

EMPLEO ATÍPICO Y MERCADO DE TRABAJO ATYPICAL EMPLOYMENT AND LABOUR MARKET

MARÍA EUGENIA SENISE BARRIO*

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Departamento de Administración de Empresas y Marketing
Universidad de Granada

ABSTRACT

■ Durante las dos últimas décadas un porcentaje importante de países pertenecientes a la Unión Europea ha modificado la regulación de determinados elementos del mercado de trabajo. Una de las reformas más difundidas entre los mismos ha sido el desarrollo de la legislación tendente al fomento de los contratos de trabajo denominados «atípicos», es decir, los relativos a una duración temporal y a tiempo parcial. Como resultado de dichas regulaciones, se ha producido un importante incremento de la participación de estas tipologías contractuales en el total empleo, produciéndose una segmentación del mercado de trabajo. Este estudio persigue dos objetivos básicos. El primero es el establecimiento de las características fundamentales de los trabajadores atípicos en la Unión Europea, destacando las principales similitudes y diferencias con respecto a lo ocurrido en España. El segundo, determinar si el contrato de trabajo a tiempo parcial puede considerarse un instrumento eficaz en la creación de empleo.

PALABRAS CLAVE:

Trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, mercado de trabajo, creación de empleo.

* La autora de este trabajo agradece la financiación recibida para el desarrollo de su investigación a través del proyecto SEC2000-1479-C03-01 del Ministerio de Educación y Ciencia.

■ *Azken bi hamarkadetan Europako Batasuneko herrialde askok aldatu ditu lan-merkatuko elementu jakin batzuk. Herrialde horietan gehien egin den aldaketa, «ezohizko» izenez ezagutzen diren lan-kontratuen sustapena indartzera zuzentzen diren legeriak aldatzea izan da, hau da, aldi baterako iraupena duten lan-kontratuak aldatzea. Aldaketen ondorioz, guztizko enpleguari dagokionez mota horretako kontratu-tipologietako parte-hartzea neurri handi batean areagotu da, eta ondorioz, lan-merkatua zatitu. Lehenik eta behin Europako Batasuneko «ezohizko» langileen funtsezko ezaugarriak zehaztuko dira, eta Espainian gertatutakoarekiko alderdi berdinak eta desberdintasunak azpimarratuko dira. Bigarrenik, aldi baterako lan-kontratuaren enplegua sortzeko lanabes bezala erabilgarria ote den zehaztu behar da.*

FUNTSEZKO HITZAK

Lanaldi partziala, aldi baterako lana, lan-merkatua, enplegua sortzea.

■ *In the last two decades, a significant percentage of EU country members has carried out certain changes in their regulations on matters affecting the labour market. The development of new legislation aimed at promoting the so-called «atypical» labour contracts, that is, temporary and part-time contracts, is one of the reforms most widely-implemented. As a result of those regulations, the share of these contract modalities within the total employment figure has increased significantly, thus producing a segmentation of the labour market. The present study has two basic goals. Firstly, it aims to establish the atypical workers' fundamental characteristics within the European Union, with a stress on the main similarities and differences found with regard to the Spanish situation. Secondly, the study aims to determine whether labour contracts on a part-time basis can be considered as an efficient instrument for the employment growth.*

KEYWORDS:

Part-time work, temporary work, labour market, employment growth.

1. Introducción

Los mayores cambios acontecidos, en el marco de la Unión Europea, con respecto a las relaciones de empleo se han generado en décadas recientes, concretamente en los años 80 y 90. En este sentido, la mayoría de los países mantienen como base contractual en un gran porcentaje de las ocupaciones a trabajadores a tiempo completo con duración indefinida. No obstante, en los últimos años se ha producido un rápido aumento de otras formas de trabajo, es decir, trabajo de duración temporal y a tiempo parcial, también denominadas usualmente como formas contractuales atípicas. Al mismo tiempo, se ha desarrollado una importante transformación en la organización y relaciones de trabajo, configurándose ambas en un marco de mayor flexibilidad. Estas tendencias han tenido consecuencias significativas para los empleados, en el sentido de que la mayoría de estos nuevos trabajos se han considerado «precarios».

En esta dirección, una investigación llevada a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2000) demuestra que realmente las condiciones relativas a estos trabajos «precarios» son inferiores a las establecidas para los trabajadores permanentes. A todo ello se debe añadir una nueva amenaza, esto es, en los últimos estudios se han detectado una serie de problemas adicionales relacionados con los mismos, tales como deficiencias ergonómicas y presiones en la demanda del trabajo.

Por otra parte, las medidas preventivas estándar en el área de seguridad y salud ocupacional no siempre alcanzan a estos trabajadores atípicos. Así, por ejemplo, los contratos derivados de las empresas de trabajo temporal pueden suponer una situación compleja, puesto que la relación triangular entre la agencia, la empresa cliente y el trabajador hace que, frecuentemente, no esté claro quién es el responsable de la protección social, la formación y la cobertura sanitaria del empleado.

No obstante, la situación destacada no parece haber influido de manera decisiva en el hecho de que en los últimos quince años, estas tipologías contractuales han tenido un amplio desarrollo en la mayoría de los países pertenecientes a la Unión Europea. Concretamente, en España esta situación no ha diferido de la establecida a nivel internacional, planteándose en este periodo temporal diversas reformas laborales destinadas a flexibilizar el mercado de trabajo mediante el crecimiento de determinadas fórmulas contractuales, entre otras políticas activas. En este sentido, la última reforma establecida tiene como objetivos principales el

refuerzo del principio de estabilidad en el empleo, a través de la introducción de nuevas limitaciones y garantías en los contratos temporales y de duración determinada, así mismo se ha modificado el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial con la finalidad de fortalecer esta modalidad contractual. Todo ello ha quedado regulado en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Todo lo anterior nos ha llevado a analizar en este trabajo la situación actual de tales formas contractuales, siguiendo el esquema que detallamos a continuación. En una primera parte, se estudiará someramente la evolución sufrida por tales tipologías de trabajo en la Unión Europea, para pasar a continuación a centrar este análisis a nivel nacional, destacando las principales similitudes y diferencias con respecto a lo acontecido a nivel internacional. Finalmente, debido a la existencia de una gran cantidad de estudios orientados hacia la verificación de si el trabajo temporal incide de forma positiva en la tasa de ocupación, nos centraremos en la figura del trabajo a tiempo parcial con el objetivo de contrastar la anterior relación.

2. Situación de los trabajadores atípicos en la Unión Europea

Antes de comenzar con este análisis es necesario destacar que las comparaciones establecidas a nivel internacional deben tomarse con precaución, debido a que en cada uno de los países pertenecientes a la Unión Europea se establece una definición específica de estas formas contractuales, tanto en términos legales como estadísticos, así como las condiciones de trabajo de las mismas no son comunes en este ámbito de estudio.

