

## La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación

Luis Cárdenas del Rey<sup>1</sup>

Recibido: 11 de marzo de 2019 / Aceptado: 5 de diciembre de 2019

**Resumen.** En este trabajo se aborda el estudio de la evolución del empleo entre 2005 y 2018 en la economía española utilizando el marco teórico de la Teoría de la Segmentación Laboral (TSL). En primer lugar, se cuantifica el empleo atípico en el 50% del total de la afiliación, tras una caída transitoria provocada esencialmente por la crisis económica se produce un fuerte auge, especialmente entre los jóvenes. En segundo lugar, se comprueba que la inestabilidad de los contratos temporales se ha incrementado, al caer la duración media de los contratos, lo cual parece ir asociado a al aumento de los contratos de muy corta duración (7 días o menos). Estos cambios se explican esencialmente porque cuatro subgrupos profesionales, característicos del segmento secundario, tienen un mayor peso en la estructura de contratación. Lo cual puede ser atribuido a una mayor rotación como resultado de las políticas de “flexibilización” laboral introducidas en la última década.

**Palabras clave:** economía laboral; empleo; España; segmentación laboral.

**JEL code:** C33, E24, J08

### [en] Labour market segmentation in Spain: recent trends in non-standard employment and worker turnover

**Abstract.** This paper tackles the employment growth between 2005 and 2018 in the Spanish economy using the theoretical framework of the Theory of Labour Market Segmentation. Firstly, atypical employment is quantified at 50% of total affiliation. During the economic recovery, there is a strong boom of non-standard employment, especially among young people, despite the transitory fall caused essentially by the economic crisis. Secondly, the instability of temporary contracts has increased, given the fall in average duration of contracts, which seems to be associated with the increase in very short-term contracts (7 days or less). These changes are essentially explained by the fact that four professional subgroups, characteristic of the secondary segment, have a greater weight in the recruitment structure. This can be attributed to higher turnover as a result of the labour “flexibilization” policies introduced in the last decade.

**Keywords:** labour economics; employment; Spain; labour segmentation.

**JEL code:** C33, E24, J08

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Marco teórico: una aproximación a la teoría de la segmentación. 3. Fuentes de datos y sus características. 4. Principales resultados obtenidos: empleo atípico y rotación. 5. Conclusiones 6. Referencias

**Cómo citar:** Cárdenas del Rey, L. (2020). La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 125-144.

---

<sup>1</sup> Investigador asociado al Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI).  
Correo: [luiscard@ucm.es](mailto:luiscard@ucm.es)

## 1. Introducción

Tras la crisis económica y más de cinco años de crecimiento económico la situación del mercado laboral español parece seguir mostrando graves problemas: desempleo, subempleo (parcialidad involuntaria), temporalidad y rotación en el puesto de trabajo. Por ello, cabe preguntarse si ¿la recuperación económica ha mejorado las condiciones laborales?, y en concreto, ¿cómo ha evolucionado el empleo atípico? y ¿se ha vuelto más inestable el empleo atípico?

Con este objetivo es útil aplicar la teoría de la segmentación laboral (Doeringer y Piore, 1985) la cual sostiene que el mercado de trabajo está dividido en dos grandes segmentos. Por un lado, el mercado primario englobaría los puestos “de calidad” del mercado, definidos como aquellos con salarios elevados, estabilidad, derechos laborales reconocidos, oportunidades de carrera profesional, mayor cobertura sindical, etcétera. Por otro lado, el mercado secundario (tradicionalmente identificado como los puestos “precarios”) es aquel en el que se ofertan puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad laboral, escasas oportunidades de ascenso, reducida protección legal y sindical, mayores riesgos laborales, entre otras características. Como es bien conocido estos puestos están ocupados principalmente por mujeres, jóvenes y migrantes, alcanzado cotas realmente alarmantes en la intersección de esas características.

Hay que tener en cuenta que las últimas reformas del mercado laboral de 2010<sup>2</sup> y 2012<sup>3</sup>, tenían como objetivo declarado (MEYSS, 2013) reducir la dualidad laboral mediante medidas para fomentar la contratación indefinida y desincentivar el uso de empleo atípico. Situándose en línea con las recomendaciones habituales sobre la existencia de unas excesivas “rigideces del mercado laboral” (Toharia, 2011).

De esta forma se eleva la indemnización por finalización de contrato en los contratos temporales (entre 2010 y 2015 se pasó de forma incremental de 8 a 12 días por año trabajado); se establecen bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por transformar los contratos de sustitución, relevo y en prácticas en indefinidos; se limita que un trabajador pueda encadenar contratos temporales durante más de 24 meses en una misma empresa o grupo de empresas (antes eran 30 meses); se establecen nuevas modalidades de contratación indefinida: el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (tipo de contrato que abarata el despido por causas objetivas si se reconoce improcedente, la indemnización será de 33 días por año trabajado (máximo de 24 mensualidades) y el Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores (para empresas de menos de 50 trabajadores), cuya particularidad es que el periodo de prueba es de un año (en vez de 6 meses), y se ofrecen incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social si el contratado se encontraba en situación de desempleo.

La presente investigación se enmarca así tanto en los trabajos de la segmentación del mercado laboral, que ofrecen el fundamento teórico, como en las recientes investigaciones de la evolución del mercado de trabajo español. Especialmente, aquellos que analizan su comportamiento más reciente y que caracterizan el perfil de las condicio-

---

<sup>2</sup> Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Boletín Oficial del Estado).

<sup>3</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Boletín Oficial del Estado).

nes de trabajo durante la crisis y posterior recuperación de la actividad económica. De esta manera, el principal objetivo del trabajo es utilizar la teoría de la segmentación para explicar la evolución en el patrón de empleo, aportando evidencia sobre sus principales rasgos, y analizar cómo han cambiado las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo en el empleo temporal tras las reformas laborales de 2010 y 2012.

La primera hipótesis a testar es si la introducción de esas políticas “flexibilizadoras” del mercado laboral han reducido la segmentación laboral y la inestabilidad, tal y como defendían sus proponentes y defensores (MEYSS, 2013) o, por el contrario, la reducción del empleo atípico se debió a factores coyunturales y se ha recuperado.

La segunda hipótesis que cabe plantear es si la flexibilización ha traído una mayor estabilidad (como se suele afirmar desde los planteamientos que identifican la dualidad con una excesiva rigidez contractual) o si, en realidad, han implicado un incremento de la rotación como consecuencia de una mayor intensidad en las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo orientadas al uso de mano de obra “flexible” para ajustar las condiciones de la producción con menores costes y que se concentra en determinadas ocupaciones.

De confirmarse el aumento del empleo en figuras atípicas y una mayor rotación, existirá evidencia de que el impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012 consistiría en haber propiciado un clima social en que las empresas tienen mayor influencia sobre la determinación de los salarios, la contratación y el despido, y la organización y contenido de los puestos de trabajo, y gracias a ese mayor control pueden imponer de forma más fácil un uso de la fuerza de trabajo en la teoría flexible y en la práctica inestable.

La metodología seguida se basa en un análisis descriptivo de los principales indicadores de empleo atípico, la principal novedad es la explotación de dos bases de datos a las que la literatura especializada ha dedicado una menor atención. En primer lugar, se explotan los datos provenientes de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) entre los años 2005 y 2018, donde es posible distinguir el tipo de contratación y la estructura de la afiliación. En segundo lugar, se explotan las estadísticas de contratos hechas públicas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para el período 2006-2018. Como se discute posteriormente estas bases de datos ofrecen nueva información relevante para entender las últimas dinámicas del mercado laboral en España.

