

Los 20 últimos años de las relaciones laborales

FAUSTO MIGUÉLEZ

Introducción

Las relaciones laborales son relaciones sociales que tienen en los países de nuestro entorno un alto grado de regulación normativa lo cual es un factor de estabilidad, factor que se relaciona también con la estabilidad y fuerza institucionales de los actores que intervienen en las mismas: el estado, los actores socio-económicos representativos y las instancias de mediación, principalmente la negociación y la concertación. Desde este punto de vista la tendencia que se impone es la de la permanencia, la de la resistencia al cambio. Pero esas relaciones sociales en sí mismas también son un factor de inestabilidad y de conflicto, por cuanto están informadas por estrategias —es decir, actuaciones para conseguir objetivos— y las estrategias pueden ser contrapuestas, o al menos no coincidentes, dado que responden a intereses diferentes, en particular cuando las bases sociales de cada actor pueden expresar sus demandas. Además son dinámicas, en sí mismas y por cambios relevantes en el contexto o en su regulación. Por ello las relaciones laborales en España, y en la Unión en general, están hoy en un momento especial de tensión.

La tesis de importantes cambios en las relaciones laborales responde al convecimiento de que en el periodo reciente están teniendo lugar transformaciones en el contexto que están obligando a cambiar las estrategias y las formas de actuar de todos o de algunos de los actores principales. Unas transformaciones de tal envergadura que a veces ponen en cuestión las formas mismas de ser de dichos actores. Dichas transformaciones están enmarcadas principalmente en la entrada de España en la Unión Europea y en su paulatina integración en las redes de la economía mundial, es decir, en el hecho de que el terreno de juego ya no es sólo el propio país. Pero hay más. En el ámbito del mercado podemos hablar de cambios definidos por un nuevo mar-

co de competitividad de las empresas. Ello lleva a que junto con los mercados nacionales y locales, se hayan de tener en cuenta los supranacionales (a veces globales). En el terreno normativo hemos de referirnos a procesos de desregulación, junto con intentos de algún tipo de regulación europea común, aunque de una intensidad mucho menor, en general de carácter auto-regulatorio, algo que podríamos calificar de regulación normativa suave (directivas) y regulación social suave (diálogo social).

En cuanto a configuración de los actores, a aquellos nacionales y locales deberíamos agregar los actores supranacionales, sea que nos refiramos a actores sociales (globales y a nivel de empresa) sea que pensemos en actores políticos que obviamente también condicionan el contexto de las relaciones laborales. Por lo que respecta a los nacionales-locales, cuando menos en el caso de España, están apareciendo nuevos actores a nivel de empresa que tienen escasa conexión con los tradicionales de carácter general (Migúlez F., Prieto C., 1999). Pero la cuestión clave es que a los actores sociales tradicionales no les resulta fácil diseñar estrategias que sean eficaces, ya que una serie de rupturas sociales, a las que referiré en las páginas siguientes, están debilitando los lazos entre las organizaciones y sus bases.

Cambios en las relaciones laborales en España

Cambios en la empresa y en el empleo

En los últimos años se han acelerado los cambios en dos factores fundamentales para las relaciones laborales. El primero es la transformación del principal marco material en el que se desarrollan habitualmente las relaciones laborales, la empresa. El segundo se refiere a cambios en la forma de relación entre capital y trabajo que constituye el empleo. En cada uno de los factores voy a escoger sólo un aspecto, que me parece clave: la descentralización empresarial en el primero, y la inestabilidad del empleo en el segundo.

Descentralizar es desgajar partes o secciones del núcleo productivo original hasta llegar a tipos de empresas diseminadas o difusas, a largas cadenas de subcontratación, a empresas red (Butera F. 1990). Lo básico del proceso, desde el punto de vista de las relaciones laborales, es que el actor empresa (o empresario) se multiplica y diversifica funcional y territorialmente, pudiendo variar en múltiples maneras sus actuaciones frente al trabajo (y frente al estado), pero manteniendo una estrategia centralmente controlada. En general el trabajador organizado no logra mantener ese ritmo de diversificación de la misma manera cuando se produce la descentralización (Martín Artiles A., 1995), porque suele tener problemas organizativos y políticos, y hasta lingüísticos, para ello. El actor Estado encuentra dificultades para ejercer

algún tipo de control o seguimiento sobre mínimos regulados, entre otras cosas porque la empresa descentralizada puede estar instalada en varios Estados. A ello hay que agregar la repercusión de la expansión de las políticas no intervencionistas en este terreno.

