....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/> veces</td> </tr> <tr> <td>2. He cambiado de empresa.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/> veces</td> </tr> <tr> <td>3. He estado en paro.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/> veces</td> </tr> <tr> <td>4. Sólo he estado en paro.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/> → (58) (preguntar sólo a amas de casa y estudiantes)</td> </tr> </table>		SI	NO	Nº de veces	1. He cambiado de tipo de trabajo....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> veces	2. He cambiado de empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> veces	3. He estado en paro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> veces	4. Sólo he estado en paro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> → (58) (preguntar sólo a amas de casa y estudiantes)	<p style="text-align: center;">(42)</p> <p>¿EXPLÍQUEME LAS ÚLTIMAS SITUACIONES LABORALES ANTERIORES A LA ACTUAL POR LAS QUE HA PASADO VD. EN ESTOS CINCO AÑOS?</p> <table style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Duración Trabajo (meses)</th> <th colspan="2">Tipo de</th> <th colspan="2">Paro</th> <th colspan="2">Subsidio</th> </tr> <tr> <th>Si</th> <th>contrato</th> <th>Si</th> <th>Si</th> <th>No</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Última situación.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2. Anterior.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3. Anterior.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4. Anterior.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5. Anterior.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right; font-size: small;">(utilizar clasificación de la pregunta 26)</p>		Duración Trabajo (meses)	Tipo de		Paro		Subsidio		Si	contrato	Si	Si	No	No	1. Última situación.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	SI	NO	Nº de veces																																																																								
1. He cambiado de tipo de trabajo....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> veces																																																																								
2. He cambiado de empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> veces																																																																								
3. He estado en paro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> veces																																																																								
4. Sólo he estado en paro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> → (58) (preguntar sólo a amas de casa y estudiantes)																																																																								
	Duración Trabajo (meses)	Tipo de		Paro		Subsidio																																																																					
		Si	contrato	Si	Si	No	No																																																																				
1. Última situación.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
2. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
3. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
4. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
5. Anterior.....	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
<p style="text-align: center;">(43)</p> <p>¿CÓMO ESTABA USTED REGISTRADO EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN SU ÚLTIMO EMPLEO?</p> <p>1. No estaba..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Trabajador (régimen general)..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Trabajador autónomo..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Trabajador agrícola (reg. especial agrario)..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Empleadas del hogar..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Otros regimenes especiales (representante de comercio, ferroviarios, etc.)..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Integrado en la cartilla del padre o la madre..... <input type="checkbox"/></p> <p>8. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(44)</p> <p>¿QUÉ RÉGIMEN DE JORNADA REALIZABA VD. EN EL ÚLTIMO EMPLEO?</p> <p>1. A tiempo completo..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. A tiempo parcial..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Fijo discontinuo..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(45)</p> <p>¿QUÉ CLASE DE TRABAJO DESEMPEÑABA?</p> <p>1. Directivo..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Técnico titulado superior..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Técnico titulado medio..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Técnico especialista..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Técnico auxiliar..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Personal subalterno y de servicios..... <input type="checkbox"/></p>																																																																									

