

## MARCO LEGAL DEL CONTINGENTE DE EMPLEADOS EXTRANJEROS ESTABLES Y TEMPOREROS EN ESPAÑA

**Francisco Sacristán Romero**  
**Universidad Complutense de Madrid**

**RESUMEN:** En este trabajo se profundiza sobre el significado, causas y efectos de lo que se conoce como "contingente". Este concepto se presenta como un mecanismo de contratación programada, abierto a la posibilidad de revisión a lo largo del año y con vocación de estabilidad, que empleará de forma preferente las ofertas genéricas, realizándose la selección del personal en el país de origen. Se pretende que el contingente se convierta en un instrumento importante para la canalización de la entrada de trabajadores inmigrantes y en el que sea compatible la agilidad de los procedimientos de contratación y tramitación con la programación, control y seguimiento de los mismos. Esta perspectiva es de vital importancia en los acuerdos de España con los principales países de América Latina de donde provienen la mayor parte de los inmigrantes, entre los que destaca Colombia.

Desde un punto de vista estadístico, los movimientos que parten de los países en desarrollo hacia los países desarrollados son considerablemente más elevados que la circulación de personas entre países en desarrollo. Ahora bien, los movimientos entre países en desarrollo están mal documentados y posiblemente sean mucho más frecuentes de lo que indican las estadísticas.

**PALABRAS CLAVE:** Inmigración, contingente, España, empleo, trabajo.

**ABSTRACT:** In this work it is deepened on the meaning, causes and effects that it is known like "contingent". This concept appears like a mechanism of programmed hiring, opened to the possibility of revision throughout the year and with vocation of stability that will use of preferred form the generic supplies, being made the selection of the personnel in the origin country. It is tried that the contingent becomes an important instrument for the canalisation of the entrance of working immigrants and whom is compatible the agility of the hiring procedures and transaction with the programming, control and pursuit of such. This perspective is of vital importance in the agreements of Spain with the main countries of Latin America from where they come most of the immigrants, between whom it emphasizes Colombia. From a statistical point of view, the movements that leave from the countries developing for the developed countries considerably more are elevated than the developing circulation of people between countries. However, the movements between countries developing badly are documented and possibly they are much more frequent of which indicate the statistics.

**KEY WORDS:** Immigration, contingent, Spain, employ, work.

## **1. PREMISAS BÁSICAS DE LOS CONTINGENTES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA**

Para acotar estas premisas que servirán como preámbulo e hilo introductor para el resto de los epígrafes de este trabajo, el principal punto de referencia es la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de septiembre, y 14/2003, de 20 de noviembre, y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, que establecen la posibilidad de otorgar autorizaciones de residencia y trabajo a extranjeros que no se hallen ni residan en España, a través de distintos procedimientos, tomando en consideración diversas y muy variadas circunstancias del conjunto de estas personas, las características del trabajo que realizarán, la situación nacional de empleo, etcétera, todo ello con el fin de ordenar a través de la gestión de las ofertas de empleo existentes, la llegada legal a España de trabajadores extranjeros en razón a la capacidad de acogida, determinada preferentemente, a su vez, por el exceso de oferta de trabajo no cubierta por el mercado de trabajo nacional, para facilitar su integración y su desarrollo profesional.

Dentro de esas diversas alternativas que ofrece la normativa vigente, el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, establece la posibilidad de aprobación de un contingente anual de trabajadores extranjeros teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, y al que sólo tendrán acceso las

personas que cumplan el siguiente requisito: no hallarse ni residir en España. A estos efectos, establece que el Gobierno, en la determinación del número y características de las ofertas de empleo, tendrá en cuenta las propuestas que eleven las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como el correspondiente informe del Consejo Superior de Política de Inmigración. A su vez, el Reglamento de la referida Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, desarrolla el contingente de trabajadores extranjeros en sus artículos 77 a 83, estableciendo asimismo que el Gobierno podrá aprobar con carácter anual, por acuerdo del Consejo de Ministros, un contingente de trabajadores extranjeros que permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallan ni residen en España, con el objetivo principal que desempeñen trabajos con vocación de estabilidad y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios, debiendo establecer igualmente los supuestos en los que será posible tramitar ofertas nominativas.

