

«La contratación temporal en España: mercado de trabajo y prácticas empresariales»

En España se ha ido produciendo una descomposición del principio de estabilidad en el empleo, descomposición producida tanto en el mercado como en la construcción jurídica. El resultado ha sido una explosión de la contratación temporal. El artículo examina, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (1987-1994) la evolución y características de los contratos temporales y los flujos de entrada y salida de la contratación temporal. Entre las entradas aparecen tres tercios diferenciados y entre las salidas aparecen flujos significativos hacia el paro y hacia empleos estables, lo que apunta la existencia de tipos diferentes de prácticas empresariales respecto a la contratación temporal.

Espainian egonkortasunaren irizpidea lanpostuan eraldatzen ari da, hala merkatuan nola legedian. Ondorioa aldi baterako kontratuen ugalketa izan da. Artikuluak, Biztanleria Aktiboaren Inkestaren (EPA) 1987 eta 1994 urteen bitarteko datuetatik abiatuta, aldi baterako kontratuen bilakaera eta ezaugarriak, eta aldi baterako kontratazioaren sarrera eta irteera fluxuak aztertzen ditu. Sarreraren artean hiru heren bereizten dira eta irteeraren artean langabezirako eta enplegu egonkorerrako fluxu nabarmenak agertzen dira. Horrek enpresariak aldi baterako kontratuei dagokienean portaera desberdinak dituztela adierazten du.

There has been a regression in the principle of employment stability in Spain, both in the job market and in juridical construction. The result has been an outpouring of temporal contracts. This article analyzes the evolution and characteristics, the input and the output of temporal contracts based on data from the Active Population Survey from 1987 to 1994. There are three distinct categories in input and there are significant output flows towards unemployment and stable employment, which indicates the existence of different types of corporate practices reference to temporal contracts.

- 1. Paro, empleo precario y desestabilización del empleo estable**
 - 2. El empleo temporal en Europa: comportamientos distintos, distintos modelos**
 - 3. La construcción jurídica de la precariedad en España**
 - 4. El trabajo temporal en el mercado de trabajo español**
 - 5. Las prácticas empresariales ante la temporalidad**
- Bibliografía**

Palabras clave: Mercado de trabajo, contratación eventual, paro.
Nº de clasificación JEL: J20, J21, J22, J38, J64.

1. PARO, EMPLEO PRECARIO Y DESESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO ESTABLE

La crisis de los años setenta vino a poner fin al cuarto de siglo de relativa estabilidad social y prosperidad económica que el mundo occidental había disfrutado desde la derrota del nazismo y el final de la segunda guerra mundial. Con ello comienzan también a cuestionarse las estructuras de regulación, tanto macroeconómicas como microeconómicas, que habían constituido el armazón de la legitimación política y social y de la acumulación y el crecimiento capitalista de aquel período. Con la crisis, tanto si se la concibe como «accidente y error» (malestar social de los

años sesenta, tipos de cambio fluctuantes de los setenta, primera y segunda crisis del petróleo, elevados tipos de interés, recesión inflacionaria y paro masivo) como si la vemos como resultado de la «limitaciones del sistema» (Piore y Sabel, 1990), se ha cuestionado el modelo de desarrollo económico keynesiano y su característico Estado de Bienestar (Cachón, 1995b) y la forma de relación salarial fordista (Boyer, 1986; Boyer y Durand, 1993). Porque hay que entender la crisis como crisis estructural en la cual se produce «la destrucción, la desvirtuación o el deterioro de las formas institucionales más esenciales» (Boyer, 1986, 31); o, en el sentido «procesual» que le da Offe (1990, 44), como «procesos que violan la "gramática" de los procesos sociales».

Uno de los elementos fundamentales de la organización (fordista) del trabajo que se fue implantando en Europa desde la

¹ Quiero agradecer a Andrés Bilbao y a Carlos Prieto las valiosas (y urgentes) sugerencias que me han hecho a una primera versión de este artículo.

segunda guerra mundial hasta el inicio de la crisis económica de los años setenta era el contrato laboral indefinido y a tiempo completo. Se trataba de «un trabajo que se prestaba por cuenta ajena, mediante el pago de un salario y en relación de dependencia; no bastaba, sin embargo, con estos elementos básicos: el empleo total se caracterizaba asimismo por el hecho de realizarse para un solo empleador, en el local de éste, en régimen de jornada completa y por un período generalmente indefinido» (Córdoba, 1986b, 432). En la fase expansiva del capitalismo europeo que siguió a la reconstrucción tras la segunda guerra mundial, «las formas de regulación del mercado laboral, construidas en torno a los puestos de trabajo regulares y protegidos, acabaron por dominar los sistemas industriales de estos países» (Rodgers, 1992, 15). Este modelo ha sido calificado como «trabajo típico» o «empleo total» precisamente cuando ha comenzado a ser cuestionado en la teoría y en las políticas neoliberales y en las prácticas empresariales.

En 1933 (*sic*) escribía Sinzheimer (1984, 95 y 97) en Alemania unas palabras que recobran plena actualidad en la Europa de la crisis actual del empleo: «Esta crisis que se ha desencadenado y que se recrudece en las actuales circunstancias económicas, descubre bruscamente la tensa situación en que se encuentra el Derecho del trabajo, lo que para su futuro será de decisiva importancia (... porque) la ideología en que se apoyaba el Derecho del trabajo vigente ha empezado a ceder, cuando no a destruirse. El sistema económico actual, pese a todas las seguridades jurídico-laborales, ha fallado. No han podido evitar o reducir ese enorme déficit de esta economía, el paro». El enorme crecimiento del paro ha sido la chispa que ha desatado las discusiones

sobre la necesidad de introducir modificaciones en los modelos de regulación del mercado de trabajo, en la «ideología del derecho de trabajo vigente» por decirlo con Sinzheimer. Piore (1986, 146) señala que «uno de los productos de los deprimidos mercados de trabajo de la década de los ochenta ha sido la emergencia de la "flexibilidad" como una cuestión central en la política del mercado de trabajo» en los países occidentales. En la década de los ochenta cualquier observador atento podía escuchar la gran ópera que se representaba en cuanto se levantaba el telón del «mercado de trabajo»: su título era «Cara flexibilitá». Pero era ésta una ópera prerromántica, donde se sucedían las arias del tenor empresarial y del soprano sindical, del bajo gubernamental y del contralto académico, sin que se llegara a producir un verdadero diálogo entre ellas: se producían como verdaderas «arias de sordos». Fue ésta una ópera de moda pasajera. A finales de los ochenta ya no se representaba mas que en algunos escenarios de segunda fila en el plano internacional². Hoy el discurso operístico-político dominante sobre el mercado de trabajo se titula «adaptabilidad»³.

² Un elemento clave en esta discusión fue el Informe Dahrendorf (OCDE, 1986), encargado por la OCDE a un equipo de expertos presidido por el sociólogo y político liberal alemán asentado en el Reino Unido. Una síntesis (de alguna manera clausurados de esta política) de los principales aspectos discutidos sobre esta cuestión en los ochenta puede verse en OCDE (1987a). El texto de Fina (1991) constituye (ya desde su mismo título: «El problema del paro y la flexibilidad del empleo») un excelente resumen de lo que dieron de sí los debates e informes elaborados por la OCDE en los años ochenta. Su carácter ideológico ha sido puesto de relieve por algunos autores (Bilbao, 1993; Miguélez, 1995). Casas (1988) ha repasado la evolución del concepto y Baylos (1993) ha resaltado la pérdida de actualidad del concepto a partir de mediados de los sesenta.

³ Es, por ejemplo, la idea y la palabra con la que se justifica la reciente reforma laboral en España: en la larga exposición de motivos de la Ley 11/1994, se usa continuamente la palabra «adaptabilidad» y, sin embargo, sólo dos veces la palabra «flexibilidad» (Cachón, 1995a).

El debate sobre la flexibilidad se desarrolló, por decirlo con palabras de la OCDE (1987a, 9), porque «los mecanismos tradicionales que permiten al mercado de trabajo desempeñar sus funciones económicas y sociales parecen funcionar peor en la última década (es decir, desde mediados de los setenta) que en los años 50 y 60». Pero su agudización se produjo porque, según el análisis neoliberal, las relaciones laborales heredadas del pasado (como parte del sistema de regulación establecido en Europa desde la segunda guerra mundial) constituyen un obstáculo (*otro* obstáculo más) para la salida de la crisis. El «Informe Dahrendorf» pone de relieve que «las economías, para ser dinámicas y permanecer en la vía del crecimiento estable, deberán ser flexibles» y que, en este contexto, «la flexibilidad del mercado de trabajo es una de las condiciones necesarias para que tengan éxito», pero que «no es una panacea para todos los males de la sociedad y de la economía», que «no es más que uno de los factores —y no el más importante— de los que depende el progreso económico y social» (OCDE, 1986, 12 y 43). Pero a pesar de estos planteamientos no es de extrañar la relación *natural* que la literatura económica suele hacer entre flexibilidad y mercado de trabajo ni «el empeño de los responsables de la política económica en referirse al funcionamiento del "mercado de trabajo"... constituye un accidente, sino un hecho que traduce una dialéctica, hasta entonces oculta entre los éxitos del keynesianismo y una forma precisa de relaciones de trabajo» (Boyer, 1986, 33): la que deriva del «pacto social keynesiano» que está en la base de institucionalización del «Estado de bienestar keynesiano» y de los mecanismos de regulación que se establecen en los años cincuenta entre los que se encuentran la relación salarial

fordista y, dentro de ella, el «empleo estable». Así el proteiforme concepto de «flexibilidad» fue superando a lo largo de la polémica toda ambigüedad: se trataba de discutir/revisar/desregular todo el modelo heredado de relaciones laborales. Comenzando por algunos colectivos que se convierten de esta manera «en una suerte de punta de lanza de la flexibilización del mercado de trabajo» (Bilbao, 1993, 54) o por algunos aspectos de los contratos de trabajo, lo que dará lugar a una multiplicación de formas contractuales nuevas y a una explosión del uso empresarial de los contratos de trabajo «atípicos». En paralelo (o a continuación, según regiones y sectores) se irá llevando a cabo (o al menos intentándolo) la «revisión» de otros aspectos de la relación salarial fordista.