<p>46</p> <p>¿CUÁNTOS TRABAJADORES TENÍA EL LUGAR DE TRABAJO EN EL QUE ESTABA EMPLEADO -INCLUIDO USTED-?</p> <p>_____</p>		<p>47</p> <p>¿CUÁNTOS ERAN HOMBRES Y CUÁNTAS MUJERES?</p> <p>A. Hombres _____</p> <p>B. Mujeres _____</p>		<p>48</p> <p>¿CUÁNTOS ERAN FIJOS Y CUÁNTOS EVENTUALES?</p> <p>A. Fijos..... _____</p> <p>B. Eventuales _____</p>					
<p>49</p> <p>¿EN QUÉ RAMA DE ACTIVIDAD DESEMPEÑABA USTED SU EMPLEO? (usar la clasificación de la pregunta 24)</p> <p>_____</p>		<p>50</p> <p>¿SE DABAN EN SU LUGAR DE TRABAJO ALGUNAS DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE SIGUEN -ESPECIFICAR NÚMERO-?</p> <p>Ns/ ¿Cuántos? No Si Nc</p> <p>A. Ayuda familiar. .... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____ (explicar)</p> <p>B. Trabajadores sin contrato..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____</p>		<p>51</p> <p>¿HABÍA REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN SU LUGAR DE TRABAJO?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. NS/NC... <input type="checkbox"/></p>					
<p>52</p> <p>¿ESTÁ VD. AFILIADO A ALGUN SINDICATO?</p> <p>1. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cuál?.....</p>		<p>53</p> <p>¿CÓMO PERCIBÍA USTED SU SALARIO?</p> <p>1. Todo en nómina..... <input type="checkbox"/> Porcentaje en nómina</p> <p>2. Parte en nómina parte fuera de nómina... <input type="checkbox"/> _____</p>		<p>54</p> <p>¿SE REALIZABAN HORAS EXTRAS EN SU LUGAR DE TRABAJO?</p> <p>¿Cuántas por semana?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/> _____</p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/> } ⇒ 58</p> <p>3. NS/NC <input type="checkbox"/> }</p>		<p>55</p> <p>¿REALIZÓ VD. HORAS EXTRAS EN EL ÚLTIMO EMPLEO?</p> <p>¿Cuántas por semana?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/> _____</p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/> ⇒ 58</p>			
<p>56</p> <p>¿CUÁNTO COBRABA POR LAS HORAS EXTRAS?</p> <p>1. Como una hora ordinaria..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Con un incremento. <input type="checkbox"/></p> <p>3. No las cobraba..... <input type="checkbox"/></p>		<p>57</p> <p>¿SE INCLUIAN LA RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN NÓMINA?</p> <p>1. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si..... <input type="checkbox"/></p>		<p>58</p> <p>¿ESTÁ BUSCANDO EMPLEO?</p> <p>1. No.. <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si... <input type="checkbox"/> ⇒ 61</p>		<p>59</p> <p>¿POR QUÉ NO BUSCA EMPLEO?</p> <p>1. No tiene necesidad..... <input type="checkbox"/> } ⇒ 65</p> <p>2. Carece de formación... <input type="checkbox"/> }</p> <p>3. No cree que pueda encontrar trabajo..... <input type="checkbox"/> }</p> <p>4. Se dedica únicamente a tareas del hogar... <input type="checkbox"/> }</p> <p>5. Otros..... <input type="checkbox"/> ⇒ 65</p>		<p>60 ⇒ 65</p> <p>¿DESDE CUÁNDO SE DEDICA VD. SÓLO A TAREAS DEL HOGAR?</p> <p>1. Desde siempre..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. desde que me casé... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Desde que tuve hijos..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Desde que perdí mi empleo..... <input type="checkbox"/></p>	
<p>61</p> <p>¿ESTARÍA DISPUESTO A TRABAJAR DE FORMA INMEDIATA?</p> <p>1. No.. <input type="checkbox"/></p> <p>2. Si... <input type="checkbox"/></p>		<p>62</p> <p>¿DE QUÉ FORMA BUSCA USTED UN EMPLEO?</p> <p>NO SI</p> <p>1. Envío solicitudes a las empresas..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ⇒ 63</p> <p>2. Estoy inscrito/a en el INEM..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ⇒ 64</p> <p>3. Otras..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>		<p>63</p> <p>¿CUÁNTAS SOLICITUDES HA ENVIADO EN LOS ÚLTIMOS TRES MESES?</p> <p>_____</p>		<p>64</p> <p>¿NÚMERO DE ENTREVISTAS REALIZADAS EN LOS ÚLTIMOS TRES MESES?</p> <p>_____</p>		<p>65</p> <p>¿DESARROLLA USTED HABITUALMENTE ALGUN TIPO DE ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA QUE LE REPORTA INGRESOS?</p> <p>Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>No..... <input type="checkbox"/> ⇒ 70</p>	
<p>66</p> <p>¿QUÉ NÚMERO DE HORAS HA DEDICADO LA SEMANA ANTERIOR A DICHA ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA?</p> <p>_____</p> <p>(Inactivos y parados que responden 1 hora o más deben pasar, como persona ocupada, a la pregunta 3 y seguir la ruta correspondiente)</p>		<p>67</p> <p>¿A QUÉ RAMA DE ACTIVIDAD PERTENECE SU ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA? (usar la clasificación de la pregunta 24)</p> <p>_____</p>		<p>68</p> <p>¿CUAL ES LA RAZÓN POR LA QUE TIENE UNA ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA?</p> <p>1. Tener unos ingresos..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Para ayudar a la familia..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Como sobresueldo..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Por lo bajo del sueldo o beneficio que obtengo en mi actividad principal..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>					