El Acuerdo por el que se apruebe el contingente ha de comprender una cifra provisional, así como las características de las ofertas de empleo de carácter estable para un año natural que puedan ser cubiertas a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España, y puede establecer un número de visados de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen, así como un número de visados para búsqueda de empleo limitados a determinados sectores de actividad u ocupaciones en un ámbito territorial concreto.

El Reglamento prevé asimismo que, a lo largo del año, se pueda revisar el número y la distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco del contingente, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo. Así, según lo previsto en el artículo 79 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ha elaborado una propuesta de contingente, previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, que ha tenido en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal y las propuestas elevadas por las Comunidades Autónomas. Dicha propuesta elaborada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración se presentó en su momento ante la Comisión Interministerial de Extranjería, informando ésta la procedencia de elevarla al Gobierno para su aprobación mediante el correspondiente Acuerdo de Consejo de Ministros.

## **2. NOVEDADES DEL CONTINGENTE DE 2006**

En lo concerniente al contingente de 2006, se deben señalar los siguientes aspectos relevantes, especialmente en materia de procedimiento:

1º. Se establece que las organizaciones empresariales de ámbito provincial, que ostenten la representación legal empresarial o, directamente, a su elección, las empresas, podrán solicitar la gestión de ofertas de empleo genéricas dirigidas a trabajadores extranjeros que no se encuentren ni sean residentes en España, referidas a específicos puestos de trabajo. Importante advertir que los solicitantes deben llevar sus peticiones ante las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral con una antelación mínima de un mes al inicio de la relación laboral, contendrán un número mínimo de diez puestos de trabajo y

los contratos tendrán una duración no inferior a un año. Las organizaciones empresariales podrán formular solicitudes con un mínimo de diez puestos, acumulando ofertas de dos o más empresas. Lo mismo podrán hacer distintas empresas formulando, en su conjunto, ofertas simultáneas para un mínimo de diez puestos.

2º. Empresas de más de cien trabajadores, o las organizaciones empresariales de ámbito nacional en su representación, que cuenten con centros de trabajo en varias provincias y vayan a contratar más de veinte trabajadores extranjeros, podrán presentar las solicitudes, acompañando la misma documentación, ante la Dirección General de Inmigración, cuando los trabajadores vayan a prestar servicios en distintas provincias.

En estos casos se formulará una oferta por cada ocupación y provincia.

Las ofertas de empleo garantizarán al trabajador contratado una actividad continuada durante todo el periodo de vigencia de la autorización para trabajar y residir.

3º. Si existe valoración positiva, las ofertas se comunicarán, de manera inmediata, a la Dirección General de Inmigración. Esta comunicación se producirá dentro de los cinco días siguientes al de presentación completa de la documentación necesaria.

La Dirección General de Inmigración, teniendo en cuenta las características de las ofertas presentadas y la propuesta motivada del empleador, remitirá las ofertas en un plazo de 5 días al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda, a través de la Misión Diplomática u Oficina Consular, y acordará con sus autoridades competentes, previo acuerdo con el ofertante, la fecha, el lugar y el proceso de selección de trabajadores.

4º. Es importante señalar que las ofertas se deben tramitar en los países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios. La Dirección General de Inmigración podrá autorizar la tramitación de ofertas a países distintos cuando no sea posible obtener en éstos candidatos adecuados o concurran otras circunstancias que lo justifiquen. La Dirección General de Inmigración, en el marco de colaboración establecido en estos acuerdos, promoverá la creación en los países de origen de bases de datos de demandantes de empleo que simplifiquen la realización y mejoren la calidad de los procesos selectivos.

