Estudios Turísticos, n.º 115 (1992), pp. 11-21

Instituto de Estudios Turísticos
D.G. de Política Turística

SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO TURISTICO

José J. Benítez Rochel *
Luis Robles Teigeiro **

Resumen: El artículo pretende valorar la oportunidad de aplicar el enfoque segmentado del funcionamiento del mercado de trabajo al sector turístico. En el primer epígrafe se presenta dicho enfoque y, en particular, los factores de oferta y demanda que favorecen la segmentación. Posteriormente, a partir de una encuesta realizada en el ámbito de la Costa del Sol, se aportan una serie de datos que, a juicio de los autores, confirman algunas hipótesis del enfoque propuesto. Por último, se exponen una serie de consideraciones finales destinadas a justificar una política que, más que acentuar la relajación de las condiciones que permiten la contratación y el despido de la mano de obra, incida en la adecuación de la estructura productiva a las nuevas condiciones de la demanda. Palabras clave: Trabajo, Segmentación, Política de empleo, Turismo.

Abstract: The article attempts to assess how convenient it is to apply the segmented approach to the way in which the labour market operates within the tourism sector. The first heading introduces the segmented approach and the supply and demand factors that support this approach. The heading is followed by a presentation of data resulting from a survey conducted in the Costa del Sol, which, according to the authors, confirms some of the hipotheses of the proposed approach. Finally, several considerations are put forward in order to justify a policy which rather than emphasising the relaxation of employment conditions, calls for the adaptation of the productive structure to new demand conditions. Key words: Labour, Segmentation, Employment Policy, Tourism.

1. UN ENFOQUE SEGMENTADO DEL MERCADO DE TRABAJO

Varios de los problemas esenciales del mercado de trabajo, tales como la desigualdad, la discriminación o el paro, se han tratado tradicionalmente como imperfecciones o como la lógica consecuencia de las distorsiones que generan ciertas instituciones. Sin embargo, a comienzos de la década de los sesenta, y principalmente en los EE.UU., fue surgiendo una creciente insatisfacción hacia los modelos económicos convencionales. En este contexto se desarrolló el enfoque segmentado del mercado de trabajo como desafío a la teoría ortodoxa (Cain, 1976).

La visión institucionalista, en su versión más simple, gira en torno a la idea de división del mercado de trabajo en dos segmentos: primario y secundario. El segmento primario estaría compuesto por empleos con altos salarios relativos, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de promoción y, sobre todo, estabilidad. Por contra, los

* José J. Benítez Rochel es Doctor en Ciencias Económicas y Diplomado en Desarrollo, Planificación y Políticas Públicas por el Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (ILPES) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de las Naciones Unidas. Es autor de diversas publicaciones, principalmente en el ámbito de la Economía Laboral. En la actualidad es profesor titular de Economía Planificada en la Universidad de Málaga.

** Luis Robles Teigeiro es Doctor en Ciencias Económicas y Licenciado en Derecho. Desde 1982 es profesor de Economía Aplicada en la Universidad de Málaga y ha sido autor de diversos trabajos y estudios sobre el sector turístico.

puestos de trabajo del segmento secundario estarían peor pagados, tendrían pocas o nulas perspectivas de avance y, por encima de todo, serían inestables (Piore, 1975). Ahora bien, lo que resulta significativo no es el obvio reconocimiento de que existen empleos buenos y malos, sino que el mecanismo de ajuste de cada segmento es diferente. Se cuestiona, por tanto, la unicidad del mercado de trabajo en la medida en que se presentan funcionamientos diferentes.

El segmento primario, en concreto, estaría compuesto por *mercados internos,* es decir, unidades administrativas —como, por ejemplo, un establecimiento industrial

implica un encadenamiento en la medida en que desde un empleo determinado sólo se puede acceder a un número limitado de otros empleos (Benítez, 1988).