<p style="text-align: center;">(69)</p> <p>¿CÓMO ESTÁ USTED REGISTRADO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESTA ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA?</p> <p>1. No estoy..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Trabajador (régimen general)..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Trabajador autónomo..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Trabajador agrícola (reg. especial agrario)..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Empleadas del hogar..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Otros regímenes especiales (representante de comercio, ferroviarios, etc.)..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Integrado en la cartilla del padre o la madre..... <input type="checkbox"/></p> <p>8. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(70)</p> <p>¿CREE USTED QUE ENTRE LAS PERSONAS DE SU BARRIO/MUNICIPIO, ETC. HAY MUCHAS PERSONAS QUE TRABAJAN Y NO CONSTA QUE LO HAGAN?</p> <p>1. Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. No..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. NS/NC... <input type="checkbox"/> → (74)</p>	<p style="text-align: center;">(71)</p> <p>¿EN QUÉ ACTIVIDAD PRINCIPAL SUELEN HACERLO?</p> <p>1. Trabajos o reparaciones a domicilio (por cuenta propia o ajena)..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Ventas a domicilio..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Tareas de limpieza en otros hogares..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Ayudar en el negocio de otro familiar..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Hacer trabajos remunerados en el propio domicilio..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Otro trabajo ocasional remunerado..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(72)</p> <p>¿QUÉ PORCENTAJE DE PERSONAS DIRÍA USTED QUE LO HACEN?</p> <p style="text-align: right;"> _ _ _  %</p>																								
<p style="text-align: center;">(73)</p> <p>¿CUÁL SERÍA LA RAZÓN DE ELLO?</p> <p>1. Tener unos ingresos..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Sobresueldo..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Ayuda a la familia..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Pagar menos impuestos..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(74)</p> <p>¿ESTÁ REALIZANDO ALGÚN TIPO DE ESTUDIOS?</p> <p>Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>No..... <input type="checkbox"/> → (76)</p>	<p style="text-align: center;">(75)</p> <p>¿DE QUÉ TIPO?</p> <p>1. Cursos de formación específica..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. En el sistema educativo normal..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Educación de adultos..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Otros..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(76)</p> <p>¿HA REALIZADO ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL?</p> <p>Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>No..... <input type="checkbox"/> → (80)</p>																								
<p style="text-align: center;">(77)</p> <p>¿CUÁNTOS CURSOS?</p> <p style="text-align: center;"> _ _ </p> <p>Un solo curso → (79)</p>	<p style="text-align: center;">(78)</p> <p>¿DE LA MISMA O DE DISTINTA ESPECIALIZACIÓN?</p> <p>1. De la misma... <input type="checkbox"/></p> <p>2. De distinta ..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(78)</p> <p>¿LE HAN SERVIDO PARA ENCONTRAR EMPLEO O MEJORAR SU SITUACIÓN PROFESIONAL?</p> <p>Si..... <input type="checkbox"/></p> <p>No..... <input type="checkbox"/></p> <p>NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(80)</p> <p>USTED Y SU FAMILIA ¿A QUE CLASE SOCIAL DIRÍA QUE PERTENECE?</p> <p>1. Modesta..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Media baja..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Media..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Media Alta..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Alta..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. NS/NC..... <input type="checkbox"/></p>																								
<p style="text-align: center;">(81)</p> <p>¿CUÁL ES EL NIVEL DE INGRESOS FAMILIAR NETO MENSUAL (del conjunto de miembros de la familia)?</p> <p>1. Menos de 25.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Entre 25 y 50.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Entre 50 y 75.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Entre 75 y 100.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>5. Entre 100 y 150.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>6. Entre 150 y 200.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Entre 200 y 250.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>8. Entre 250 y 500.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p> <p>9. Más de 500.000 ptas..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">(82)</p> <p>DE LA RELACIÓN QUE SE MENCIONA A CONTINUACIÓN, ¿CON QUÉ CUENTA SU FAMILIA?</p> <table style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:50%;"></td> <td style="width:50%; text-align: center;">SI NO</td> </tr> <tr> <td>1. Lavaplatos.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2. Lavadora automática.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3. Cadena de música.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4. Automóvil.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5. Aparato de video.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>6. Teléfono.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>7. Aire acondicionado.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>8. Aspiradora.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>9. Cámara de video.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>10. Ordenador.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>11. Tiene segunda vivienda.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Años  _ _ </p>		SI NO	1. Lavaplatos.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2. Lavadora automática.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3. Cadena de música.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	4. Automóvil.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	5. Aparato de video.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	6. Teléfono.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	7. Aire acondicionado.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	8. Aspiradora.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	9. Cámara de video.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	10. Ordenador.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	11. Tiene segunda vivienda.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">(83)</p> <p>¿CUÁNTOS MIEMBROS APORTAN DINERO A LA FAMILIA?</p> <p>Nº  _ _ </p>	<p style="text-align: center;">(84)</p> <p>¿QUÉ INGRESOS SON (NÚMERO)?</p> <p>1. Beneficios, rentas.....  _ _ </p> <p>2. Honorarios.....  _ _ </p> <p>3. Salarios.....  _ _ </p> <p>4. Pensiones.....  _ _ </p> <p>5. Protección por desempleo...  _ _ </p> <p>6. Otros: trabajos ocasionales, trabajos en el domicilio, etc...  _ _ </p>
	SI NO																										
1. Lavaplatos.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
2. Lavadora automática.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
3. Cadena de música.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
4. Automóvil.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
5. Aparato de video.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
6. Teléfono.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
7. Aire acondicionado.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
8. Aspiradora.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
9. Cámara de video.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
10. Ordenador.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
11. Tiene segunda vivienda.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																										
<p>¿ME PODRÍA DECIR SU NOMBRE Y NÚMERO DE TELÉFONO, CON EL ÚNICO OBJETO DE PODER VERIFICAR QUE SE HA REALIZADO LA ENTREVISTA?</p> <p>Nombre: .....</p> <p>Nº de Teléfono  _ _ _ _ _ _ _ </p>		<p>GRADO DE SINCERIDAD DEL ENTREVISTADO (numeración de 1 a 5: 1: ninguna sinceridad; 5: total sinceridad)</p> <p>1. <input type="checkbox"/></p> <p>2. <input type="checkbox"/></p> <p>3. <input type="checkbox"/></p> <p>4. <input type="checkbox"/></p> <p>5. <input type="checkbox"/></p>																									