5º. Una vez que se establezcan con carácter definitivo todas las cuestiones anteriores, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, la Dirección General de Inmigración resolverán autorizando la realización del proceso selectivo y lo notificarán

a las organizaciones o empresas solicitantes, con copia a la Misión

Diplomática u Oficina Consular y a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares

### **3. TRABAJADORES INMIGRANTES DE TEMPORADA**

A pesar del elevado número de restricciones, los trabajadores inmigrantes de temporada han aumentado de manera extraordinaria en el último decenio. Durante ese periodo, los temporeros inmigrantes crecieron anualmente en 17 puntos porcentuales en el grupo de los países miembros de la OCDE, aunque todas las regiones del mundo experimentaron un notable crecimiento. Factores a largo plazo, como el aumento de las variaciones en los ingresos *per cápita* entre los países, la existencia de estructuras demográficas diferentes, la convergencia de los grados formativos, y la globalización de los procesos de

producción, apuntan hacia un aumento constante de esta mano de obra de temporada, pese a que hay señales a corto plazo que indican una desaceleración.

Desde esta perspectiva hay que tener muy en cuenta las circunstancias del contexto internacional. Así, una de las primeras conclusiones que se extrae de los diversos estudios internacionales es que la oferta supera claramente a la demanda. Se ha estimado que cada año medio millón de personas entra en la Unión Europea de forma clandestina y 300.000 en los Estados Unidos. Por otro lado, los flujos migratorios entre los países en desarrollo son probablemente considerables, aunque en una gran parte no se puedan cuantificar.

Son pocas las vías legales y oficiales abiertas a la inmigración laboral de temporada y muchos los obstáculos, como por ejemplo las restricciones a la contratación, los requisitos para la obtención de visados, los antecedentes policiales y otras medidas de seguridad, las certificaciones sobre el lugar y el periodo de trabajo, y las obligaciones en materia de seguros. Sin embargo, de hecho, las vías que se utilizan son muy numerosas. Aunque los cauces legales son en su mayoría de ida y vuelta, es decir, se espera que las personas que entran en el país lo abandonen en un plazo determinado, son muchos los trabajadores que permanecen en éste más allá del plazo estipulado.

A menudo, esa permanencia es deseada tanto por los propios trabajadores extranjeros temporales como por los empresarios, debido, en el caso de los últimos, a los elevados costes que supone que haya una rotación constante de

entrada y salida de empleados (por ejemplo, en lo que respecta a la capacitación).

Las principales características de los actuales flujos de la inmigración laboral de temporada desde una perspectiva internacional se centrarían en las siguientes notas:

- *Dimensión geográfica.* El aumento de los flujos de inmigración laboral temporal es mayor entre países vecinos, en particular, si hay acuerdos entre esos países y si son ricos. El mayor grado de liberalización de los movimientos se registra entre los países desarrollados, y con frecuencia consiste en la circulación de personas dentro de una misma región en el marco de acuerdos especiales con países vecinos.

Desde la perspectiva estadística, los movimientos que parten de los países en desarrollo hacia los países desarrollados son considerablemente más elevados que la circulación de personas entre países en desarrollo. Ahora bien, los movimientos entre países en desarrollo están mal documentados y posiblemente sean mucho más frecuentes de lo que indican las estadísticas.

- *Categorías de trabajadores.* El mayor grado de liberalización se registra en la circulación de trabajadores muy especializados; de hecho, los flujos de esa categoría han aumentado muy rápidamente en los últimos cinco años. Así por ejemplo, en el Reino Unido, el aumento anual ha alcanzado el 35 por ciento. Sin embargo, la definición de trabajador altamente cualificado es muy amplia, y



comprende categorías tan diversas como los empleados transferidos dentro de la misma empresa, los programas de trabajadores invitados temporales y la inmigración de estudiantes. En todo el mundo hay un millón y medio de estudiantes matriculados en cursos de enseñanza superior en el extranjero, y gran parte de éstos terminarán como trabajadores inmigrantes temporeros (un ejemplo bien evidente es el de la recogida de la fresa en el Reino Unido).