Córdoba (1986a, 15) propone entender por trabajo «atípico» las «nuevas formas de actividad productiva que se apartan del modelo clásico de asalariado dependiente o de alguna de las características genéricas; así como variantes preexistentes de ese modelo cuyo uso se hace ahora en forma más intensiva o responde a finalidades distintas a las que antes se habían previsto». El trabajo «atípico» se define, por tanto, fundamentalmente en negativo: es aquel que se aparte de la norma tradicional, del empleo «típico».

Pero del hecho de la multiplicación reciente de las formas atípicas de empleo a partir de 1973, no debemos deducir que no existieran con anterioridad. Aunque hubiera menos fórmulas jurídicas y fueran menos utilizadas, han coexistido siempre junto al modelo «típico» del empleo fordista (ver Piore y Sabel, 1990; Marshall, 1992). Más allá de los trabajos temporales en actividades marcadamente estacionales (en la agricultura, la construcción o la industria alimenticia), hay otros casos de empleo temporal

sistemático en regímenes de naturaleza fordista: en el sistema dual japonés, la estabilidad que el «empleo de por vida» proporciona a algunos se basa en el sistemático trabajo temporal de otros; parecido papel estructural cumplían los inmigrantes del sur de Europa en los países desarrollados del norte en los años sesenta. Y no puede ser ignorada la permanencia del trabajo a domicilio a lo largo del siglo XIX y XX en algunas áreas y sectores.

Si el empleo asalariado típico del fordismo tenía tres rasgos fundamentales (se trabajaba para un sólo empleador y en el centro de trabajo de éste; el vínculo contractual era de duración indefinida y el empleo era a tiempo completo), a partir de los años setenta los mercados de trabajo occidentales asisten a la multiplicación de las figuras de contratos laborales de duración determinada y de la frecuencia con que se utilizan las mismas; se produce una «normalización» del trabajo a tiempo parcial; aumentan los procesos de externalización de la producción y el empleo como son la subcontratación, el trabajo a domicilio o el (falso) empleo autónomo; y se transforman los fenómenos ligados a la economía sumergida y se multiplican algunas de sus manifestaciones.

Las formas de trabajo atípico que han proliferado en los países occidentales es muy variada. Córdoba (1986a) recuenta más de treinta. Se han realizado diversos intentos de ordenar tipológicamente este fenómeno. Kravaritou (1988) distingue, dentro de lo que califica como «formas nuevas de empleo», entre las que derivan de «empleados sin empleo» (contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial, trabajos temporales, contratos de aprendizaje y de empleo-formación y otras fórmulas híbridas), el trabajo a domicilio y el teletrabajo y, en tercer lugar, el «empleo sin empleador»

(subcontratación, nuevos independientes, trabajo negro). A partir del modelo de «empresa flexible» presentado por el *Institute of Manpower Studies*, Atkinson (1987) distingue entre trabajadores del núcleo, trabajadores periféricos y trabajadores exteriores. En otro lugar (Cachón, 1989) he presentado una tipología de las diversas modalidades que puede adoptar el empleo atípico como proceso de centrifugación del empleo típico: núcleo central (empleo típico: asalariados para un solo trabajador, en un centro de trabajo, con contrato indefinido y a tiempo pleno), los trabajadores con contratos de duración determinada (CDD) (distinguiendo entre ellos los CDD por razones económicas, los CDD como medidas generales de fomento del empleo, los CDD como medidas de política de empleo juvenil) y los contratos a tiempo parcial (sean generales o específicos), los fenómenos de externalización de las relaciones laborales (subcontratación, empresas de trabajo temporal, trabajo a domicilio y teletrabajo y falsos autónomos); a estos procesos donde la empresa sigue ocupando el papel central del análisis habría que añadir los fenómenos de la economía sumergida (monetaria y no monetaria). Desde este esquema se puede decir que el fenómeno de la centrifugación del empleo estable típico del fordismo es general en los países occidentales con la crisis, que se transforma así en una crisis del empleo no sólo por el escaso volumen de empleo que se genera sino por la transformación radical que se produce en el empleo: comienza con algunos sectores del empleo constituyendo una periferia precaria hasta llegar a una progresiva «desestabilización de los estables» (Linhart y Maruani, 1982) e incluso al cuestionamiento del trabajo mismo como un elemento clave en la configuración de la sociedad (Gorz, 1991 y Offe, 1992).

No se puede ignorar el papel que juega el volumen del paro en este proceso de «desestabilización de los estables». En una situación de «pleno empleo» (es decir con un volumen de paro insignificante desde el punto de vista económico) tener un contrato temporal sólo indica que el trabajador está sometido a procesos de rotación entre empleos y probablemente entre empresas, pero con la «seguridad» de encontrar con facilidad otro puesto de trabajo cuando finalice el contrato anterior. Sin embargo, la crisis del empleo no sólo desata una explosión de la temporalidad sino que desestabiliza los empleos estables. La incertidumbre se convierte en la (negra) regla de oro de la situación del empleo.

Se pueden distinguir conceptos como «empleo atípico», «precariedad» y «temporalidad» como se hace en el Informe Segura (1991, 16), al señalar que la «temporalidad» hace referencia a la propia duración temporal limitada del contrato y la «precariedad» a los menores salarios y beneficios no salariales, a la mayor dificultad para la defensa de los derechos del trabajador, a las peores condiciones de trabajo y a la mayor probabilidad de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas. Para diferenciar «atípico» y «precario» podemos preguntarnos con Rodgers (1992, 18-23) ¿qué es lo que determina la precariedad del trabajo?; existen, responde este autor, varias dimensiones dentro de la precariedad: el grado de incertidumbre de la continuidad del trabajo; el control sobre el trabajo (condiciones de trabajo, salarios, ritmos de trabajo); la protección del trabajo, tanto en términos de cobertura social (prestaciones sociales) como en términos de lucha contra la discriminación y amparo legal de las condiciones laborales; los ingresos, ya que los

trabajos mal remunerados deben considerarse precarios si se encuentran asociados a la pobreza y a la inserción social insegura. «El concepto de precariedad implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica... lo que identifica a los trabajos precarios es una combinación de estos factores, y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto». De ahí que pueda decirse que la medida en que las diferentes formas de trabajo atípico son precarias varía notablemente entre países, sectores y situaciones concretas⁴.

Ciertamente existen empleos que se separan de la norma del empleo indefinido y a tiempo completo, que responden a nuevas necesidades del sistema industrial (y/o a demandas de los mismos trabajadores) y que no son calificables de precarios sino *simplemente* de trabajo temporales. Pero, aunque no todos los trabajos atípicos puedan calificarse como precarios, estos fenómenos se combinan y potencian entre sí: cuanto más se alejan los empleos del modelo típico crece la probabilidad de situaciones irregulares y de encontrarnos con situaciones de economía sumergida; y esto puede tomarse como una aproximación al grado de precariedad de los empleos atípicos. Por ejemplo, el Cuadro n.º 1 recoge la proporción de situaciones irregulares según el tipo de relación contractual detectados en España en una encuesta oficial sobre la economía sumergida efectuada en 1985 (Muro y otros, 1988). En él puede verse cómo la proporción de los empleos atípicos que están en situaciones irregulares (en el sentido del «empleo oculto» según la OCDE), son

⁴ No abordamos aquí la cuestión del carácter *radicalmente* precario que tiene todo empleo «asalariado» por el hecho de serlo (véase Prieto, 1994) o el empleo como «relación social inestable» (Alaluf, 1993).

Cuadro n.º 1. Proporción de situaciones irregulares según el tipo de contrato laboral en España (1985)

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	ÍNDICE DE IRREGULARIDAD (%)
Contrato típico — Contrato indefinido a tiempo completo	7,1
Relaciones laborales atípicas	20,0
—Contrato de duración determinada	43,3
—Contrato fijo a tiempo parcial	59,0
—Contrato temporal a tiempo parcial	54,6
—Trabajos ocasionales	77,1
—Trabajos accidentales	
Media de situaciones irregulares	27,1

Fuente: Encuesta sobre «Condiciones de vida y trabajo en España» (ver Muro y otros, 1988).

significativamente más numerosos que los empleos típicos y que la probabilidad de estar en esa situación aumenta a medida que nos alejamos del modelo típico acumulando circunstancias atípicas.

2. EL EMPLEO TEMPORAL EN EUROPA: COMPORTAMIENTOS DISTINTOS, DISTINTOS MODELOS

La comparación del trabajo temporal en los distintos Estados miembros de la Unión Europea viene haciéndose a partir de los datos de las Encuestas nacionales de población activa (de los segundos trimestres de cada año) que se recogen en el Cuadro n.º 2, La OCDE (1987b, 1991 y 1993) ha efectuado reiteradamente esa comparación en su informe anual sobre *Perspectivas del empleo*. No vamos a analizar en profundidad los resultados de dicho cuadro; pero de una primera lectura del mismo puede deducirse dos hechos: primero, la gran diferencia entre la proporción de trabajadores temporales en España y en el resto de los Estados de la

Unión (sólo Portugal, Grecia, Francia y Dinamarca superan el 10% en 1991 mientras que España supera el 30%); segundo, entre 1987 y 1991 (fase de relativa expansión del empleo en el conjunto de la Unión), la evolución de la temporalidad dista mucho de ser homogénea: en siete países desciende, aumenta en tres (España, Francia y Dinamarca) pero sólo en España se duplica la proporción de temporales entre esos cuatro años. España, por tanto, tiene la más elevada proporción de temporales y es el país comunitario donde más está aumentando (al menos en el período considerado) esa presencia relativa de temporales sobre los asalariados.