Un ejemplo: la negociación salarial. ¿Qué pasa cuando tiene lugar en una empresa de 5.000 trabajadores y qué pasa cuando la actividad de esa empresa se ha diversificado en 30 empresas, algunas grandes, otras medianas, otras pequeñas, de diversos ramos, con o sin comités, en diversos países y con diferentes normas? La «nueva empresa», o el segmento dominante de la antigua, podrá conseguir sus objetivos con una estrategia que tenga como eje el «producto final», pero no parece tan claro que todos los trabajadores —quizá sí los del núcleo central— puedan mantener o mejorar sus salarios, puesto que no tienen la capacidad de presión que tenían cuando estaban todos en una misma empresa.

La inestabilidad del empleo significa que la norma social del empleo hasta hace 2 décadas dominante —empleo estable a tiempo completo con derecho a la negociación, con prestaciones poslaborales (Prieto, 2002)— se diversifica en múltiples formas alejadas de aquella, gracias a que ha ganado terreno la estrategia empresarial de flexibilidad del empleo (Recio A., 2004) que en el fondo es hacer frente a las nuevas incertidumbres que provienen del mercado de bienes y de la tecnología con la nueva certidumbre que da controlar mejor el uso del trabajo (Miguélez F., 2004). Esta diversificación tiene una repercusión importante en las relaciones laborales en cuanto que al perder el trabajador su estabilidad-seguridad en el empleo (una estabilidad que no habíamos de entender como jurídica meramente, sino sobre todo socio-política), ésta y no las condiciones de trabajo o el debate sobre el rendimiento pasan a convertirse en el elemento central de la relación social en el trabajo, porque devienen la preocupación principal del trabajador.

Para seguir con el ejemplo anterior de la empresa que descentraliza, una parte importante del empleo descentralizado es inestable, porque la posible flexibilidad laboral es una de las principales razones de la descentralización. Por ello estos trabajadores tienen poca vinculación con sindicatos, están de paso, trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales o como *free-lance*, etc. Por tanto tienden a asumir —con frecuencia en el convencimiento de que es la mejor estrategia— planteamientos individualizados frente a la empresa.

Ambos procesos tienen consecuencias muy importantes sobre los actores sociales del empleo con respecto a la afiliación, la organización y el funcionamiento de ésta, así como la capacidad operativa y estratégica de los actores.

La crisis de los actores sociales del trabajo

Los actores sociales del trabajo, o al menos algunos de ellos, han entrado en crisis respecto a formas del pasado. Es el caso de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en la empresa. Pero también lo es de las organizaciones empresariales, aunque ello incide menos sobre los objetivos del empresario. La crisis no es meramente de afiliación o, cuando menos, no es de afiliación numérica (que no se daría en muchos de los casos). Es más bien crisis de capacidad de representar a algunos colectivos, por ejemplo, a los trabajadores precarios, a los auto-empleados, a los jóvenes, a las mujeres, a los parados, que en conjunto abarcan al menos la mitad de los activos en España y porcentajes muy importantes en otros países de la Unión. (Waddington J, Hoffman R., 2000).

En el fondo de esta crisis de representatividad está el hecho de que estos colectivos o bien no tienen empleo, o no lo tienen establemente o les falta durante ciertos períodos; o bien tienen un empleo de características nuevas, no tradicionales, es decir, alejadas de la norma social tradicional del empleo. En realidad estamos hablando de una profunda ruptura en el interior de la clase salarial que implica grandes diferencias en condiciones salariales y de trabajo entre colectivos en condiciones de vida, en capacidad política y en rasgos ideológico-culturales que se derivan de todo lo anterior. *Es la primera ruptura o la ruptura en la clase* que, por supuesto, tiene connotaciones de edad y género y que explica que a los sindicatos les resulte tan difícil vincular a estos colectivos, porque los representantes plantean y defienden demandas que, en general, responden principalmente a los intereses de los estables cuando descendemos a la realidad de las empresas. Los estudios sobre los sindicatos ponen de manifiesto que más del 80% de sus bases afiliativas son trabajadores estables (o ya jubilados) (Varios autores 1993, 2000).

Si se trata de los empresarios, la vinculación formal puede ser alta —entre el 50% y el 60% en España— pero es una vinculación muy débil, de baja «disciplina» respecto al cumplimiento de los acuerdos o compromisos adquiridos por la organización colectiva (QUIT, 1997). Y si la organización no tiene esa capacidad disciplinaria al empresario le sirve de poco, puesto que nadie le garantiza que los acuerdos conseguidos en una negociación y que él respeta sean respetados por otros que de esa manera se pueden situar en mejores posiciones competitivas.

