



Panorama sociolaboral de la mujer en España

Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis

Conciliación de trabajo y vida familiar: licencias parentales

El aumento de la participación de las mujeres en la actividad laboral ha sido una de las tendencias más destacadas y continuadas en los mercados de trabajo europeos a lo largo de los últimos decenios. Una de las consecuencias de este proceso es el cambio sustancial en la organización de los hogares o las familias, en los que el modelo de participación laboral "dual" (en el que los dos miembros de la pareja que nuclea dicho hogar o familia trabajan o están en disposición de trabajar) ha pasado a ser el más frecuente. Con datos de Eurostat para el año 2000, esta era la situación en el 62 por 100 de los hogares familiares europeos compuestos por una pareja (con o sin hijos u otros convivientes) de entre 20 y 59 años. En ese mismo año, la situación española, que arrojaba un 43 por 100 de hogares con doble participación, se encontraba todavía lejos de ese promedio europeo, aunque la progresión había sido especialmente acusada desde los primeros años noventa.

Con todo, este aumento de parejas en que ambos miembros participan en el mercado de trabajo no se ha visto acompañado de una plena asunción de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo doméstico. A pesar de los avances y del cambio perceptible en las actitudes, la incorporación de los hombres a esta esfera es mucho más baja que la de las mujeres al trabajo extradoméstico. Así, la acumulación del ejercicio de responsabilidades familiares y laborales recae en mucha mayor medida sobre las mujeres. Y no sólo eso, sino que se agudiza en momentos decisivos para el desarrollo futuro de ambas facetas, por la coincidencia del tiempo de formación de la familia y la crianza de los hijos y de consolidación de la carrera profesional, en un modelo de organización laboral y social que, en buena medida, sigue girando en torno al patrón clásico de participación laboral casi exclusivamente masculina.

La consecuencia extrema de esta doble carga puede ser que se ceda una de las dos esferas, la profesional o la personal, a cambio de la otra. Algunas mujeres abandonan el mercado de trabajo para dedicarse a la familia y el hogar, al menos como opción temporal, esto es, optando por abordar en tiempos distintos el desarrollo de cada esfera, y escogiendo en primer lugar la familiar; otras deciden priorizar la mejora y consolidación de su situación profesional, retrasando al menos otras facetas de su desarrollo personal, entre las que se cuentan incluso los hijos. Y en ambos casos han de asumir el coste del retraso.

Ambas situaciones extremas, ampliamente descritas y documentadas en el capítulo sexto del Informe CES 3/2003, sobre *La situación sociolaboral de las mujeres en España*, pueden ilustrarse con algunos datos y conclusiones extraídos de un reciente trabajo de investigación sobre el impacto de las políticas públicas sobre el problema de la conciliación en la UE¹.

Con datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, el 5,3 por 100 de las mujeres españolas que abandonaron el empleo en 2000 adujo motivos familiares. Más concretamente, en el 2,6 por 100 de los casos por matrimonio, en el 2,3 por 100 por nacimiento de hijos, y en el 0,4 por 100 para cuidar a algún miembro de la familia. El porcentaje de hombres que dejó su trabajo por alguno de estos motivos fue mucho más bajo, llegando a ser prácticamente cero en el caso de nacimiento o cuidado de los hijos. Casi todas las personas que dejaron su empleo por causas relacionadas con la crianza de los hijos fueron mujeres.

Obviamente, la propia persistencia del patrón cultural que asigna a las mujeres la responsabilidad de la esfera doméstica es la razón básica para explicar esa mayor frecuencia femenina en los abandonos de la ocupación por motivos familiares. Pero también existen razones de tipo económico, como es el hecho de que los ingresos salariales de las mujeres sean, por regla general, inferiores a los de los hombres, y también menos estables, como avala su mayor tasa de temporalidad.

Claro que en las generaciones que han ido incorporándose sucesivamente a la edad laboral desde los primeros años ochenta cada vez más mujeres, hasta llegar a ser mayoría, han permanecido activas, bien trabajando, bien buscando empleo. Pero han tenido menos hijos. En España, entre 1990 y 1997, el número de hijos nacidos de mujeres laboralmente inactivas entre 20 y 44 años fue prácticamente el doble que los nacidos de mujeres laboralmente activas en ese mismo tramo de edad (72 y 38 nacimientos por cada mil mujeres, respectivamente). La consecuencia más inmediata ha sido su contribución a acentuar el descenso generalizado de las tasas de fecundidad que venía observándose en España y en toda la UE desde la segunda mitad de los años setenta.