#### **4 ENCUADRAMIENTO Y SITUACIÓN LEGAL DE LOS TEMPOREROS EXTRANJEROS**

Antes de entrar en la disección de las características concretas que se pueden extraer a partir de la legislación vigente respecto a este punto, constatar que el contrato tipo para este colectivo es el de duración determinada, dado que hablamos de trabajadores que en su mayor parte se dedican a unas tareas muy definidas y que tienen lugar en específicas fechas del calendario, fundamentalmente vinculadas a labores propias del sector económico de la agricultura.

Respecto a esta cuestión, decir que del conjunto de todas las CC.AA. españolas, quizás sea Aragón una de las regiones que dispone de una más completa información actualizada sobre la existencia o inexistencia de contratos entre los temporeros inmigrantes y en caso afirmativo, la modalidad del contrato de trabajo.

Las cifras globales ofrecen el dato actual que de los temporeros que pasan por Aragón, el 44,7% no trabaja y por tanto no puede dar información sobre ningún tipo de contrato, un 28,7% trabaja sin contrato legalizado y un tres por ciento lo

hace con contrato temporal de seis meses o de menos duración. Con otros tipos de contratos temporales o entendidos en la jerga propia de los agricultores hasta que se “acabe la faena”, tenemos un 24%.

Por áreas de procedencia, de los temporeros que manifiestan trabajar sin ningún tipo de contrato, el 46,5% eran europeos del este, el 23% magrebíes y el 21% africanos subsaharianos.

En porcentajes mucho más bajos tenemos los temporeros portugueses con un 7% y los temporeros latinoamericanos, de los que menos del 2,5% trabajan sin contrato. Entre los que trabajan con el tipo de contrato más estable, el de seis meses o menos, el 75% pertenece al Magreb y el otro 25% restante al África Subsahariana.

De los temporeros que cuentan con otro tipo de contrato temporal, rondan el treinta y nueve por ciento los procedentes del área subsahariana, y con porcentajes en torno al veinte por ciento los del área del Este europeo y del norte de África.

Una vez realizado este inciso sobre el tipo de contrato de trabajo, decir que existen en el artículo 42 de la Ley Orgánica de Extranjería unas particularidades que delimitan un régimen especial para los trabajadores de temporada, más conocidos en la jerga laboral como “temporeros”. De la lectura de este artículo, se pueden extraer estas características:

1ª) Las autorizaciones de trabajo que realice el Gobierno para estos inmigrantes tienen como una de sus garantías vertebradoras esenciales un alojamiento digno e higiénico, lo cual tal y como nos muestra la realidad cotidiana a través de los medios de comunicación social dista mucho de cumplirse en determinadas zonas de España en donde la mano de obra extranjera temporera es muy importante para sacar adelante determinadas producciones agrícolas.

2ª) Al igual que ocurría en el artículo 39 de la Ley Orgánica de Extranjería respecto al contingente de trabajadores extranjeros, se establece un privilegio por el cual estas ofertas de empleo de temporada se van a dirigir de forma preferente al grupo de países que hayan suscrito con España acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

3ª) Participación activa de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos a la hora de programar las campañas de temporada. Por lo tanto, no sólo corresponde a la Administración General del Estado el impulso de la planificación anual de este tipo de ofertas laborales, sino que se extiende al ámbito de la responsabilidad territorial autonómica y local, factor que podemos considerar positivo, puesto que es lógico pensar que, dadas las características del régimen especial de los trabajadores de temporada, son las Administraciones autonómicas y locales las que cuentan con información más cercana a la realidad del mercado laboral de sus respectivos ámbitos geográficos.

Si hay un dato que en opinión de todos los expertos consultados tiene capital importancia y una influencia decisiva en las estrategias de futuro y presente de los trabajadores temporeros inmigrantes, condicionando todas las facetas de su vida, es el de la situación legal.

Conocer el número de temporeros en situación administrativa irregular es algo que a la vista de las actuales circunstancias parece algo menos que imposible. Este colectivo se vuelve “invisible” en cuanto aparece el menor indicio de control. Aún así, los datos que ofrecen distintos estudios e informes consultados hablan de un 30% de temporeros sin documentación o con ella caducada, lo que parece en principio una cifra menor de la esperada; pero que si lo unimos a la variable de “con documentación en trámite” que, en su mayoría son trabajadores acogidos al proceso de regularización de turno y que se sitúa en el 17%, nos daría cifras entendemos más próximas a la realidad.