La razón de la baja vinculación no está en que los actores colectivos hayan optado por dejar de lado los colectivos mencionados, reduciendo sus bases, en una estrategia de exclusión. Su estrategia es ciertamente de inclusión en el ámbito general —como se puede ver en acuerdos, debates, declaracio-

nes— pero en ese ámbito la eficacia de las organizaciones no es elevada (ni siquiera lo son los Acuerdos de 1997). En el ámbito de empresa las contradicciones derivadas de las presiones de los estables pueden provocar que los inestables funcionen como el colchón que amortigua las peores consecuencias de las condiciones laborales. Pero también está la otra parte: que en vistas a la poca eficacia de los sindicatos, los colectivos mencionados optan por otras estrategias, más individuales y más coyunturales, dejando de lado las colectivas por cuanto creen que éstas les son menos favorables (Bilbao). La crisis de los actores sociales no es idéntica para ambas partes, empresarios y trabajadores. La crisis de representatividad en el campo de las empresas no deja a éstas desprotegidas, primero porque en su ámbito siguen siendo el actor principal frente a sus trabajadores y pueden desarrollar estrategias de éxito frente a éstos, con independencia de lo que haga su organización; y segundo, porque pueden aprovechar otros instrumentos para hacer frente a los problemas de la competitividad: por ejemplo, con mecanismos de mercado, deslocalizaciones, descentralizaciones, asociaciones con otras empresas, etc.... Por el contrario, en el campo de los trabajadores la crisis de la representatividad significa debilitamiento de los instrumentos colectivos de demanda; ello disminuye las capacidades de reivindicación de la mayor parte de los trabajadores también individualmente, aunque pueda haber algunas categorías que, por su posición en la división social del trabajo, sean capaces de mantener dicha capacidad, al menos por un tiempo.

Crisis de la negociación

Los fenómenos anteriormente señalados, están llevando a cambios en el que tradicionalmente ha sido el eje de las relaciones laborales en marcos de acción relativamente institucionalizados, es decir, la negociación colectiva. Voy a señalar los dos cambios que me parecen más importantes.

El primero es el proceso que se ha llamado «empresarización de la negociación colectiva». No consiste en que se esté reduciendo la cobertura formal de la negociación de sector, que no es el caso, sino en que dicha negociación, sea formalmente de sector, sea de empresa, o sea de centro de trabajo, es efectiva particularmente en los niveles bajos, allí donde ambas partes tienen representantes concretos que pueden seguir el proceso, adaptarse a los cambios, realizar el intercambio que supone la negociación de una manera realista y controlable, enfrentarse y pactar en las empresas. Como quiera que el tamaño de las empresas se reduce, dado que muchas empresas no son sino subcontratadas de otras, y en muchas más no existe representación de una de las partes, la negociación circunscribe su efectividad plena al ámbito de ciertas empresas. Ello no significa que la negociación de ámbito superior no sea útil, pero lo es allí donde las partes pueden luego traducirla en términos de

puesto de trabajo, mientras que lo es bastante menos en el resto. Por ello uno de los retos que tienen los sindicatos es justamente la búsqueda de ámbitos de negociación más efectivos.

La «empresarización» de la negociación y, más allá, la empresarización de las relaciones laborales, está siendo una de las grandes estrategias laborales del management moderno que, de esta manera, es capaz de controlar mucho mejor que antes el factor trabajo, cuando los otros factores claves del proceso productivo, el mercado y la tecnología, son más difícilmente controlables que en el pasado. Por supuesto, la empresarización también fortalece algunas estructuras de representación de los trabajadores, pero a cambio de debilitar otras. Sobre todo porque segmenta las posibilidades de representación y demanda eficaz de los trabajadores, según el tipo de empresa en el que trabajen. Aquí aparece la segunda ruptura, la que se da entre los trabajadores que están en las empresas competitivas y organizaciones protegidas y los que no lo están. Los trabajadores de la administración, de servicios públicos y de empresas públicas, de banca, de grandes empresas no sólo tienen empleos más estables, sino que gozan de mediaciones de protección cuando se ven amenazados o apoyos específicos cuando sufren medidas de reestructuración. El resto de los trabajadores no gozan de esas condiciones. Por ello entre los primeros se registra la mayor densidad sindical. La posibilidad de flexibilidad con seguridad, la «flexi-seguridad», que se apunta como una vía de salida, puede darse para los primeros pero no para los otros (Sisson K., Martín Artiles A.2002).