Poco más se puede deducir de los datos del Cuadro n.º 2. Cabe incluso cuestionarse alguno de los presuntos «hechos» que hemos deducido a partir de dichos datos o al menos de la magnitud de los mismos. Hay que señalar que es esta una información estadística difícil de obtener (OCDE, 1991). Además, si se efectúa un sucinto análisis de las preguntas de los diversos cuestionarios

Cuadro n.º 2. Porcentaje de trabajadores temporales sobre el total de asalariados en 12 Estados miembros de la Unión Europea (197 y 1991) y temporalidad en la Construcción (1989)

	1987	1991	Variación 87-91	Construcción 1989
Bélgica	5,1	5,1	0,0	3,0
Dinamarca	11,1	11,9	0,8	13,1
Francia	7,1	10,2	3,1	9,9
Alemania	11,6	9,5	-1,9	9,1
Grecia	16,6	14,7	-2,9	63,2
Irlanda	8,6	8,3	-0,3	12,7
Italia	5,4	5,4	0,0	8,1
Luxemburgo	3,5	3,3	-0,2	5,2
Países Bajos	9,4	7,7	-1,7	4,7
Portugal	16,9	16,5	-0,4	29,0
España	15,6	32,2	16,6	49,4
Reino Unido	6,3	5,3	-1,0	4,4

Fuente: EUROSTAT, a partir Encuestas de población activa nacionales y elaboración propia.

de las Encuestas nacionales a partir de las que se elaboran los datos en cada país, se pone de manifiesto que puede ser una información engañosa y que, por tanto, hay que utilizarla con precaución. Dicha pregunta (o preguntas) es diferente en cada Estado miembro. Si en España se pregunta cómo es su contrato o relación salarial (incluyendo entre los temporales todos los que no son «permanentes a lo largo del tiempo» o «fijos discontinuos»), en otros países se pregunta si tiene alguna modalidad concreta de trabajo temporal y, en caso contrario, se considera que el empleo es fijo. El distinto diseño de las preguntas induce respuestas diferentes: en algunos cuestionarios parece deducirse que todos los que no tienen un contrato de trabajo «indefinido», tienen un empleo temporal, en otros, por el contrario, la operación es la inversa: han de autoclasificarse como empleo permanente o con contrato estable (es decir, de una duración «indeterminada») los que no tienen un contrato que especifique expresamente

una duración temporal determinada. Además, en unos casos se incluyen los contratos con finalidades formativas (como en España) y en otros no, sea porque se les considera contratos especiales (como en Alemania) sea porque no se les considera contratos de trabajo y, por tanto, no son «trabajadores asalariados temporales» (como en el Reino Unido). Un buen ejemplo de estas diferencias lo constituyen los datos de un sector como la construcción, caracterizado por contratos por obra en la mayoría de los países comunitarios y que, sin embargo, ofrece tasas de temporalidad que oscilan entre el 63% de Grecia y el 49% de España y el 3% de Bélgica y el 4% de Luxemburgo. En estos dos países el cuestionario no ofrece la posibilidad de clasificarse como temporales si se tienen contratos de obra (que existen, sin embargo, en la legislación y son ampliamente utilizados): el trabajador se autoclasificará como teniendo «un empleo permanente o un contrato de trabajo de duración indeterminada» (en Bélgica) o

un empleo «de carácter permanente, ilimitado, es decir, cuya duración no ha sido determinada de antemano» (en Luxemburgo)⁶.

Pero efectuadas estas observaciones que inducen a analizar con cautela los datos ofrecidos por EUROSTAT, sigue siendo sostenible que España tiene unas tasas de temporalidad notablemente superiores a los otros países comunitarios. Para explicar el diferente uso de la contratación temporal entre países, habría que tomar en consideración una serie de sucesivos círculos concéntricos explicativos: 1) el marco normativo de la contratación, 2) el marco normativo del despido, 3) la estructura industrial, 4) la dinámica de la actividad económica y del empleo, 5) el sistema de relaciones industriales, 6) el «mercado de trabajo» y el sistema de reproducción social y 7) el «factor societal». El marco normativo de la contratación porque, entre otros aspectos, es muy diferente que exista o no (como en el caso español) un contrato temporal (llamado de «fomento del empleo») que permita contratar para un plazo determinado a un trabajador sin que la actividad que ha de realizar tenga carácter temporal (es decir, rompiendo el llamado «principio de causalidad»). El marco normativo del despido porque es el aspecto complementario del anterior: la propensión de las empresas a contratar trabajadores temporalmente (y la paralela resistencia de trabajadores y sindicatos) será mayor, en principio, cuanto mayor sea la diferencia entre el trabajo temporal y el no temporal en este área tanto en cuanto a sus costes como en cuanto a las

formalidades de su ejecución; por ejemplo, en Bélgica, Luxemburgo o el Reino Unido, el despido es rápido y barato (sin costos, si se hace con un corto preaviso) y, por tanto, el interés empresarial en la contratación temporal será mucho menor. La estructura industrial, de una parte, porque la diferencia del uso permanente de la fuerza de trabajo entre los diferentes sectores, ligados a fenómenos de estacionalidad o temporalidad, es considerable (siendo mucho mayor en sectores como la agricultura y construcción). Por lo cual es esperable que en los países donde esos sectores tengan mayor importancia relativa sea mayor el uso del trabajo temporal. La estructura industrial también por la incidencia que puede tener la forma que adopte el «sistema de empresas» (Prieto, 1991). La dinámica económica y del empleo porque si la movilización de la fuerza de trabajo es mayor es de esperar que sea también mayor, condicionado a los círculos explicativos anteriores, el uso de la temporalidad; en España ha tenido lugar una movilización cuantitativa del empleo sin parangón con el resto de la OCDE: en el período 1975-85 se destruyeron dos millones de empleos y en el quinquenio siguiente se crearon otros dos millones (y algo parecido pero de menor magnitud parece que se puede producir en el ciclo actual): es éste un movimiento que refleja una gran reconversión de la economía que facilita la destrucción de (un tipo de) antiguos empleos estables y la creación de (otro tipo de) nuevos empleos temporales. El sistema de relaciones industriales, porque no es lo mismo contar con un modelo de relaciones industriales estable y con agentes sociales poderosos actuando en espacios sociales ya definidos y consolidados que con unas relaciones industriales precarias y con agentes que luchan activamente por ampliar su campo de influencia. El «mercado de trabajo» y

⁶ No parece que el hecho de que en algunos países esté muy desarrollada la edificación en módulos prefabricados pueda explicar diferencias tan notables de trabajo temporal. La cuestión queda planteada aun sin necesidad de entrar en otro tipo de consideraciones acerca de la influencia de las «formas nacionales de vida en sociedad» (D'Iribarne) y de las diferencias sociales y culturales.

el sistema de reproducción social porque, por ejemplo, el paro y la presión social que de él se deriva y la organización de la familia refuerzan unas posiciones sociales y debilitan otras. La búsqueda de la comprensión llevará, por último, al «factor societal» (Maurice y otros, 1987) porque, más allá de los análisis «aislados» del marco formal legislativo, del sistema económico, del mercado de trabajo y de las relaciones industriales, el «sentido» hay que situarlo en las relaciones generales que estos fenómenos mantienen entre sí, que es donde cobran todo su significado⁶.

Estos sucesivos círculos explicativos pueden proporcionar elementos útiles para la comprensión de las diferencias entre los diferentes países en el uso de la contratación temporal y de las formas de empleo atípico. Pero «quizá la discrepancia más importante entre países no sea la incidencia y el nivel del empleo precario ni las diferencias en los factores aleatorios que explican las recientes tendencias, sino las diferencias en la importancia y el significado de las auténticas distinciones entre trabajo precario y no precario» (Rubery, 1992, 127). Pero esta discrepancia entre países sobre la delimitación y la distancia entre el empleo estable y el empleo temporal es una de las claves para explicar el uso diferente que se hace del empleo temporal en los mercados de trabajo nacionales. Señalar que cada país tiene su lógica y su modelo de trabajo atípico es tanto como recordar el hecho de que los mercados de trabajo funcionan bajo unas condiciones sociales e históricas específicas.

⁶ En esta línea es de gran interés la exposición de Rubery (1992); para explicar las diferencias entre países propone la consideración de cuatro serie de condiciones: el sistema de regulación del mercado de trabajo, la estructura y organización Industrial, las condiciones del mercado de trabajo y el sistema de reproducción social y de mantenimiento de la renta.

En estos distintos modelos nacionales sobre el uso del empleo atípico, sería de gran relevancia analizar en qué medida el trabajo temporal funciona como una «trampa» que reduce el campo social del asalariado a un mercado secundario y en qué medida funciona como un «puente» por donde se circula transitoriamente camino de situaciones estables. Que el trabajo temporal funcione como «trampa» o como «puente» es un indicador fundamental de la dinámica segmentadora o no del mercado de trabajo. Si el trabajo temporal es fundamentalmente una «trampa» está reforzando la segmentación del mercado laboral porque está consolidando la posición de los que se encuentran ubicados en el mercado secundario; si por el contrario es fundamentalmente un «puente» (o lo es para algunos colectivos) puede ser interpretado como un poderoso instrumento de selección de la fuerza de trabajo en manos de los empleadores.

3. LA CONSTRUCCIÓN JURÍDICA DE LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA

El paternalismo represivo que caracterizó al franquismo en el campo del mercado de trabajo combinaba la represión política (prohibición de los sindicatos, huelgas y derechos colectivos) con una fuerte intervención «social» del Estado en la vida económica a partir de los postulados de cierto catolicismo social y de los principios fascistas (colaboración entre las clases, protección del trabajador, fuerte control político y social). La protección de los derechos individuales (y, entre ellos, la relativa «estabilidad» en el empleo) venía a «compensar» la negación de los derechos colectivos y un débil sistema de protección por desempleo y de protección social fuera del empleo. A ello se añade en los años sesenta, entre otros aspectos

relevantes, el crecimiento económico (que, sin embargo, genera muy poco empleo) y la válvula de escape que supone la emigración a los países europeos. Se va estableciendo así un «pseudofordismo», una relación salarial fordista pero «con notables peculiaridades» (Toharia, 1986).

