

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA DESPROTECCIÓN SOCIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA

Ángel Manzanares Gutiérrez¹
Universidad de Murcia
Departamento de Economía Aplicada
angel.manzanares@um.es

Resumen

Este ensayo es un análisis cuantitativo del problema de la precariedad laboral y la desprotección social en la Región de Murcia. Utilizando diversas fuentes de información estadística se estudia la evolución de la calidad del empleo y las prestaciones sociales en la Región de Murcia y se compara con España. La intención es determinar si la precariedad laboral es un problema estructural y si la región está situada, en relación a la calidad del empleo y las prestaciones, en peores condiciones que el promedio nacional. En definitiva, aunque los datos sobre las tasas de paro manifiestan una mejoría, los indicadores estudiados sugieren que el empleo es cada vez más precario y que está caracterizado por la alta temporalidad, la jornada a tiempo parcial, los salarios bajos y la desprotección social.

Palabras clave

- Precariedad laboral - desprotección social - contratación eventual - prestaciones.

Abstract

This paper is a quantitative analysis of the problem of job insecurity and lack of social protection in the Region of Murcia. Using various sources of statistical information, the evolution of the quality of employment and social benefits in the Region of Murcia is studied and compared with Spain. The intention is to determine if job insecurity is a structural problem and if the region is located, in relation to the quality of employment and benefits, in worse conditions than the national average. In short, although the data on unemployment rates show an improvement, the indicators studied suggest that employment is increasingly precarious and characterized by high temporality, part-time work, low wages and lack of social protection.

Key Words

- Job insecurity - lack of social protection - eventual hiring - benefits

¹ Doctor en Desarrollo y Cooperación Internacional. Personal Docente Investigador.

1. Introducción

En los últimos años, intensificado por la crisis económica, se están produciendo transformaciones importantes en las relaciones laborales. Los altos niveles de paro y la precarización laboral están deteriorando el mercado de trabajo. También se ha acelerado el proceso de flexibilización del mercado laboral lo que ha supuesto una mayor inestabilidad laboral y un aumento en las tasas de rotación. Los cambios en la normativa laboral tampoco han ayudado, todo lo contrario, han obstaculizado la protección social. Además, se ha modificado y se ha cuestionado el modelo de la Seguridad Social (pensiones, edad de jubilación, prestaciones por desempleo, etc.) corriendo el riesgo de la pérdida de cobertura y del aumento en los niveles de exclusión. El sindicalismo y las negociaciones se han visto debilitadas y los trabajadores han ido perdiendo los derechos adquiridos. Cada vez es menor el papel que juega el estado como redistribuidor de la riqueza tolerando un mercado que regula por sí solo el empleo, los salarios y las prestaciones sociales. A lo que debe añadirse el fortalecimiento empresarial, que de forma unilateral, fija las condiciones del trabajo y del salario (Espinoza, 2003).

Por precariedad laboral puede entenderse el trabajo alejado de la norma socialmente aceptada por los cuales los trabajadores tienen derechos y protecciones de empleo. La noción también se identifica con los trabajos de mala calidad, la mala calidad del empleo, el empleo con alto estrés, etc. Además, el trabajo precario está presente tanto en los sectores formales como en los informales de las economías. En resumen la precariedad laboral es la situación de desventaja o desigualdad en la que viven las personas trabajadoras que, por diferentes motivos, sufren inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones laborales.

Los objetivos de este artículo son: en primer lugar, conocer la multidimensionalidad de la precariedad laboral y su dificultad en la medición; en segundo lugar, identificar, a partir de las fuentes estadísticas, los principales indicadores que de algún modo revelen el fenómeno objeto de estudio; y en tercer lugar, utilizar esos indicadores para comparar la Región de Murcia con España tratando de detectar diferencias significativas.