Así es como surge el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, que fue diagnosticado en el citado Informe CES 3/2003 como el intento de ensamblar dos esferas tradicionalmente separadas en el modelo social clásico, familia y trabajo, sin que se haya completado la transición hacia un nuevo modelo sustentado en un reparto más equilibrado de los papeles de hombres y mujeres. Y, como allí se advirtió, el conflicto puede ser aún más agudo en el caso de las familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres.

La asunción de este problema ha llevado a que desde distintas instancias se haya planteado en los últimos años la necesidad de dar mayor impulso a las medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, bastante más allá de la Recomendación del Consejo Europeo, 92/241/CEE, de 21 de marzo de 1992, que instaba a los Estados miembros a que adoptasen este tipo de medidas y a que fomentasen responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en todo lo concerniente al cuidado y educación de los hijos.

Pero también hay que recordar otro factor en este mayor impulso a las políticas de conciliación, que no es sino la importancia de la participación laboral femenina, que la Estrategia de Lisboa considera imprescindible incrementar sustancialmente para al menos mantener la población activa europea, y su estrecha interrelación con el fuerte descenso de la fecundidad.

Este descenso es uno de los factores determinantes en el envejecimiento de la población en toda Europa, que plantea ya serios problemas para sostener a largo plazo los sistemas productivos y de protección social. Se trata, por tanto, de adoptar políticas eficaces de conciliación no sólo para fomentar la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo para las mujeres, sino también para mejor garantizar el crecimiento económico sostenido.

Un aspecto importante de estas políticas, aunque desde luego no el único, es la regulación de diversas modalidades de licencias por motivos familiares relacionados con los hijos, presentes en casi todos los países europeos. Las más conocidas son las de maternidad, paternidad, parentales y por motivos familiares urgentes. Las de maternidad se conceden a las madres después del parto, aunque en muchas ocasiones también se conceden unas semanas antes del alumbramiento. Los permisos de paternidad permiten a los padres tomar unos días libres inmediatamente después del nacimiento del hijo/a. Los permisos parentales, incluidas las excedencias, consisten en un bloque de varios meses para el cuidado de los

¹ T. López y A. Valiño, *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea*, CES, 2004.

hijos en edades tempranas. Y las licencias por motivos familiares urgentes están pensadas para que padres y madres puedan atender a los hijos en caso de que éstos padezcan una enfermedad o discapacidad grave.

La regulación de estos cuatro tipos de licencia difiere enormemente de unos países a otros: en unos los permisos son remunerados, y en otros no; la cuantía de la remuneración, allí donde se concede, se calcula de acuerdo a criterios distintos; la duración y el grado de flexibilidad otorgado a los padres para pedir los permisos también varían entre países. No obstante, las directivas europeas aprobadas en esta materia han obligado a los Estados miembros a incluir en la legislación unos requisitos mínimos. Dichas directivas han sido dos: la Directiva 1992/85/CEE, del Consejo, de Maternidad; y la Directiva 1996/34/CE, del Consejo, de Permisos parentales, con origen en el Acuerdo Marco firmado por los interlocutores sociales europeos (UNICE, CEEP y CES).

La Directiva de Maternidad establece la obligación por parte de los Estados miembros de introducir medidas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, de las que han dado a luz recientemente, o estén en período de lactancia. En su artículo 8 introduce el permiso por maternidad, que debe ser remunerado y tener una duración de al menos 14 semanas ininterrumpidas, distribuidas antes o después del parto. Y en su artículo 10 establece la prohibición del despido de las mujeres embarazadas desde el comienzo del embarazo y hasta el final del permiso de maternidad. La Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo estableció posteriormente la obligación del empleador de demostrar, en caso de despido, causas objetivas distintas del embarazo.

La Directiva de Permisos parentales establece el derecho de los padres naturales o adoptivos a un permiso, con reserva de puesto de trabajo, de al menos 3 meses para el cuidado de los hijos hasta que éstos tengan como máximo 8 años. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres, la Directiva establece que el derecho al permiso no sea transferible. Asimismo, anima, pero no obliga, a los Estados miembros a que doten a estos permisos de cierto grado de flexibilidad, y a que autoricen su uso por motivos familiares urgentes.