Con la transición democrática (a partir de 1975) se abre un proceso de redefinición de esta relación salarial. Uno de los aspectos de sus aspectos será la descomposición progresiva del principio de estabilidad en el empleo. En esta «erosión del modelo típico y unitario del derecho de trabajo» (Casas y Valdés, 1989) se pueden distinguir varias etapas: 1) la aparición de excepciones al principio de estabilidad en el empleo para determinados colectivos (de 1976 al Estatuto de los Trabajadores de 1980) que se van a convertir así «en punta de lanza de la flexibilización del mercado de trabajo. Ellos van a ser la coartada sobre la que se argumentará la quiebra de la relativa estabilidad y seguridad del mercado de trabajo, rebautizadas ahora como rigideces que impiden la integración de nuevos elementos» (Bilbao, 1993, 54-55); 2) la creación de un amplio menú de modalidades de contratación a raíz de la aprobación del Estatuto pero con limitaciones al concebirse todavía con un carácter de excepcionalidad (desde 1980 a 1984); y, por último, 3) la normalización de las modalidades contractuales temporales (tras la reforma del Estatuto en 1984)⁷.

⁷ No vamos a hacer una exposición de la evolución de la normativa sobre la contratación temporal porque desborda las intenciones de este artículo. Puede verse un resumen reciente en Flórez (1994). Por toda la numerosa bibliografía jurídica véase Durán y otros (1987) y Casas y Valdés (1989). El «Informe Segura» (Segura y otros, 1991) recoge un análisis jurídico comparativo, un estudio del impacto de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo y una serie de recomendaciones de modificaciones de la normativa. Sobre las

Esta reforma de 1984 «se inscribe abiertamente en la tendencia flexibilizadora (...) y se mueve a lo largo de tres ejes o directrices fundamentales: la ampliación del ámbito de la contratación temporal "normal"; la flexibilización al máximo de la contratación temporal "coyuntural"; (y) la "normalización" del juego de otras modalidades de contratación» (Durán y otros, 1987, 109). Las formas de contratos temporales son doce, que se pueden agrupar en «cinco series» distintas (Casas y Valdés, 1989, 70-73):

- A) los contratos temporales tradicionales u «objetivos», que atienden a necesidades productivas temporales de las empresas:
 - 1. contratos para la realización de obras o servicios determinados;
 - 2. contratos eventuales por razones de producción;
 - 3. contratos de interinidad o sustitución; y
 - 4. contratos para el lanzamiento de una nueva actividad.
- B) 5. los contratos temporales de fomento del empleo («eje central de la política de empleo temporal española»),
- C) Los contratos formativos (que tienen carácter temporal):
 - 6. contratos en prácticas y
 - 7. contratos para la formación (sustituido desde 1993 por el contrato de aprendizaje).
- D) Contratación temporal combinada con tiempo parcial:
 - 8. contratos de jubilación parcial y
 - 9. contratos de relevo.
- E) Contratación temporal combinada con otras técnicas de empleo asistido:

modalidades de contratación tras la reforma del mercado de trabajo de 1993-94 véase Baylos (1993). Para los dispositivos de la política de empleo juvenil o de Inserción entre 1975 y 1994 puede verse Cachón (1995a).

10. contratos en convenios de colaboración de entidades públicas con el INEM;
11. contratos de empleo rural en determinadas zonas geográficas; y
12. trabajos de colaboración social.

Paralelamente, la crisis desata un proceso de destrucción de empleo (entre 1975 y 1985) que se lleva a cabo por tres mecanismos: la vía judicial (y el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación), los expedientes de regulación de empleo y la reconversión industrial. Existe, como ha señalado Bilbao (1993), una relación inversa entre la importancia cuantitativa de esta vías y su efecto o relevancia político-sindical. Se efectúa de esta manera una reconversión general (en gran parte silenciosa) del sistema productivo español. Cuando comienza el quinquenio de expansión del empleo (1986-1990) toda la gama de contratos temporales normalizada por la reforma del Estatuto de 1984 están vigentes y a disposición de las políticas y las prácticas empresariales para una gestión más flexible de la fuerza de trabajo.

En 1993-1994 se ha llevado a cabo «la reforma de la reforma» de 1984. En el ámbito que nos ocupa la novedad más relevante ha sido, junto a la creación del contrato de aprendizaje y la supresión del contrato para la formación, la supresión del contrato temporal de fomento del empleo⁸, permitiendo prorrogar hasta por 18 meses aquellos ya realizados cuya duración máxima expirara durante 1994. Pero paralelamente se ha establecido la posibilidad de contratación temporal para determinados grupos de trabajadores en desempleo (mayores de 45 años, minusválidos y perceptores de prestaciones por desempleo).

⁸ No pueden hacerse nuevos contratos temporales de fomento del empleo desde el 24 de mayo de 1994.

4. EL TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

4.1. Trabajo temporal y ciclo económico

A partir de 1987 es posible conocer con precisión la evolución y características básicas del trabajo temporal en España puesto que la *Encuesta de población activa* (EPA) del Instituto Nacional de Estadística recoge y publica esta información⁹. El análisis que sigue se basa, salvo indicación en contrario, en los resultados de la EPA.

En 1983 y 1984 la Central de Balances estimaba en un 5,2 y 5,4% respectivamente los trabajadores temporales en las grandes empresas españolas; para 1984 una encuesta de los ministerios de Economía y de Trabajo estimaba esa proporción para el conjunto de las empresas españolas (mayores de 6 trabajadores) en un 8,2% y el IELSS

⁹ Existen otras fuentes de interés para conocer las características del empleo temporal en España. Entre ellas destaca por su calidad la *Encuesta de Coyuntura Laboral* del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (encuesta trimestral a empresas); además recogen regularmente información sobre este aspecto del mercado laboral, entre otras, la *Encuesta de Salarios* del INE, la Central de Balances del Banco de España, la *Encuesta sobre negociación colectiva en las grandes empresas* del Ministerio de Economía y Hacienda y la *Encuesta de estrategias empresariales* del Ministerio de Industria. Antes del comienzo de la publicación de los datos de asalariados fijos y temporales en la EPA (II trim. 1987), la información sobre la temporalidad provenía de la Central de Balances del Banco de España y de algunas investigaciones concretas como fueron las efectuadas por los ministerios de Economía y Trabajo y el Banco de España en 1984 («Encuesta —a empresas— sobre duración y organización del tiempo de trabajo en las empresas españolas»: EDOT); por el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (IELSS) en 1984 («Encuesta —a empresas— sobre política de contratación de las empresas españolas»: EPCE); por el estudio «Condiciones de vida y trabajo en España» (ECVT) en 1985 (encuesta a individuos) (véase Muro y otros, 1988) y por el Ministerio de Trabajo en 1987 («Encuesta —a empresas— sobre política de contratación y formación de las empresas españolas»: EPCF) (véase Ministerio de Trabajo, 1988).

en un 7,0%; la Encuesta sobre «Condiciones de vida y trabajo en España» lo estimaba para 1985 en un 11,3% (un 20% si se incluyen las situaciones irregulares). Aunque estos datos no son estrictamente comparables, de ellos parece deducirse un crecimiento constante del empleo temporal entre 1983 y 1985, período en el que se aprueba la reforma del Estatuto de los trabajadores y se ponen en marcha los dispositivos previstos en dicha reforma. La Encuesta a empresas del Ministerio de Trabajo de 1987 (realizada con la misma metodología y a una muestra de empresas comparable con la del IELSS de 1984) estimaba la proporción de temporales en un 18%. Los primeros datos de la EPA se refieren a los tres últimos trimestres de 1987 y la media para esos trimestres es el 18,1 % y para el conjunto de 1989 del 23,3% (ver Cuadro n.º 3). Estos datos muestran, más allá de sus diferentes metodologías, que la explosión del trabajo temporal en España se produce entre 1985 y 1988, cuatrienio en el cual se multiplica por 3 la proporción de temporales sobre el conjunto de los asalariados (pasando del 7-8% de 1984 al 23% de 1988). A partir de esa fecha esa proporción irá aumentando año a año (salvo en 1993, por una caída del empleo temporal mayor que la del empleo fijo), pero a un ritmo mucho más lento, hasta alcanzar el 33,8% de los asalariados en 1994 (el 34,5% para el cuarto trimestre de 1994).

Durante el período 1986-1988 la población asalariada crece anualmente en más de 300.000 personas, en 1989 en 500.000 y 400.000 en 1990, a un ritmo medio anual del 4,5% (entre 1986 y 1990). Es el gran quinquenio de creación de empleo en la reciente historia de España. Pero es un crecimiento exclusivamente del empleo temporal: para el período

1987-1990 (los únicos tres años del quinquenio de los que se dispone de datos en el EPA) los temporales crecen a un ritmo anual medio del 25%, mientras los asalariados fijos descienden como media un 0,7% anual. Aquellos aumentan en ese trienio en 1.353.100 mientras los empleos fijos disminuyen en 129.000. Con la llegada de un agudo período recesivo (1992-1994), el volumen de trabajadores asalariados va a descender en un 3,4 y un 4,1% en 1992 y 1993. En este período el distinto comportamiento de fijos y temporales es significativo: los fijos comienzan a descender con fuerza en el cuarto trimestre de 1991 y el primero de 1992 (en esos dos trimestres los asalariados fijos disminuyen en más de 300.000 unidades); en el conjunto de 1992 el empleo fijo desciende en 300.000 (un 4,8%: la mayor caída de la serie) y en un volumen similar lo hace en el bienio 1993-94. Por el contrario, el empleo temporal, que desacelera notablemente su crecimiento en 1991, se mantiene estable en 1992, desciende en un 7% en 1993, pero aumenta en 1994 en un 3,8% (frente al descenso del 2,9% del empleo fijo).