La primera hipótesis de trabajo que se plantea presupone que la precariedad laboral es un problema estructural intensificado por la crisis económica. La segunda hipótesis establece que la Región de Murcia presenta mayores niveles de precariedad laboral con respecto al territorio nacional. Y la última presunción es una mayor desprotección social en la región. Sin embargo, la complejidad que encierra el concepto de precariedad dificulta su medición. De hecho, el trabajo precario no es una categoría estadística precisa porque incluye muchos aspectos diferentes de las relaciones laborales, del empleo y de las condiciones de trabajo. Aunque existen diferentes categorías estadísticas como el trabajo a tiempo parcial, los contratos temporales o el autoempleo, éstas no pueden ser simplemente equiparadas al trabajo precario. Por ejemplo, un trabajo a tiempo parcial puede ser estable y no precario. Además, otro problema que se plantea es que el trabajo no declarado, el empleo irregular, es difícil de medir. Por estos inconvenientes esta investigación solo medirá el trabajo precario de los empleados asalariados a través de ciertos indicadores objetivos disponibles en las estadísticas nacionales. Podría profundizarse incluyendo indicadores subjetivos como el estrés en el empleo, pero habría que recurrir a costosas encuestas. Por otro lado, la confirmación de las hipótesis planteadas, por la indefinición del concepto, es de difícil constatación. En todo caso, se comprobará si los indicadores sugieren o no la existencia del fenómeno.

La metodología de la investigación utilizada es el análisis estadístico descriptivo. El ámbito temporal comprende el periodo de 2002 hasta 2017, aunque algunos indicadores no ofrecen información en alguno de esos años. Y el ámbito espacial de estudio es la Región de Murcia y el resto del territorio español.

Los datos sobre parados por jornadas de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo se obtuvieron de la Encuesta de Población Activa. Para conocer la contratación temporal se recurrió al censo sobre contratos registrados procedente del Servicio Público de Empleo Estatal. Del SEPE también se demandó información sobre el número de beneficiarios de las distintas prestaciones económicas referidas a las prestaciones que protegen de la situación por

desempleo de nivel contributivo, asistencial y renta activa de inserción². Además se ha recabado información sobre el número de contratos de puesta a disposición por ETT, información disponible en las estadísticas de empresas de trabajo temporal del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social. Y por último, de la Encuesta de Estructura Salarial se consiguió el salario medio de los trabajadores por tipos de contrato y tipo de jornada laboral pero solo para el año 2014.

La estructura del artículo es la siguiente. En la introducción se plantean los objetivos, las hipótesis de trabajo, la metodología y las fuentes estadísticas. En el segundo epígrafe se conceptualiza el concepto de precariedad laboral. En el tercer epígrafe se presentan los resultados de los indicadores. Y por último se resumen las principales conclusiones y se señalan las referencias bibliográficas.

2. La precariedad laboral y la desprotección social

El concepto de precariedad laboral es impreciso y se utiliza tanto para describir un trabajo temporal, una situación de paro o las condiciones del trabajo. Esta indefinición provoca dificultades para diseñar investigaciones rigurosas que permitan la comparación. Dicha imprecisión se debe a que la precariedad, como fenómeno multidimensional, es definida según el ámbito de estudio. Unas veces el concepto se refiere a puestos de trabajo no estándares y otras a la experiencia individual. De hecho, la precariedad está relacionada con conceptos como la pobreza, la inestabilidad, la inseguridad, el desempleo y la exclusión. Por lo tanto, la aceptación del concepto llega a ser tan amplia que se origina cierta confusión que hace difícil llegar a medidas exactas.

El trabajo precario se manifiesta en cuatro dimensiones (Rogers, 1989): temporal (relacionado con la continuidad del empleo); organizativa (control del trabajo y su programación, y las condiciones de trabajo); económica (relativo a la remuneración); y de protección social (prestaciones). Por otro lado, Amable y Benach (2000) definen cuatro dimensiones: la temporalidad, la vulnerabilidad, el nivel salarial y la posibilidad de acceso a ciertos beneficios sociales de la seguridad social y de la prestación por desempleo.

El trabajo precario es un trabajo inseguro, inestable e incierto. Esta inseguridad implica un alto riesgo de perder el empleo. También se caracteriza por estar asociado a horarios no establecidos, irregulares o impredecibles. Además el salario que se percibe suele ser bajo lo que supone una escasa cotización y en el futuro bajos niveles de jubilación. Otra de las cuestiones con las que se relaciona el fenómeno es con la limitación de los derechos de las normas laborales, en el sentido que los trabajadores precarios no tienen voz, por ejemplo a través de los sindicatos. También estos trabajadores tienen escasas perspectivas de promoción, posibilidades limitadas de acceso a otros puestos de trabajo y escasas oportunidades de empleo e ingresos continuos. El empleo precario puede exponer a los trabajadores a condiciones peligrosas por no proporcionar las medidas de protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo.