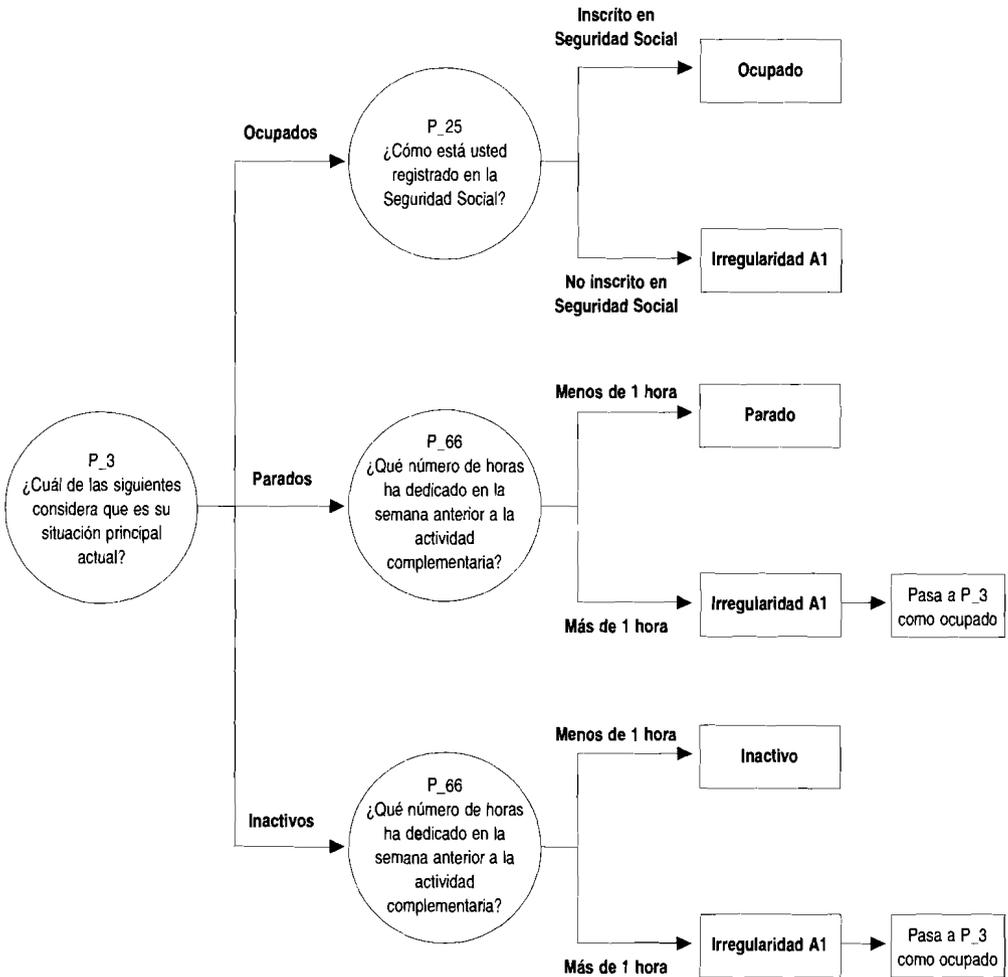
## ANEXO II. RELACIÓN DE PERSONAS ENTREVISTADAS EN LAS ENCUESTAS DE OPINIÓN

- **Dña. Aurora Abril Tames.** Secretaria de Acción Sindical de la Federación del Campo-CC.OO.
- **D. José Alarcón Navarro.** Secretario General de la Federación de Industrias Textiles, Químicas y Afines-CC.OO.
- **D. José Manuel Antolinos Pérez.** Concejal de Servicios Públicos de Santomera.
- **Dña. Josefina Ariza López.** Coordinadora de la Federación de Comercio-CC.OO.
- **D. Francisco Arróniz Mecha.** Presidente de la Federación Regional de Empresarios de Hostelería.
- **D. Francisco Ballesta López.** Presidente de la Asociación de Fabricantes de Calzado.
- **D. Fernando Berberena Loperena.** Secretario de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción.
- **D. Salvador Bernal Benavente.** Vocal de la Comisión de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Trabajadores de la Tierra-UGT.
- **D. Miguel Ángel Blanes Pascual.** Concejal de Hacienda de Cartagena.
- **D. José Cánovas Martínez.** Secretario General de CC.OO.
- **Dña. Monserrat Cascante Dávila.** Murcia Acoge.
- **D. Manuel Egea Escámez.** Teniente de Alcalde de Empleo y Desarrollo Local de Bullas.
- **D. Eduardo Fernández-Luna.** Director de la Inspección Provincial de Trabajo.
- **D. Alfonso Gálvez Arce.** ASAJA.
- **D. Manuel García Esquiva.** Gerente Base S.A.L.
- **D. Clemente García García.** Secretario General de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia.
- **D. Juan José García Martínez.** Secretario General de la Federación de Trabajadores de Empresas de Servicios-UGT.
- **Dña. Begoña García Retegui.** Secretaria de Acción Institucional de la Federación Regional de U.G.T.
- **D. José María García Vaillo.** Presidente de la Federación de Empresarios de la Confección de la Región de Murcia.
- **D. Manuel Fernández Guerrero Sánchez.** Área de Desarrollo Local de Moratalla.
- **D. Víctor Guillamón Melendreras.** Decano del Colegio de Economistas.
- **D. Manuel Hurtado García.** Alcalde de Ceutí.