El empleo fijo parece acumular una tendencia descendente prácticamente constante con una sensibilidad importante en la fase descendente del ciclo económico: se viene eliminando empleo fijo a lo largo de la fase expansiva del ciclo económico y este comportamiento se acentúa en la fase recesiva del ciclo en 1992. Es *como si* la permanente reestructuración silenciosa del aparato productivo se fuera haciendo a costa del empleo fijo (con importantes flujos de destrucción y débiles flujos de creación de puestos de trabajo estables). Por el contrario, el empleo temporal muestra una mayor sensibilidad en la fase ascendente del ciclo económico: al iniciarse la recuperación económica, comienza

Cuadro n.º 3. **Evolución de los asalariados, fijos y temporales (Medias anuales 1987-1994)**

	ASALARIADOS (en miles)			% sobre total asalariados		Variación sobre año anterior					
						Fijos		Temporales		Total asalariados	
	Fijos	Temporales	Total	Fijos	Temporales	N.º	%	N.º	%	N.º	%
1987 (*)	6.581,8	1.456,8	8.038,6	81,9	18,1	—	—	—	—	—	—
1988	6.397,0	1.947,1	8.344,1	76,7	23,3	-184,8	-2,8	490,3	33,7	305,5	3,8
1989	6.469,2	2.395,9	8.865,1	73,0	27,0	72,2	1,1	448,8	23,0	521,0	6,2
1990	6.452,8	2.809,9	9.262,7	69,7	30,3	-16,5	-0,3	414,1	17,3	397,6	4,5
1991	6.338,6	3.027,4	9.366,1	67,7	32,3	-114,2	-1,8	217,5	7,7	103,4	1,1
1992	6.034,4	3.017,0	9.051,4	66,7	33,3	-304,3	-4,8	-10,4	-0,3	-314,7	-3,4
1993	5.876,6	2.806,8	8.683,4	67,7	32,3	-157,8	-2,6	-210,3	-7,0	-368,0	-4,1
1994	5.708,9	2.914,5	8.623,4	66,2	33,8	-167,7	-2,9	107,7	3,8	-60,0	-0,7

Fuente: INE, *Encuesta de población activa* y elaboración propia.

(*) Los datos de 1987 son la media de los tres últimos trimestres del año.

a crearse empleo temporal en términos netos con relativa rapidez. Es decir, se produce probablemente una aceleración general de los flujos de creación y destrucción de empleo temporal, pero que es mayor en aquel, dando lugar a un aumento considerable (y temprano) del empleo temporal. Si este crecimiento no se deja notar en los datos globales de asalariados es porque paralelamente se sigue produciendo descensos del empleo fijo¹⁰.

4.2. Características del trabajo temporal

Los datos publicados de la EPA permiten analizar una serie de características de interés del trabajo temporal como son las relativas al sexo, a la edad, a algunas características de las empresas y de los contratos mismos (tipo, duración).

Por sexos hay que señalar la mayor proporción de temporales entre las mujeres tanto en 1987 como en 1994. En ese período el empleo asalariado masculino se ha mantenido estable a pesar del incremento del 104% de los temporales; sin embargo el femenino ha aumentado en un 33% gracias exclusivamente al incremento del empleo temporal en un 173% (véase Cuadro n.º 4).

Sin embargo, no es el sexo sino la *edad* la característica personal diferencial del empleo temporal: la probabilidad de los asalariados de tener un contrato de carácter temporal es notablemente mayor en los grupos de edad más baja¹¹. En

¹⁰ No se toman en consideración en este análisis los aspectos estacionales que parecen tener, sin embargo, cierta importancia tanto para los asalariados temporales como para los fijos (con un fase alta en el segundo tercer trimestre de cada años y baja en el primero y el cuarto). Estos aspectos parecen jugar también un papel no despreciable en la recuperación del empleo temporal en 1994.

¹¹ La mayor temporalidad en el caso de las mujeres se explica en su mayor parte porque las mujeres

1994 la tasa de temporalidad oscilaba (e iba descendiendo regularmente) entre el 87,5% para los menores de 20 años y el 16,8% para los de 40 o más años. El abanico de las diferencias entre las tasas de temporalidad de los de 16-19 años y los mayores de 40 es de 6 en 1987 y de 5,2 en 1994: es decir, el joven asalariado menor de 20 años tiene en 1994 una probabilidad 5,2 veces mayor de tener un contrato temporal que el asalariado mayor de 40 años. No es que el trabajo temporal en España tenga un carácter juvenil (los jóvenes menores de 25 años concentran sólo el 15% de los empleos temporales en 1994), sino que los contratos de los jóvenes asalariados tienen un marcado carácter temporal. Pero aquel pequeño descenso del abanico de la tasa de temporalidad y el hecho de los mayores incrementos absolutos y relativos de los trabajadores temporales en los colectivos de 25-29 y de 30-39 años (los dos grupos que ven aumentar el peso de sus temporales sobre el total del empleo temporal) muestran otro fenómeno diferente: la creciente difusión de la temporalidad en los grupos de edad centrales del mercado de trabajo y el proceso de desestabilización de los trabajadores de esos grupos centrales (véase Cuadro n.º 4).

El empleo temporal tiene en el sector *privado* un peso que es el doble del sector *público* (un 39,1% frente al 16,2% en 1994), aunque en ambos ha crecido (en términos relativos) de modo similar entre 1987 y 1994.

Puede señalarse el comportamiento muy diferente que tienen las empresas de diferentes *ramas de actividad* ante el empleo temporal (véase Cuadro n.º 5). En

ocupadas pertenecen en mayor medida que los varones a grupos de edad jóvenes que son los colectivos más afectados por el la temporalidad. El fenómeno va ligado al notable incremento de las tasas de actividad femeninas en los últimos años.

Cuadro n.º 4. **Asalariados y temporales por sexo, grupos de edad y tipo de sector (1987 y 1994)**

	II trimestre 1987				II trimestre 1994				Variación 1987-1994			
	TOTAL (miles)	TEMPORALES			TOTAL (miles)	TEMPORALES			Asalariados		Temporales	
		N.º (miles)	%/asal.	%		N.º (miles)	%/asal.	%	N.º (miles)	%	N.º (miles)	%
ASALARIADOS	7.877,1	1.225,8	15,6	100,0	8.609,0	2.896,4	33,6	100,0	731,9	9,3	1.670,6	136,3
POR SEXOS	5.614,9	809,4	14,4	66,0	5.607,6	1.759,1	31,4	60,7	-7,3	-0,1	949,7	104,4
* Varones	2.262,2	416,5	18,4	34,0	3.001,4	1.237,2	37,9	39,3	739,2	32,7	720,7	173,0
* Mujeres												
POR GRUPOS DE EDAD	403,6	193,9	48,0	5,1	289,4	253,1	87,5	3,4	-114,2	-28,3	59,2	30,5
16-19	1.036,0	326,2	31,5	13,2	991,1	699,6	70,6	11,5	-44,9	-4,3	373,4	114,5
20-24	1.145,9	214,9	18,8	14,5	1.327,2	654,3	49,3	15,4	181,3	15,8	439,4	204,5
25-29	2.005,3	216,7	10,8	25,5	2.508,2	702,2	28,0	29,1	502,9	25,1	485,5	224,0
30-39	3.285,7	274,2	8,3	41,7	3.493,1	587,1	16,8	40,6	207,4	6,3	312,9	114,1
40 y más												
POR TIPO SECTOR	6.091,6	1.084,1	17,8	88,4	6.560,6	2.564,1	39,1	88,5	469,0	7,7	1.480,0	136,5
* Privado	1.785,5	141,7	7,9	11,6	2.048,4	332,2	16,2	11,5	262,9	14,7	190,5	134,4
* Público												

Fuente: INE, Encuesta de población activa y elaboración propia.

Cuadro n.º 5. Distribución de asalariados y temporales por ramas de actividad (II trimestre 1994)

	% temporales/ asalariados	% total asalariados	Distribución porcentual de temporales			% mujeres sobre total temporales
			Ambos sexos	Varones	Mujeres	
TOTAL	33,6	100,0	100,0	100,0	100,0	39,3
1. Agricultura, ganadería, etc.	59,0	3,6	6,3	8,2	3,4	21,0
2. Pesca	35,0	0,6	0,6	1,0	0,1	4,0
3. Industrias extractivas	16,9	0,6	0,3	0,5	0,1	9,0
4. Industrias manufactureras	27,9	22,8	18,9	20,6	16,2	33,7
5. Energía eléctrica, gas y agua	13,4	1,0	0,4	0,6	0,1	12,1
6. Construcción	59,8	9,1	16,2	25,9	1,03	3,1
7. Comercio	39,4	13,8	16,2	13,9	19,8	48,0
8. Hostelería	54,0	4,9	7,8	7,1	8,9	44,6
9. Transporte y comunicaciones	23,9	5,8	4,1	5,3	2,2	21,4
10. Intermediación financiera	13,6	3,4	1,4	0,9	2,0	57,8
11. Inmobil. y serv. empresariales	42,9	5,3	6,7	4,9	9,6	56,6
12. Administración pública	14,1	8,6	3,6	3,3	4,1	44,0
13. Educación	22,0	7,1	4,7	2,7	7,7	64,7
14. Act. sanitarias y serv. sociales	25,0	6,3	4,7	2,1	8,7	72,6
15. Otros serv. comunidad y pers.	35,3	3,5	3,6	2,8	5,0	53,8
16. Personal doméstico	41,1	3,7	4,5	0,3	11,0	96,5

Fuente: INE, Encuesta de población activa y elaboración propia.

tres ramas (Construcción, Agricultura y Hostelería) la proporción de temporales es del 54-60%, en otras tres (Inmobiliarias-servicios empresariales, Personal doméstico y Comercio) oscila en torno al 40% y en otras dos (Otros servicios a la comunidad y personales y Pesca) en torno al 35%. La tasa de temporalidad de las restantes se sitúa por debajo de la media, siendo las tasas más bajas las de Energía eléctrica, Intermediación financiera y Administración Pública (13-14%). Las ramas de actividad con mayor presencia relativa de contratos temporales son aquellas que, además de una actividad importante de carácter estacional, tienen niveles tecnológicos no muy avanzados, un componente más o menos difuso de relación personal o son sectores (como Servicios empresariales) que trabajan en gran medida para otras empresas en forma de subcontratación. Esta mayor presencia de la temporalidad hace que seis ramas de actividad (las tres del primer grupo anterior, además de Comercio, Inmobiliarias-Servicios empresariales e Industrias manufactureras) concentren el 72% de los puestos de trabajo temporales teniendo sólo el 60% de los empleos asalariados. Otro rasgo de gran relevancia en el análisis de la temporalidad es la concentración del empleo temporal femenino en las ramas del sector servicios. Si el 57% de los varones con contrato temporal trabajan en la Construcción, la Industria o la Agricultura, el 75% de las mujeres empleadas temporalmente se ocupan en el sector servicios. Con la excepción de Transportes y comunicaciones, en todas las ramas de servicios el peso de las mujeres en el empleo temporal es superior al 44%: en Personal doméstico el empleo temporal (como los asalariados en general) es exclusivamente femenino y oscila entre el 57 y el 73% en Intermediación financiera, Inmobiliarias-Servicios empresariales,

Educación y Actividades sanitarias y servicios sociales¹².