El documento se estructura como sigue. A continuación, se presenta una breve revisión del marco teórico, basado en la teoría de la segmentación laboral y sus principales aplicaciones al estudio de la economía española. En el tercer apartado se discuten las características de las bases de datos utilizadas y se exponen los principales resultados del análisis descriptivo realizado. Posteriormente se estudia con mayor profundidad la evolución de la rotación como fenómeno que afecta principalmente al segmento secundario. Finalmente, se termina con las conclusiones.

## **2. Marco teórico: una aproximación a la teoría de la segmentación**

La Teoría de la Segmentación Laboral (TSL) o Teoría de la Segmentación de los Mercados de Trabajo se ha desarrollado por distintas escuelas desde finales de los años sesenta (Reich, 2008) con el objetivo de encontrar explicaciones más realistas del funcionamiento del mercado de trabajo. Una revisión de la literatura ha sido re-

cientemente realizada por Fernández Huerga (2010), donde se presenta un resumen de su evolución y recoge los trabajos más significativos.

Siguiendo la corriente estructuralista (cuyos principales exponentes han sido autores como Dunlop, Piore, Doeringer, Gordon, Edwards, Reich, entre otros), la tesis principal de esta teoría sostiene que el mercado está dividido en dos grandes segmentos. El segmento primario o central, que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, formado por aquellos trabajadores más implicados («primariamente» o en primer grado) en el proceso de producción y protegidos por la empresa. Por ello presentan mayor estabilidad y seguridad laboral, salarios elevados y regulares, estabilidad en las condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollar una carrera profesional e incentivos para permanecer en ella, mayor cobertura y presencia sindical.

Este segmento está formado por dos estratos, el estrato inferior o subordinado de trabajadores de cuello azul que realizan directamente las tareas, y el primario-superior o independiente, constituido por especialistas profesionales, cargos directivos o trabajadores cualificados de cuello blanco, que presentan unos salarios y un estatus superiores, con mayores oportunidades de promoción, sin supervisión formal, espacio para la innovación; los cuales constituyen la cúspide de la organización.

Por su parte, el segmento secundario o periférico, se compone de trabajadores menos vinculados («secundariamente» o en segundo grado), con los peores puestos de trabajo, con salarios bajos, escasa o ninguna protección, inestabilidad, precariedad, y sin perspectivas de ascenso. Así los trabajadores que realizan las tareas básicas o auxiliares del proceso productivo se encuentran en segmentos periféricos.

Gordon, Edwards & Reich (1986, p. 249) distinguen las siguientes características entre los dos segmentos: 1) En el segmento primario, la productividad laboral es superior y se incrementa progresivamente en términos relativos con el secundario. Conjuntamente, el mayor poder de negociación de los trabajadores aumenta los costes salariales e incentiva la introducción de técnicas ahorradoras de trabajo. 2) La proporción de rentas salariales percibidas por los trabajadores en el segmento primario se incrementa progresivamente en relación al total, como consecuencia de la mayor capitalización y capacidad de negociación salarial en esos sectores, lo que implica una polarización de los ingresos. 3) La proporción de trabajadores directamente vinculados en la producción en el sector primario, desciende en favor de trabajadores dedicados a actividades de planificación, supervisión o marketing entre otros. 4) Las tasas de despidos en el segmento secundario son muy superiores a las existentes en el primario, ya que las empresas tienden a favorecer la protección y la promoción en el empleo para los trabajadores empleados en el segmento primario. En otras palabras, la rotación es muy superior en el segmento secundario.

El curso histórico sobre el que se transforma la organización del trabajo puede resumirse (Gordon, Edwards & Reich, 1986, p. 25), en una etapa de proletarización, donde el trabajo asalariado se convierte en la forma de organización laboral dominante, una etapa de homogeneización, cuando el control sobre el proceso de producción pasa a las empresas, y finalmente, una segmentación que introduce diferencias cualitativas en la organización del trabajo. Durante los años 50-60s se produce la divergencia definitiva creándose este último segmento, asociado al mantenimiento de formas de producción tradicionales y a la expansión del sector servicios. Lógicamente, el caso español presenta algunas particularidades que deben ser tenidas en cuenta (Malo, 2005; Miguélez & Prieto, 2009).

Las características de la oferta laboral, como el entorno social del trabajador y sus características particulares, son importantes en determinar quién ocupa los segmentos, pero no tanto en originar su existencia, la dualidad tiene como causa principal la existencia de mercados internos de trabajo y, por lo tanto, es una cuestión de demanda de trabajo (y no de oferta), pero en cualquier caso refuerza la división de la oferta retroalimentándose mutuamente.

De esta forma la causa de la dualidad se encuentra en el papel de la organización interna del trabajo, reflejado en los mercados internos de trabajo y los sistemas de control (Edwards, 1979), que a su vez se ven reforzados por el proceso de fragmentación. El mercado interno de trabajo, es una forma de organización administrativa donde se establecen las remuneraciones, condiciones, cantidad de trabajo y asignaciones de tareas a los trabajadores mediante un conjunto de normas internas a la empresa. El origen se encuentra en varios factores como señalan Doeringer y Piore (1985), la especificidad de las cualificaciones; la formación en el trabajo, y la ley consuetudinaria, entendida como hábitos de grupo que se refuerzan tanto por la frecuencia de la repetición como por el sentido de premio que experimentan sus miembros. De tal forma, que es el propio proceso de organización laboral (López-Calle & Ibáñez, 2013) y distribución de los puestos de trabajo lo que genera categorías laborales distintas, así el segmento primario va asociado a la existencia del mercado interno y el segmento secundario se vincula esencialmente al mercado de trabajo externo a la empresa.

Además, Piore (1983, p.253) señala que las circunstancias institucionales se «hallan» y no se «fabrican», las empresas utilizan el marco jurídico estratégicamente en el control del proceso de trabajo. Las causas de la segmentación se encuentran en el carácter de la producción dentro de una economía con medios de producción privados, pero su relación con el componente de instituciones formales, como la legislación laboral o el reconocimiento (o no) de las organizaciones obreras, parece ser considerado en la toma de decisiones, pero no es uno de sus determinantes fundamentales. En otras palabras, aunque los aspectos legales tienen un papel es más relevante cómo los agentes económicos los interiorizan, pues esto es lo que determina la cultura de contratación y organización laboral (Hauptmeier, 2012).

La TSL ofrece así un marco teórico claro, pero de difícil contrastación empírica (Leontaridi, 1998) ya que no existe una única forma de aproximarse a un proceso, el de la segmentación laboral, que por su propia definición es poliédrico. Las principales aplicaciones a la economía española se pueden sintetizar de la siguiente forma.

En primer lugar, existe una amplia literatura sobre la estructura de la segmentación en España. Primero un grupo de trabajos clásicos se han centrado en las condiciones laborales de los trabajadores, utilizando tanto datos de la Encuesta de Población Activa (Álvarez, 1994) como usando datos individuales. Ejemplos de esta última metodología son, por un lado, Huguet (1996) que analiza los datos de la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo (1985) y encuentra que en el mercado de trabajo existe una división efectiva al existir mecanismos diferenciados de determinación salarial en cada segmento. Por otro lado, López, Miguélez, Lope & Coller (1998) analizan los distintos segmentos usando la Encuesta de la Región Metropolitana de Barcelona de 1990 y encuentran la presencia de grupos claramente diferenciados.

Asimismo, mediante estadísticas provenientes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de 2004, Alós (2008) estudia la relación entre la pertenencia a los distintos segmentos y las relaciones laborales (Beneyto, 2008). Estudios más

recientes se han focalizado en las transiciones del empleo y sus características, con especial énfasis en la situación de las mujeres, las personas migrantes y los jóvenes, a lo largo de su recorrido biográfico (Verd & López-Andreu, 2012).