Con permiso de trabajo y residencia se sitúa un 46%, prácticamente el mismo porcentaje que las dos variables anteriores. Con permiso sólo de residencia contaba únicamente un 4%, con visado de turista en torno al 1% y extranjeros que ya habían adquirido la nacionalidad española un 3%.

Por zonas de procedencia, el colectivo que más sufre el problema de la situación legal y que acumula un mayor número de “indocumentados” sería el de los temporeros latinoamericanos, que pese a que representan sólo el 8% del total de los temporeros, en un 75% están trabajando sin tener la documentación en regla, seguido de los temporeros de la Europa del Este con

un porcentaje del 41,5%. Hemos de relacionar necesariamente estos datos con el hecho de que sea ésta la inmigración más reciente que está llegando a España y la que según todas las previsiones va a aumentar de manera más significativa si hablamos de los europeos del Este. En el caso de los latinoamericanos que llegan con visados de turista, cuando caducan estos documentos, se ven abocados a la “ilegalidad” y el trabajo de temporero se presenta de manera momentánea como su única salida laboral.

Los temporeros magrebíes en esta situación de irregularidad se sitúan en el 18%, pero hemos de recordar que suponen el grupo mayoritario de nuestros temporeros extranjeros (33%), mientras que los de África Subsahariana se acercan al 16%.

Pese a todo, el porcentaje más significativo hace referencia a los temporeros extranjeros que tienen permiso de trabajo y residencia, en torno al 46%, y que en principio deberían ser la mayoría en una coyuntura en que la situación legal de este colectivo estuviese “normalizada y regularizada”.

Aquí el colectivo con más altos porcentajes, lógicamente, son los temporeros portugueses con el 89%, seguidos de los temporeros del Magreb con un 58% y los temporeros subsaharianos con un 53%. Estos índices bajan hasta el 17% para los temporeros del Este de Europa y a poco más del 8% para los procedentes de Latinoamérica.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS POR ORDEN ALFABÉTICO**

- AJA, E,(Coordinador): *La nueva regulación de la inmigración en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- ARAGÓN BOMBÍN, R. y CHOZAS, J., *La regularización de inmigrantes durante 1991-1992*, MTySS, Madrid, 1993.
- BAYLOS, A., *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991.
- BAYLOS, A., "Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español 1977-1987", en *Revista de Trabajo* N° 91, julio-septiembre, 1988, Madrid, págs. 9-21.
- BILBAO, A. y PRIETO, C., "Políticas empresariales de mano de obra en el sur metropolitano", en *Economía y Sociedad* N° 3, Madrid, 1990, págs 141-143.
- CAPEL, Horacio. Los inmigrantes en la ciudad. Crecimiento económico, innovación y conflicto social. Publicado también en DELGADO, M. (Ed.). *Debat de Barcelona. Ciutat i immigració*. Barcelona: Centre de Cultura Contemporànea, 1997, p. 83-112. Publicado también en *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, nº 3, 1 de mayo de 1997, 24 págs.
- CASAS, M. E. y ESCUDERO, A., "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", en *Revista española de Derecho del Trabajo*, N° 17, Madrid, 1984, págs. 51-92.
- CASTILLO MENDOZA, C.A., "Control y organización capitalista del trabajo. El Estado de la cuestión", en *Sociología del Trabajo* N° 9, Madrid, 1990, págs. 117-139.
- CENTI, C., "Mercado de trabajo y movilización", en *Sociología del Trabajo* N° 4, Nueva Época, otoño 1988, págs. 43-66.

CERÓN RIPOLL, P. : *La inmigración dominicana en Madrid* (Tesis doctoral sin publicar), Universidad Complutense, Madrid, 1999.

-COLECTIVO IOÉ : *La inmigración extranjera en España*, Grup de Fundacions La Caixa, Madrid, 2000.

-COLECTIVO IOÉ, "Rasgos generales y perfil sociodemográfico", en GIMÉNEZ, C. (coord.), *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, Comunidad de Madrid, 1993, Tomo I, págs. 137-419. 211

-COLECTIVO IOÉ, "La inmigración extranjera en España: sus características diferenciales en el contexto europeo", en CONTRERAS, I. (coordinador), *Inmigración, racismo e interculturalidad*, Talasa, Madrid, 1994, págs. 83-119.

-COLECTIVO IOÉ, *Inmigrantes extranjeros en la Sierra Oeste de Madrid*, Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste, San Lorenzo del Escorial, 1994.

-COLECTIVO IOÉ, *Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo en España*, OIT, Ginebra, 1995.

-COLECTIVO IOÉ, *Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos, Madrid, 1995.

-COLECTIVO IOÉ, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, CIS, Madrid, 1995 (Colección Opiniones y Actitudes, Nº 8).

-COLECTIVO IOÉ, "Inmigrantes y mercados de trabajo en España. Planteamiento general y aplicación a un caso concreto: los trabajadores marroquíes en el sector de la construcción en la Comunidad de Madrid", en Seminario *Inmigración, empleo e integración social*, Universidad Menéndez Pelayo, Santander, julio de 1995.

- COLECTIVO IOÉ, *La educación intercultural a prueba: hijos de inmigrantes marroquíes en la escuela*, CIDE/ Laboratorio Estudios Interculturales Universidad de Granada, Granada, 1996.
- DÍEZ NICOLÁS, J.: *Los españoles y la inmigración*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, MTAS, Madrid, 1999.
- ESPADA RAMOS, M<sup>a</sup> L., *¿Europa, ciudad abierta?. La inmigración y el asilo en la Unión Europea*, Instituto Municipal de Formación y Empleo, Ayuntamiento de Granada, Granada, 1997.
- FUNDACIÓN IESA (Toharia, L., García Serrano, C. y Sahún, M<sup>a</sup>), *El factor trabajo en la construcción: empleo, demandas y ofertas (1985-1990) y la formación profesional ocupacional en el sector*, MOPT, Madrid, 1991.
- GIMÉNEZ, C. (coord.), *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, Comunidad de Madrid, Madrid, 1993, Tomo I y II.
- IBAÑEZ, Jesús, *Más allá de la sociología. El Grupo de Discusión: técnica y crítica*, Siglo XXI, Madrid, 1979.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta de Población Activa* (varios años).
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS, *Evolución Social en España 1977-1987*, Cuadernos I.S.E. Nº 2, Madrid, 1988.
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS, *Evolución social en España 1993*, Madrid, 1993.
- JURADO GOMEZ, E., *El mercado de trabajo en el sector de la construcción*, ANCOP, Madrid, 1995.



- LÓPEZ DE LERA, D., "Análisis de la estadística sobre población extranjera", en *Serie de Artículos y Ponencias* del Instituto de Demografía del CSIC, Madrid, 1991.
- LORCA, A., ALONSO, M. y LOZANO, L. A., *Inmigración en las fronteras de la Unión Europea*, Encuentro, Madrid, 1997.
- MIGUÉLEZ, F., "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", en *Sociología del Trabajo* Nº 9, Madrid, primavera de 1990, págs. 35-54.
- MIGUÉLEZ, F., RECIO, A. y ALÓS, R., *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Cataluña*, U.A.B./CC.OO Catalunya, Barcelona, 1990.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Encuesta de Coyuntura Laboral*, 2º trimestre de 1992), Madrid, 1993.213
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Anuario de Estadísticas Laborales 1990*, Madrid, 1991.
- MURO, J. y otros, *Análisis de las condiciones de Vida y Trabajo en España*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1988.
- OKOLSKI, M., "Poland", Informe para el *SOPEMI 1991* de la OCDE, Varsovia, 1991 (edición interna).
- PALOMEQUE, M.C., *Los derechos laborales en la Constitución Española*, CEC, Madrid, 1991.
- PRIETO, C., "Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica", en *Sociología del Trabajo* Nº 16, Madrid, 1992.