El carácter obligatorio de estas dos directivas ha favorecido la regulación de los permisos parentales y de maternidad. Pero ésta no ha sido en todos los casos de carácter exclusivamente legislativo, porque la negociación colectiva ha tenido también un papel importante en algunos países. Los acuerdos de empresa en Gran Bretaña, y los convenios sectoriales y empresariales en Dinamarca, por ejemplo, incorporan mejoras respecto a la legislación. En Holanda, por su parte, el pobre desarrollo legislativo de estos permisos ha sido cubierto en la negociación colectiva. En cualquier caso, y a tenor de la Directiva 2002/73/CE, que encomienda un papel importante a los interlocutores sociales para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres, es probable que el papel de los convenios colectivos en esta materia aumente de forma generalizada en la UE.

A partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la regulación española cumple, y en muchos casos mejora, los requisitos de obligado cumplimiento fijados por las directivas europeas. Las características más importantes de la misma aparecen resumidas en el cuadro 1. El papel de la negociación colectiva en este terreno ha sido, en cambio, poco relevante, como señaló el Informe CES 2/2003 sobre *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. Conviene señalar no obstante que dicho papel es creciente, sobre todo a partir de la atención prestada a estas materias por los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos en los últimos tres años.

En cuanto a las facilidades que otorga la legislación de estos permisos para conciliar la vida familiar y laboral, España está a la cola de la UE. La duración de las ausencias remuneradas por nacimiento de hijo es de dos días (de cuatro en ciertos supuestos), mientras que en Suecia, Dinamarca, Finlandia y Gran Bretaña, es superior a dos, e incluso a tres semanas. Las excedencias parentales en España tienen una larga duración y son bastante flexibles en algunos aspectos; sin embargo, están exentas de remuneración. Asimismo, la regulación española de las licencias por motivos familiares urgentes es la menos desarrollada. Y no sólo porque no garantiza su remuneración cuando son tiempos más largos, sino también porque los motivos que autorizan su aplicación son más limitados. En

Suecia, por ejemplo, se autorizan permisos en caso de enfermedad de la persona encargada del cuidado de los hijos; en Grecia, la legislación permite 4 días libres a los padres para que realicen un seguimiento del progreso de sus hijos en el colegio; y en Polonia se establecen días libres remunerados en caso de que los hijos tengan problemas escolares. Hay que destacar, sin embargo, que la regulación española de los permisos de maternidad es quizá una de las más avanzadas de la UE.

Cuadro 1
Regulación de las licencias parentales en España

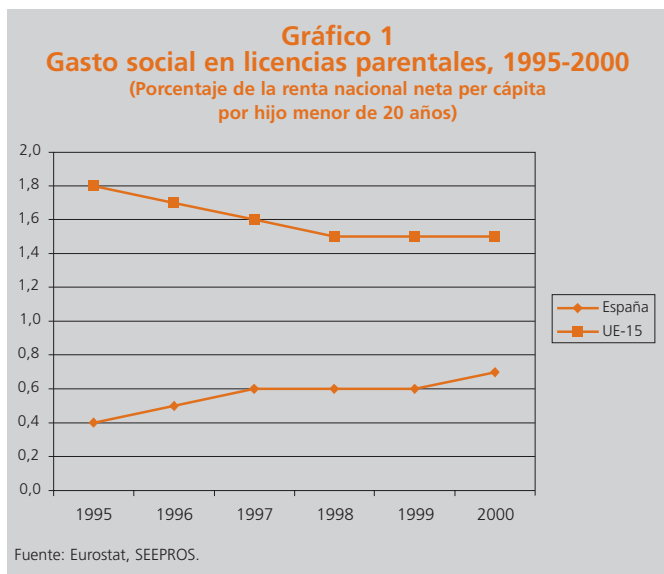
Supuestos	Duración	Remuneración	Flexibilidad (*)
Licencia por maternidad, adopción y acogimiento	16 semanas. 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. 2 semanas más en caso de adopción internacional.	100% base reguladora.	Antes y después del parto (obligatorio que 6 semanas sean tras el parto). 10 semanas pueden ser transferidas al padre. Reducción 1/2 hora diaria de jornada en período de lactancia o ausencia del trabajo en una hora divisible en 2 fracciones.
Permiso por paternidad, adopción y acogimiento	2 días (2 más si requiere desplazamiento a otra ciudad).	100% salario.	
Excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento	Hasta 3 años de excedencia por hijo hasta que éste tenga 3 años (6 años si es discapacitado). Reserva de puesto durante el primer año.	No.	Ampliación de la reserva de puesto hasta 15 ó 18 meses en casos de familia numerosa.
Reducción de jornada por guarda legal	Reducción de jornada hasta los 6 años del hijo.	Reducción proporcional a la de la jornada.	Reducción entre 30% y 50% de la jornada diaria.
Licencias por motivos familiares urgentes	Permiso de 2 días. Excedencia de 1 año.	Sí. No.	Ampliación de la duración si consta en la negociación colectiva.