En segundo lugar, una de las líneas de investigación que más éxito ha tenido es el análisis contractual, y en concreto la evolución de la temporalidad como indicador de la precariedad y del empleo atípico. Trabajos representativos sobre la temporalidad en España son los de Polavieja (2003), Toharia (2005), Lahera & García (2007), Ortiz, (2013). Recientemente también ha surgido un creciente interés por el impacto que tiene el cambio tecnológico, a partir de las teorías del cambio técnico sesgado, en la segmentación y polarización del mercado laboral (Sebastian, 2018).

Una segunda rama de la literatura es aquella que ha analizado el impacto de la crisis económica, junto con las políticas económicas que se introdujeron durante ese período, en el mercado laboral. Así un grupo de autores ha destacado la influencia de la crisis económica en la fuerte destrucción de empleo y el consecuente incremento en la tasa de desempleo (Rocha & Aragón, 2012, Buendía, 2018), especialmente asociado al sector de la construcción (Uxó, Febrero & Bermejo, 2016), y en la introducción de medidas de contención del gasto durante la recesión (Carballo-Cruz, 2011; Capaldo & Izurieta, 2013).

No obstante, se identificó a la rigidez del mercado laboral como uno de los principales problemas y en consecuencia fue determinante a la hora de introducir las reformas del mercado laboral (Royo, 2009). Las reformas de 2010 y 2012 iban en línea con las reformas precedentes con la intención de flexibilizar (Sola, Alonso, Fernández & Ibáñez, 2013, Sturn, 2013) las formas de contratación y los mecanismos de fijación salarial (Muñoz de Bustillo & Esteve, 2017) y con las recomendaciones de las instituciones internacionales y europeas (Horwitz & Myant, 2015; Cruces, Álvarez, Trillo & Leonardi, 2015; Picot & Tassinari, 2017), especialmente en lo relativo a la moderación salarial (Bilbao-Ubillos & Ochando, 2012; Fernández, Ibáñez & Martínez, 2016).

En este último aspecto, la literatura ha señalado (Casas, 2014; Otaegui, 2014) el cambio que se ha producido en la concepción de la negociación colectiva a pasar a ser un instrumento de la gestión como consecuencia de los cuatro principales cambios orientados a la descentralización: 1) la posibilidad de descuelgue; 2) la prioridad aplicativa del convenio de empresa; 3) la posibilidad de renegociar un convenio antes del final de su vigencia por cualquiera de las partes; 4) límites a la ultraactividad de los convenios. Aunque no se aborde directamente la evolución salarial en este trabajo, sí que es relevante ya que de acuerdo a las teorías que motivaron la reforma laboral los mercados laborales con presencia sindical presentan una mayor dualidad o mayor nivel de desempleo.

Los datos agregados han mostrado desde entonces un comportamiento similar al observado en etapas previas (Fernández, 2017):

- 1) Intensa creación de empleo en sectores intensivos en mano de obra, como el sector de la hostelería, y sin recuperar los niveles previos de empleo en la manufactura y en la construcción.
- 2) El incremento de las tasas de temporalidad y parcialidad.
- 3) La persistencia de una elevada tasa de paro.

En este último sentido Cuerpo, Geli & Herrero (2017) señalan que tras las reformas laborales no se ha conseguido que el crecimiento del PIB se traslade a una menor tasa



de desempleo que en el período previo. Por el contrario, sí que parece que se ha intensificado la creación de empleo temporal con la misma tasa de crecimiento económico.

En el siguiente apartado se resumen brevemente los vínculos con los estudios aplicados a la economía española y sus diferencias con las dos bases de datos utilizadas en esta investigación.

### 3. Fuentes de datos y sus características

Como se ha señalado previamente, de acuerdo al marco de la TSL, la dualidad no nace de la regulación laboral, pero tiene su reflejo en las formas de contratación. En otras palabras, las características de los contratos son el síntoma que refleja los condicionantes estructurales que realmente están causando la segmentación. A efectos analíticos se pueden agrupar las distintas formas de contratación en dos grandes grupos:

- Empleo estándar: se define como una relación de empleo estándar la que tienen aquellos trabajadores por cuenta ajena que tienen un contrato indefinido (no está prevista su extinción) ordinario (durante todo el año) y a tiempo completo (en la jornada establecida respectivamente por la legislación laboral o los convenios colectivos).
- Empleo atípico: abarca las formas de contratación temporal (incluyendo los contratos indefinidos con la forma de fijo-discontinuos), el tiempo parcial (en cualquiera de sus formulaciones) y otras formas de contratación no estándar (como los contratos de formación y prácticas).

Estas definiciones trasladan los conceptos del marco teórico de una manera limitada, como hemos visto una aproximación más exhaustiva de los segmentos incluiría otros muchos elementos. A modo de ejemplo, no todos los empleos estándar son necesariamente firmados por trabajadores del segmento primario. Son conocidas las estrategias de subcontratación (“outsourcing”) o la existencia de empresas multi-servicios como formas de segmentación laboral (Alós, 2008; Fernández, Ibañez & Martínez, 2016)

De igual forma no todos los asalariados con un contrato indefinido a tiempo parcial son exclusivamente del segmento secundario, ya que pueden estar voluntariamente en condición de parcialidad. Por ejemplo, puede darse una situación de contratación a tiempo parcial como consecuencia de un esquema de reducción temporal de la jornada laboral como mecanismo de ajuste interno de las empresas ante una crisis económica (Arranz, García-Serrano & Hernanz, 2018).

Es por ello que en la actualidad las explicaciones sociológicas de la dualidad son mucho más exhaustivas, con más estratos y sub-segmentos (Álvarez, 1993; López, et al., 1998), aunque estas explicaciones son importantes y necesarias, en un análisis general sigue siendo válido considerar dos segmentos.

En cualquier caso, esta sencilla clasificación permite realizar una aproximación intuitiva a la evolución del empleo atípico utilizando los datos de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). Construyendo series temporales que permiten ver la evolución a lo largo de un período de tiempo (Reich, 1984).

Tradicionalmente se han utilizado por un lado datos provenientes de la Encuesta de Población Activa (EPA), por ejemplo, desde los trabajos de Álvarez (1993) hasta

los de Fernández (2017). Por otro lado, trabajos con bases de datos con muestras longitudinales que incluyen condiciones de trabajo individuales (Huguet, 1996; López, et al., 1998; Verd & López-Andreu, 2012) para medir este fenómeno.

Aunque todas estas bases de datos ofrecen ventajas y desventajas, y son esencialmente complementarias, los datos de afiliación al RGSS ofrecen las siguientes características. Mientras que la EPA es una encuesta que sólo tiene en cuenta la semana de referencia del entrevistado la estadística de afiliados al Régimen General se mide como la media del mes. Esto hace que la afiliación perciba mejor la contratación de corta duración, porque se observan los cambios dentro de un mismo trimestre.

Asimismo, la EPA analiza la situación percibida por el propio trabajador mientras que los registros oficiales muestran la situación en la que efectivamente se están vinculando con la Seguridad Social. En definitiva, permite complementar los datos de la EPA.

La Seguridad Social ofrece datos agregados desde los años 80 pero, por desgracia, la información sobre la afiliación al RGSS desagregada por tipo de contrato, duración de la jornada y grupo de edad sólo está disponible a partir de enero de 2005 y tienen una periodicidad mensual, por lo que no es posible realizar análisis de largo plazo. Igualmente tienen otras limitaciones, no se ofrecen desagregados ni por género, ni por nacionalidad ni por región. De igual manera excluye tanto a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (Autónomos, Mar, Minería del Carbón, Empleados de Hogar, o Agrario), como al Sistema Especial Agrario y al Sistema Especial de Empleados de Hogar. De esta forma muestra sólo el grupo de trabajadores asalariados que más claramente pueden vincularse a actividades estándar o que es más probable que presenten relaciones de empleo estándar, en definitiva, es posible observar la incidencia del empleo atípico allí dónde menos probable es que surja.