En general, desde la mitad de los años 80, se ha generado en la mayoría de los países de la Unión Europea una tendencia hacia la reducción de la legislación referente a la protección del empleo, a menudo como resultado de la introducción de nuevas formas contractuales orientadas a incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo. Todo ello se ha desarrollado en un marco de tasas de desempleo importantes y continuadas.

En este sentido, se puede observar en el cuadro 1 algunas de las condiciones existentes en estos países con respecto al desarrollo del trabajo temporal y a tiempo parcial. Del mismo, se puede extraer que tanto la protección social de estos trabajadores atípicos como las restricciones impuestas a los mismos varían sustancialmente en los distintos países. No obstante, aunque es evidente que la regulación es bastante heterogénea en los países analizados, llegando a no disponer de legislación específica para estos tipos de contrato, existe una tendencia generalizada en cuanto al establecimiento de una protección similar de estos asalariados con respecto a los que disponen de una estabilidad en el empleo y a los que trabajan a tiempo completo.

Cuadro 1. Condiciones generales de los contratos atípicos en la U.E.

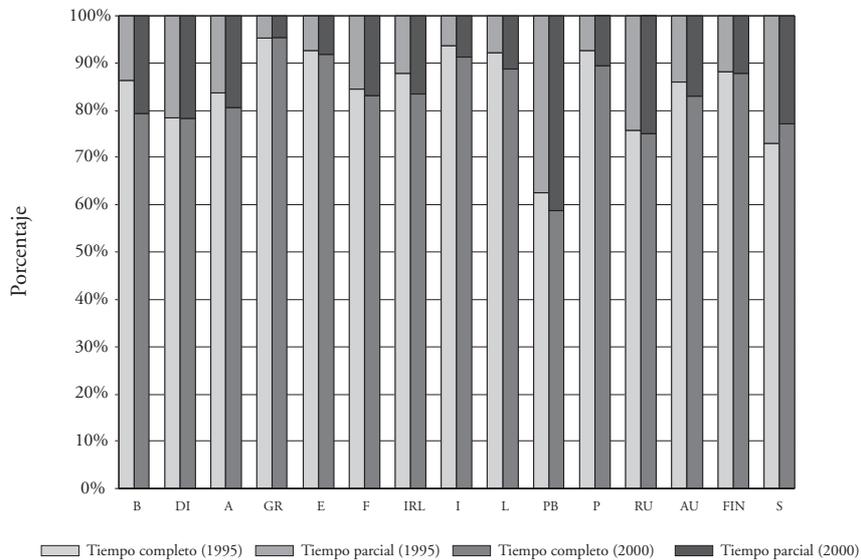
	Contratos de duración determinada	Contratos a tiempo parcial
España	No hay restricciones para su utilización. Desde 1994 no se pueden utilizar para trabajos permanentes.	Se rigen por los principios de equiparación y proporcionalidad.
Finlandia	Pueden ser usados para sustituciones y necesidades especiales de las empresas con características especiales.	Tienen la misma legislación que los trabajadores a tiempo completo.
Portugal	Se utilizan en las empresas de nueva creación y para contratar a los desempleados de larga duración.	Obtienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
Francia	Restringidos para situaciones objetivas: trabajo estacional, sustituciones temporales y contratos de formación.	Se establecen los mismos derechos que los asalariados a tiempo completo.
Grecia	Sólo para trabajos estacionales.	Se parte del principio de igualdad de tratamiento.
Suecia	Se pueden usar para sustituciones temporales, contratos formativos e incrementos transitorios en la producción.	Tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, con la excepción de la pensión parcial.
Alemania	Sólo pueden ser utilizados bajo causas objetivas.	Tienen condiciones inferiores en la prestación por desempleo y por enfermedad.
Países Bajos	Las restricciones van en el sentido de no usarlos repetitivamente.	Los que trabajan menos de 1/3 de la jornada tienen una protección inferior.
Dinamarca	Para trabajadores específicos, fundamentalmente para profesionales de servicios y del sector de la construcción.	La protección por desempleo depende del número de horas trabajadas en la semana.
Austria	No hay restricciones para el primer contrato.	Tienen los mismos derechos.
Italia	Para cualquier provisión establecida en los acuerdos de las negociaciones colectivas.	La protección es proporcional a las horas trabajadas.
Irlanda	Sin restricciones.	Los que no cumplen con los límites establecidos, tienen cobertura social menor.
Reino Unido	Sin restricciones.	Mismos derechos legales que los trabajadores a tiempo completo.
Bélgica	Sin restricciones durante los primeros dos años de contrato.	Cuando no llegan a determinados límites de duración, la prestación por desempleo es inferior.
Luxemburgo	Sin restricciones.	Tienen los mismos derechos.

Fuente: Blapain et al. (1997), OECD (1999), European Comision (2000).

Por otra parte, con respecto a la jornada de trabajo y tal como se ha comentado con anterioridad, el crecimiento del empleo ha sido mayor en los trabajos a tiempo completo que a tiempo parcial en la mayoría de los países de la Unión Europea. No obstante, en el periodo 1995-2000 ambos tipos de trabajo han contribuido equitativamente al crecimiento medio anual del empleo, que se ha concretado en un 1,3% (Comisión Europea, 2001, p. 19). El trabajo a tiempo completo ha tenido un desarrollo superior al tiempo parcial en la mayoría de los países miembros, con la excepción de Austria, Alemania, Italia, Bélgica y los Países Bajos. Concretamente, esta amplia implantación de la jornada a tiempo completo se ha generado con especial intensidad en España, Irlanda, Finlandia y Suecia. Por otra parte, en Alemania y Austria en este periodo el trabajo a tiempo completo ha disminuido su participación en el mercado de trabajo, mientras que en Bélgica se ha mantenido.

El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se ha incrementado en todos los países, con la excepción de Suecia. Es de destacar la posición de los Países Bajos, en la que más de un 40% de los ocupados realizan una jornada parcial, seguida del Reino Unido, Suecia y Dinamarca con porcentajes comprendidos entre el 20 y el 25%. En Grecia, España e Italia tales trabajadores suponen menos del 10% del total de la ocupación (Eurostat, 2001, pp. 4-5).

Gráfico 1: Evolución de los trabajadores a tiempo parcial en la U.E. (1995-2000)



Fuente: Eurostat (2001).

Así, aunque el desarrollo del tiempo parcial ha sido bastante significativo en la mayoría de los países analizados, no se ha impulsado homogéneamente en los mismos. De aquí, se pueden establecer dos grandes bloques de países, en función de la importancia que el trabajo a tiempo parcial tiene en los mismos.

1. *Zona mediterránea*

Formada por España, Portugal, Grecia e Italia. En estos países no ha sido muy frecuente esta modalidad de contratación. Grecia es el único país del grupo que está sufriendo una reducción en el contrato a tiempo parcial. Por otra parte, hay que destacar que, alrededor de un 50% de las empresas pertenecientes a estos países, no utilizan la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial (Brewster et al., 1993, p. 10).