- **D. Marcelino Izquierdo Llamas.** Secretario General de la Federación de Construcción y Madera-CC.OO.
- **D. Mohamed Karim.** ATIME.
- **D. Rafael Laorden Carrasco.** Alcalde de Blanca.
- **D. Andrés López Melgarejo.** Secretario General de la Federación de Madera, Construcción y Afines-UGT.
- **D. Vicente José Maeso Carbonell.** Alcalde de Yecla.
- **D. Jesús Manzano Roca.** Gerente de Juan Pedro Sánchez-Puerta S.A.L.
- **D. Marcos Marín Muñoz.** UPA.
- **Dña. Antonia Martí Baños.** Presidenta del grupo SEPER.
- **D. Diego Martínez Cerón.** Alcalde de Alhama de Murcia.
- **D. Luis Martínez De Salas.** Director General de Economía y Planificación.
- **D. Víctor Meseguer Sánchez.** Secretario General de la Federación Regional de U.G.T.
- **D. Joaquín Moya-Angeler Sánchez.** Teniente de Alcalde de Hacienda, Contratación y Empleo de Murcia.
- **D. Salvador Muñoz Amorós.** Presidente de la Federación de Empresarios de Comercio.
- **D. Arsenio Pacheco Atienza.** Concejales de Agricultura de Abanilla.
- **D. Juan Antonio Pedreño Frutos.** Presidente de COES.
- **D. Omar R'kiouak.** Centro de Información para Trabajadores Extranjeros-CC.OO.
- **D. José Rocamora Perea.** Unión Comarcal de U.G.T. del Mar Menor.
- **D. Francisco Rodríguez González.** Unión Comarcal de U.G.T. de Lorca.
- **Dña. Ángeles Ruiz Martínez.** Presidenta de la Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales.
- **D. José Sánchez Fernández.** Concejales de Promoción y Empleo de Lorca.
- **D. Juan Pedro Sánchez López.** Director-Gerente de la Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia.
- **D. José Ruiz Sánchez Navarro.** Secretario de la Federación Regional de Empresarios del Metal.
- **D. Antonio Sánchez Pérez.** Secretario de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Cartagena.
- **D. Aurelio Sanz Baeza.** Cáritas Vicaría Cartagena.
- **D. Antonio Saura Mármol.** Presidente de la Asociación Regional de Empresarios de la Madera.
- **D. Ángel Soler Madrid.** Federación de Alimentación (CC.OO.).