A efectos de ilustrar la composición de la base de datos, en la Tabla 1 se puede observar la estructura del empleo en la afiliación al RGSS entre el mes de enero y el mes de diciembre de 2018. La tabla muestra que prácticamente la mitad de los afiliados se encuentran en figuras atípicas, siendo de menor a mayor orden de importancia la temporalidad a tiempo completo (un 18.7%), la parcialidad con contrato indefinido (un 11,2%) y los temporales a tiempo parcial (un 11%).

Tabla 1. Afiliados al Régimen General de la Seguridad Social en 2018

Tipo de contrato	Tipo de jornada	Afiliados	%
Indefinido	Completa	6.885.163	48,2
Temporal	Completa	2.676.691	18,7
Indefinido	Parcial	1.593.864	11,2
Temporal	Parcial	1.574.155	11,0
Otros	Sin Desglose	1.038.226	7,3
Indefinido	Fijos Discontinuos	352.239	2,5
Formación y prácticas	Sin Desglose	168.770	1,2
Total		14.289.107	100,0

Fuente: Estadísticas de Afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)

Un resultado destacable es que si se suman las dos categorías de trabajadores temporales se obtiene una tasa de temporalidad de prácticamente el 30%. Comparándolo con los datos de la EPA (INE, 2019) del mismo período muestran una tasa de temporalidad



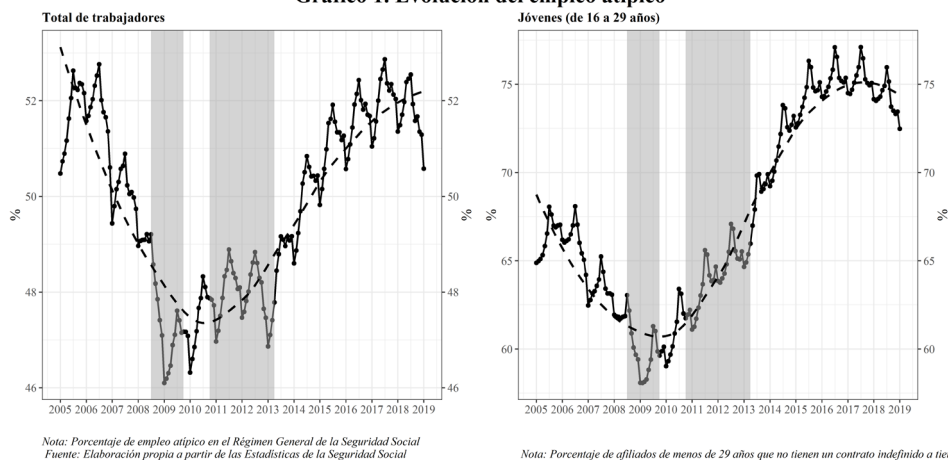
dad inferior, aproximadamente del 27%. Indicando que la rotación dentro de un mismo trimestre es relevante, ya que si la duración media de los contratos temporales se ha reducido (como se analiza posteriormente) la inestabilidad puede no estar recogiendo adecuadamente en la EPA. En cualquier caso, los resultados son similares por lo que se puede afirmar que existe bastante similitud entre ambas estadísticas.

La otra fuente de datos que se utiliza en la presente investigación son las estadísticas de contratos que elabora el SEPE. Aunque las principales series de tipos de contratos están también disponibles desde los primeros años 80, el desglose por duración de los contratos sólo está disponible para cada mes individualmente, pero, de acuerdo la información disponible, han seguido la misma metodología desde enero de 2006. Por ello es posible construir las series por duración de los contratos que se presentan en el siguiente apartado.

#### 4. Principales resultados obtenidos: empleo atípico y rotación

Una vez expuestas las características de la base de datos es posible realizar un análisis de la misma. Siguiendo la línea teórica de la TSL la demanda de trabajo es una derivada de la demanda de bienes y servicios, así el mercado de trabajo es un «mecanismo de transmisión» en el que ni la fuerza de trabajo ni el trabajo efectivamente realizado son homogéneos e individuales. Aunque el desempleo tiene causas de largo recorrido histórico (Piore, 1979; Sola, 2014; Portella-Carbó, 2017), si es posible afirmar que la expansión de la demanda de bienes y servicios incrementa el empleo al aumentar la demanda de trabajo, pero no es posible afirmar qué tipo de puestos de trabajo se van a ofrecer, ya que de esto dependerá la evolución de la segmentación.

**Gráfico 1. Evolución del empleo atípico**



De tal forma que cabe plantear, ¿cómo ha evolucionado el empleo atípico? Como se observa en el gráfico 1 que muestra el período que va desde enero de 2005 a diciembre de 2018<sup>4</sup>, existen dos dinámicas claramente diferenciadas. Desde el año 2006 comienza una caída del empleo atípico que se intensifica con el inicio de la crisis económica

<sup>4</sup> Todas las líneas de regresión de los gráficos 1, 2, 5, 6 y 7 se han estimado mediante el Modelo lineal generalizado. En el caso de los gráficos 1, 2 y 6 se trata de una regresión con objeto de captar la tendencia temporal por

(las áreas sombreadas indican recesión). Esto implica que la destrucción de empleo se concentra en los trabajadores del segmento secundario. En definitiva, tal y como ha señalado la literatura, la destrucción de empleo se produce durante la crisis económica y se concentra en el empleo atípico. Lo cual viene a evidenciar que son esos puestos de trabajo los que presentan una mayor inseguridad e inestabilidad laboral ya que son los que están más expuestos a la coyuntura económica.

Por el contrario, cuando la economía vuelve a crecer y se reinicia la creación de empleo este lo hace esencialmente en figuras atípicas. De tal manera que crecen más las figuras de empleo atípicas que las figuras estándar y se recuperan rápidamente los niveles de empleo atípico previos a la crisis económica.

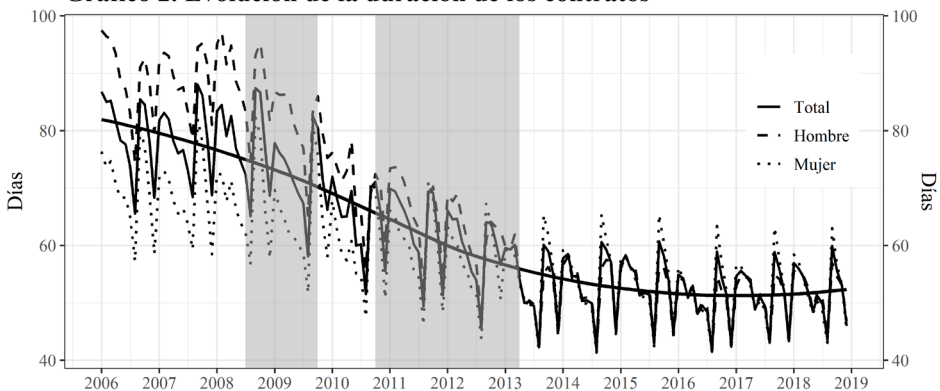
Como se ha señalado, por desgracia, los datos de afiliación no permiten desagregar por género o nacionalidad, pero sí se puede obtener la evolución por grupo de edad. En este caso, considerando como jóvenes a los afiliados al RGSS entre 16 y 29 años, la dinámica anterior es incluso más pronunciada al llegar a alcanzar las formas atípicas de empleo el 75% del total de afiliados.

En definitiva, una primera conclusión es que el empleo atípico ha recuperado, e incluso superado, los niveles existentes en los años previos a la crisis económica. Esto significa que el empleo creado durante la recuperación económica se ha centrado en empleo precario. Llegando a ser estos empleos la mitad de los afiliados (y hasta 3 de cada 4 en el caso de los jóvenes).