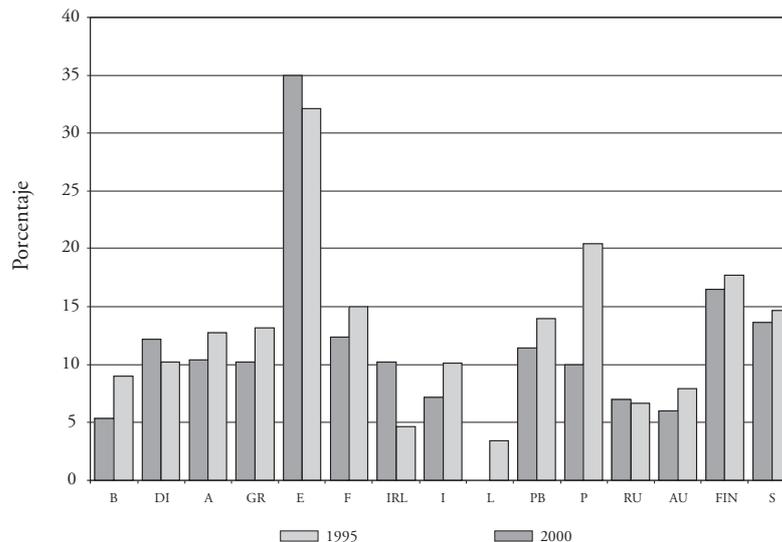
2. *Países de la franja norte de Europa*

Este grupo lo componen los Países Bajos, Suecia, Reino Unido y Dinamarca. Tradicionalmente, el trabajo a tiempo parcial ha alcanzado unas cuotas muy elevadas en los mismos y en la actualidad, siguen manteniéndolas. En el año 2000, en los Países Bajos representaba el 41,2% del total empleo, en Suecia era el 22,8%, el 24,9% para el Reino Unido y en Dinamarca el 21,7%. En el margen temporal analizado, donde se ha dado un mayor incremento del trabajo a tiempo parcial ha sido en los Países Bajos, que pasa de un 37,4% en 1995 a un 41,2% en el año 2000. Por contra, en Suecia ha descendido y en Dinamarca se ha producido una estabilización de esta forma contractual. La participación en estos países es claramente femenina, aunque se ha generado en los últimos años un aumento en las tasas a tiempo parcial masculinas. En este grupo la utilización del trabajo a tiempo parcial se da en más del 90% de las empresas.

Por otra parte, se puede destacar un conjunto de características generales de este tipo de contrato, es decir, el mismo se centra fundamentalmente en el colectivo de los jóvenes (con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años) y las mujeres, así mismo se utiliza con mayor intensidad en el sector servicios y más concretamente en la distribución, educación, salud y servicios colectivos. Estos asalariados disponen de inferiores niveles de educación y cualificación en comparación con los trabajadores a tiempo completo, con la excepción de Bélgica, España e Italia (Eurostat, 1997).

Centrándonos ya en los trabajadores temporales, comenzamos su análisis con el estudio de su evolución en los países de la Unión Europea. Ésta ha seguido la misma tendencia que la establecida para los asalariados a tiempo parcial. Así, se observa un incremento de los mismos, tanto en términos absolutos como relativos, en todos los estados miembros con la excepción de España, Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido. Paralelamente, en el periodo analizado, el mayor incremento se ha dado en Portugal, Italia, Grecia, Suecia y los Países Bajos (European Commission, 2001, p. 20).

Gráfico 2: Evolución de los trabajadores temporales en la U.E. (1995-2000)



Fuente: Eurostat (2001).

No obstante, se puede observar claramente que en España aunque la tendencia de los últimos años ha sido el estancamiento en este tipo de contrato, actualmente supone una participación en el total empleo de más del doble de la Unión Europea, es decir, en el año 2000 en España esta tipología contractual llegaba al 32,1 % frente al 13,4 % de la Europa de los quince.

Al igual que ocurre con el trabajo a tiempo parcial, las mujeres tienen una mayor probabilidad de trabajar con esta figura contractual, estando concentrados a su vez en el colectivo de asalariados con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años. Suele utilizarse como un contrato en prácticas para aquellas personas que se incorporan por primera vez al trabajo (Eurostat, 2001).

La Encuesta de Fuerzas de Trabajo de la Unión Europea introduce una serie de cuestiones relativas al estatus de empleo un año antes de la realización de la encuesta. Los resultados obtenidos a través de las mismas muestran que no existe una transferencia fluida desde una posición del trabajo con duración determinada hacia un empleo permanente. Esto hace poner en duda el éxito de las políticas de incentivo del uso del trabajo temporal como instrumento de creación de empleo y básicamente de reducción del desempleo (Schömann, 1994, p. 11).

3. Situación de los trabajadores atípicos en España

Pasamos a continuación a analizar las condiciones actuales de estos asalariados en el ámbito nacional. Así, para comprender la evolución sufrida por los mismos en las dos últimas décadas es necesario previamente estudiar los cambios normativos producidos en este periodo.

La primera cuestión a tener en cuenta es la importante transformación de la regulación jurídica que, desde el año 1984, se está llevando a cabo y que ha implicado directamente a estos colectivos, es decir, a los trabajadores atípicos en un marco de incremento de la flexibilidad del mercado de trabajo.

Así, la primera reforma laboral fue la de la Ley del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1984, que generalizó el uso de la contratación temporal y permitió la utilización de la jornada parcial. En este sentido, con respecto a la primera figura se produjo una ruptura del principio de causalidad, es decir, su desvinculación con respecto a las necesidades temporales de las empresas. En efecto, los contratos temporales de fomento del empleo permitían la contratación temporal para llevar a cabo actividades de naturaleza no temporal. La principal consecuencia de esta reforma fue la creación de dos tipos de trabajadores, esto es, los que cuentan con un contrato indefinido y con una elevada protección jurídica y los que trabajan temporalmente con una reducida protección. A este efecto se le ha denominado segmentación o dualidad del mercado de trabajo.

Esta regulación inicial incidió en un crecimiento continuo del trabajo temporal, alcanzando en 1992 aproximadamente un tercio del total empleo asalariado, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Todo ello contribuye a que se establezcan las reformas posteriores de 1994 y 1997, con el objetivo básico de controlar este desmesurado incremento en el uso de estos contratos. Así, en la primera se establece una ampliación del despido objetivo económico y la del año 1997 conlleva una rebaja del coste de los despidos objetivos económicos en el nuevo contrato fijo.