Existen diferentes concepciones sobre la precariedad laboral. Una de ellas se identifica con un modelo dicotómico entre empleo precario y empleo "normal". En este sentido, Caire (1982) define el trabajo precario como el trabajo de carácter inestable, efímero e incierto, lo contrario al trabajo normal, cuya principal característica es su duración indeterminada. Este investigador señala, dentro de las manifestaciones del trabajo precario, el empleo irregular, ciertas formas de trabajo a domicilio, los contratos de duración determinada y las agencias de trabajo temporal. Además, el autor critica la visión económica para medir las dimensiones del empleo precario porque las fuentes estadísticas son heterogéneas e imprecisas.

Otra aportación es la propuesta por Córdova (1985) al distinguir entre trabajo atípico, empleo independiente y trabajo clandestino. El empleo típico es el empleo asalariado a tiempo completo y de duración indeterminada mientras que el empleo atípico se caracteriza por la

² La prestación renta activa de inserción se regula por primera vez mediante el Real Decreto 236/2000, de 18 de febrero.

ausencia de alguna de esas características. Siguiendo el criterio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) las formas atípicas de empleo están asociadas a empleos de baja calidad lo que permite hablar de precariedad. En este caso, el empleo atípico es lo contrario al “trabajo decente” caracterizado, principalmente, por su reconocimiento y protección. La OIT definió el concepto de trabajo decente como el derecho a un empleo en condiciones cualitativas de dignidad personal, ingresos, seguridad social y justicia distributiva. Además la organización amplió la noción de precariedad laboral a los problemas de empleo tanto de carácter asalariado como no asalariado. Por lo tanto, para la OIT la precariedad aparece cuando el trabajo no es decente tanto para los casos de los asalariados como no asalariados. También la OIT establece que la precariedad se caracteriza por “la denegación generalizada de los derechos del trabajo y la protección social”.

Neffa (1985) define el empleo precario a partir de la inestabilidad, la incertidumbre de finalización y la ambigüedad de su régimen jurídico. El trabajo precario es lo contrario al trabajo “normal” que es el que se realiza en una empresa de manera estable (tiempo indeterminado), gozando de protección tanto por la legislación laboral como por la Seguridad Social y las medidas de los Convenios Colectivos. La aportación de este autor es que el trabajo precario no solo se manifiesta en las actividades de naturaleza extraordinarias o temporales sino también en aquellas donde las características de la tarea y de los puestos de trabajo son parciales o incluso permanentes.

Otra perspectiva, opuesta al modelo dicotómico, establece la existencia de un continuo de tipos de precariedad laboral. De hecho, Becaria y Serino (2001) entienden que el trabajo precario está relacionado con la inestabilidad y la falta de protección legal del puesto de trabajo. Y estas dos dimensiones suelen darse de forma simultánea. El empleo irregular no tiene los beneficios que otorga la legislación laboral como por ejemplo la indemnización por despido pero pueden tener un cierto grado de estabilidad (trabajo por periodo prolongado) y viceversa, ciertos contratos tienen carácter eventual pero gozan de protección ante el desempleo. A partir de las posibilidades de casos los investigadores establecen tres situaciones de trabajo precario: asalariados con contrato temporal afiliados a la seguridad social, trabajadores no afiliados pero con estabilidad en su puesto de trabajo y empleados temporales y sin afiliación. En esta misma línea Orsatti (1985) adopta como criterio para identificar la precariedad laboral la ausencia de alguno de los beneficios como la jubilación, las vacaciones, la prestación por desempleo, etc.

En cambio, otros autores incorporan variables vinculadas a las condiciones de trabajo (aburrimiento, estrés, condiciones insalubres, etc.), pero requieren encuestas más específicas y exhaustivas (Somamba Arechavala, Merino Llorente, Ramos Truchero y Negro, 2010).

Las consecuencias en que deriva la precariedad son la temporalidad, las diferencias salariales y pérdida de poder adquisitivo, la dificultad o la imposibilidad de promoción, el exceso de horas de trabajo (tanto retribuidas como no), la dificultad de acceso a la formación y a la cualificación, la inestabilidad e inseguridad económica, los riesgos para la salud y siniestralidad laboral, el crecimiento del empleo irregular y la economía sumergida

La precariedad laboral y la desprotección social provocan situaciones de riesgo de pobreza. La estrategia Europea 2020 de crecimiento de la UE estableció cinco objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima y energía. Cada estado miembro ha fijado sus propios objetivos para su consecución. En el apartado relativo a la integración social España tiene la pretensión de reducir el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social en 1.400.00 personas. Según la Encuesta de Condiciones de Vida (INE) la tasa de personas en Riesgo de Pobreza y/o Exclusión (ERPE) en el año 2015, último dato disponible, para la Región de Murcia fue de 38,8% frente al conjunto nacional de 28,6%.