El enfoque segmentado del mercado de trabajo plantea un cambio metodológico, ya que la aptitud funcional de los mercados de trabajo no podría valorarse acudiendo exclusivamente a las variaciones de precios. El estímulo de las diferencias salariales dejaría de garantizar, por sí mismo, la efectividad de los trasvases de mano de obra para corregir desajustes. Así, por ejemplo, la población que emigra, supuestamente atraída por

INDICE DE PRECIOS (Total Zonas = 100)

	RFA	AUST	BELG	ESPA	HOL.	FRAN	ITAL	SUEC	SUIZ	NORU	MEDIA
TOTAL ZONAS	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Baleares	87.4	68.9		89.4	80.2				80.6		
Canarias	101.6	110.8	111.4	107.4	105.5	108.4	100.1	112.5			
Costa Blanca		114.9					99.1				
Costa de Almería						57.3					
Costa del Sol	92				86.1				Chipre		
Chipre				85.5				Egipto			112.5
Egipto		112.8					Israel				133.1
Israel	120.6					Madeira		98.3	110.7		110.4
Madeira					Malta		66.6	71.7	74.3		69.2
Malta				Marruecos (C.Atl.)			89.8	96.6			85.7
Marruecos (C.Atl.)			Marruecos (C.Med.)					87.6			79.6
Marruecos (C.Med.)		Portugal (Contin.)	74.6	79.2		68.6			69.9	62.5	93.4
Portugal (Contin.)		64.2	59.5	59.2							65.3
Turquía		69.6	54.0								67.7

	ZONAS RECEPTORAS	R.U
TOTAL ZONAS	100.0	100.0
Baleares	73.3	81.5	77.1
Canarias	129.4	117.8	108.7	112.0
Costa Blanca			75.6	
Costa de Almería	69.2		64.3		
Costa del Sol	76.0	87.2		73.8		78.5	100.1
Chipre	85.6	75.7	95.1		87.6	85.1	
Egipto							
Israel	133.1						
Madeira	125.1	97.5	109.0	106.9		125.5	99.9	105.3
Malta	69.2	75.6					65.2	
Marruecos (C.Atl.)	77.3			81.5		90.2		
Marruecos (C.Med.)		86.2			81.5			
Portugal (Contin.)				70.3				Tún
Turquía	66.3						Turquía	

2. ALGUNA EVIDENCIA EMPIRICA SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO TURISTICO

Un análisis del mercado de trabajo turístico de acuerdo con el enfoque propuesto exige, dadas las limitaciones de la información estadística disponible, un proceso de encuestación. En nuestro caso, disponemos de los resultados de las distintas encuestas realizadas para el *Libro Blanco del Turismo de la Costa del Sol Occidental* (Invesan, 1989). En particular, se realizó una Encuesta Laboral recogida en el tomo X de este libro (Robles, 1989), a través de los sindicatos de mayor importancia en el sector. Más concretamente, nos centraremos en el estudio de las 142 encuestas efectuadas a empleados de hoteles. Lógicamente, los resultados obtenidos deben entenderse como aproximación a una realidad que, por su propia naturaleza, es mucho más compleja.

2.1. Estabilidad del empleo

El primer dato significativo se refiere a la situación laboral de los entrevistados. De acuerdo con el cuadro 1, puede afirmarse que la gran mayoría de los empleados que contestan a la encuesta es de carácter fijo, ya sea estricto o discontinuo. Ahora bien, una desagregación por tipos de establecimientos nos permite arrojar cierta luz sobre algunas hipótesis del enfoque segmentado del mercado de trabajo. En efecto, podemos intuir cierta estratificación de los hoteles en función del tipo de demanda que abastecen.

CUADRO 1
Situación laboral de los trabajadores y establecimiento en que trabajan
(Frecuencias %)

Establecimiento	Situación laboral			Total
	Fijo	F. disc.	Event.	
Hotel de 4 ó 5*	76,39	16,67	6,94	100,00
Hotel de 3*	72,58	16,13	11,29	100,00
Hotel de 1 ó 2*	87,50	0,00	12,50	100,00
TOTAL	75,35	15,49	9,15	100,00

Fuente: Invesan (1989).