### ANEXO III. DESCRIPCIÓN DE LAS DIFERENTES TIPOLOGÍAS DE IRREGULARIDADES

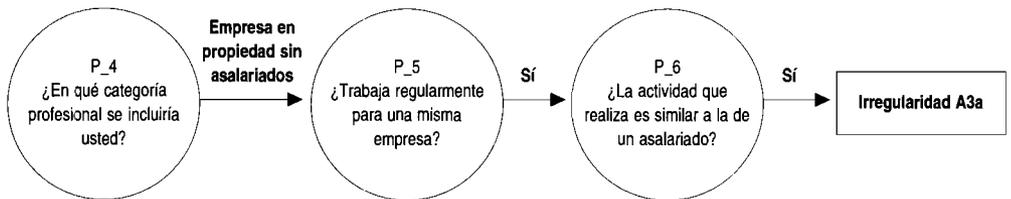
*Irregularidad A1. Sin afiliación/alta en la Seguridad Social por la actividad principal*



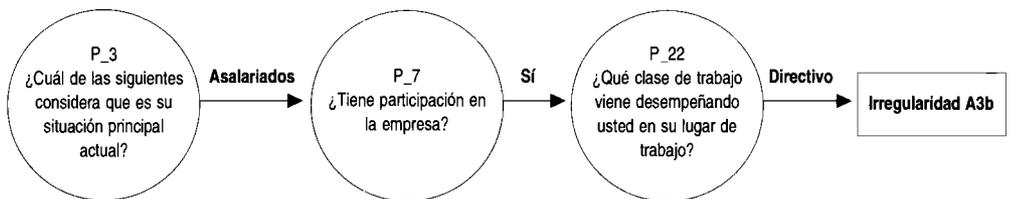
### *Irregularidad A2. Sin afiliación/alta en la Seguridad Social por la actividad secundaria*



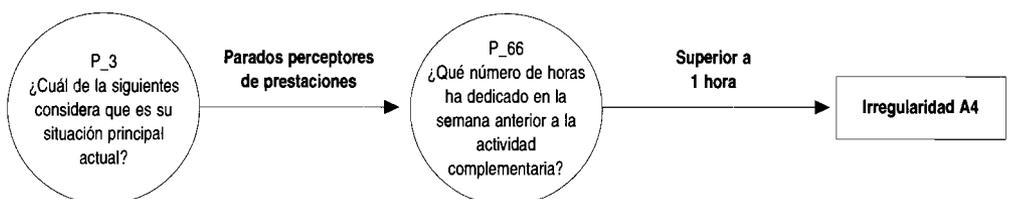
### *Irregularidad A3a. Falsos Autónomos*



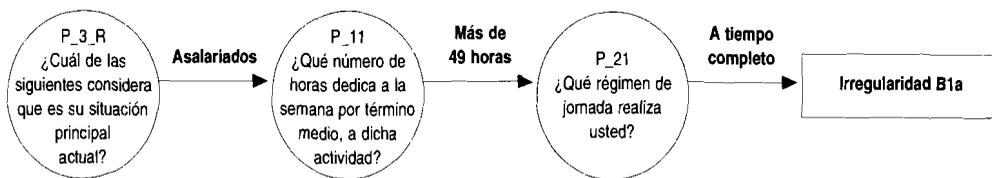
### *Irregularidad A3b. Falsos Asalariados*



### *Irregularidad A4. Beneficiarios de la prestación/subsidio por desempleo con actividad laboral*



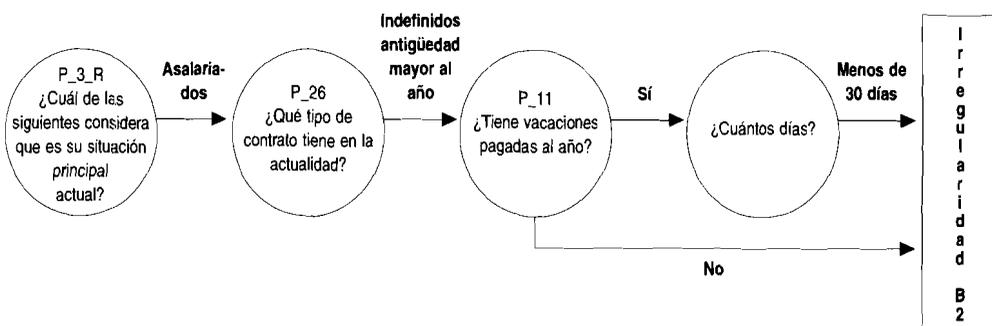
**Irregularidad B1a. Trabajadores a tiempo completo con jornada superior a la legal**



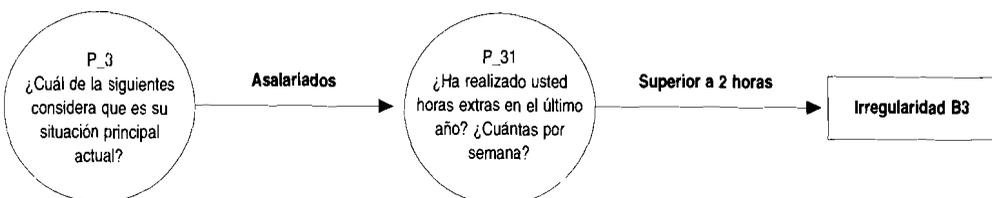
**Irregularidad B1b. Trabajadores a tiempo completo con jornada superior a la legal**