(*) Se refiere a la que otorga la legislación en su uso.

Cabe preguntarse qué efectos están teniendo los avances introducidos en la regulación española de los permisos familiares en dos aspectos: por una parte, en una mejor conciliación de la vida familiar y profesional; y por otra, en el fomento de la igualdad de género. Por lo que hace al primer aspecto, al comparar el gasto social derivado de prestaciones económicas por licencias parentales, tal y como aparece en el gráfico 1, puede verse que España está por debajo de la media de la UE, aunque ha ido en aumento desde 1995.

En cuanto al segundo aspecto, no cabe duda de que el derecho compartido a las licencias parentales favorece el avance hacia la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito doméstico y en el trabajo. Esto se ha hecho patente en los países donde se reconocen tales licencias al padre y a la madre de forma autónoma y en los que, por lo tanto, no es necesario que uno renuncie a parte de su duración a favor del otro. No obstante, los datos del Eurobarómetro de 2003 indican que queda mucho por avanzar en este terreno. El 85 por 100 de los hombres de la UE dice no haberlos pedido o no pensar hacerlo; en España, responden de esta forma el 95 por 100 de los hombres, igual que en Irlanda; y en todos los demás países de la Unión, excepto Suecia (con un 33 por 100), la frecuencia de esta respuesta se sitúa por encima del 70 por 100. Según el *Informe sobre licencias familiares 2004* del EIRO², en España, en el año 2003, el 97,9 por 100 de los permisos familiares habían sido disfrutados por mujeres.

² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Family-related leave and industrial relations*, 2004. [<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2004/03/study/tn0403101s.html>].



Las razones que explican el escaso uso de los hombres de los permisos familiares son diversas. Cabe destacar, en primer lugar, el factor cultural antes señalado. Y es que en todos los países, incluso en los nórdicos, sigue prevaleciendo la concepción de familia tradicional, en la que la responsabilidad del cuidado de los hijos recae sobre la mujer. Así, sólo el 4 por 100 de los hombres de la UE piensa que los permisos parentales son para ambos progenitores, y no exclusivamente para mujeres. Este porcentaje es mayor en

Suecia (14 por 100), y en Dinamarca (8 por 100), pero sigue siendo muy bajo.

También tienen importancia los factores de tipo económico. Así, el uso de los permisos por parte de los padres es menor allí donde no son remunerados, o donde la remuneración se calcula como porcentaje del salario que normalmente percibe el trabajador. Dado que las mujeres perciben con gran frecuencia salarios más bajos que los de su cónyuge o pareja, el coste económico a asumir por las familias es menor si son ellas las que hacen uso del permiso y no el padre. Prueba de ello es que el 38 por 100 de los hombres europeos reconoce que harían un mayor uso de los permisos familiares si recibieran mayores compensaciones económicas.

En algunos países, como Gran Bretaña e Irlanda, la falta de información sobre las licencias familiares explica en gran medida el escaso uso que hacen de ellas los hombres. Falta de información que se debe a la reciente regulación de estas licencias en esos países.

Igualmente importantes son los temores de los hombres a las consecuencias negativas que el uso de tales licencias pueda tener en su carrera profesional. Muchos piensan que los empresarios lo consideran una muestra de falta de interés en su trabajo, lo que implica escasas posibilidades de ascenso o incrementos salariales. Existe la percepción entre los varones europeos de que los empresarios aceptan en menor grado que sean los hombres, y no las mujeres, quienes hagan uso de ellas.

Cualesquiera que sean los motivos, la realidad es que, a pesar de los avances registrados en materia legislativa, no se ha conseguido la igualdad de género en este terreno. Las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos, lo que, de no modificarse, repercutirá negativamente en nuestras sociedades y en nuestras economías.