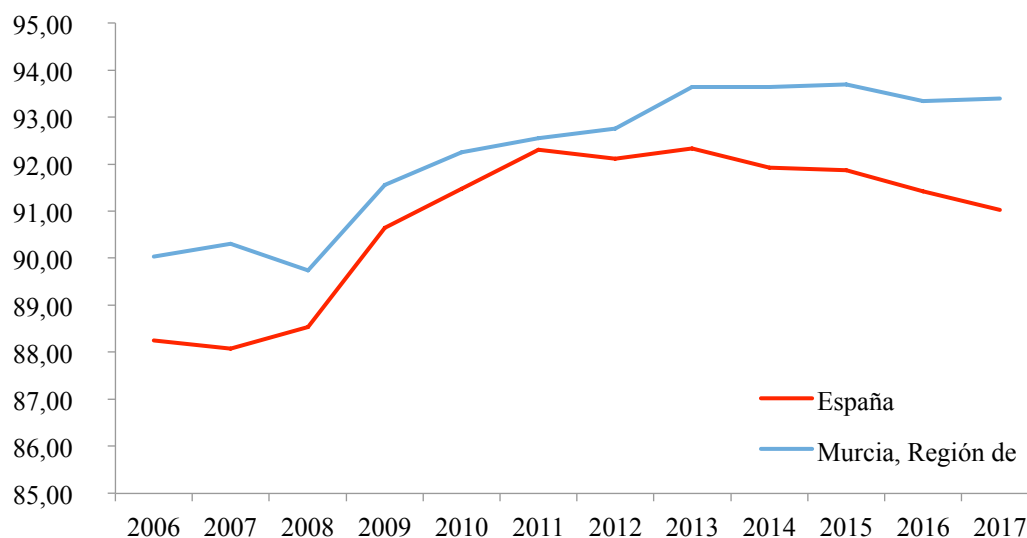
3. Las dimensiones de la precariedad laboral

En relación a las diferentes concepciones teóricas planteadas se aplican las de Rogers (1989) y las de Amable y Benach (2004) en la que se establecen cuatro dimensiones en el estudio del fenómeno: la temporalidad, la organización del trabajo, los salarios y la protección social.

3.1. La temporalidad

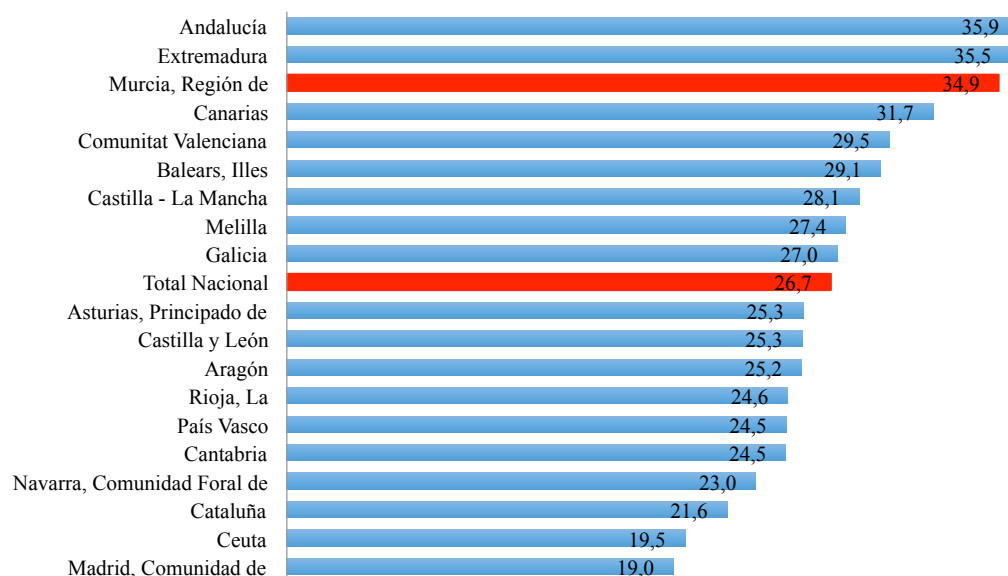
Una de las principales características del empleo español es la alta temporalidad que puede contribuir al problema de la precariedad laboral. Además del desempleo éste es otro de los problemas fundamentales del mercado laboral español.