La *Encuesta de población activa* recoge información sobre el *tipo de contrato* de los empleos temporales (véase Cuadro n.º 6). Dado que más del 70% de los contratos son clasificados dentro de «Otro tipo» no parece que la fuente sea de gran interés para conocer los tipos de contratos temporales¹³. Sin embargo, arroja alguna luz sobre una serie de hechos: los contratos de formación, aprendizaje y prácticas inciden (como era de esperar) en los colectivos más jóvenes; los contratos de obra y servicios tienen una incidencia creciente con la edad y afectan más a los varones; entre las mujeres tienen incidencia significativa los contratos de interinos (¿una mujer sustituye a otra que está de baja?); el sector privado utiliza mucho más que el

¹² La EPA, al ser una encuesta a individuos, no recoge información sobre la estructura del empleo según el tamaño de las empresas. Esta información sí es recogida por algunas de las fuentes citadas en la nota 4. Por ejemplo, según la «Encuesta de Coyuntura Laboral» del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (*Anuario de estadísticas laborales 1992*) en 1992, repitiendo la pauta de años anteriores, si la proporción de temporales sobre total de asalariados media para el conjunto de las empresas recogidas en la muestra era del 32,4%, alcanzaba el 37,7 en las de 6-50 trabajadores, el 33,7 en las de 51-250 y se reducía al 22% en las empresas de más de 250 trabajadores. Estos resultados, confirmados por otras encuestas y estudios, muestran que la temporalidad es mayor cuanto menor es el tamaño de las empresas. Para entender este fenómeno no habría que considerar sólo el hecho del mayor dinamismo (creación y cierre) de la PME, sino también el funcionamiento de las empresas dentro de un «sistema de empresas», donde entre otros fenómenos la gran empresa subcontrata con la pequeña: aquella mantiene así un núcleo de trabajadores estables con las características del mercado de trabajo primario y con mercados internos mientras que derivan hacia las PMEs el empleo inestable (y en gran medida el mercado secundario) y la capacidad de producir ajustes de empleo si la gran empresa atraviesa períodos de dificultad. La reestructuración del aparato productivo de la gran empresa se lleva a cabo así en dos fases: primero se descentraliza y luego, si es preciso, se «ajusta» la plantilla en empresas de su «sistema de empresas».

¹³ No entraremos en las razones de fondo de esa mala clasificación de los tipos de contratos temporales en la EPA. Vendrían a abundar en las dudas que deben presidir el análisis de algunas informaciones sobre la contratación temporal.

Cuadro n.º 6. **Distribución de los contratos temporales por tipo de contrato (II trimestre 1994)**

TIPOS DE CONTRATO	TOTAL		Por grupos de edad			Por sexo		Por tipo empresa	
	N.º (miles)	%	16-24	25-49	50 y más	Varones	Mujeres	Privada	Pública
TOTALES	2.898,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratos formación	89,3	3,1	7,4	1,1	0,2	3,2	2,9	2,7	6,2
Estacionales	225,3	7,8	7,4	7,6	10,7	8,2	7,1	8,2	4,7
Período prueba	17,2	0,6	1,0	0,4	0,3	0,7	0,5	0,7	0,1
Interinos	73,1	2,5	1,2	3,4	1,3	1,3	4,5	0,7	16,8
Obra o servicio	394,0	13,6	8,2	15,4	23,1	18,7	5,7	14,1	9,7
Otro tipo	2.097,5	72,4	74,7	72,1	64,1	67,9	79,3	73,7	62,4
No clasificado	2,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1

Fuente: INE, Encuesta de población activa y elaboración propia.

público el empleo estacional (las actividades típicas con marcado signo estacional son generalmente privadas).

La *duración de los contratos* (o de la «relación laboral») temporales se concentra en dos intervalos que marcan la duración inicial más común de los contratos (4-6 meses) y la duración máxima legal normal (desde 7 meses a 3 años): en el primer intervalo se concentran el 32% de los contratos y en el segundo el 41%. Por debajo quedan un 17% cuya duración no llega los cuatro meses y por encima un 10% con una duración superior a los 3 años. Pero pueden observarse algunas peculiaridades por grupos de edad y sectores (véase Cuadro n.º 7): los contratos de muy corta duración (menos de 1 mes) son más frecuentes entre los grupos de edad elevados (en muchos casos probablemente contratos de obra en el campo); los contratos cortos (de 1 a 3 meses) y medios (de 4 a 6 meses) tienen mayor presencia entre los jóvenes sobre todo en el colectivo 16-19 años; por el contrario los contratos largos (de 7 meses a 3 años) y los muy largos tienen

mayor impacto entre los asalariados adultos. Estas diferencias de la duración de los contratos por grupos de edad se encuentran también entre los sectores privado y público: en el primero se tienen contratos de una duración significativamente más baja que en el segundo.

En la literatura sobre el trabajo atípico suele haber un epígrafe dedicado a explicar el hecho de que algunos de estos trabajos responden a demandas de los mismos trabajadores. La EPA contiene información para responder a la presunta deseabilidad del trabajo temporal por parte de los asalariados: en 1987 el 1% y en 1994 el 0,4% de los asalariados con trabajo temporal no había querido tener un empleo permanente; un 87% en 1987 y un 89% en 1994 tienen un empleo temporal porque no han podido encontrar un empleo permanente. Las diferencias entre varones y mujeres no son representativas: rotundamente, el empleo temporal no responde a los deseos de los unos ni de las otras. Su presunta «deseabilidad» hay que buscarla en otra parte (véase Cuadro n.º 8).

Cuadro n.º 7. Distribución porcentual de los temporales por grupos de edad y sectores según la duración del contrato (II trimestre 1994)

	TOTAL	Menos 1 mes	1-3 meses	4-6 meses	7 meses-3 años	Más 3 años
TOTAL	100,0	3,4	13,7	32,4	40,7	9,9
<i>Por grupos de edad</i>						
16-19	100,0	2,7	22,1	40,0	31,0	4,2
20-24	100,0	2,6	16,5	35,6	38,6	6,6
25-29	100,0	2,0	12,0	32,3	43,9	9,9
30-39	100,0	3,6	11,7	29,6	43,6	11,4
40 y más	100,0	5,7	11,1	28,7	40,1	14,3
<i>Por sectores</i>						
* Privado	100,0	3,4	14,3	33,5	39,9	9,0
* Público	100,0	2,8	9,5	24,2	46,6	16,9

Fuente: INE, Encuesta de población activa y elaboración propia.

Cuadro n.º 8. Distribución porcentual de los temporales por sexo según el motivo de la relación temporal (1987 y 1994)

	1987			1994		
	TOTAL	Varones	Mujeres	TOTAL	Varones	Mujeres
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
No encontrar empleo permanente	86,8	89,3	82,1	89,0	89,3	88,5
No querer empleo permanente	1,1	0,9	1,5	0,4	0,3	0,5
Otros motivos	9,9	7,9	13,9	8,0	8,0	8,0
Desconoce motivo	2,2	2,0	2,5	2,6	2,4	3,0

Fuente: INE, *Encuesta de población activa* y elaboración propia.

4.3. Los flujos del mercado de trabajo temporal

A través de los datos de contratos registrados en el INEM es posible conocer con bastante precisión el flujo de los contratos temporales (legales) en España dada la obligación de inscribirlos en las Oficinas de empleo. Los datos infravaloran sin duda las altas de contratos indefinidos, porque no hay obligación legal de registrarlos. En la EPCF-87 (véase MTSS, 1988) se estimó que en 1986 el 20% de los contratos efectuados por las empresas (de más de 6 trabajadores) eran contratos fijos y el 80% restante temporales. Ese mismo año los contratos indefinidos registrados en el INEM eran sólo de un 6%. Pero los datos recogidos en el Cuadro n.º 9 nos permiten señalar la reducción relativa de los contratos indefinidos a tiempo pleno registrados entre 1986 y 1994 (en que pasan a suponer el 3,5%). Entre 1986 y 1990 lo que aumentan son los contratos temporales; además, se modifica la composición de los contratos temporales y aumentan notablemente los contratos a tiempo parcial.

Los cambios normativos producidos en 1993-94 han producido una aceleración en los cambios en la estructura de los

contratos temporales que se venía produciendo desde 1989-1990, años en los que la serie de «contratos temporales de fomento del empleo» y de «prácticas y formación» alcanzan sus volúmenes más elevados; a partir de esos años, y sobre todo tras la reforma de 1993, será la serie del contrato ordinario de «obra o servicio» la que más aumente hasta concentrar por sí sola casi el 50% del flujo de contratos temporales registrados en 1994. En este año experimentan también aumentos notables los eventuales por circunstancias de la producción y los de nueva actividad. Entre los contratos formativos lejos ya del millón de contratos registrados en el bienio 1989-90, en 1994 se realizan 208.975 contratos de aprendizaje y algo más de 50.000 en prácticas.

Otra aproximación a los flujos del trabajo temporal nos la proporciona la EPA¹⁴. Como la muestra de la EPA se renueva por sextas partes cada trimestre, es posible seguir la evolución de un panel del 5/6 de viviendas (e individuos) entre un trimestre y el siguiente (un 4/6 entre

¹⁴ A partir de los datos de la Encuesta de población activa el INE ha publicado *Estadísticas de flujos* para los períodos 1987-1988 y 1988-1990 de donde están estimados los cuadros n.ºs 10 y 11.