Sabiendo que los puestos del segmento secundario suelen estar ocupados por trabajadores que sufren una elevada rotación e inestabilidad laboral, cabe preguntarse ahora ¿se ha vuelto más inestable el empleo atípico? Una forma de analizar esta cuestión es ver cómo evoluciona la duración de contratos.

De acuerdo a los datos del SEPE en 2018 se firmaron 22,3 millones de contratos de trabajo, de los cuales 20 millones son contratos temporales (9 de cada 10). Este claro predominio de la contratación temporal puede deberse a la menor duración de este tipo de contratos. En otras palabras, como estos contratos son mucho más cortos se firman muchos más a lo largo del año.

**Gráfico 2. Evolución de la duración de los contratos**



*Fuente: Elaboración propia a partir de la estadística del SEPE*

lo que la variable explicativa es el tiempo. En el caso de los gráficos 5 y 7 se trata de una regresión en la que la variable explicativa es la que se encuentra en el eje de las X.

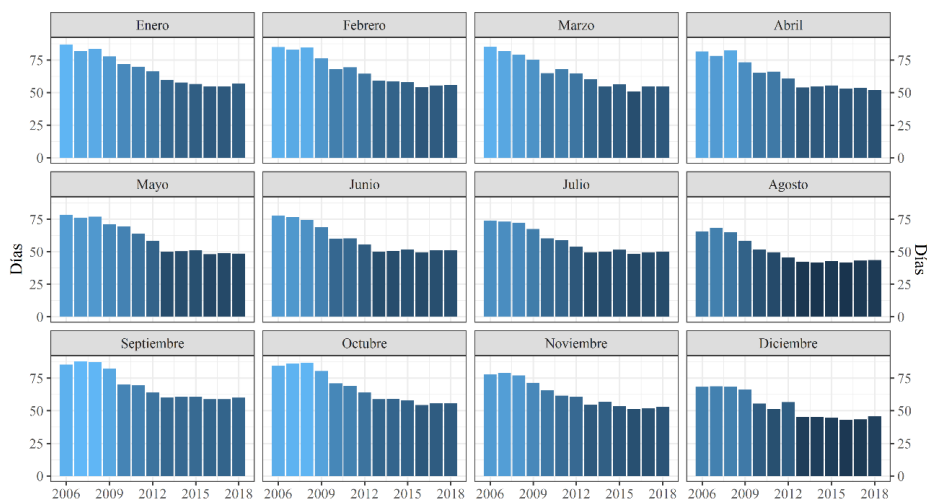
Analizando el gráfico 2, que muestra la duración media de los contratos temporales, es evidente que la duración media de los contratos se ha reducido dramáticamente desde el año 2006. Si bien es cierto que se ha incrementado muy ligeramente desde el año 2016, aún se mantiene muy lejos de los niveles previos a la crisis económica. Siendo característico que aquí sí se observa con mayor claridad que la caída en la duración de los contratos se produce unos meses antes del inicio de la crisis económica, en otras palabras, las empresas empezaron a reducir la duración de los contratos temporales con la ralentización del crecimiento económico pero la tendencia muestra un estancamiento tras el 2013.

A diferencia de la base de datos anterior ésta sí que desagrega por género, lo cual nos permite observar un hecho relevante. Las diferencias en la duración media de los contratos temporales existentes entre hombres y mujeres se han reducido entre el año 2006 y 2013, a partir del cual presentan tasas muy similares, aunque siguen siendo inferiores las de las mujeres. Esto significa que tras la crisis económica la duración media ha convergido, pero esta menor diferencia se debe a la mayor caída en la duración de los contratos de los hombres (que prácticamente se ha reducido a la mitad) y no a la mayor duración de los contratos firmados por mujeres. Por lo que, en definitiva, se trata de una igualación a la baja.

Además, se podría argumentar que esto se debe esencialmente a un factor estacional, dada la elevada volatilidad de la duración media a lo largo del año. Pero analizando su evolución por cada mes, se observa (Gráfico 3) que, como cabía esperar, la duración tiene un importante componente estacional, siendo los meses agosto y diciembre los que presentan una duración más corta. Sin embargo, también se ha reducido sensiblemente la duración en esos meses, probablemente para ajustar al máximo la demanda de trabajo que se realiza ante aumentos puntuales de la demanda agregada, como pueden ser los períodos vacacionales de agosto y diciembre.

Asimismo, la caída de la duración se produce en todos los meses del año e independientemente del factor estacional. Lo cual implica que la caída en la duración media de los contratos temporales se ha generalizado y se debe a otras causas además del factor estacional.

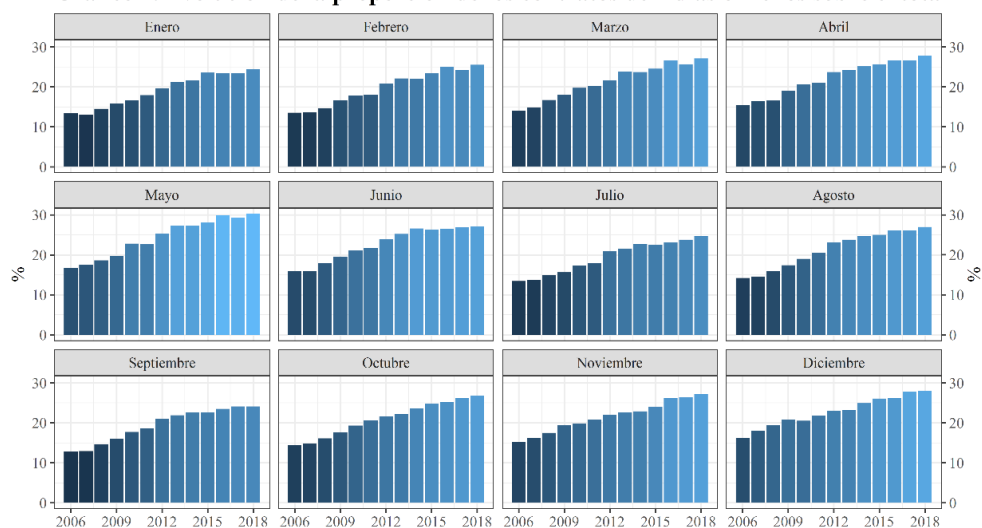
**Gráfico 3. Evolución de la duración de los contratos**



Fuente: Elaboración propia a partir de la estadística del SEPE

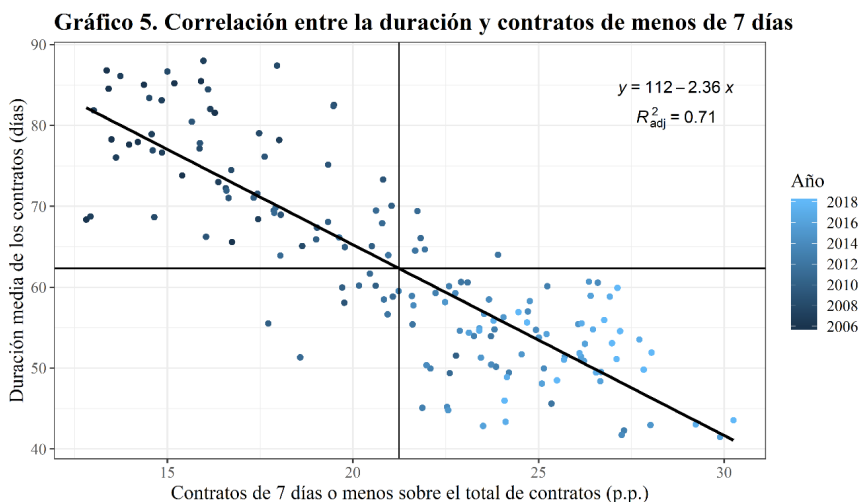
Lógicamente no existe una única explicación sobre este fenómeno, ya que supone un cambio en la pauta de contratación bastante elevado, pero una hipótesis plausible es que la caída en la duración media de los contratos se encuentra asociada al incremento del peso de los contratos de menos de 7 días sobre el total de contratos. Como se puede observar en el gráfico 4, el incremento de este tipo de contratos ha sido también generalizado en todos los meses del año. Observándose la dinámica opuesta a la que existe en la duración media.