Gráfico 1. Evolución de la contratación temporal sobre el total de contratos (%) en la Región de Murcia y en España



Fuente: SEPE

Gráfico 2. Asalariados con contrato temporal sobre el total (%) en las Comunidades Autónomas en el año 2017



Fuente: SEPE

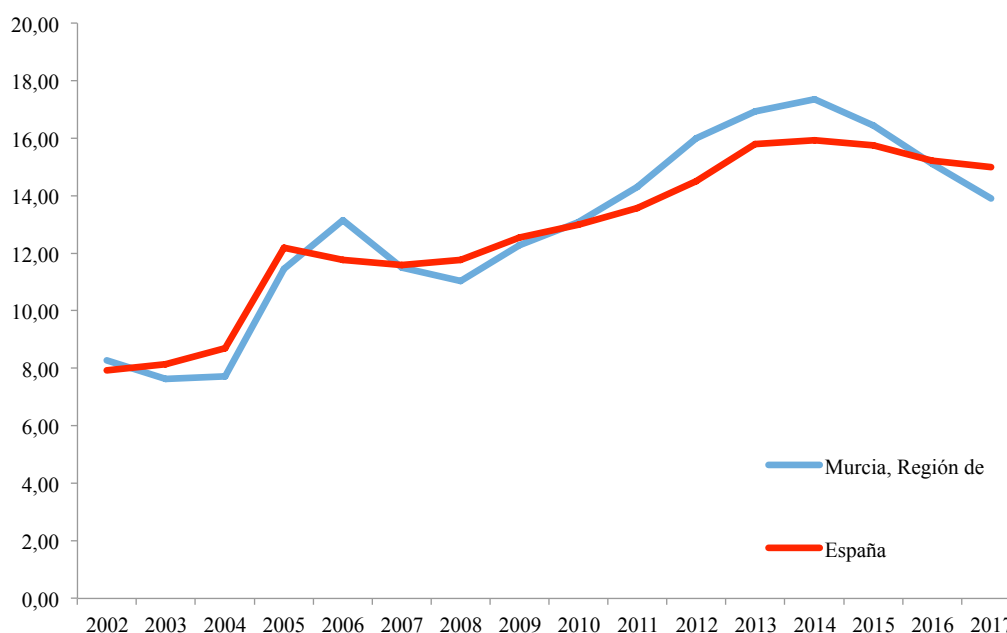
Con la crisis económica la temporalidad se ha incrementado (gráfico 1). Los empresarios utilizan los contratos temporales para ajustar las necesidades de mano de obra en caso de necesidades económicas. A partir del año 2013 se observa una leve recuperación

reduciéndose las tasas de temporalidad para el caso Español. Sin embargo, en la Región de Murcia, además que partía de niveles de temporalidad inferiores, no se aprecia ninguna mejoría, al contrario ha aumentado incluso la brecha de la tasa de temporalidad con respecto al conjunto nacional. En el año 2017 el porcentaje de contratos temporales sobre indefinidos fue para la Región de Murcia de 93,40% frente al 91,03% de media española. Si se compara con el resto de comunidades (gráfico 2) para el año 2017, la región es la tercera comunidad, detrás de Andalucía y Extremadura, con mayor tasa de temporalidad, 34,9%, concretamente.