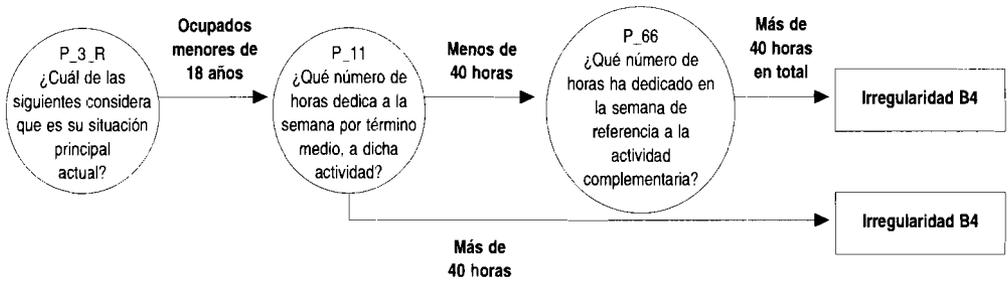
**Irregularidad B2. Vacaciones inferiores a las legales**



**Irregularidad B3. Horas extras superiores a las legales**



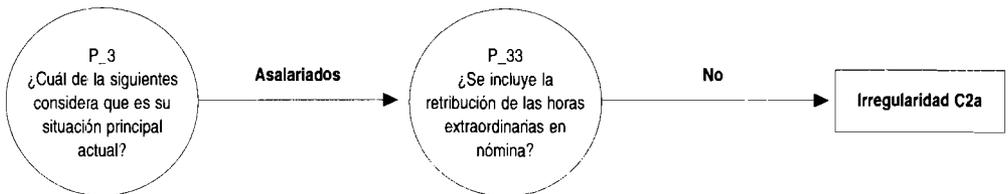
### Irregularidad B4. Trabajadores menores de 18 años con jornada de trabajo irregular



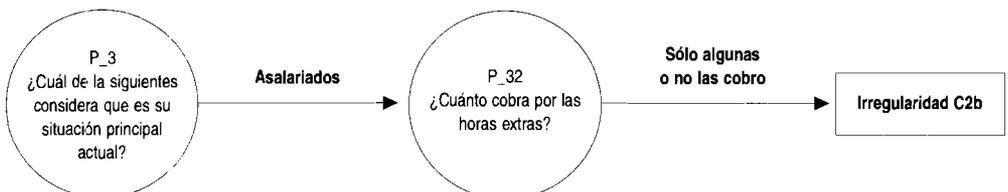
### Irregularidad C1. Retribución fuera de nómina



### Irregularidad C2a. Retribución de las horas extras fuera de nómina



### Irregularidad C2b. Retribución nula o parcial de horas extras





## BIBLIOGRAFÍA

- CEOE (1995): **Circular para la negociación colectiva 1995**, Madrid.
- Colino, J. (Dir.) (1993): **Estructura Económica de la Región de Murcia**, Ed. Cívitas, Madrid.
- Colino, J. (Dir.) (1994): **Análisis de la estructura productiva del sector privado de la economía de la Región de Murcia**, Instituto de Fomento de la Región de Murcia, (mimeo).
- Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (1994): **Plan de Empleo Regional** (mimeo), Murcia.
- Comisión Europea (1993): **Crecimiento, Competitividad, Empleo. Libro blanco**, Bruselas-Luxemburgo.
- Comisión Europea (1995): **Iniciativas locales de desarrollo y de empleo**. Bruselas-Luxemburgo.
- Consejería de Fomento y Trabajo (1995): *Proyecto de Orden de la Consejería de Fomento y Trabajo de Programas de Normalización de Actividades Productivas*. (mimeo), Murcia.
- Consejería de Industria, Trabajo y Turismo (1995): *"Orden de 20 de septiembre de 1995, de la Consejería de Industria, Trabajo y Turismo, del Programa de Autoempleo contenido en el Plan de Empleo Juvenil para Economía Social"*. **Boletín Oficial de la Región de Murcia**, 27 de septiembre de 1995, Murcia.
- Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales (1994): **Desigualdad y riesgo de pobreza en la Región de Murcia** (mimeo), Murcia.
- Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social del Gobierno de Canarias (1986): **La economía sumergida en Canarias**, Santa Cruz de Tenerife.
- Consejo Económico y Social de España (1995): **Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral**, Madrid.
- Consejo Económico y Social de la Región de Murcia (1995): **Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral**, Murcia.
- Contini (1989): *"The irregular economy of Italy: a survey of contributions"* en E.L. Feige (ed) **The underground economies: tax evasion and information distortion** Cambridge University Press: Cambridge.