Gráfico del trimestre



Los resultados de la última oleada (correspondiente al año 2001) del Panel de Hogares de la Unión Europea, recientemente difundidos, arrojaron una cifra de en torno a 182.000 hogares monoparentales en España, un 3 por 100 de todos los hogares con hijos menores dependientes. Esta proporción es una de las más bajas de la UE-15, donde en conjunto se alcanzaba un 9 por 100 y en la que las posiciones de los países variaban desde el citado 3 por 100 español hasta el 22 por 100 sueco.

El 88 por 100 de estos hogares en España estaba encabezado por mujeres y el 12 por 100 por hombres, porcentajes similares a los del resto de países de la Unión, con la sola excepción de Suecia, donde los hombres alcanzaban el 26 por 100.

Una de las características diferenciales del caso español reside en la mayor frecuencia con que las personas a cargo de estos hogares (madres solas/padres solos con hijos menores a cargo) trabajaban o buscaban empleo. Comparando la tasa de empleo de este grupo y la del total de la población en un tramo de edad homogéneo (25 a 49 años), coincidente con la mayor concentración de hijos menores, en España la primera resultaba 10 puntos porcentuales más alta que la segunda, mientras que en el total de la UE-15 era 7 puntos más baja. Esta circunstancia sólo se observaba con claridad, además de en España, en Grecia y en Italia.

Si se atiende a las madres solas, la diferencia es aún más amplia. En España, trabajaba el 82 por 100 de éstas, mientras que sólo lo hacía el 56 por 100 del total de mujeres (siempre en el citado tramo de edad). En la UE-15, el primer porcentaje era un 69 por 100, y el segundo, un 66 por 100. Por lo que hace a la búsqueda de empleo, era la situación de un 11 por 100 de las madres solas en España, y de un 10 por 100 en la Unión Europea; en el total de mujeres en el tramo de edad considerado, el porcentaje se situaba en un 9 por 100 para España y en un 7 por 100 para el conjunto de la UE-15.

Este caso de las madres solas muestra que los permisos parentales difícilmente mejoran, por sí solos, las situaciones donde con mayor gravedad se pueden producir problemas de conciliación. Dado que en España, también con datos del Panel de Hogares de la Unión Europea para 2001, la frecuencia del trabajo a tiempo parcial entre las madres solas (también entre 25 y 49 años) era incluso más baja que la correspondiente al conjunto femenino en el mismo tramo de edad, y dado que, como se documentó en el Informe CES 3/2003, aún queda mucho por desarrollar en lo que concierne a la provisión de servicios para el cuidado de los hijos, la alta participación laboral de las madres solas parece que es posible, sobre todo, gracias al apoyo de la red familiar.

INDICADORES SOCIOLABORALES (Fecha de cierre 17 de noviembre de 2004)

CONCEPTOS		Fuente	Período del último dato	Dato	Variación (en puntos)	
					Sobre el período anterior	Sobre igual período del año anterior
Tasa de actividad (1)	Hombres	1	3.º Trim. 2004	68,0	0,4	0,2
	Mujeres	1	3.º Trim. 2004	44,7	0,2	1,2
Tasa de empleo (2)	Hombres	1	3.º Trim. 2004	62,6	0,5	0,3
	Mujeres	1	3.º Trim. 2004	38,2	0,5	1,5
Tasa de paro (3)	Hombres	1	3.º Trim. 2004	7,9	-0,1	-0,3
	Mujeres	1	3.º Trim. 2004	14,4	-0,8	-1,3
Tasa de asalarización (4)	Hombres	1	3.º Trim. 2004	79,3	0,4	-0,1
	Mujeres	1	3.º Trim. 2004	85,3	0,0	0,1
Índice de temporalidad (5)	Hombres	1	3.º Trim. 2004	29,2	0,8	0,3
	Mujeres	1	3.º Trim. 2004	34,1	0,9	0,6