El segundo cambio se ha llamado «individualización de las relaciones laborales». Significa que el management tiende a privilegiar la relación con los individuos frente a la representación colectiva de los mismos. Todo el entramado de la gestión moderna de los RRHH se basa en esta filosofía. Para ello busca algún grado de implicación en la empresa de cada trabajador individualmente o por pequeños grupos o secciones. Los grados de esta individualización pueden ser diversos. En algunos casos se mantendrá la relación colectiva para las grandes cuestiones tradicionales: salario, jornada, seguridad e higiene, pero se privilegiará la individual para otras de gran importancia hoy día como promoción, formación, incentivos, horarios, categorías. En otros casos la segunda forma anulará totalmente la primera o al menos dificultará su desarrollo.

Es posible que la estrategia empresarial más efectiva sea hoy una estrategia «mix» —que combina ambos tipos de prácticas— que es la que más frecuentemente se está desarrollando en las empresas medianas y grandes (Quit, 1997). Pero es evidente que la misma substrae a la influencia de los sindicatos y de los comités cuestiones muy importantes hoy para los trabajadores

no sólo en su aspecto material, sino también en el relacional. La individualización de las relaciones laborales se basa en un fortalecimiento de una supuesta autonomía personal que ha invadido todos los ámbitos de la vida cotidiana. *Es la tercera ruptura, la que se está dando entre el individuo y la clase.* Para mucha gente no sólo es importante que se le pague de acuerdo a lo que sabe o se esfuerza —y al tiempo que cree ésto, percibe que otros no se esfuerzan tanto, rinden menos, saben menos— sino que también lo es que ésto se trate con ellos de manera individual. Aquí radica hoy por hoy la fuerza de las empresas y la debilidad de los sindicatos que no han sabido encontrar un camino que al tiempo que realza los valores del ser colectivo no desciende los rasgos del ser individual.

Las políticas de Recursos Humanos como gestión del trabajo

La individualización que caracteriza la política de Recursos Humanos tiene algún grado de participación, aunque sea mínimo o sobre aspectos de poca trascendencia en la empresa. Sin algún grado de participación no es posible obtener la implicación que busca la política de Recursos Humanos, que es la base del consenso y se convierte en la garantía de paz social en la empresa. El primer grado de participación es el informativo. Las empresas lo habían dejado hasta hace pocas décadas en manos de los sindicatos o de los comités, ahora lo realizan las direcciones en forma muy activa. Se podrá debatir si la información que se da es la más relevante, pero es innegable que quien se siente tenido en cuenta para ser partícipe de una información que antes no recibía se siente mejor considerado.

Pero la participación más substantiva la percibe el trabajador a quien en pequeño grupo o individualmente se le da la posibilidad de condicionar la cuantía de su salario al final de mes —vía primas, incentivos, participación en beneficios, pago por objetivos— o el poder opinar en el diseño de su jornada laboral o en la organización de su trabajo.

En la mayoría de los países los sindicatos y comités, que en un principio aborrecían entrar en ese debate, porque en él veían formas de manipulación de la empresa, están empezando a entrar por una doble vía. Una, la más fácil, de índole colectiva: es decir, exigiendo participación directa colectiva, o sea, una mayor presencia de los organismos colectivos de los trabajadores en ciertas decisiones, sobre todo las relacionadas con la organización del trabajo. Otra más difícil, asumiendo que los trabajadores tienen demandas que han de tener una vertiente individual aunque tengan otra colectiva. De cualquier manera la gestión empresarial de los Recursos Humanos ha abierto una brecha por ahora difícil de colmar en la relación entre los sindicatos y los trabajadores, al poner de manifiesto ante los segundos, en la solución de muchos

problemas (Quit 1997) una cierta «prescindibilidad» de los primeros. Dicha «prescindibilidad» debilita la capacidad de representación de los sindicatos.

Los retos que plantean los cambios a los actores sociales más débiles

Los cambios que he señalado tienen una característica común: que refuerzan un nuevo protagonismo de los empresarios individuales y, más allá, una estrategia empresarial mucho más poderosa y más eficaz que en los años sesenta y setenta (en este caso obviamente no hablo de España, sino de los países europeos de relaciones laborales más estables). La pregunta que se plantea es si resulta factible un reequilibrio de las relaciones de empleo que permita que éstas vuelvan a ser una posible vía de oportunidades —aunque sean limitadas como había sido tradicionalmente— pero para todos. Ello plantea a los actores colectivos débiles —sindicatos, asociaciones profesionales, comités— una serie de retos de cuya solución depende que se pueda superar el fenómeno que para muchos es el gran drama de final del siglo XX en los países desarrollados (y más aún en el resto), *la segmentación, tanto laboral como social*. Enumeraré los retos que me parecen los más importantes.