3.2. La organización del trabajo

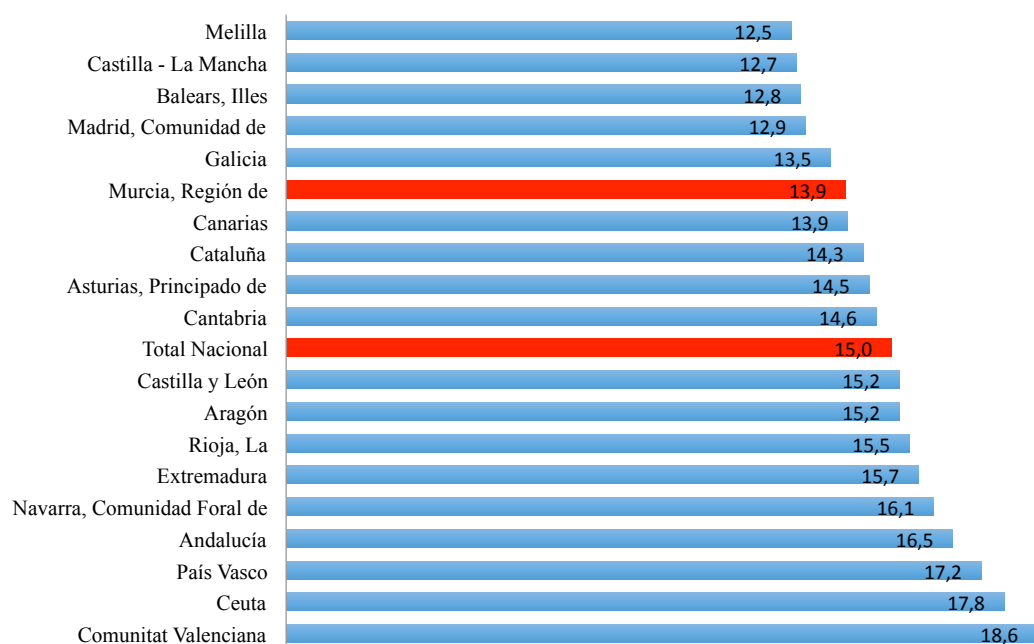
En esta dimensión se estudian, principalmente, variables relacionadas con el estatus y la autonomía del puesto de trabajo, con la posibilidad de promoción dentro de la empresa, con la participación en distintos aspectos del trabajo y con el tiempo de trabajo. La escasa disponibilidad de información solo nos permite analizar el tipo de jornada (tipo completo y tipo parcial) y los contratos de puesta a disposición de las agencias de trabajo temporal.

Gráfico 3. Evolución de la jornada a tiempo parcial sobre la jornada a tiempo completo (%) en la Región de Murcia y en España

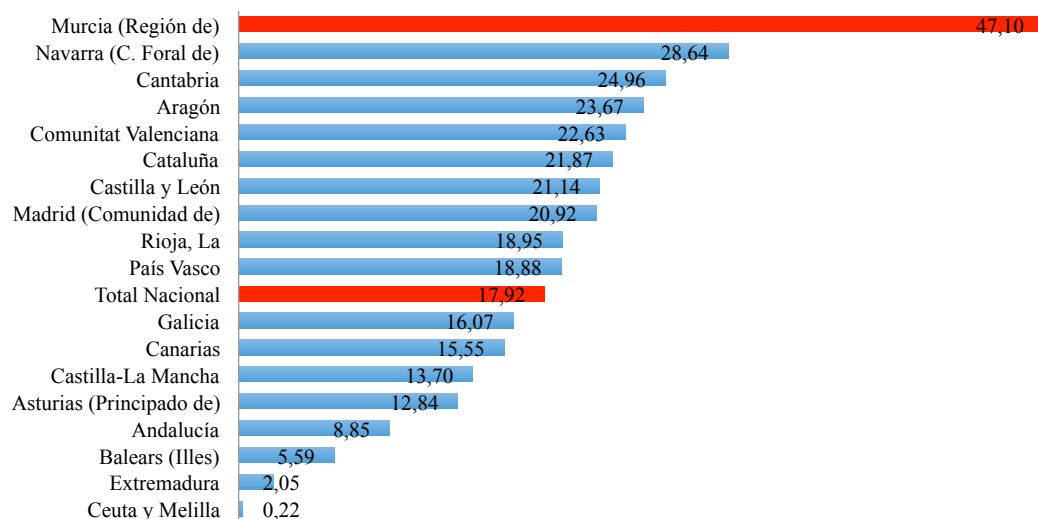


Fuente: EPA

En el gráfico 3 se observa la tendencia alcista en el uso de jornadas a tiempo parcial. La crisis económica ha producido un aumento del empleo a tiempo parcial. En muchas empresas se han realizado trasvases de contratos a tiempo completo a tiempo parcial, en cierto modo, impulsados por la reforma laboral cuyo objetivo era dar mayor flexibilidad al mercado de trabajo. Sin embargo, a partir de 2015 se invierte la tendencia reduciéndose la tendencia del contrato a tiempo parcial e incluso en 2017 la Región de Murcia está por debajo del total nacional.

Grafico 4. Jornada a tiempo parcial sobre la jornada a tiempo completo (%), 2017

Fuente: EPA

Gráfico 5. Contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal sobre el total de contratos registrados (%) en las Comunidades Autónomas en el año 2017.

Fuente: SEPE y Estadística de Empresas de Trabajo Temporal

Durante el año 2017 se firmaron en la Región de Murcia, a través de Empresas de Trabajo Temporal, 487.041 contratos de puesta a disposición lo que representa un 47,10% sobre el total de los contratos registrados (gráfico 5).