Paralelamente, estas últimas reformas también han afectado al colectivo de trabajadores que realizan jornadas de trabajo a tiempo parcial. En este sentido, la del año 1994 modifica la propia definición de esta tipología contractual al objeto de incrementar su uso. No obstante, la misma no generó los resultados esperados, es decir, si bien aumentaron sustancialmente el número de contratos en estos años, los mismos se centraron en un segmento de trabajadores caracterizados por elevada temporalidad y reducida protección. Ello vuelve a incentivar el establecimiento de una nueva reforma en el año 1998 destinada a promover el empleo estable a tiempo parcial, los fijos discontinuos y el contrato de relevo.

No obstante, las anteriores actuaciones no han supuesto un cambio definitivo en cuanto al establecimiento de unas condiciones laborales atractivas tanto para trabajadores como para empresarios, lo que ha incidido nuevamente en el

desarrollo de una última reforma laboral que ha quedado reflejada en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Las líneas básicas de la misma se centran en los siguientes aspectos. Con respecto al trabajo temporal, se han introducido limitaciones y garantías adicionales como, por ejemplo, el incremento en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en un 36% cuando el contrato sea de muy corta duración, es decir, inferior a siete días. Por otra parte, se establece expresamente una equiparación de los derechos de los trabajadores temporales e indefinidos, fomentándose a su vez la transformación en indefinidos a través del establecimiento de una bonificación del 25%. En cuanto a las modificaciones establecidas en el trabajo a tiempo parcial, éstas se han dirigido hacia la supresión del límite máximo del 77% de la jornada laboral y a la flexibilización de la distribución horaria.

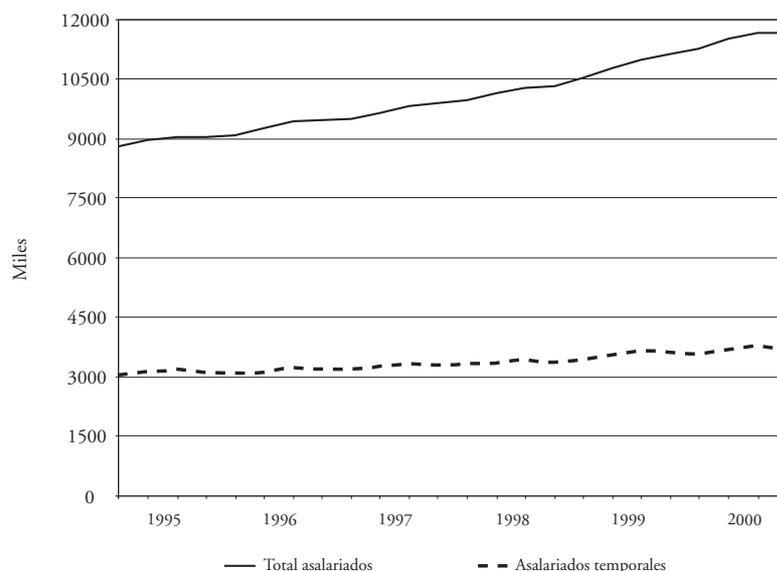
A continuación, pasamos a analizar la evolución sufrida por los trabajadores atípicos en España. En este sentido, como ya se ha comentado, el establecimiento en abril de 1997 del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo iba dirigido al fomento de los contratos indefinidos. Tres años después de su implementación, puede afirmarse que ha sido un éxito. Así, unido a la fase expansiva del ciclo económico, se han creado 1,5¹ millones de puestos de trabajo, de los cuales un 76% han sido de carácter permanente. No obstante, esta situación no ha modificado la participación del trabajo temporal en el mercado de trabajo, permaneciendo casi al mismo nivel que antes de esta reforma (Gráfico 3). Así, ha perdido unos tres puntos porcentuales en el periodo comprendido entre 1995 y 2000, pasando de un 34,67% en el 1995 a un 31,68% en el 2000. Por lo que se puede vislumbrar que el efecto de las dos reformas laborales establecidas en este periodo no ha sido excesivamente amplio.

No obstante, la composición del empleo creado desde 1997 es algo diferente. En este sentido, la proporción de empleo temporal ha disminuido 6,4 puntos porcentuales entre los jóvenes (menores de 25 años), aunque su participación para el año 2000 alcanza el 68%. Por otra parte, la importancia del mismo es siempre mayor en el sector privado que en el público, pero en este periodo se ha generado un cambio de tendencia, es decir, el sector privado ha perdido 4 puntos porcentuales, alcanzando un 35,3% en el año 2000, mientras que el sector público ha llegado a un nivel del 19,5% después de ganar el mismo porcentaje que ha perdido el sector privado.

La temporalidad también se puede asociar a grupos ocupacionales menos cualificados como lo prueba el hecho de que el porcentaje de profesionales y técnicos con contrato indefinido sea el doble de los que cuentan con un contrato tempo-

¹ Los datos de este apartado provienen de la EPA, concretamente, de las series temporales de la base de datos TEMPUS del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Gráfico 3: Evolución de los trabajadores temporales en España (1995-2000)



Fuente: EPA.

ral. A su vez, trabajan menos horas en promedio que los fijos debido, entre otras razones, al hecho que tienen una gran implantación en el trabajo a tiempo parcial.

Por otra parte, entrando en una de las consideraciones más polémicas respecto a estos trabajadores, es decir, la concepción existente por parte de algunos colectivos sobre el mayor grado de precariedad de los mismos frente a los asalariados con contrato indefinido. Es necesario aclarar que sobre este punto no hay unanimidad. En general, la precariedad se mide básicamente mediante el análisis de dos variables, la falta de ingresos y la posibilidad de quedar atrapado en la temporalidad. Así, respecto a la primera de ellas se han llevado a cabo algunos estudios centrados en España (Dolado y Bentolila, 1992; Jimeno y Toharia, 1993), encontrando diferencias salariales no explicadas entre ambos tipos de trabajadores de un 8 a un 10%. No obstante, Malo y Toharia (1999, p. 310) ponen en duda el hecho de que tales diferenciales conlleven un mayor riesgo de pobreza. Estos últimos autores han analizado a su vez la probabilidad de mantenerse en este tipo de contratos mediante el estudio de los datos procedentes de los ficheros enlazados de la EPA, concluyendo que no parece que, generalmente, los asalariados temporales queden atrapados a largo plazo en esa situación. Por lo tanto, a la vista de tales investigaciones no puede llegarse a una afirmación definitiva sobre si estos contratos tienen la característica de ser precarios.

La situación de los trabajadores a tiempo parcial en este último quinquenio difiere en algunos aspectos sobre lo ocurrido con los temporales. En este sentido, la evolución y participación de los mismos en el mercado de trabajo ha sido bastante diferente. Así, se ha producido un continuo aumento en el número de trabajadores a tiempo parcial entre 1995 y el año 2000, pasando de un 7% a un 8,3% (INE, 2001). Por lo tanto, aunque la tendencia ha sido positiva, la participación de esta figura con respecto a la media de la Unión Europea sigue siendo reducida. Las diferentes reformas laborales, que más directamente afectan a este periodo, parecen no haber tenido el efecto deseado con las mismas.