Si admitimos que la demanda no prevista se satisface incrementando, en primera instancia, el empleo eventual, hemos de admitir, de acuerdo con los datos disponibles, que a medida que decrece la categoría del establecimiento, aumenta la inestabilidad de la demanda. Es decir, parece existir una cierta estratificación de las empresas en el sentido de que las de menor categoría satisfacen buena parte de la demanda incierta y generan, en consecuencia, puestos de trabajo secundarios (eventuales); por contra, las empresas de mayor categoría disfrutan de una certidumbre de su demanda que les permite ofertar puestos pertenecientes al segmento primario (estables). En este punto, debe quedar clara la diferencia entre incertidumbre y estacionalidad de la demanda. El hecho de que la demanda sea estacional, es decir, que se concentre en determinados períodos del año, no implica necesariamente que sea imprevista. Obsérvese cómo el porcentaje de fijos discontinuos, supuestamen-

te contratados para épocas de mayor volumen de negocio, es mayor en los hoteles de cuatro y cinco estrellas que en los de tres estrellas. Es bastante significativo que en los hoteles de dos y una estrellas no se detecte ningún fijo discontinuo en la muestra.

Relacionado con lo anterior, se aprecia en el cuadro 2 cómo los fijos suelen trabajar para cadenas hoteleras mientras que los eventuales predominan entre los establecimientos individuales. Las cadenas pueden adecuarse con mayor facilidad a la estacionalidad y los cambios en la demanda realizando traslados temporales entre centros

CUADRO 2
Situación laboral de los trabajadores y tipo de empresa
(Frecuencias %)

Situación laboral	Tipo		Total
	Individ.	Cadena	
Fijo	78,26	71,88	75,35
Fijo discontinuo	8,70	19,79	15,49
Eventual	13,04	8,33	9,15
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

dentro de la Costa del Sol, o incluso con otras zonas de España, como Canarias. Parece, por tanto, que existe cierta correspondencia entre el tamaño de las empresas y el tipo de empleo ofertado. Las empresas de mayor dimensión, al abastecer a un mercado más amplio, de acuerdo con la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, pueden ofertar empleos más estables. Además, la estabilidad del empleo conlleva mejores condiciones salariales y de trabajo (cuadros 3 y 4).

En particular, en lo concerniente a los ingresos, es posible observar un abanico amplio de salarios. La gran mayoría de los trabajadores se encuentran en los escalones peor pagados, pero existe un grupo importante (el 25 %) cuya remuneración relativa es mucho más alta.

Los trabajadores fijos son quienes gozan de mejor posición. Se reparten más que ningún otro grupo entre los diferentes escalones salariales de los establecimientos, pero un amplio colectivo de ellos (el 30 %) se encuentra entre los mejor pagados. Los fijos discontinuos se centran, en cambio, en los dos primeros escalones (los peor pagados) y aún más lo hacen los eventuales, que son los que reciben las más bajas remuneraciones, ya que el 85 % de ellos se encuentran en estos primeros escalones.

Un factor más en la discriminación salarial lo constituye el plus de antigüedad, de gran importancia en el sector, y que juega, lógicamente, a favor de los trabajadores fijos.

Las condiciones de trabajo son especialmente criticadas por discontinuos y eventuales, mientras que los fijos prefieren la calificación de «regulares» (o «normales»). No obstante, en las condiciones de trabajo parece influir también el tamaño del estable-

CUADRO 3
Situación laboral e ingresos anuales netos
(Frecuencias %)

Situación laboral	Ingresos (miles de pesetas)				Total
	De 700 a 1.040	De 1.040 a 1.150	De 1.150 a 1.270	De 1.270 a 1.820	
Fijo	21,44	36,73	12,24	29,59	100,00
Fijo discontinuo	45,00	35,00	10,00	10,00	100,00
Eventual	69,24	15,38	0,00	15,38	100,00
TOTAL	30,30	34,09	10,61	25,00	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

CUADRO 4
Situación laboral y opinión sobre condiciones de trabajo
(Frecuencias %)

Situación laboral	Calificación			Total
	Buena	Regul.	Defic.	
Fijo	8,51	54,26	37,23	100,00
Fijo discontinuo	4,76	23,81	71,43	100,00
Eventual	14,29	28,57	57,14	100,00
TOTAL	9,16	45,80	45,04	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

cimiento, en contra de los de mayor dimensión.

2.2. Cuencas de empleo

El que la mayoría de los trabajadores procedan de un entorno cercano a la Costa del Sol (cuadro 5) confirma la posible existencia de las llamadas *cuencas de empleo,* es decir, áreas donde los flujos internos de mano de obra son muy intensos y las conexiones con el exterior son débiles (Held y Maillat, 1984). En cualquier caso, si atendemos a la procedencia de los eventuales comprobaremos que un porcentaje destacable procede de fuera de Málaga, lo cual es compatible con la hipótesis expuesta anteriormente de que los inmigrantes suelen ofertar empleo en el segmento secundario. Por contra, son los malagueños y andaluces quienes acaparan la situación de fijos, mientras que entre los de fuera de Andalucía abundan los discontinuos o eventuales.