- Córdoba, E. (1986): *"Las relaciones de trabajo atípicas"*, **Relaciones laborales**, volumen I.
- Cowell, F. (1994): **Engañar al Estado**, Alianza Editorial, Madrid.
- De la Dehesa, G. (1994): *Coste laboral y dumping social*. **Economía y sociología del trabajo**, núm. 25/26.
- FOESSA (1993): **Informe sociológico sobre la situación social en España**. Madrid.
- Federación de Empresarios del Metal en Murcia (1995): **El Sector del Metal**, Murcia.
- Fuentes Quintana, E. (1993): *"Tres decenios largos de la economía española en perspectiva"*, en J.L. García Delgado (Dir.) **España, economía**, Espasa-Calpe, Madrid.
- Galiana Moreno, J. (1984): **Orden Económico y Ordenamiento Laboral**, Universidad de Murcia, Murcia.
- García Sánchez y Tovar (1993): *"El Mercado de Trabajo"* en Colino J. (Dir.) (1993).
- García Sánchez, A. (1994): **El desajuste en el mercado de trabajo y la persistencia del desempleo**. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia. Septiembre 1994.
- García, D., Benito, B., y Vela, J.J. (1993): *"Análisis económico-financiero de la empresa privada"*, en Colino, J. (Dir.) (1993).
- Gómez Perezagua, R. (1981): *"Estructura empresarial y economía oculta"*, Información Comercial Española, julio 1982.
- González-Paramo J. y Sanz J. (1994): "La fiscalidad sobre el factor trabajo". **Economía y sociología del trabajo**. Núm. 25/26.
- Instituto Nacional de Estadística (1993): **Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario**. Encuesta de Población Activa. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (1995). **Estadística de salarios en la industria y los servicios**. Madrid.
- Isachsen, A. J., Klovland, J. T. y Strom, S. (1982): *"The hidden economy in Norway"* en V. Tanzi (ed.) **The underground economy in the United States and abroad** Lexington Books: Lexington.
- Klatzmann, R. (1986): *"El trabajo negro"*, en S. Ruesga (Comp.): **Economía oculta y mercado de trabajo**, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Ministerio de Economía y Hacienda (1985): **Condiciones de Vida y Trabajo en España**, (mimeo), Madrid.
- Ministerio de Economía y Hacienda (1994): **Plan de Desarrollo Regional 1994-1999**, Madrid.

- Montoya, A., Galiana, J., Sempere, A. y Ríos, B.: (1995) **Comentarios al Estatuto de los trabajadores**, Aranzadi Editorial, Pamplona.
- Muro, J., Raymond, J.L., Toharia, L., y Uriel, E. (1988): **Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España**, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- OCDE (1991): **Políticas de mercado de trabajo en los noventa**, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo (1987): **Annotated Bibliography of Clandestine Employment**, ILO Génova.
- Peacock A. T. y Shaw G. K. (1982): "*Calculating the revenue loss from evasion*" en **Journal of Economic Affairs** n.º 4.
- Poveda, F. (1993): "*Resultados empresariales y fiscalidad: una revisión crítica de la reforma tributaria de 1992*", en J. Velarde, J.L. García Delgado, y A. Pedreño (Dir.): **Empresas y empresarios españoles en la encrucijada de los noventa**, Civitas, Madrid.
- Rodríguez Piñero, M. y otros (1985): **Comentarios a la nueva legislación laboral**, Tecnos, Madrid.
- Rodríguez Piñero, M. (1985): "*Economía sumergida y empleo irregular*", **Relaciones Laborales**, Volumen I.
- Rodríguez Piñero, M. (1992): "*La huída del Derecho del Trabajo*", **Relaciones Laborales**, Volumen I.
- Ruesga, S. (1988): **Al otro lado de la economía**, Pirámide, Madrid.
- Segura, J. (1992): **La industria española y la competitividad**, Espasa Calpe, Madrid.
- Segura, J., Durán F., Toharia L., y Bentolila S. (1991): **Análisis de la contratación temporal en España**, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Thomas J.J. (1992): **Informal economic activity**, LSE handbooks in economics. Londres.
- Toharia, L. y Malo, M.A. (1994): *Los costes de despido en España*. **Economía y Sociología del trabajo**, núm. 25/26.
- Unidad especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude. (1994). **Informe sobre el fraude en España**. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- Unión Sindical de Madrid-Región de CC.OO. (1994): **Economía sumergida**, Ediciones GPS-Madrid, Madrid.
- Vázquez Barquero, A. (1993): **Política económica local**. Pirámide, Madrid.
- VV.AA.: "*La economía sumergida*", **Revista del Instituto de Estudios Económicos**, núm. 1/1987.