Esta figura está vinculada básicamente a las mujeres, representando las mismas alrededor de un 80% del total ocupados a tiempo parcial, teniendo la mayoría de ellas edades comprendidas entre los veinticinco y los cincuenta y cuatro años, estando generalmente casadas y con un nivel de educación inferior a las que realizan la jornada completa. Por su parte, el colectivo de varones, en su mayor parte solteros, es algo más joven que el de las mujeres y con un elevado nivel de preparación. Finalmente, destacar que se centra principalmente en el sector servicios y está caracterizado por una alta temporalidad, compartiendo la primera característica con la mayoría de los países pertenecientes a la Unión Europea, pero no la segunda.

La existencia de características similares para ambos tipos de contratos nos hace pensar que se da una cierta segmentación del mercado de trabajo, ya que los trabajadores atípicos parecen concentrarse en el colectivo de mujeres y jóvenes, con menor cualificación. Estas condiciones han ido suavizándose algo en los últimos años, seguramente por un efecto moderador de las distintas reformas laborales, aunque todavía queda bastante camino que recorrer para alcanzar los niveles de prestación de los trabajadores indefinidos y a tiempo completo.

4. Análisis empírico

Como ya se ha comentado, el segundo de los objetivos planteados con este trabajo es analizar la posibilidad de que, un desarrollo en el uso de contratos atípicos, sea un estímulo para la creación de empleo. En este sentido, con respecto al trabajo temporal, es necesario comentar que no existe un acuerdo unánime sobre cuál es su influencia en el total empleo (Huguet, 1999, p. 122). No obstante, sí parece existir una conclusión general en las investigaciones llevadas a cabo en cuanto a que el incremento del trabajo temporal puede ser racionalizado como un proceso de convergencia de mantenimiento estable en la composición del empleo, en el cual el ratio de trabajadores permanentes y temporales viene determinado por: a) la elasticidad de sustitución entre ambos tipos de trabajadores; b) el salario relativo de cada uno de ellos; c) la diferencia existente en los costes de contratación entre estas categorías y d) la volatilidad de la demanda de trabajo a lo largo

del ciclo de negocio (Dolado et al., 2001, p. 3). Debido a la existencia de un número elevado de investigaciones² sobre esta tipología atípica contractual, en este trabajo vamos a centrar el análisis sobre el trabajo a tiempo parcial y su potencial impacto sobre el empleo agregado. Para ello se debe analizar la naturaleza de la relación de causalidad, si es que existe alguna, entre estas dos últimas magnitudes.

En este sentido, se puede afirmar que la figura del trabajo a tiempo parcial está inmersa en el marco de análisis de la flexibilidad del tiempo de trabajo (reducción y reorganización). Por otra parte, el análisis económico de los efectos de la reducción de la jornada de trabajo sobre el empleo se basa en la teoría de la demanda del trabajo. Según ésta, dada una función de producción, dados los componentes del coste de producción y dada la función de demanda del producto de la empresa, la organización decide cuántos trabajadores, cuántas horas por trabajador contratar y cuánto producir con el objetivo de maximizar beneficios (Hamermesh, 1995, pp. 66-68)

Así, bajo estas condiciones, los efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre la demanda de trabajadores dependerán de: a) las restricciones tecnológicas referidas a cómo se combinan trabajadores, horas y capital para producir una cierta cantidad de producto; b) la cuantía relativa a los costes laborales fijos y los variables; c) la variación del coste laboral y los consiguientes efectos sobre la producción que puedan derivarse de reducciones de la jornada normal de trabajo. Con respecto a este último punto, Cette y Taddei (1993, p. 564) afirman que el coste de trabajo se verá reducido por las ganancias de productividad inducidas por un número inferior de horas de trabajo, pero incrementadas por las compensaciones financieras.

Teniendo en cuenta estas proposiciones, pasamos a continuación a estudiar esta posible relación. Inicialmente, hay que decidir cuál de las variables estadísticas disponibles representa mejor a cada una de estas magnitudes y, en segundo lugar, optar por alguna técnica econométrica que permita medir de forma adecuada esa posible relación de causalidad.

Así, con respecto a la primera de las cuestiones planteadas, destacar que se ha decidido utilizar los datos suministrados por la EPA por presentar claras ventajas sobre otras fuentes, como el hecho de que los datos tienen un carácter trimestral, los individuos que pertenecen a la muestra permanecen en la misma durante seis trimestres consecutivos, lo que facilita un cierto seguimiento de sus características, además de ser la base informativa que dispone de series temporales con un mayor número de observaciones, lo que permitirá analizar esta potencial relación ante situaciones más diversas.

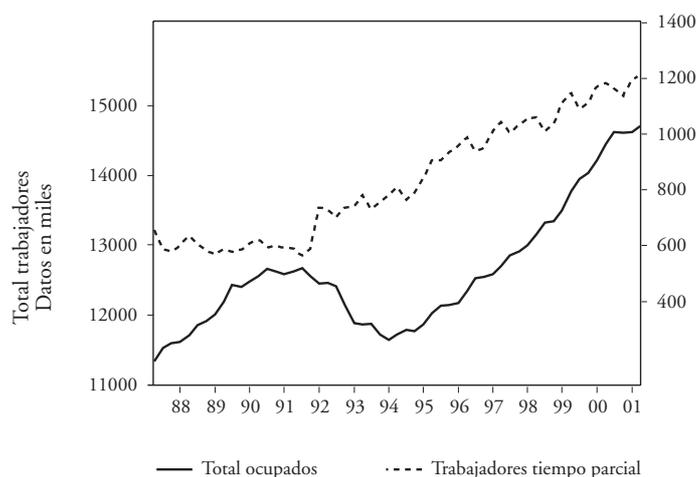
² Para una información más exhaustiva puede consultarse, entre otros, los trabajos realizados por Jimeno y Toharia (1993, 1996), Bentolila y Dolado (1994) y Alba (1998).

El estudio se va a centrar primordialmente en dos variables, el número de personas ocupadas, en lo sucesivo la variable Y, y en el número de trabajadores a tiempo parcial que denominaremos X. La designación como variable Y al número de personas ocupadas responde al paralelismo intuitivo con el modelo de regresión, de acuerdo con el cual suponemos que la variable que consideramos como endógena sería el número de ocupados en la economía, reservando la X para la variable explicativa, en este caso el número de personas que cuentan con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta elección resulta arbitraria, pero puede servir para facilitar una comprensión intuitiva de la relación que se está buscando, es decir, tratar de encontrar una relación causa-efecto entre el aumento en el número de personas que trabajan a tiempo parcial y los niveles de ocupación en el mercado de trabajo. Hubiera sido conveniente introducir una tercera variable que midiera el grado de productividad horaria, tanto de los asalariados a tiempo completo como a tiempo parcial, por las razones aducidas con anterioridad. El problema existente con respecto a la misma es que, a nivel global no se ha desarrollado este indicador y, menos aún con una duración temporal a la requerida para este análisis. Un problema similar se establece en relación a los costes laborales, ya que no existe una separación en la medición de los costes relativos a ambos tipos de trabajadores.