3.3. Los salarios

Otra de las manifestaciones de la precariedad es el bajo nivel de salarios. Esta dimensión económica puede estudiarse a través del análisis del nivel retributivo. En este caso se utiliza el salario medio anual por tipo de jornada y tipo de contrato. En la tabla 1 se recogen las desigualdades salariales según el tipo de contrato y la jornada laboral. En la tabla también se

observa las diferencias de la Región de Murcia con respecto a la media del territorio español.

Tabla 1. Ganancia Media anual por tipo de jornada y tipo de contrato, 2014

	España		Murcia, Región de	
	Duración indefinida	Duración determinada	Duración indefinida	Duración determinada
Tiempo completo	28.140,06	20.846,52	25.522,24	20.392,79
Tiempo parcial	10.630,96	8.298,46	9.883,43	8.166,42

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial

3.4. La protección social

La última dimensión de la precarización es la reducción de la cobertura de los sistemas de protección social que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores. De estas prestaciones deberían beneficiarse principalmente los trabajadores más precarios, sin embargo, hay un porcentaje importante de desempleados que incluso no reciben ningún tipo de prestación.

Tabla 2. Número beneficiarios según la clase de prestación económica, 2017. Región de Murcia

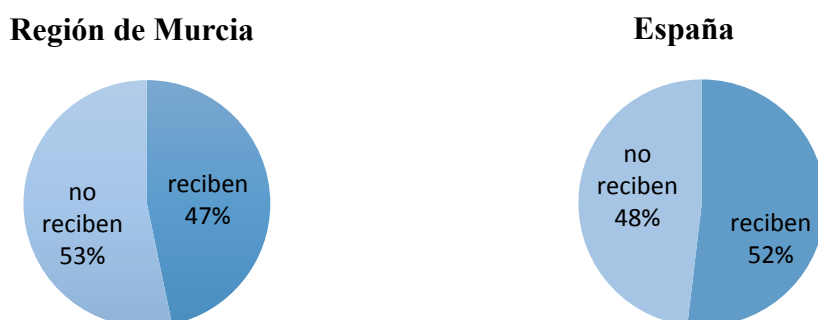
TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO			NIVEL ASISTENCIAL			RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN	
	Total	Contributiva	Trabajadores eventuales agrarios	Total	Subsidio	Renta agraria		Subsidio de trabajadores eventuales agrarios
53.554	24.4362	20.064	4.298	19.795	19.795	0	0	7.826

Fuente: SEPE

Según el SEPE, para el conjunto nacional, entre 2012 y 2017 el gasto en prestaciones por desempleo se ha reducido más de un 35 % mientras que en el mismo periodo el paro registrado se redujo un 3,57%. Estos datos manifiestan una tendencia descendente en la cobertura, con un menor número de desempleados cobrando prestaciones.

Si combinamos el número de beneficiarios que reciben una prestación con el número total de demandantes de empleo podemos obtener el porcentaje de demandantes que reciben y no reciben ninguna prestación. La Región de Murcia se encuentra entre las comunidades con mayor número de demandantes de empleo que no reciben ningún tipo de prestación. En el año 2017 el 53% de demandantes de empleo de la Región de Murcia no recibieron ningún tipo de prestación frente al 48% del conjunto nacional (gráfico 6).

Gráfico 6. Demandantes de empleo que reciben y no reciben ninguna prestación (tasa de cobertura³), 2017



Fuente: SEPE

4. Conclusiones

En primer lugar la investigación pone de relieve la multidimensionalidad del concepto de precariedad laboral, una dimensión tanto objetiva como subjetiva. Es la dimensión objetiva la utilizada en este ensayo por la facilidad en el acceso a los datos. Asimismo, esta dimensión puede descomponerse en otras: la temporalidad, la organización del trabajo, los salarios y la protección social. Para estudiar cada una de estas se han utilizado indicadores objetivos que sugieren la existencia de la precariedad laboral para la Región de Murcia y España.

Como han revelado las estadísticas descriptivas, el empleo es más precario, de peor calidad, con más temporalidad, con salarios más bajos y con peores niveles de protección social.