**Gráfico 4. Evolución de la proporción de los contratos de 7 días o menos sobre el total**



Fuente: Elaboración propia a partir de la estadística del SEPE

Es por ello plausible plantear que existe una relación entre ambos fenómenos. El gráfico 4 muestra la correlación entre ambas variables, de tal forma que un aumento en un punto porcentual del peso de los contratos de muy corta duración supone una reducción de la duración media en 2.4 días. De tal forma que, en 2006, cuando la duración media se situaba en el entorno de los 80 días el peso de los contratos de 7 días o menos era del entorno del 10%. Por el contrario, en 2018 la duración media se ha reducido al entorno de los 50 días y el peso de los contratos de corta duración se ha incrementado hasta el 30%. Por todo ello parece que existe evidencia a favor de que el cambio en la contratación de muy corta duración está asociada a una caída de la duración media de los contratos y ésta, a su vez, a la mayor rotación laboral de los trabajadores con contrato temporal.



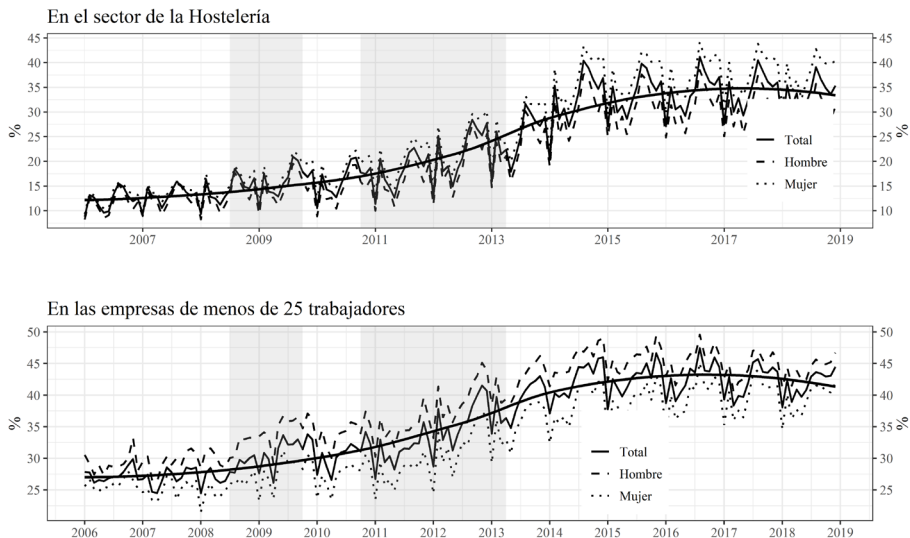
Fuente: Elaboración propia a partir del SEPE

Finalmente, aunque no es sencillo explicar por qué se ha producido este auge de los contratos de 7 días o menos, se puede plantear que se debe principalmente a un cambio en la composición sectorial de la economía. Como se ha señalado el empleo durante la recuperación económica se ha concentrado en sectores servicios muy intensivos en mano de obra. Por ello una posible explicación es que se ha incrementado su uso en ese tipo de sectores. Otra opción es que el tamaño empresarial esté jugando un papel importante ya que, como es sobradamente conocido, en la estructura empresarial española predominan las empresas de muy pocos empleados (25 personas o menos).

En el gráfico 6 se muestra el peso que tienen en la proporción entre ese grupo sobre el total los contratos temporales de 7 días o menos sobre, por un lado, el sector de la hostelería como porcentaje del total de sectores y, por otro lado, en las pequeñas empresas sobre el total de contratos temporales firmados.

Parece claro que se ha producido un fuerte incremento en ambas categorías, ya que presentan un enorme uso tanto en el sector de la hostelería (sobre el 40% del total) como en las pequeñas empresas (de 1 a 25 empleados), donde llega a alcanzar el 45% del total. Analizando la composición por género se observa que en las pequeñas empresas es mayor la incidencia de los contratos temporales en los hombres mientras que la hostelería es mayor sobre las mujeres. En términos dinámicos, aunque se observa una ralentización en las tasas de crecimiento en los últimos años, la tendencia es un incremento continuado que parece iniciarse con el comienzo de la crisis económica.

En definitiva, ya que la hostelería y las pequeñas empresas concentran un importantísimo volumen de contratos de duración muy corta y la tendencia ha sido claramente creciente desde el 2006, se puede afirmar que se ha producido un cambio en las formas de organización del empleo y, en consecuencia, en las formas de contratación.

**Gráfico 6. Proporción de contratos de 7 días o menos**

Fuente: Elaboración propia a partir de la estadística del SEPE

Finalmente, es adecuado combinar una doble perspectiva sectorial y ocupacional mediante el desglose de los subgrupos de ocupaciones profesionales a dos dígitos (CNO-11). De esta forma es posible analizar conjuntamente el cambio que se ha producido en la composición sectorial de los contratos, desde el sector de la construcción a otras actividades de comercio y hostelería (y en pequeñas empresas), con que estos sectores se encuentran también profundamente estratificados.

Siguiendo la TSL en el segmento secundario se encuentran los puestos de trabajo que presentan una mayor inestabilidad como consecuencia de las prácticas de organización y categorización del trabajo por parte de las empresas en puestos de trabajo auxiliares. Generalmente porque requieren una menor formación específica, existe una mayor oferta laboral, la capacidad de control de la empresa sobre la intensidad del trabajo es superior y la protección colectiva es inferior. En concreto, se han identificado como los principales subgrupos profesionales del segmento secundario los siguientes:

- Trabajadores asalariados en servicios de restauración (subgrupo 51), que incluye a cocineros y camareros asalariados, pero excluye a los jefes de cocina, gerentes y a los propietarios.
- Otro personal de limpieza (subgrupo 92), que incluye al personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, así como a limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano. Al excluir al personal de limpieza doméstica este colectivo se encuentra en la mayoría de ramas de actividad (desde hoteles a oficinas u hospitales).
- Peones agrarios, forestales y de pesca (subgrupo 95), que incluye a peones agrícolas y en huertas, invernaderos, viveros y jardines, ganaderos, agropecuarios, de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza. Pero excluye a todos los puestos clasificados como cualificados.

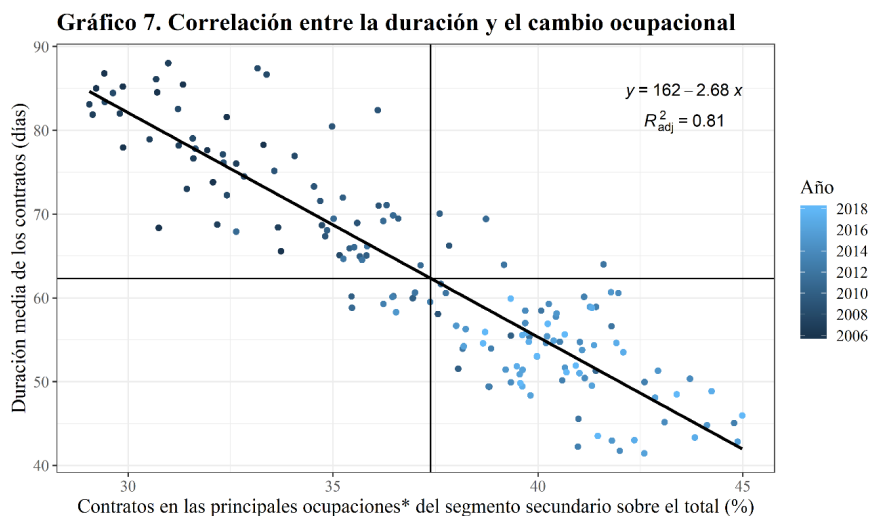


- Peones de industrias manufactureras (subgrupo 97) que incluye a todos los peones de industrias como la alimentaria, la metalúrgica, textil, confección y del cuero o manipuladores cargadores y encajadores, envasadores, etiquetadores y embotelladores a mano. Excluyendo a los operadores de maquinaria.