De ambas magnitudes se disponen de datos trimestrales para el periodo comprendido entre el segundo trimestre de 1987 y el segundo de 2001, disponiendo por tanto de 57 observaciones. Se inicia el estudio con la representación gráfica de los datos disponibles, al objeto de visualizar el comportamiento de los mismos y detectar la posible existencia de comportamientos diferenciados a lo largo de la muestra, que permitan identificar acontecimientos que supongan un cambio relevante en la evolución temporal de las distintas series. En esta parte se amplía el espacio temporal analizado con el objetivo de tener un número suficiente de observaciones, que permitan establecer un modelo adecuado de la potencial relación entre el trabajo a tiempo parcial y la creación de empleo.

De esta primera figura cabe resaltar que los órdenes de magnitud de ambas variables son muy distintos, representado aún el trabajo a tiempo parcial en nuestra economía una fracción muy pequeña del número total de personas ocupadas. Por otra parte, alrededor del tercer y cuarto trimestre del año 1992, se produce un cambio en la tendencia en el número de trabajadores a tiempo parcial, adquiriendo a partir de este momento y, con las lógicas oscilaciones, una evolución creciente a lo largo de todo el periodo siguiente, aparentemente debido al cambio experimentado en la formulación de la pregunta del trabajo a tiempo parcial por la EPA, lo que supone una ruptura en la serie, en el primer trimestre de 1992 (Toharia, 1998, p. 26). Esta circunstancia tiene una consideración expresa en el análisis, siendo incorporada en la especificación del modelo mediante una variable de intervención que será de tipo escalón, tomando el valor cero para las observaciones anteriores al primer trimestre del año 1992, y el valor uno a partir del mismo.

Gráfico 4: Evolución del total ocupados y de los ocupados a tiempo parcial



Fuente: EPA.

Si este análisis se realiza tomando los datos en tasas de variación sobre el trimestre precedente, es de destacar que la volatilidad de la serie correspondiente al trabajo a tiempo parcial es mucho mayor que la del total ocupación. Así, mientras que para la serie correspondiente al número de personas ocupadas la oscilación de un trimestre con respecto al siguiente no se sobrepasa el 2% al alza o a la baja, para el caso del trabajo a tiempo parcial llega a alcanzar cifras cercanas al 30%. Es muy posible que esta fuerte volatilidad en la jornada parcial esté provocada por una importante estacionalidad en el tipo de actividades para las cuales se contrata a trabajadores con esta condición. Sin duda, el fenómeno de la estacionalidad deberá estar presente en cualquiera de los análisis de corte temporal que pretendan realizarse.

Con respecto a la segunda de las cuestiones planteadas, debe destacarse que se han utilizado un conjunto muy variado de técnicas estadísticas para la realización de este tipo de análisis. La elegida para este trabajo ha sido la de los modelos VAR o modelos vectoriales autorregresivos y, con carácter previo a la aplicación de la misma, el denominado test de causalidad de Granger. Esta elección ha sido debida a que la relación entre las variables en un sistema dinámico a veces no puede ser descrita por un modelo de ecuación simple, sino que se tiene que establecer un sistema de varias ecuaciones dinámicas para analizar adecuadamente el proceso de generación de datos. Es decir, una variable puede depender de otras pero también de los valores adoptados por la misma en periodos anteriores. Por lo tanto, se necesita utilizar una técnica que mida la forma en la que son construidos los modelos

en un análisis de series temporales múltiples. Esta necesidad puede ser satisfecha a través de los modelos vectoriales autorregresivos o modelos VAR.

Esta técnica es un modelo de forma reducida de un sistema simultáneo de ecuaciones (Judge et al., 1988, p. 755). En el mismo no se impone una estructura de retardos predeterminada, sino que por el contrario considera como variables endógenas el conjunto de las variables relevantes para el problema, sin imponer previamente estructura dinámica alguna entre las mismas.

La etapa de identificación del modelo se efectúa teniendo en cuenta los criterios de Schwarz y Akaike, que van a servir para determinar el número de retardos a incluir en el mismo, siendo mutua la relación de causalidad entre las dos variables. Junto con éstas, pueden considerarse igualmente en la especificación inicial la inclusión de variables exógenas o de control que mejoren la explicación de las variables incluidas en el vector de variables endógenas. Ambos criterios determinan el orden p elegido o número de retardos considerados oportunos, mediante la imposición de un límite superior predeterminado y, a continuación, se prueban los distintos retardos eligiendo aquél que minimiza el valor de las expresiones anteriores.

La segunda etapa se corresponde con el cálculo de la función de respuesta al impulso que determina la respuesta de cada una de las variables endógenas ante cambios en el resto de variables endógenas. En concreto, permite precisar la respuesta total a largo plazo para cada una de las variables endógenas. En este caso particular, si se supone que las dos variables endógenas son el número de personas ocupadas Y en la economía y el número de las que lo están a tiempo parcial X , la función de respuesta a impulsos de Y respecto de X , determina cuál es el efecto que tiene sobre el empleo total una modificación en el número de trabajadores a tiempo parcial de magnitud igual a una desviación típica muestral. Por tanto, mide todos los efectos tanto directos, mediante la ecuación dinámica correspondiente a esa variable endógena, como los indirectos correspondientes a las otras variables endógenas que también repercuten sobre la inicialmente considerada.

Como ya se ha comentado, con carácter previo a la aplicación de los modelos VAR se puede hacer uso de los test de causalidad de Granger al objeto de determinar de manera empírica el sentido de la dirección de la relación entre las variables.

La mera existencia de correlación entre dos variables no sirve para decir que existe una relación de causalidad entre las variables correlacionadas. El procedimiento de Granger para analizar la posible existencia de relación de causalidad entre dos variables X e Y consiste en determinar que parte de los valores actuales de la variable Y pueden explicarse a partir de los valores corrientes y retardados de X . Se dice que X causa a Y en sentido de Granger, si los valores presentes y pasados de X nos sirven para predecir los valores corrientes de Y , o dicho de otra manera, cuando al efectuar la regresión de Y sobre los valores corrientes de X , así como de sus valores retardados distintos periodos, los valores correspondientes a los coeficientes estimados resultan ser estadísticamente significativos.