No obstante, es interesante mencionar que la totalidad de los extranjeros contratados poseen un contrato de carácter fijo (estricto o discontinuo), lo cual hace pensar que también existe un estrato de población que, procediendo de fuera de la cuenca de empleo, accede directamente a los puestos estables de la empresa. En otras palabras, los puertos de entrada a los mercados internos no están, necesariamente, concentrados en las categorías profesionales más bajas de las cadenas de movilidad.

CUADRO 5
Situación laboral y lugar de nacimiento
(Frecuencias %)

Situación laboral	Lugar					Total
	Málaga capital	Resto Málaga	Resto Andalucía	Resto España	Extranjero	
Fijo	40,00	34,28	20,00	4,77	0,95	100,00
Fijo discontinuo	23,90	43,29	19,05	4,24	9,52	100,00
Eventual	26,67	26,67	26,66	20,00	0,00	100,00
TOTAL	36,36	34,96	20,28	6,29	2,11	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

2.3. Biografías laborales

Según las teorías institucionalistas, el entorno familiar del individuo condicionaría su capacidad de acceso a determinados puestos de trabajo (Requena, 1991). En este sentido, cuando se analiza la actividad económica donde el padre del encuestado realiza o ha realizado su labor, se aprecia cómo la mayoría trabaja o ha trabajado en la agricultura (cuadro 6). Este dato pone de manifiesto el trasvase generacional de unas actividades a otras. Es interesante hacer notar que son los que disfrutan de un contrato fijo quienes poseen una mayor proporción de padres trabajadores en turismo o servicios.

En cuanto al puesto anterior del entrevistado, tradicionalmente se entendió que los trabajadores empleados en actividades turísticas solían provenir bien de la agricultura o bien de la construcción, desempeñando este último, en muchas ocasiones, el papel de puente entre las actividades primarias y las terciarias. Esta realidad, que parece cierta en la década de los sesenta, lógicamente, deja de estar vigente en la actualidad. En el cuadro 7 puede observarse una situación muy distinta. Del propio sector turístico procede nada menos que el 50 % del personal encuestado, mientras que del resto de servicios procede el 15 %. Esta información apoya la existencia de cadenas de movilidad. Asimismo, es significativo que la mayor parte de los trabajadores fijos procedan del turismo o de los servicios. Esta información vuelve a ser valiosa a la hora de catalogar a los trabajadores, ya que su profesionalidad y dedicación, independientemente de las razones de oportunidad de empleo, vuelven a primar cuando los trabajadores son fijos.

2.4. Nivel de estudios

En la Encuesta Laboral el 56 % de los trabajadores declara poseer tan sólo el graduado escolar, y el 5,5 % no poseer estudio al-

CUADRO 6
Situación laboral y sector de trabajo del padre
(Frecuencias %)

Situación laboral	Rama							Total
	Agricult.	Industria	Comercio	Construc.	Turismo	O. servic.	Otros	
Fijo	34,02	14,43	19,59	9,28	7,22	11,34	4,12	100,00
Fijo discontinuo	47,62	19,05	9,53	4,76	0,00	9,52	9,52	100,00
Eventual	28,57	7,14	7,14	7,15	7,14	14,29	28,57	100,00
TOTAL	35,82	14,18	16,42	8,96	5,97	11,19	7,46	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

CUADRO 7
Situación laboral y anterior puesto de trabajo
(Frecuencias %)

Situación laboral	Sector								Total
	Agricult.	Industria	Comercio	Construc.	Turismo	O. serv.	Paro	Otros	
Fijo	6,73	9,62	8,65	5,77	50,96	6,73	1,92	9,62	100,00
Fijo discontinuo	14,29	4,76	9,52	9,52	47,62	4,76	9,52	0,00	100,00
Eventual	6,67	6,67	13,33	0,00	46,67	0,00	13,33	13,33	100,00
TOTAL	7,75	8,45	9,15	5,63	50,00	5,63	4,23	9,15	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

CUADRO 8
Situación laboral y nivel de estudios
(Frecuencias %)

Situación laboral	Nivel							Total
	G. escolar	EGB	BUP	F. prof.	Escuela univers.	Facultad univers.	Ninguno	
Fijo	56,60	22,64	7,55	6,60	1,89	0,95	3,77	100,00
Fijo discontinuo	61,90	9,52	4,76	4,77	4,76	0,00	14,29	100,00
Eventual	46,67	6,67	13,33	0,00	20,00	6,66	6,67	100,00
TOTAL	56,25	18,75	7,64	5,56	4,85	1,39	5,56	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

guno (cuadro 8). Es decir, una amplia mayoría de los trabajadores empleados en el sector turístico poseen un nivel de estudios muy bajo, lo cual plantea algunas cuestiones sobre las relaciones entre el sistema productivo y el sistema educativo. De acuerdo con el enfoque segmentado del mercado de trabajo, los mercados internos se crean, entre otras razones, ante la especificidad de las cualificaciones que hace inviable el aprendizaje en el aula, por lo que se hace necesaria la formación en el trabajo. Esta afirmación se confirma en el cuadro 9, en donde se aprecia que la inmensa mayoría de los trabajadores no han realizado ningún curso reglado de formación profesional. En estas circunstancias, el empresario valoraría mucho más la capacidad para aprender que el propio conocimiento formal del trabajador.

CUADRO 9
Situación laboral y cursos realizados de formación profesional
(Frecuencias %)

Situación laboral	Cursos		Total
	No	Sí	
Fijo	91,51	8,49	100,00
Fijo discontinuo	85,71	14,29	100,00
Eventual	93,33	6,67	100,00
TOTAL	90,97	9,03	100,00

Fuente: Invesan (1989). Elaboración propia.

En cualquier caso, se aprecian ciertas relaciones entre el nivel de estudios y la relación laboral. Si dejamos a un lado a quienes no poseen ningún tipo de estudios o tan sólo el graduado escolar y a los universitarios, cuyo peso en la muestra es muy reducido, obtendremos el colectivo que ha estudiado EGB, BUP o FP, es decir, aquellos que poseen un conocimiento de tipo medio. Entre éstos se encuentran el 37 % de los fijos, con lo que de nuevo este grupo parece poseer una educación formal media más elevada.

3. CONSIDERACIONES FINALES

Los anteriores datos ponen de manifiesto, a nuestro juicio, la presencia de indicios suficientes para admitir la posibilidad de un funcionamiento segmentado del mercado de trabajo turístico, al menos, en los establecimientos hoteleros. Pues bien, este enfoque predice la agudización de la segmentación, es decir, la consolidación del segmento primario y la ampliación del secundario ante las situaciones de cambio e incertidumbre (Piore, 1980).

Parece evidente que el cambio y la incertidumbre han aumentado en los últimos años y, probablemente, lo continuará haciendo en un futuro próximo. Por el lado de la demanda, la desregulación de las tarifas aéreas, las nuevas tecnologías y las recientes formas de concebir el ocio, entre otros factores, están planteando dudas sobre la validez de los canales tradicionales de distribución, como los tour operadores. Algunos, incluso, apuestan por un turismo programado y organizado de forma individual (Aguiló y Torres, 1990).

Frente a las transformaciones de la demanda, la oferta está padeciendo un claro proceso de reconversión. En particular, se aprecia que, aunque las plazas de alojamiento en los tradicionales establecimientos hoteleros siguen aumentando, existe un sustancial incremento de las plazas de apartamentos y una orientación hacia el turismo residencial y de segunda residencia, lo que está generando profundas transformaciones en la composición de la oferta. Piénsese, por ejemplo, que según las estimaciones realizadas en el *Libro Blanco del Turismo de la Costa del Sol Occidental,* frente a las 44.000 plazas hoteleras, existen 25.000 en apartamentos legalizados, 52.000 en atípicos, 48.000 en turismo residencial y nada menos que 140.000 en turismo de segunda residencia. Todo lo cual conlleva, como es obvio, importantes implicaciones sobre el mercado de trabajo turístico.