Estas cuatro categorías recogen que la segmentación es transversal pero también que es más intensa en unos sectores que otros. Ya que en todas las actividades existe un estrato de trabajadores que se encuentra en una situación de inestabilidad y vulnerabilidad (con períodos de contratación cortos y frecuentes entradas y salidas del empleo), que son utilizadas por las empresas como mano de obra “flexible” para ajustar las condiciones de la producción con menores costes.

Lo cual se refleja en que estos colectivos de trabajadores llegan a acumular el 45% del total de contratos en 2018, cuando no llegaban al 30% en 2006. En definitiva, aunque la segmentación ya existía la rotación de estos trabajadores se ha incrementado significativamente en los últimos años. Este efecto se corresponde con las dos dinámicas analizadas previamente, por un lado, está reduciéndose la duración media de los contratos en sectores como la hostelería como consecuencia del auge de los contratos de muy corta duración. Y, por otro lado, está aumentando el volumen de contratos que se firman en ese sector respecto al total.

Para explicar la caída en la duración media del total de contratos el Gráfico 7 muestra que existe una importante correlación entre la caída de la duración y el aumento de los contratos de los principales subgrupos ocupacionales en el total de contratos firmados. En consecuencia, el aumento de los contratos a los colectivos identificados supone una duración menor en promedio. Esto implica que por cada punto porcentual que ganan los contratos de esos subgrupos se reduce la duración media en 2,7 días, y que si se excluyeran esos contratos la duración habría sido de 162 días (frente los realmente observados de 61,5 días en media durante el periodo).



*Nota:* \*Estas ocupaciones son: 51. Trabajadores asalariados en servicios de restauración, 92. Otro personal de limpieza, 95. Peones agrarios, forestales y de pesca y 97. Peones de industrias manufactureras.

*Fuente:* Elaboración propia a partir del SEPE

En conclusión, el aumento de la rotación se refleja en el incremento de los contratos de corta duración (menos 7 días) y menor duración media (ambos están correlacionados). Simultáneamente, se ha producido un cambio ocupacional en la estructura de la contratación vinculado al aumento de ciertas actividades (como la hostelería que ha sustituido al a construcción como el sector principal) y especialmente al de ciertos colectivos del segmento secundario que concentran la mayor parte de la contratación temporal y, fundamentalmente, la de muy corta duración.

Este cambio ocupacional explica gran parte de la caída en la duración media (un 81%) y puede ser atribuido a las formas de gestión de la fuerza de trabajo como resultado de las políticas de “flexibilización” del mercado de trabajo introducidas en la última década. Especialmente al cambio en la concepción de las relaciones laborales que a pasan a ser un instrumento de la gestión empresarial y que mediante la descentralización priorizan el poder discrecional de las empresas.

## 5. Conclusiones

Este trabajo tenía como objetivo analizar el perfil del empleo durante la recuperación económica, fundamentándose en la TSL y los últimos estudios sobre la situación laboral en España. Con este objetivo se han utilizado dos bases de datos que tradicionalmente habían recibido una menor atención y que permiten aportar evidencia de nuevos fenómenos dentro del proceso de segmentación laboral. Los resultados alcanzados son los siguientes:

- El empleo atípico, el cual podemos identificar en un sentido laxo con el segmento secundario, supone aproximadamente la mitad de toda la afiliación al RGSS. Este porcentaje se eleva hasta el 75% en el caso de los jóvenes (de 16 a 29 años).
- Esos mismos datos de afiliación a la Seguridad Social muestran que el empleo atípico se redujo principalmente durante la crisis, pero se ha incrementado durante la recuperación económica. Recuperando así los niveles previos a la crisis e incluso superándolos en el caso de los jóvenes.
- Asimismo, la inestabilidad laboral, uno de los principales problemas del mercado de trabajo, se ha agravado notablemente al reducirse la duración media de los contratos temporales.
- En paralelo han aumentado notablemente los contratos de muy corta duración (menos de 7 días), lo cual parece indicar que la extensión de este tipo de contratos está reduciendo significativamente la duración media de los contratos. En concreto parece que un aumento de 1p.p. en el peso que tienen los contratos de muy corta duración sobre el total de contratos, reduce en 2,4 días la duración media de todos los contratos.
- Dicho aumento de los contratos de muy corta duración se concentra en el sector de la hostelería y en las pequeñas empresas, donde parece haberse producido un cambio en las formas de contratación.
- Combinando la perspectiva ocupacional y sectorial se observa que la caída en la duración media de los contratos está asociada a un aumento en la rotación en cuatro subgrupos característicos del mercado secundario. En este sentido, por cada punto porcentual que se incrementa el peso que tienen esas

ocupaciones sobre el total de contratos la duración media del conjunto se reduce en 2,7 días.

En consecuencia, la literatura ha señalado que la creación de empleo en los últimos años ha presentado un patrón similar al del período previo a la crisis, una intensa creación de empleo, pero asociada a figuras atípicas. Este estudio muestra que al tener en cuenta datos con mayor frecuencia de la habitual que los trimestrales de la EPA, provenientes del RGSS y del SEPE, se observa la enorme influencia del empleo atípico sobre el total del empleo. Es por ello que, en términos agregados, las reformas laborales del 2010 y 2012 no parecen haber incidido de manera significativa en la evolución del empleo total ni en la reducción de la segmentación, a pesar de ser uno de los objetivos declarados de las mismas (MEYSS, 2013). Al contrario, la evidencia parece apuntar en el sentido contrario, la segmentación se ha intensificado al incrementarse la inestabilidad de los trabajadores localizados en el segmento secundario.

Asimismo, siguiendo la TSL parece que ese cambio radica en pautas de organización del trabajo que no se encuentran exclusivamente vinculadas a la mayor indemnización de despido de unos trabajadores respecto a otros. A pesar de que se ha incrementado la indemnización por finalización de los contratos temporales estos siguen siendo la forma de contratación predominante y su duración se ha ido reduciendo progresivamente. Esta cuestión es especialmente llamativa si se tiene en cuenta que ni la expansión de la actividad económica ha incrementado la duración ni que, a priori, se haya producido ningún cambio técnico o productivo que justifique esa menor duración. En otras palabras, parece haberse producido un cambio en las formas de contratación asociada a cambios idiosincráticos en determinados sectores y empresas.

Aunque se requerirán de estudios en mayor profundidad en el futuro, se han podido identificar cuatro subgrupos ocupacionales donde se concentra la contratación (llegan al máximo del 45% del total de contratos en ciertos meses del año). De esta forma, las reformas laborales que tuvieron por objeto reducir los aspectos “rígidos” de las formas de contratación y descentralizar la negociación colectiva, en realidad, han implicado una mayor inestabilidad y rotación en el segmento secundario.

En conclusión, el perfil de la creación de empleo es claro, el empleo atípico tiene un fuerte carácter procíclico (crece en las expansiones y se reduce en las recesiones) y su tendencia es creciente. Asimismo, los cambios legislativos realizados en la última década no parecen ir asociados a una mejora de la estabilidad. Al contrario, en el período analizado (2006-2018) la rotación muestra haberse incrementado significativamente como consecuencia de una intensificación en las prácticas previas de gestión de la fuerza de trabajo en el segmento secundario.