CONCEPTOS		Fuente	Período del último dato	Dato	Variación (en porcentaje)	
					Sobre el período anterior	Sobre igual período del año anterior
Activas (Miles)	Total	1	3.º Trim. 2004	7.910,1	0,6	3,2
	de 16 a 24 años	1	3.º Trim. 2004	976,6	3,4	-1,9
	de 25 a 34 años	1	3.º Trim. 2004	2.626,1	0,2	2,0
	de 35 a 44 años	1	3.º Trim. 2004	2.211,5	0,2	4,0
	de 45 a 54 años	1	3.º Trim. 2004	1.459,7	0,3	7,1
	de 55 a 64 años	1	3.º Trim. 2004	597,6	-0,2	6,2
	Sin estudios	1	3.º Trim. 2004	220,1	9,1	-0,5
	Estudios primarios	1	3.º Trim. 2004	1.007,0	-2,7	-6,1
	Estudios secundarios	1	3.º Trim. 2004	3.769,0	0,3	3,1
	Estudios universitarios	1	3.º Trim. 2004	2.065,1	1,4	7,2
Ocupadas (Miles)	Total	1	3.º Trim. 2004	6.772,9	1,5	4,8
	de 16 a 24 años	1	3.º Trim. 2004	724,6	4,8	-1,0
	de 25 a 34 años	1	3.º Trim. 2004	2.244,6	1,5	5,0
	de 35 a 44 años	1	3.º Trim. 2004	1.919,9	1,0	4,3
	de 45 a 54 años	1	3.º Trim. 2004	1.307,0	1,3	7,8
	de 55 a 64 años	1	3.º Trim. 2004	538,8	-0,1	6,7
	Agricultura y pesca	1	3.º Trim. 2004	224,9	-7,0	-0,9
	Industria y construcción	1	3.º Trim. 2004	892,8	1,4	1,1
Asalariadas (Miles)	Servicios	1	3.º Trim. 2004	5.655,3	1,9	5,6
	Total	1	3.º Trim. 2004	5.779,1	1,5	4,9
	Sector público	1	3.º Trim. 2004	1.454,5	1,9	6,0
	Sector privado	1	3.º Trim. 2004	4.324,7	1,3	4,5
	Con contrato indefinido	1	3.º Trim. 2004	3.810,2	0,2	4,0
	Con contrato temporal	1	3.º Trim. 2004	1.969,0	4,1	6,6
	En jornada completa	1	3.º Trim. 2004	4.761,2	2,2	3,2
En jornada parcial	1	3.º Trim. 2004	1.018,0	-1,9	13,4	
No asalariadas (Miles)	Empleadoras	1	3.º Trim. 2004	218,2	0,8	11,0
	Autónomas y miembros cooperativas	1	3.º Trim. 2004	573,1	1,3	4,1
	Ayudas familiares	1	3.º Trim. 2004	162,8	1,9	-2,0
Paradas (EPA) (Miles)	Total	1	3.º Trim. 2004	1.137,2	-4,8	-5,1
	de 16 a 24 años	1	3.º Trim. 2004	251,9	-0,6	-4,6
	de 25 a 34 años	1	3.º Trim. 2004	381,5	-6,8	-13,1
	de 35 a 44 años	1	3.º Trim. 2004	291,7	-4,9	2,0
	de 45 a 54 años	1	3.º Trim. 2004	152,7	-7,3	1,1
	de 55 a 64 años	1	3.º Trim. 2004	58,8	-0,8	2,4
	Demandantes de primer empleo	1	3.º Trim. 2004	195,4	-0,8	-12,3
	Menos de un año buscando empleo	1	3.º Trim. 2004	603,7	-5,4	-1,9
	De uno a dos años buscando empleo	1	3.º Trim. 2004	180,0	-11,0	-8,0
	Dos o más años buscando empleo	1	3.º Trim. 2004	254,2	-9,6	-14,1
	Paradas (INEM) (Miles)	2	Octubre	986,6	1,8	-1,0
Colocaciones (INEM) mujeres (Miles)	2	Octubre	664,5	3,6	-2,5	
Contratos registrados (INEM) mujeres (Miles)	Indefinido	2	Septiembre	59,2	62,5	21,1
	Temporal	2	Septiembre	594,9	30,4	17,8
	A tiempo completo	2	Septiembre	413,2	25,1	14,3
	A tiempo parcial	2	Septiembre	240,8	48,2	25,4
	Formación Ley 63/97	2	Octubre	4,2	52,1	-3,4
	En prácticas	2	Octubre	4,5	-10,4	-5,4

Notas: (1) Cociente entre activos y la población de 16 y más años por 100; (2) Cociente entre ocupados y la población de 16 y más años por 100; (3) Cociente entre parados y activos por 100; (4) Cociente entre asalariados y ocupados por 100; (5) Cociente entre asalariados con contrato temporal y total de asalariados por 100.

Fuentes de los indicadores: 1. Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística. 2. Instituto Nacional de Empleo.