Cuadro n.º 9. Contratos registrados en el INEM (1986, 1990, 1994)

N.º CONTRATOS	1986	1990	1994
TOTAL	3.443.505	5.532.673	6.041.966
<i>Total Indefinidos</i>	206.584	281.024	210.285
* Fomento del empleo	13.258	12.811	57.762
* Ordinarios	193.326	268.213	152.523
<i>Total Temporales</i>	2.581.979	4.562.841	4.648.744
* Fomento del empleo de los cuales	786.660	1.694.954	528.190
— temporales fom. empleo	536.594	1.174.884	266.500
— formación y prácticas	247.797	516.790	259.937
* Ordinarios	1.795.319	2.867.887	4.120.554
<i>Tiempo parcial</i>	177.449	410.953	935.428
Otros (Conv. INEM, etc.)	477.493	277.855	247.509
DISTRIBUCION PORCENTUAL			
TOTAL	100,0	100,0	100,0
<i>Total indefinidos</i>	6,0	5,1	3,5
* Fomento del empleo	0,4	0,2	1,0
* Ordinarios	5,6	4,8	2,5
<i>Total Temporales</i>	75,0	82,5	76,9
* Total Fomento empleo	22,8	30,6	8,7
— temporales fom. empleo	15,5	21,2	4,4
— formación y prácticas	7,1	9,3	4,3
* Ordinarios	52,1	51,8	68,2
<i>Tiempo parcial</i>	5,1	7,4	15,5
Otros (Conv. INEM, etc.)	13,9	5,0	4,1

Fuente: MTSS, Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

un trimestre y el subsiguiente, etc). Dado que los cambios de situación son muy numerosos en el primer trimestre y que en los siguientes disminuye la muestra del panel, hemos optado por analizar los cambios intertrimestrales¹⁵ (entre un trimestre y el siguiente) tanto para ver el origen de los nuevos contratados temporales cada trimestre (es decir, su situación en el trimestre anterior) (Cuadro n.º 10), como en el destino de los contratados temporales (en el trimestre siguiente) (Cuadro n.º 11).

¹⁵ Con esta técnica de panel (pseudolongitudinal) no es posible conocer los cambios de situación que se producen a lo largo de cada trimestre (que probablemente no son valadíos). Con la información proporcionada por la *Estadística de flujos* es posible efectuar un seguimiento de «pseudo-itinerarios» de 1/6 de la muestra de la EPA a lo largo de 5 trimestres. Pero no se abordará el análisis de estos fenómenos en este artículo.

En cuanto al origen de los nuevos contratados temporales cabe señalar, en primer lugar que a lo largo del tiempo (entre el III trimestre de 1988 y el II de 1990) no parecen producirse variaciones significativas en cuanto a la situación ocupada anteriormente por varones y mujeres en relación con la actividad. De ahí que hagamos sólo consideración respecto a la media de los 8 trimestres considerados. El trimestre anterior a entrar en un empleo temporal los trabajadores (de ambos sexos) estaban en tres tipos de situaciones distintas: un tercio (35%) tenían un contrato indefinido, un tercio (36%) estaban en paro pero habían trabajado con anterioridad y un tercio (escaso: 26%) estaban en paro y no habían trabajado con anterioridad o eran inactivos. Por sexos hay

Cuadro n.º 10. **Origen de los contratados temporales: Situación en el trimestre anterior de las personas que inician un empleo temporal**

Trimestre inicial	AMBOS SEXOS						VARONES						MUJERES					
	C.I.	PPE.	PTA.	I.	R.		C.I.	PPE.	PTA.	I.	R.		C.I.	PPE.	PTA.	I.	R.	
III 1988	30	13	39	16	2		33	11	43	10	3		25	16	32	27	0	
IV	36	12	35	15	2		39	11	39	8	3		29	14	30	27	0	
I 1989	37	10	34	15	4		41	9	39	7	4		31	13	27	29	0	
II	38	10	37	13	2		39	8	42	8	3		36	13	29	22	0	
III	34	9	36	17	4		36	8	41	11	4		31	11	28	29	1	
IV	38	11	33	15	3		43	8	35	9	5		31	15	30	23	1	
I 1990	36	9	37	15	3		38	7	42	8	5		32	12	30	26	0	
II	33	9	40	13	2		38	7	44	7	4		33	11	33	23	0	
Media	35,3	10,4	36,4	15,4	2,8		38,4	8,6	40,6	8,5	3,9		31,0	13,1	29,9	25,7	0,3	

Notas: C.I.: Contrato indefinido; PPE.: Parados que buscan primer empleo; PTA.: Parados que han trabajado antes; I.: Inactivos; R.: Resto.
Fuente: INE. Encuesta de población activa. Estadística de flujos 1987-1988 y 1988-1990 y elaboración propia.

una diferencia importante: en los varones tienen más importancia los dos primeros «tercios» (que concentran cada uno en torno al 40%) y en las mujeres, sin embargo, el 40% se concentran en el tercer «tercio» quedando reducidos los dos primeros a un 30% (véase Cuadro n.º 10).

Estos «tercios» que aparecen en los flujos de entrada en los empleos temporales ponen de manifiesto sus distintas posibles funciones sobre las trayectorias y situaciones de los asalariados en el mercado laboral: el primer tercio recoge a los que «han caído» desde un contrato indefinido; para ellos el contrato temporal funciona como un puente de salida desde el núcleo central del mercado de trabajo. Para el segundo tercio supone recuperar una posición en el mercado de trabajo que habían perdido con anterioridad (puesto que habían trabajado antes): es posible que sea un colectivo que alterne situaciones de desempleo con empleos temporales. Para el tercer tercio (un tercio muy feminizado) el empleo temporal que consiguen es su puerta de entrada en el mercado laboral desde la inactividad (habiendo pasado o no por un período activo de búsqueda de empleo, es decir por una fase de paro). Las posibles funciones de inserción o expulsión en el mercado laboral de los contratos temporales son, como puede verse, complejas. Cada tercio parece cumplir funciones diferentes, incluso opuestas: puerta de entrada en el mercado laboral, puente de salida del núcleo estable o alternancia con el paro.

En las probabilidades de transición intertrimestral desde la situación de temporalidad (véase Cuadro n.º 11) sí que se produce una variación significativa a lo largo de los doce trimestres considerados (II 1987-1 1990). La pauta media del período es la siguiente: casi 6/8 partes de los temporales de un trimestre (el 69%) lo siguen siendo en el trimestre siguiente;

1/8 parte pasan a tener un contrato indefinido y otra 1/8 pasan a situación de desempleo; una pequeña parte (1/30) pasan a situación de inactividad. Esta pauta media se reproduce en varones y en mujeres, aunque en éstas tiene mayor importancia el paso a inactividad y algo menos que en los varones el paso a situaciones de paro. A lo largo de los tres años se mantienen equilibradas las salidas hacia empleos indefinidos y las salidas hacia situaciones de paro, pero el volumen de ambas es claramente descendente a lo largo del tiempo: o, dicho de otra manera, la tendencia a permanecer en el empleo temporal crece a lo largo del período (pasando del 59% en II 1987 al 75% en I 1990).

Las pasarelas de salida entre el empleo temporal y el empleo fijo por una parte y el paro/inactividad por otra son más estrechas que las vías de entrada. Ciertamente estamos analizando datos que corresponden a una fase expansiva del ciclo económico y a un período de gran expansión del empleo temporal. Para el período analizado los flujos se comportan como si una vez que se ha accedido a un empleo temporal la probabilidad de pasar a un empleo fijo de un trimestre a otro fuera pequeña (en el trienio el volumen de asalariados fijos descende en 184.700, un 2,8%) y fuera de la misma magnitud que la de pasar a una situación de paro (el paro descende en el trienio en 515.200 personas, un 17,4%)¹⁶. Será de gran interés conocer el comportamiento de estos flujos de salida en períodos de crecimiento del paro y descenso del empleo (como han sido los años 1992-94). Presumiblemente se producirá un desequilibrio entre las

¹⁶ En Segura y otros (1991, 110) se estima el flujo neto de conversión de trabajadores temporales en indefinidos en el período 1987-1990:

	Total	Varones	Mujeres
1987-1988	-109.200	-79.200	-30.200
1988-1989	145.000	76.300	68.700
1989-1990	170.800	87.000	93.800

Cuadro n.º 11. **Salidas de los contratados temporales: Evolución de las probabilidades de transición intertrimestral de los contratos temporales (Situación de los contratados temporales al trimestre siguiente de comenzar un empleo temporal)**

Trimestre inicial	AMBOS SEXOS				VARONES				MUJERES			
	C.I.	C.T.	P.	I.	C.I.	C.T.	P.	I.	C.I.	C.T.	P.	I.
II 1987	18	59	16	4	18	62	15	1	18	54	17	8
III	16	61	17	4	15	63	17	2	18	57	17	8
IV	15	66	14	3	15	67	14	1	15	65	13	6
I 1988	12	68	13	4	12	70	14	1	13	65	11	9
II	17	64	13	3	16	66	12	1	18	59	14	7
III	12	69	13	4	12	70	13	2	11	67	14	6
IV	12	71	12	3	12	71	13	1	12	69	12	6
I 1989	12	72	10	3	13	72	10	1	12	71	10	6
II	13	72	10	3	13	74	10	1	12	69	12	5
III	12	70	12	4	12	72	12	2	13	67	13	6
IV	10	75	11	2	9	77	11	1	10	73	11	5
I 1990	10	75	10	3	10	76	10	1	10	74	9	6
Media	13,3	68,5	12,6	3,3	13,1	70,0	12,6	1,3	13,5	65,9	12,8	6,5

Notas: C.I.: Contrato indefinido; C.T.: Contrato temporal; P.: Paro; I.: Inactividad. Los datos no suman 100 en cada línea por problemas de ajuste en los datos originales.