Desde el punto de vista cuantitativo, es posible que el sector turístico, en su conjunto, ralentice su capacidad para crear nuevos puestos de trabajo o, por lo menos, cabe suponer que el trabajo demandado por las empresas hoteleras pierda sensibilidad respecto al aumento del número de visitantes. En cualquier caso, la mayoría de las estimaciones sobre el empleo en los servicios prevén un aumento de las necesidades de camareros, cocineros, pinches y, en general, de todos los profesionales relacionados con el turismo y las actividades recreativas (Sáez, 1990).

Por otro lado, desde el punto de vista cualitativo, estamos asistiendo a una agudización de la segmentación en los términos expuestos. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 32/84, de 2 de agosto) amplió el ámbito de la contratación temporal, la cual, según las informaciones disponibles, registra en la actividad «Comercio y hostelería» una incidencia mayor que la media de la economía (Segura y colab., 1991). Y si bien no cabe identificar precariedad en el empleo con contratación temporal, hay que recordar que según el polémico informe sobre las condiciones de vida y trabajo de la población española (Secretaría General de Economía y Planificación y Centro de Investigaciones Sociológicas, 1986), se cifró en el 20,6 % la población ocupada irregular sobre los ocupados totales en la hostelería (la media nacional estaba en el 18,4 %).

El incremento general de la contratación temporal y, en particular, en el sector turístico, se ha considerado, a veces, como un síntoma de la flexibilización del mercado de trabajo. Ahora bien, esta flexibilización afecta, básicamente, a las nuevas contrataciones y no a los que han adquirido la condición de fijos, por lo que, incluso, desde determinadas posiciones políticas, se ha pedido la extensión a este último colectivo, demandando la reducción de los costes de despido. Sin embargo, esta postura tropieza con la resistencia de los sindicatos, que, según el enfoque segmentado, intentarán todo lo contrario: consolidar el segmento primario.

En cambio, el planteamiento que proponemos incide, más que en la relajación de las normas que permiten la contratación y el despido, en la adecuación de la estructura productiva a las condiciones de la demanda. En particular, el sector turístico precisa aumentar su capacidad de adaptación a las nuevas condiciones del mercado, no sólo centrando su atención en los costes del empleo de la mano de obra. Una estrategia a largo plazo que apueste por la innovación productiva y evite los riesgos de una excesiva especialización puede sentar las bases para generar los puestos de trabajo permanentes y de la calidad propios de una demanda turística estable y predecible.

Referencias Bibliográficas

AGUILÓ, E., y TORRES, E. (1990): «Realidad y perspectivas del sector turístico». *Papeles de Economía Española*, 42, pp. 292-305.

BENÍTEZ, J. J. (1988): *Mercados Segmentados de Trabajo*. Málaga, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Málaga.

BERGER, S., y PIORE, M. J. (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge, Cambridge University Press.

CAIN, G. G. (1976): «The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey». *Journal of Economic Literature*, 14, pp. 1215-57.

INVESAN (1989): *Libro Blanco del Turismo en la Costa del Sol Occidental*. Junta de Andalucía.

EDWARDS, R. C.; REICH, M., y GORDON, D. M. (1975): *Labor Market Segmentation*. Lexington, Massachusetts, D.C., Heath and Company.

HELD, D., y MAILLAT, D. (1984): *Marché de l'emploi*. Lausana, Presses Polytechniques Romandes.

PIORE, M. J. (1975): «Notes for a theory of labor market stratification», en *Labor Market Segmentation* (EDWARDS, R. C.; REICH, M., y GORDON, D. M., eds.), pp. 125-150.

— (1980): «The technological foundations of dualism and discontinuity» y «Dualism as a response to flux and uncertainty», en *Dualism and Discontinuity in Industrial Societes* (BERGER, S., y PIORE, M. J., eds.), pp. 23-81.

REQUENA, F. (1991): *Redes Sociales y Mercado de Trabajo*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

ROBLES, L. (1989): «El Mercado de Trabajo Turístico en la Costa del Sol), en *Libro Blanco de la Costa del Sol Occidental* (INVESAN, ed.), Tomo X.

SÁEZ, F. (1990): «El empleo en las actividades de servicios». *Papeles de Economía Española*, 42, pp. 123-136.

SECRETARÍA GENERAL DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN Y CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (1986): *Condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid.

SEGURA y colab. (1991): *Análisis de la Contratación Temporal en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.