## 6. Referencias

- Alós, R. (2008). “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales: El sindicalismo ante la acción colectiva”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (1): 123-148.
- Álvarez, C. (1994). “El impacto de la segmentación laboral sobre el sistema productivo español y su modelo de competencia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (5): 109-109.

- Arranz, J. M., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2018). "Short-Time Work and Employment Stability Evidence from a Policy Change". *British Journal of Industrial Relations*, 56(1): 189-222.
- Beneyto, P. J. (2008). "El sindicalismo español en perspectiva europea de la anomalía a la convergencia". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1): 57-88.
- Bilbao-Ubillos, J., & Ochando, C. (2012). "Salarios y costes laborales unitarios (CLU) en la economía española". *Lan harremanak. Revista de relaciones laborales*, (27): 12-34.
- Buendía, L. (2018). "A perfect storm in a sunny economy: a political economy approach to the crisis in Spain". *Socio-Economic Review*, <https://doi.org/10.1093/ser/mwy021>
- Capaldo, J., & Izurieta, A. (2013). "La flexibilización laboral en un contexto de austeridad fiscal una imprudencia peligrosa". *Revista Internacional del Trabajo*, 132(1): 1-31.
- Carballo-Cruz, F. (2011). "Causes and consequences of the Spanish economic crisis: Why the recovery is taken so long?". *Panoeconomicus*, 58(3): 309-328.
- Casas, M. E. (2014). "Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(2): 275-309
- Cruces, J., Álvarez, I., Trillo, F., and Leonardi, S. (2015). "Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe—a comparison of Italy, Portugal and Spain". En Van Gyes and Schulten (eds.) *Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth*. European Trade Union Institute (ETUI): pp. 93– 137.
- Cuerpo, C., Geli, F., & Herrero, C. (2017). "Some unpleasant labour arithmetics: a tale of the Spanish 2012 labour market reform". In Paolo Manasse & Dimitris Katsikas (eds): *Economic Crisis and Structural Reforms in Southern Europe* (pp. 140-161). Routledge.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J (1985). *Los mercados internos de trabajo y el análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). [Edición original, 1970]
- Edwards, R. (1979). Conflicto y control en el lugar de trabajo. En Toharia, L. (ed) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.
- Fernández, C. J., Ibañez, R., & Martínez, M. (2016). "Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation". *European Journal of Industrial Relations*, 22(3): 267-280
- Fernández, M. J. (2017). "Características del empleo creado en la recuperación 2014-2016". *Cuadernos de Información económica*, (258): 63-74.
- Fernández-Huerta, E. (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". *Investigación económica*, 69(273): 115-150.
- García-Serrano, C. & Malo, M. A. (2013). *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country Case Study on Labour Market Segmentation*. Employment Working Paper No. 143. OIT/ILO.
- Gordon, D. M., Edwards, R. & Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Hauptmeier, M. (2012). "Institutions Are What Actors Make of Them – The Changing Construction of Firm-Level Employment Relations in Spain". *British Journal of Industrial Relations*, 50(4): 737-759.
- Horwitz, L. & Myant, M. (2015). *Spain's labour market reforms: the road to employment – or to unemployment?* European Trade Union Institute (ETUI) Working Papers 2015.03.
- Huguet, A. (1996). "Dualidad en el mercado de trabajo español". *Revista de Economía Aplicada*, 4(11): 81-104.

- INE (2019). Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Datos disponibles en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595)
- Lahera, J., & García, J. C. (2007). “La extensión de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 25(2): 39-53.
- Leontaridi, M. (1998). “Segmented Labour Markets: Theory and Evidence”. *Journal of Economic Surveys*, 12(1): 103–109
- López Calle, P., & Ibañez, R. (2013). “La conformación del modelo productivo español: El caso paradigmático de la industria del software”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (28): 70-99.
- López, P., Miguélez, F., Lope, A. & Coller, X. (1998). “La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo”. *Papers: revista de sociología*, (55): 46-77.
- López-Andreu, M. (2018). “Employment Institutions under Liberalization Pressures Analysing the Effects of Regulatory Change on Collective Bargaining in Spain”. *British Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1111/bjir.12418>
- Lorente, R. & Guamán, A. (2018). “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1): 35-64.
- Malo, M. Á. (2005). “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”. *Revista de Historia Económica*, 23(1): 83-115.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”. *Política y sociedad*, 46(1): 275-287.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (2013). *Informe de Evaluación del Impacto de la Reforma Laboral*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).
- Muñoz de Bustillo, R., & Esteve, F. (2017). “The neverending story: Labour market deregulation and the performance of the Spanish labour market”, in Piasna, A., y Myant, M. (Eds.): *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), pp 61-80.
- Ortíz, P. (2013). “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1): 141-165.
- Otaegui, A. (2014). “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(2): 337-360.
- Picot, G., & Tassinari, A. (2017). “All of one kind? Labour market reforms under austerity in Italy and Spain”. *Socio-Economic Review*, 15(2): 461-482.
- Piore, M. J. (1979). *Unemployment and inflation: institutionalist and structuralist views*. Armonk, Nueva York, Estados Unidos: M. E. Sharpe.
- Polavieja, J. (2003). *Estables y precarios: Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Consejo de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Portella-Carbó, F. (2017). “El paro de masas en España (1959-2014): la estructura productiva en la integración al capitalismo global”. *Revista de Historia Industrial*, 26(67): 125-157.
- Reich, M. (1984). “Segmented labour: time series hypothesis and evidence”. *Cambridge Journal of Economics*, 8(1): 63-81.
- Reich, M. (Ed.). (2008). *Segmented labor markets and labor mobility*. Cheltenham (UK): Edward Elgar.
- Rocha, F. & Aragón, J. (2012). *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, Colección Informes nº. 55. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Royo, S. (2009). “After the fiesta: The Spanish economy meets the global financial crisis”. *South European Society and Politics*, 14(1): 19-34.

- Sebastian, R. (2018). "Explaining job polarisation in Spain from a task perspective". *SERIEs*, 9(2): 215-248.
- Seguridad Social (2019). Estadísticas de serie de afiliación media por tipo de contrato y grupo de edad. Régimen General de la Seguridad Social (SS), desde Enero de 2005 a Diciembre de 2018. Datos disponibles en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/2341/2633>
- SEPE (2019). Datos Estadísticos de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), desde Enero de 2006 a Diciembre de 2018. Datos disponibles en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos\\_estadisticas\\_nuevas.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos_estadisticas_nuevas.html)
- Sola, J. (2014). "El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España". *Revista Española de Sociología (RES)*, (21): 99-128.
- Sola, J., Alonso, L. E., Fernández, C. J. & Ibáñez, R. (2013). "The Expansion of Temporary Employment in Spain (1984-2010): Neither Socially Fair nor Economically Productive". En M. Koch y M. Fritz (eds.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Sturn, S. (2013). "Are corporatist labour markets different? Labour market regimes and unemployment in OECD countries". *International Labour Review*, 152(2): 237-254.
- Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Toharia, L. (2011). "El debate sobre las reformas necesarias para la economía española el mercado de trabajo". *Gaceta sindical*, 17, 201-236.
- Toharia, L. (dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Uxó, J., Febrero, E., & Bermejo, F. (2016). "Crisis, unemployment and internal devaluation in Spain". En Myant, M., Theodoropoulou, S. and Piasna, A. (eds.) *Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Reforms in Europe*. Brussels, European Trade Union Institute (ETUI).
- Verd, J. M., & López-Andreu, M. (2012). "La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 138(1): 135-148.