Fuente: INE, Encuesta de población activa. Estadística de flujos 1987-1988 y 1988-1990 y elaboración propia.

probabilidades de salidas hacia el empleo estable y hacia el paro (que en el trienio en consideración se han mostrado equilibradas): las primeras disminuirán pero no serán insignificantes aunque esté descendiendo el empleo fijo en términos netos; las segundas experimentarán un notable crecimiento a costa sobre todo de la probabilidad de permanecer en el empleo temporal que disminuirán.

5. LAS PRACTICAS EMPRESARIALES ANTE LA TEMPORALIDAD

Se puede decir que el comportamiento global de los flujos de entrada y salida a lo largo del trienio expansivo 1987-1990 muestra una doble función del trabajo temporal: funciona a la vez como «puente» y como «trampa» (Büchtemann y Quack, 1992). Para un colectivo poco numeroso es un «puente» desde el paro o la inactividad hacia un empleo estable. Probablemente sea un caso más frecuente entre los contratos temporales que tienen carácter formativo (Cachón, 1986)¹⁷ y entre los asalariados jóvenes. En otros casos, en la mayoría, el trabajo temporal funciona como una «trampa», de donde es difícil salir una vez que se cae en ella. «Trampa» por la temporalidad que le caracteriza, por la precariedad que le suele acompañar, por los menores salarios que suelen percibir¹⁸, por su probable amplia vía de tránsito hacia el paro en momentos de crisis¹⁹. Pero que

sea «puente» o «trampa» depende del uso que los empresarios hagan de las instituciones vigentes y de su modo de gestión de la fuerza de trabajo. En el primer caso, el empleo temporal como puente, estaríamos en presencia del uso de la temporalidad como un mecanismo de selección de la mano de obra, del empleo temporal como un largo período de prueba durante el que el empresario analiza las *actitudes* del trabajador (para comprobar las *aptitudes* es suficiente el período de prueba clásico establecido en las legislaciones del trabajo). En el segundo caso, el empleo temporal como trampa, el uso de la temporalidad apunta otros aspectos de la política empresarial que van desde los costes laborales hasta el «poder» en la empresa.

Si hemos hablado de la existencia de distintos modelos nacionales, habría que señalar también la necesidad de hablar de distintos modelos empresariales de gestión de la fuerza de trabajo o, desde el campo que nos ha ocupado, de diferentes tipos de empresa según la lógica y el uso que hacen de la contratación temporal. Es ésta una tarea pendiente para la economía y la sociología del trabajo en España.

Pero el predominio de la temporalidad como «trampa» permite apuntar la extensión que ha alcanzado en España una cierta «cultura empresarial de la temporalidad» como la lógica dominante que inspira la gestión de la fuerza de trabajo de la empresa. Un modo de gestión que refleja una estrategia empresarial defensiva basada en el simple recorte de costes, frente a lo podría ser una estrategia positiva de innovación técnica y organizativa.

¹⁷ Así lo pueden indicar, por ejemplo, el flujo de conversión de contratos formativos (en prácticas, para la formación o aprendizaje) en contratos fijos, que en 1994 ascendieron a 22.320.

¹⁸ No podemos entrar aquí en la problemática de la temporalidad y los salarios; solo señalaremos que en España las informaciones existentes permiten apoyar «el supuesto de que el total de costes laborales asociados a ciertos acuerdos de duración determinada son claramente inferiores a los de los acuerdos de trabajo permanente con el mismo nivel de cualificación» (Büchtemann, 1992, 226) (véase Segura y otros, 1991 e INE, 1992).

¹⁹ Como lo muestra la creciente importancia que tiene (según la EPA) el «fin de contrato» entre los motivos de estar en paro de los parados que han trabajado con anterioridad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALALUF, M. (1993): «El empleo, una relación social inestable» en F. Michon y D. Segrestin, *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 305-312.
- ATKINSON, J. (1987): «¿Flexibilidad o fragmentación? El mercado de trabajo del Reino Unido en la década de los ochenta», *Trabajo y Sociedad*, vol. 12, n.º 1, enero, pp. 99-121.
- BAYLOS, A. (1988): *Evolución de las formas de contratación precaria en España. Nuevas tecnologías y transformaciones del conjunto salarial*, Madrid, Fundación de Investigaciones Marxistas, pp. 41-52.
- (1993): «Modalidades de contratación y reforma del trabajo», en Jornadas andaluzas de derecho del trabajo, Granada, 9-10 diciembre.
- BENTOLILLA, S. y DOLADO, J. (1993): «La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad», *Papeles de Economía Española*, n.º 56, pp. 112-130.
- BILBAO, A. (1989): «La utilización ideológica de los jóvenes», en J. R. Torregrosa y otros (ed), *Juventud, trabajo y desempleo: Un análisis psicológico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 57-66.
- (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.
- BOYER, R. (dtor) (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países entre 1973 y 1985*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BOYER, R. y DURAND, J-P. (1993): *L'après-fordisme*, París, Syros.
- BÜCHTEMAN, C. y QUACK (1992): «¿"Puentes" o "trampas"? El empleo atípico en la República Federal de Alemania», en Rogers y Rogers, 1992, pp. 187-266.
- CACHÓN, L. (1986): «L'insertion professionnelle des jeunes en Espagne pendant la crise: du chômage à l'institutionnalisation de la temporalité» en Actes des Cinquièmes Journées Internationales Vauresson, *Problèmes de la jeunesse, marginante et délinquance juveniles*, Centre de Recherche Interdisciplinaire de Vauresson, Vauresson, pp. 183-197.
- (1989): «Tipología de las formas atípicas de empleo en Europa», *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 7/8, abril, pp. 213-223.
- (1995a): «Dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en Espagne (1975-1995)», *Revue de l'IRES*, n.º 18, primavera.
- (1995b): «Estado de bienestar y capitalismo avanzado» en J. Benedicto y M.L. Morán, *Sociedad y política: temas de sociología política*, Madrid, Alianza (en prensa).
- CAIRE, G. (1992): «El empleo asalariado atípico en Francia», en Rogers y Rogers, 1992, pp. 133-186.
- CASAS, M. E. y VALDES, F. (1989): «Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España», *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 7/8, abril, pp. 63-82.
- CÓRDOBA, E., (1986a): «Las relaciones de trabajo atípicas (I)», *Relaciones Laborales*, n.º 3, marzo, pp.
- (1986b): «Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?», *Revista internacional del trabajo*, vol. 105, n.º 4, oct.-dic, pp.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1990): «La gestión del cambio en las grandes empresas», en *El empleo en Europa 1990*, Bruselas, pp. 101-110.
- DURÁN, F., MONTOYA, A. y SALA, T. (1987): *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- EUROSTAT (1988): *Labour Force Survey. Methods and Definitions*, Luxemburgo.
- FERNANDEZ, F., GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1991): «Empleo y paro en España, 1976-1990» en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coor.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 43-96.
- FINA, L. (1991): *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FLOREZ SABORIDO, I. (1994): *La contratación laboral como medida de política de empleo en España; La creciente flexibilidad en el acceso al empleo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- GORZ, A. (1991): *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, París, Galilée.
- I.N.E. (1992): *Distribución salarial en España*, Madrid.

- KRAVARITOU, Y. (1987): «Formes nouvelles d'emploi: leurs effets en droit du travail et de la sécurité sociale dans les Etats membres de la CE», Informe general del Seminario «Evolution du droit du travail» (Dublin, 24-25 septiembre), Dublin, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- LINHART, D. y MARUANI, M. (1982): «Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers, quelques hypothèses», *Travail et emploi*, n.º 11.
- MARSHALL, A. (1992): «Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental», en Rogers y Rogers, 1992, pp. 43-90.
- MAURICE, M., SELLIER, F. y SILVESTRE, J.-J. (1987): *Política de educación y organización industrial en Francia y en Alemania. Aproximación a un análisis societal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MICHON, F. (1981): «Dualism and the French Labour Market: Business Strategy, Non-standard Job Forms and Secondary Jobs», en Wilkinson, 1981, pp. 81-97.
- MIGUELEZ, F. (1995): «Estrategias e ideologías de la flexibilidad», *Mientras tanto*, n.º 60, invierno, pp. 71-83.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) (1988): «Encuesta sobre política de contratación y formación en las empresas españolas», *Coyuntura Laboral*, n.º 25, marzo.
- MURO, J. y otros, (1988): *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.
- O.C.D.E. (1986): *La flexibilidad del mercado de trabajo. Informe (Dahrendorf) de un grupo de expertos de alto nivel al Secretario general de la OCDE*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1987a): *Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual. Informe técnico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1987b): *Perspectivas del empleo 1987*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1991): *Perspectivas del empleo 1991*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1993): *Perspectivas del empleo 1993*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OFFE, C. (1990): *Contradicciones del Estado del Bienestar*, Madrid, Alianza.
- (1992): «¿Es el trabajo una categoría sociológica clave? en *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza, pp. 17-51.
- PIORE, M. (1986): «Perspectives on Labor Market Flexibility», *Industrial Relations*, vol. 23, n.º 2, primavera.
- PIORE, M. y SABEL, Ch. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- PRIETO, C. (1991): «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo» en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coor.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-210.
- (1994): *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC.
- RECIO, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación temporal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1991): «La segmentación del mercado del trabajo en España», en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coor.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 97-116.
- RODGERS, G. y RODGERS, J. (1992): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RUBERY, J. (1992): «Formas de trabajo precario en el Reino Unido», en Rogers y Rogers, 1992, pp. 91-132.
- SCHÖMANN, K., ROGOWSKI, R. y KRUPPE, Th. (1994): «Les contrats á durée déterminée dans l'Union Européenne», *InforMISEP*, n.º 47, otoño, pp. 33-43.
- SEGURA, J., DURAN, F., TOHARIA, L. y BENTOLILLA, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SINZHEIMER, H. (1984): «La crisis del Derecho al trabajo», en *Crisis económica y Derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOHARIA, L. (1986): «Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España», en R. Boyer (1986), pp. 161-184.
- WILKINSON, F. (ed) (1981): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Londres, Academic Press.