Reunificar a los asalariados aumentando y mejorando el empleo

Los sindicatos tienen un reto que no se planteaba hace 30 años en los países desarrollados, en los que el crecimiento continuo creaba el empleo que se requería. Las estrategias de las organizaciones de los trabajadores estribaban exclusivamente en la mejora de las condiciones de ese trabajo, principalmente salariales, de jornada y de salud física. Resulta que hoy las cosas son muy distintas: el volumen del empleo y de un empleo mínimamente aceptable se han convertido en cuestiones claves, por tanto en el núcleo de las demandas necesarias. La diferencia con lo que sucedía hace 3 décadas, cuando la creación de empleo era cosa de empresarios o del Estado y para los trabajadores una cuestión dada, es abismal.

Los representantes de los trabajadores tienen que entrar necesariamente en las políticas de empleo. Crear empleo, convertir el empleo inestable en empleo socialmente —no sólo contractualmente— estable, repartir el empleo son aspectos esenciales de su acción social. Todo ello implica una nueva concepción de la producción —está el tema clave del equilibrio ecológico— del trabajo y de las relaciones entre hombres y mujeres. No hay que olvidar que hace tres décadas había pleno empleo porque existía una rígida división del trabajo entre hombres y mujeres, los primeros en el trabajo productivo y las segundas en el doméstico y que el Estado apoyaba y legitimaba esa división no sólo con formas ideológico-culturales, sino también con políticas so-

ciales. La vuelta a un posible pleno empleo debe ser distinta de lo que fuera entonces. Se requiere una verdadera conciliación entre vida laboral y personal-familiar, cuyos sujetos no sean sólo las mujeres —lo que reproduciría la posición subordinada de éstas— sino todos (Torns T., 2004). En las políticas de empleo deben jugar un papel clave instituciones públicas mucho más cercanas a la vida de cada día de los ciudadanos, las administraciones locales. En esas políticas es necesario que participen todas las instancias ciudadanas que están interesadas en que haya trabajo para todos: administración, empresas, tercer sector, asociaciones socio-económicas y otras, y ciudadanos en general. Será una concepción distinta del trabajo y de los actores del trabajo, aunque éste sigue jugando un papel central en la vida cotidiana de la gente, porque es la forma más coherente de redistribuir derechos y obligaciones. Las relaciones laborales deben dar un paso más hacia su desjerarquización, con diversas formas en las que los trabajadores puedan contar en las decisiones de lo que se produce y de cómo, de lo que se consume y de cómo. Estamos empezando a entender que la única garantía de empleo no es crecer, sino que es necesario hacerlo con respeto al medio ambiente y a los habitantes de otras regiones de la Tierra.

Volver a regular sea vía norma sea, sobre todo, vía negociación

Las viejas fórmulas de regulación tenían una visión «sectorialista», es decir, se preocupaban de la producción y del trabajo, prescindiendo de lo demás. Ahora es necesario que la sociedad entre en la producción y el trabajo para equilibrar —que esto significa regular— las relaciones entre estado, capital y trabajo, las relaciones entre hombres y mujeres, las relaciones entre actividad humana y medio ambiente.

Por ello se han de desarrollar estrategias normativas y negociales que junto con la empresa capten la realidad del territorio. Los marcos de la negociación deberían ampliarse por arriba y por abajo. Por arriba hacia la Unión Europea, con negociación real más allá del diálogo social. Por abajo desarrollando la complejidad de lo local, poniendo por base el territorio para superar las limitaciones de la empresa (en particular la pequeña) y del sector. Esa puede ser una vía para que los trabajadores de las pequeñas empresas y de los sectores poco organizados encuentren fórmulas adecuadas. Es decir, negociaciones de territorio que abarquen conjuntamente todo tipo de empresas, que tengan como prioridad el equilibrio de oportunidades entre hombres y mujeres y que estén orientadas por una concepción socialmente sostenible del desarrollo.

Así mismo será necesario entrar en nuevos contenidos: el tiempo de trabajo en relación con el tiempo de vida parece clave. También el sentido de la

profesión, valorando los aspectos individuales y propios que para cada uno tiene la actividad pública que realiza. También la participación de los trabajadores en la empresa: es poco creíble un mundo en el que nos llenamos la boca sobre democracia y participación en el resto de los ámbitos públicos y asumimos que el crucial de ellos, el de la producción y del trabajo productivo, esté totalmente en manos particularistas.