Es frecuente que al efectuar este tipo de regresiones se establezca el caso de que X cause en sentido de Granger a la variable Y, y viceversa. El hecho de ocurrir lo anterior no implica que Y sea el resultado o el efecto de la variación en los valores de X. Este test consiste en verificar la hipótesis nula de que globalmente los coeficientes de la regresión de Y sobre los valores corrientes y retardados de X son todos nulos. Tal hipótesis puede testarse mediante el contraste F. El número de retardos a considerar en el conjunto de regresores depende de cada problema en concreto, pero en todo caso deberá ser acorde con la naturaleza de la relación de causalidad que se pretende analizar.

5. Estimación de modelos y discusión de los resultados obtenidos

Al estudiar simultáneamente la posible existencia de relación de causalidad en los dos sentidos, podemos efectuar el proceso de verificación del posible efecto del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo.

Los resultados obtenidos al aplicar el test de Granger a las series correspondientes al total ocupados y a los trabajadores a tiempo parcial, se presentan en el siguiente cuadro resumen en el que se han resaltado los valores correspondientes a 2, 4 y 6 retardos, que respectivamente se corresponden con 1, 2 y 3 semestres, debido a que los restantes no aportan información adicional relevante.

Cuadro 2: Resultados del Test de Causalidad de Granger

K	2	4	6
H_0 : y no causa a x (prob)	0.0047	0.00716	0.00568
H_0 : x no causa a y (prob)	0.00002	0.00613	0.04802

En el cuadro vienen representados por k el número de retardos que se han tenido en cuenta a la hora de contrastar las hipótesis nulas y las probabilidades asociadas al test de la F, considerándose un nivel de significación del 5%. De aquí se pueden extraer una serie de consideraciones, esto es, deben rechazarse ambas hipótesis nulas, por lo que, en general, parece existir una relación bidireccional entre el tiempo parcial y el volumen total de empleados, lo que permite aplicar la técnica de los modelos VAR para intentar determinar la estructura de la relación entre ambas variables.

Inicialmente, se ha planteado la estimación de tres modelos VAR para las variables endógenas total ocupados Y, y trabajadores a tiempo parcial X. Para el primero, se han tomado los datos originales facilitados por la EPA, en el segundo

se analizan las cifras como tasas de variación trimestrales y finalmente, en el tercero los datos se han transformado en diferencias trimestrales. Los mismos han sido denominados como *datosorig*, *tasas* y *difxy*, respectivamente.

Los modelos VAR permiten incorporar además variables exógenas o de control que mejoren la explicación del modelo. En este estudio, se ha decidido incorporar cuatro de ellas, a saber, el PIB como instrumento que permita relacionar el crecimiento económico con el aumento del empleo, la proporción que supone en cada periodo el número de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores ocupados debido a la diferente participación del mismo en el mercado de trabajo que se ha denominado P, una variable de intervención de tipo escalón que refleja la influencia de la ruptura de las series temporales, ocurrida a principios del año 1992 y un término constante C que refleja el número de observaciones incluidas en el modelo.

Así, con respecto a los datos obtenidos directamente de la EPA, se han estimado dos modelos en datos originales denominados respectivamente *datosorig1* y *datosorig2*, cuyas variables relevantes se detallan en el cuadro resumen 3. En ambos modelos se ha considerado la misma estructura dinámica a partir de los resultados obtenidos en el test de causalidad de Granger y de los criterios de Akaike y Schwarz. Ésta incluye retardos hasta el orden 2 para la parte regular y uno de orden 4 para capturar la posible existencia de fenómenos de estacionalidad en el modelo, ya que los restantes retardos no incorporan información adicional relevante.

Cuadro 3. Resumen del modelo var en datos originales.

Modelos	X(-1)	X(-2)	X(-4)	Y(-1)	Y(-2)	Y(-4)	C	INTER	PIB	P	
Datosorig1	1.53	-1.35	0.51	1.38	-0.50	0.046	579.2	-193.7	—	—	R ² =0.995
	0.30	0.29	0.26	0.13	0.14	0.06	200.7	65.071	—	—	Aka=8.74
	5.11	-4.54	2.18	10.08	-3.52	0.7	2.88	-2.976	—	—	Sch=8.44
Datosorig2	1.79	-1.34	0.60	1.28	-0.39	-0.006	990.8	-158.72	0.08	-56.23	R ² =0.995
	0.35	0.29	0.26	0.15	0.16	0.075	370.5	71.18	0.05	39.65	Aka=8.47
	5.12	-4.49	2.36	8.34	-2.41	-0.088	2.67	-2.22	0.56	-1.41	Sch=8.85

Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

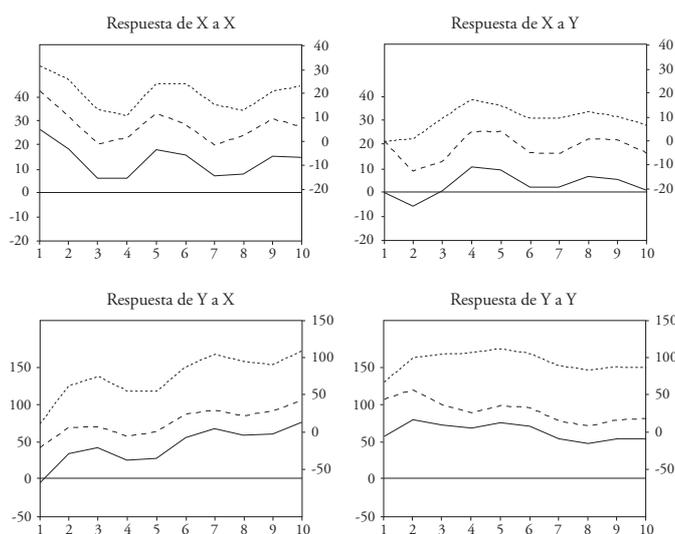
La diferencia entre el modelo 1 y 2 se encuentra en que el segundo de ellos incorpora un mayor número de variables de control, es decir, al margen del término constante y la variable escalón, se introducen las variables PIB y P, siendo definida esta última como la proporción que supone el trabajo a tiempo parcial sobre el total de trabajadores.

Un primer aspecto a destacar es el escaso poder explicativo que incorpora en la especificación de la relación tanto la proporción P como el PIB. Llama la atención el hecho de que en el modelo obtenido con datos originales el PIB no sea significativo, mientras que cuando se expresan los datos en tasas de variación trimestrales sí lo es. Esto puede ser debido a que, aunque con distinto grado de participación, el trabajo a tiempo parcial tiende a mantenerse tanto en épocas de expansión como de recesión económica, por lo que la influencia del PIB sobre el empleo puede verse recogida mejor midiéndola como variación relativa sobre el trimestre anterior que como variación absoluta. Si nos fijamos en los valores de los estadísticos R^2 , como en los correspondientes a los criterios de información de Akaike y de Schwarz, se puede observar como las diferencias entre los valores arrojados para las estimaciones de ambos modelos son mínimas. Por tanto, se establecerán las conclusiones a partir de los resultados obtenidos en el modelo 1, puesto que introduce un menor grado de complejidad.