En primer lugar, la temporalidad ha ido en aumento y cada vez es mayor la brecha que separa la región del conjunto nacional. El uso del contrato a tiempo parcial se ha extendido en mayor proporción en la Región de Murcia. Los contratos a tiempo parcial y de duración determinada son los que ofrecen los salarios más bajos. En la región los salarios medios anuales son inferiores a la media nacional. El 53% de los demandantes de empleo de la Región de Murcia no reciben ningún tipo de prestación mientras que en el conjunto nacional es del 48%.

Por otro lado, la contratación temporal está relacionada con la inseguridad en el empleo en donde el trabajador no tiene garantías de continuidad en su puesto. Esta incertidumbre genera al empleado inseguridad. Pero tampoco los contratos indefinidos ofrecen las mismas garantías que hace años. Las indemnizaciones por despido son menores favoreciendo a las empresas facilidades para extinguir la relación laboral y sustituirla por mano de obra más barata mediante contratos temporales o a través de ETT. En este sentido la Región de Murcia está a la cabeza en la contratación a través de estas agencias.

El informe de la OIT (International Labour Office, 2016) señala que el problema español es la fuerte cultura empresarial del uso del contrato temporal y las reticencias de los empresarios al contrato indefinido. Con un contrato temporal es más fácil destruir empleo simplemente porque no se renueva el contrato. El informe también señala que durante la crisis se ha abusado de la reducción de la jornada cuando esta debería realizarse por acuerdo con el empleado y no por interés de la empresa. La brecha entre empleados con contratos temporales y contratos permanentes es cada vez mayor.

Los trabajadores en situación precaria están expuestos a horarios variables e impredecibles

³ Mide el porcentaje de demandantes de empleo que perciben algún tipo de subsidio, pero solo tienen en cuenta a los parados con experiencia laboral.

que acumulan tensión física, que carecen, además de las ayudas de sus compañeros y que no se benefician de las medidas de prevención de riesgos laborales. Por ello, la inestabilidad en el empleo se acompaña a menudo de inseguridad en el trabajo que refuerza la segmentación del mercado laboral entre el empleo estable e inestable. Para estos trabajadores los riesgos de degradación de la salud física y mental pueden verse aumentados, lo que acentúa a su vez el riesgo de exclusión profesional. Por ejemplo, los accidentes de trabajo en la Región de Murcia presenta malos resultados. El índice de incidencia de accidentes de trabajo⁴ en del periodo de marzo de 2016 a febrero de 2017 para la Región de Murcia es de 3.436 frente al total nacional de 3.267.

En conclusión, aunque los datos sobre tasas de paro apuntan a una mejoría del empleo, éste como han manifestado los indicadores sugiere que es más precario, y en mayor medida en la Región de Murcia, que está caracterizado por la inestabilidad (alta temporalidad), la escasez de la jornada (tiempo parcial), por salarios bajos y por la desprotección social.

Bibliografía

Amable, M. y Benach, J. (2000): Crecimiento y consecuencias de la precariedad laboral. *Gac. Sanit.* 14(6):418-21

Beccaria, L. y Serino, L. (2001): La baja calidad del empleo en los noventa en los que todavía trabajan. La nueva red productiva. *Revista Enoikos*, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Año IX, Nº 18

Caire, G., (1982): Precarisation des emplois et regulation du marche du travail. *Revue Sociologie du Travail* Nº 2.

Córdova, E., (1985): Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas. XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, Venezuela, 17 al 20 de septiembre, pág. 69.

European Commission. (2004): *Precarious employment in Europe: A comparative study of labour market risks in exible economies* (nal report). Brussels and Luxembourg: Author.

Farné, S. (2003): *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. (Serie Estudios de economía laboral en países andinos 5). Lima: OIT.

International Labour Office (2016): *Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO.

Neffa, J.C., (1985): Reflexiones acerca del empleo precario". *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, XX Reunión Anual, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo*.

Orsatti, A., (1985): "Diagnóstico de desempleo y trabajo precario en Argentina", Pronatass, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires

Rodgers, G. (1989): Precarious work in Europe: e state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Ed.), *Precaious jobs in labour market regulation* (pp. 1–16). Brussels: International Institute for Labour Studies, International Labour Organization.

Toharia, L. (2002): El modelo español de contratación temporal. *Temas Laborales* Nº 64, págs. 117-139.

⁴ Fuente 2016 y 2017: Avance de estadísticas de accidentes de trabajo, MEYSS. Base del Índice: la media de la Población Afiliada a la Seguridad Social con la contingencia por AT cubierta Índice de Incidencia = (Nº de Accidentes de Trabajo / Población Afiliada) x 100.000