Los cambios en los actores y en las bases sociales

Si el trabajo debe tener hoy un sentido más global como eje de nuestras vidas, los sindicatos y los empresarios no pueden ser los únicos protagonistas del mismo, aunque ello no significa que no deban seguir jugando un papel importante. Pero dicho papel debe cambiar, puesto que las bases sociales del trabajo son otras. Se necesita recuperar el conjunto de la clase con demandas y formas de acción social más adecuadas. Se requiere fomentar las formas de participación en la acción colectiva de los jóvenes, las mujeres y los parados. Los actores sociales deberían dar mayor importancia como organizaciones laborales a las cuestiones «no laborales»: el tiempo de vida, la conciliación. Se requeriría reducir al máximo la precariedad laboral —y no me refiero sólo al contrato de trabajo— consiguiendo que ésta sea, como mucho, un fenómeno pasajero, pero que nadie se vea inmerso en ella por un largo tiempo de la vida.

Se requeriría tener el coraje de pensar en nuevas formas organizativas, más intersectoriales, más ligadas al territorio, que contemplen el trabajo humano en su totalidad y en el conjunto de los tiempos de vida. Esto debería tener una traducción organizativa: algo así como federaciones de asociaciones que defiendan la calidad de la vida cotidiana en los diversos campos o ámbitos. El capital se globaliza, los representantes de los trabajadores también deberían hacerlo tanto hacia afuera (entre países) como hacia dentro (al conjunto de los ámbitos de la vida).

Conclusión

La conclusión es que estamos en un panorama de relaciones laborales mucho más diversificado, mucho menos estandar que en el pasado, pero que en vez de mayores equilibrios y oportunidades que en el pasado provoca más desigualdades, unas desigualdades de fondo difíciles de superar, porque se basan en profundas rupturas en la clase o entre la clase y los individuos.

Dicho desequilibrio viene acentuado por el predominio que han ido adquiriendo las estrategias patronales que aún habiendo mejorado algunos aspec-

tos de la relación de los trabajadores con la empresa —la participación directa en información, organización del trabajo, etc.— han logrado empeorar aspectos más estructurales de las condiciones de trabajo y, sobre todo, han debilitado la garantía misma del empleo como medio de vida estable.

Los actores colectivos de los trabajadores deberían buscar un nuevo equilibrio entre las partes que tendría repercusiones importantes también sobre otros aspectos claves de la vida, al asumir que el trabajo es algo más que la actividad en la producción y que el no trabajo también cuenta en la calidad de vida. Dicho equilibrio significa fortalecer el actor social que se ha ido debilitando en estos últimos 20 años, pero transformándolo en profundidad.

La transformación pasa por rediscusión en profundidad de cuestiones obvias en el pasado: las formas de organización colectiva, el papel del individuo y de lo individual, la relación entre hombres y mujeres en vistas de la realidad global del trabajo, la importancia de ese trabajo global en la vida de las personas.

Bibliografía

- BILBAO, A. (1993), *Obreros y ciudadanos*, Trotta, Madrid.
- BUTERA, F. (1990), *Impresa rete e automozione*, Congreso Europeo sobre la Pequeña Empresa, Alicante.
- MARTIN ARTILES, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales*, CES, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C. (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. (2004), «La flexibilidad laboral». *TRABAJO*, nº13, junio 2004, Univ. Huelva.
- PRIETO, C. (2002), «La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado», *SISTEMA*, Nº 168-169, julio 2002, Madrid.
- QUIT (1997), *Economía, trabajo y empresa*, CES, Madrid.
- RECIO, A. (2004), «Aspectos económicos de la flexibilidad temporal», *TRABAJO*, Nº 13, junio 2004, Univ. Huelva.
- SISSON, K., MARTIN ARTIELS, A. (2002), *Pactos por el empleo y la competitividad*, CES, Madrid.
- TORNS, T. (2004), «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar», *TRABAJO*, Nº 13, junio 2004, Univ. Huelva.
- WADDINGTON, J., HOFFMAN, R. (2000), *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels.

Varios autores (1993), *El sindicalismo a través de sus protagonistas*, CERES-CONC, Barcelona.

— (2000), *La transformación del sindicato: estudio de la afiliación de CCOO de Catalunya*, Ed. Viena-CONC, Barcelona.