De tal modelo se pueden extraer las siguientes conclusiones. Aparecen como significativas en la explicación de la variable empleo Y, las estimaciones de los valores correspondientes al número de trabajadores retardado uno, dos y cuatro periodos respectivamente, lo que indicaría que a nivel global, un aumento en el número de trabajadores contratados a tiempo parcial en un año origine un aumento del empleo para el mismo trimestre del año próximo.

A continuación, se representa la función de respuesta al impulso para el modelo 1 en datos originales.

Gráfico 5. Función de respuesta a impulsos del modelo expresado en datos originales.



Como se observa en la parte inferior izquierda de la gráfica, ésta es significativa a partir del valor correspondiente al primer retardo, lo que indica que un incremento en el empleo a tiempo parcial en el periodo corriente deja sentir un efecto positivo a partir del trimestre siguiente aunque en el que le sigue se establece una pérdida de empleo, ya que el coeficiente que acompaña a tal variable es negativo. No obstante, el resultado neto entre ambas es positivo por lo que, a lo largo de los periodos que le siguen, se genera un efecto creciente de fomento del empleo.

Resumiendo, a corto plazo se da un efecto de mayor intensidad en la creación de empleo, mientras que a un plazo superior esta incidencia es más moderada aunque acumulativa. Por lo tanto, se trata de un instrumento cuyos principales efectos en el empleo se dejan sentir, básicamente en el corto plazo.

El resto de modelos calculados no aportan información relevante, por lo que pasamos a establecer el modelo definitivo cuya estructura dinámica parece ajustarse mejor a la relación existente entre el trabajo a tiempo parcial y el total empleo, con base a los resultados anteriores. Así, el modelo propuesto es el obtenido con un número de variables de control inferior, es decir, el primero de los establecidos en el cuadro resumen en datos originales.

$$Y = 1.53 * X(-1) - 1.35 * X(-2) + 0.51 * X(-4) + 1.379 * Y(-1) - 0.5 * Y(-2) + 0.046 * Y(-4) + 579.22 - 193.7 * INTERVEN$$

En él se muestra que existe una fuerte relación positiva entre el total ocupados y el tiempo parcial a corto plazo, estando también influida por la evolución del empleo en el trimestre anterior. Pasados dos trimestres, ésta se vuelve negativa, teniendo su reflejo en los coeficientes tanto de la X como de la Y con retardos correspondientes de orden 2. A su vez, el modelo recoge la estacionalidad de la serie referente al trabajo a tiempo parcial, ya que el coeficiente de dicha variable para retardos de orden 4 es positivo y significativo. El efecto final del trabajo a tiempo parcial sobre el total empleo ha de calcularse como la diferencia entre los coeficientes relativos a la variable X. Por tanto, se puede afirmar que a largo plazo esta relación es positiva, aunque de menor intensidad que la establecida para el corto plazo, esto es, alrededor de un 6.9% para el corto plazo y de un 3% para el largo plazo.

Conclusiones

Los gobiernos de la mayor parte de los países europeos están desarrollando un marco adecuado para facilitar la flexibilidad del mercado de trabajo. Así, están implantando diversas medidas que inciden directa o indirectamente en la misma, es decir, han establecido reglamentaciones tendentes a la limitación de las horas normales de trabajo y a las extraordinarias, han ampliado los permisos anuales, los permisos por maternidad, por formación, las vacaciones, han facilitado el

desarrollo de los contratos de trabajo atípicos, etc. Entre todas estas fórmulas, a nivel de la Unión Europea, se ha optado por potenciar específicamente la última de las señaladas.

Por su parte, en España la regulación jurídica de las mismas ha sufrido importantes modificaciones desde el año 1984, culminando este proceso en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, con el objetivo de restringir el uso de los contratos temporales y fomentar el tiempo parcial. Todas estas regulaciones no han impedido que se produzca una segmentación del mercado de trabajo español.

La parte final de la investigación se ha destinado a analizar la influencia potencial del trabajo a tiempo parcial en el volumen global de empleo, llegando a la conclusión de que sus efectos positivos se producen básicamente en el corto plazo.

Bibliografía

- ALBA, A. (1998): «Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain», *Oxford Bulletin of Economics Statistics*, 56, pp. 151-170.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J.J.(1994): «Labour flexibility and wages: Lessons from Spain», *Economic Policy*, 18, pp. 55-99.
- BLAPAIN, R, KÖHLER, E. y ROJOT, J. (1997): *Legal and contractual limitations to working time*, 2.ª Ed., Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.
- BREWSTER, C., HEGEWISCH, A., LOCKHART, T. y MAYNE, L. (1993): «Flexible working pattern in Europe», *Institute of Personnel Management*, n.º 6, mayo.
- CETTE, G. y TADDEI, D. (1993): «The economic effects of reducing and reorganizing working time», *Futures*, 25(5), pp. 561-577.
- DOLADO, J.J. y BENTOLILA (1992): «Who are the insiders? Wage setting in spanish manufacturing firms», Banco de España, *Working paper*, 9229.
- DOLADO, J.J., GARCÍA-SERRANO, C. y JIMENO, J.F. (2001): «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», *Documento de Trabajo* n.º 11, FEDEA, Madrid.
- EUROPEAN COMMISSION (2000): *Employment in Europe 2000*, Official Publications of the European Communities, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION (2001): *Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects*, Official Publications of the European Communities, Brussels.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2000): *Working conditions in atypical work*, Luxemburgo.
- EUROSTAT (1997): «L'emploi a temps partiel dans l'Union Européenne», *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, n.ª 13.
- EUROSTAT (2001): «Labour force survey. Principal results 2000», *Statistics in focus. Population and social conditions*, n.º 10.

- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DEL TRABAJO (2000): *Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial*, Luxemburgo.
- HAMERMESH, D.S. (1995): *La demanda de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- HUGUET, A. (1999): *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (varios años): *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados*, Madrid. (datos accesibles por Internet en la dirección <http://www.ine.es>)
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1993): «The effect of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain», *Investigaciones Económicas*, XVII, pp. 475-494.
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1996): «Effort absenteeism, and fixed-term employment contracts», *Revista Española de Economía*, 13(1), pp. 269-290.
- JUDGE, G.G. et al. (1988): *Introduction to the theory and practice of econometrics*, John Wiley and Sons, New York.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE número 164, de 10 de julio de 2001).
- MALO, M.A. y TOHARIA, L. (1999): «Costes de despido y creación de empleo en España», *Economistas*, pp. 308-316.
- OECD (1999): *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OECD, Paris.
- SCHÖMANN, K., ROGOWSKI, R. y KUPPE, T. (1994): *Fixed-term contracts and their impact on labour market efficiency and individual job careers in the European Community*, Commission of the European Communities, Luxemburgo.
- TOHARIA, L. (coord.) (1998): *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid.