

## NOTAS SOBRE PARTICIPACION Y FLEXIBILIDAD EN LA RELACION LABORAL\*

JOSÉ MANUEL LASIERRA ESTEBAN  
ECONOMÍA APLICADA.

El debate sobre la flexibilidad en el empleo nace en el ámbito macroeconómico, por los problemas derivados de las elevadas tasas de desempleo, para recalcar en el ámbito microeconómico, en la empresa. Aquí se van a analizar diversas cuestiones que permiten apuntar posibles soluciones que atienden tanto a los problemas de eficiencia de las empresas como, elevándonos otra vez al ámbito macroeconómico, a cuestiones de equidad. La participación es una forma de generar flexibilidad para mejorar la eficiencia de la empresa en un entorno económico cambiante, pero puede ser igualmente un sistema que contribuya a la equidad, porque permite obtener flexibilidad a menores costes tanto en el plano individual como en el agregado.

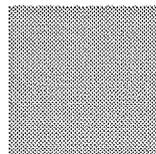
**Palabras clave:** Participación, Flexibilidad, Eficiencia, Equidad.

---

\* El autor agradece los comentarios a este trabajo de los profesores Dulce Saura y Félix Domínguez. La responsabilidad de los posibles errores es exclusivamente del autor.



# Notas sobre participación y flexibilidad en la relación laboral



José Manuel Lasierra Esteban

## 1. La política de empleo en el contexto de paro masivo

**L**as elevadas y persistentes tasas de desempleo en los años 80 y 90 en los países occidentales han originado un intenso debate sobre la política de empleo. La visión keynesiana del mercado de trabajo, tan útil en la instrumentación de la política económica durante los años de la posguerra hasta la crisis de los 70, dió paso a un periodo de indefinición de la política de empleo con tres grandes objetivos: la política de fomento del empleo, el reparto del trabajo y la flexibilidad laboral.

En cuanto a la primera, por ejemplo en nuestro país, se han implementado programas para el fomento del empleo mediante el establecimiento de nuevas modalidades de contratación; programas en los presupuestos públicos para atender a determinados colectivos de desempleados; subvenciones, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad social, desgravaciones fiscales a la contratación; fomento del empleo desde el sector público....

Respecto al reparto del trabajo han habido, por una parte un inicio de debate sobre la consideración del trabajo como un bien escaso y por tanto de la necesidad de repartirlo y, por otra, una serie de medidas que perseguían ese objetivo aunque sin explicitarlo: la reducción de la jornada de trabajo, el recurso cada vez menor a las horas extraordinarias, jubilaciones anticipadas, el fomento de la contratación a tiempo parcial.

La flexibilidad persigue adaptar el factor trabajo a los cambios en el mercado de productos de las empresas (A.Recio, 1.991). De

alguna manera las medidas citadas anteriormente constituyen alguna forma de flexibilización. Su instrumentación es diversa al comprender desde políticas macroeconómicas hasta reformas jurídicas y políticas microeconómicas. Puede adoptarse unilateralmente por el ejecutivo o mediante algún tipo de acuerdo o negociación.

Desde algunas de las posiciones más liberales (las que mantienen por ejemplo el FMI, el Banco Mundial, el Instituto de Economía de Kiel) se señala la imposibilidad de recuperar el pleno empleo sino se flexibiliza el funcionamiento del mercado de trabajo, tanto en lo que se refiere a salarios como a cantidad de trabajo y se apunta acerca de las grandes limitaciones de las políticas de fomento de empleo y de reparto de trabajo. En Europa se ha acuñado el término «euroesclerosis» para describir la situación de su mercado de trabajo. La prescripción que, a partir de ese diagnóstico, se hace desde la economía de la oferta consiste en descentralizar la negociación colectiva, reducir el «poder de los sindicatos», dismantelar la maquinaria relacionada con el salario mínimo, eliminar la protección del empleo y otras normas laborales, ampliar las diferencias salariales, reducir los costes laborales no salariales y bajar los impuestos sobre la renta.

La problemática que subyace en la relación laboral, en su doble vertiente distributiva o de equidad y de eficiencia productiva, dificulta tanto la percepción como la aplicación de las diversas medidas flexibilizadoras, que, además de su incidencia económica, implican profundas transformaciones sociales (Standing, 1.990).

## 2. La flexibilidad laboral

Una manera de analizar el desajuste estructural en el mercado de trabajo sería examinando la relación existente entre la evolución del empleo y la del producto agregado. Así una respuesta rápida y elevada del empleo ante incrementos de la producción indicaría un alto grado de «flexibilidad».

Sirvan unos datos de la economía española para ilustrar los desajustes del mercado de trabajo español: el umbral de crecimiento del PIB por debajo del cual se destruye empleo en la

economía española se sitúa, para el periodo 1.985-1.992, en el 2.2%. En la CEE en el mismo periodo se sitúa en el 1.6%.\*

Desde diferentes ámbitos y posiciones se señala la necesidad de la flexibilidad en el empleo. Dos de las posturas más definidas y extendidas apuntan, por un lado, a la necesidad de *des-regular* la relación laboral para permitir a las empresas su adaptación a las circunstancias cambiantes de la economía sin los costes económicos de la intervención estatal o de las normas consuetudinarias, en definitiva de las instituciones (Feldstein, 1973) . Por otro lado, se afirma que la producción en masa ya se ha acabado y que se ha originado una especie de «ruptura industrial» que exige un sistema de producción más diversificado y de volúmenes más reducidos, que requiere modelos de producción más flexibles y adaptativos (Piore,1980).

### 3. Clases de flexibilidad

La flexibilidad puede conseguirse vía cantidades del factor trabajo o vía precios del mismo o una combinación de ambas. Se distingue la flexibilidad externa o numérica de la interna o funcional (Fina,1.991)<sup>1</sup>.

La *flexibilidad externa o numérica* se entiende como la capacidad de la empresa de demandar el volumen de empleo que necesita. Las razones pueden ser tanto de demanda como de la tecnología (de oferta) que se usa. Respecto a las primeras , se puede afirmar que ha aumentado la necesidad de flexibilidad numérica de las empresas como consecuencia de las mayores oscilaciones de la demanda y de que éstas se han hecho más impredecibles, y por la mayor competencia que estrecha los márgenes que permiten a las empresas soportar estructuras más o menos rígidas . Al mismo tiempo también se ha producido una aceleración del cambio técnico.

La gran diversidad de situaciones que obliga a las empresas a modificar la cantidad demandada de trabajo permite alternati-

\* (Documento del Gobierno enviado para su dictamen al Consejo Económico y Social.1.993).

<sup>1</sup> Lluís Finá realiza un breve pero riguroso análisis de la flexibilidad en el empleo a partir de los comentarios de diversos informes de la OCDE sobre la materia.

vas distintas a las aparentemente simples y poco costosas variaciones continuas del empleo. La elección de las diferentes posibilidades está en función del coste, sin despreciar cuestiones de índole macroeconómica y bienestar social de la comunidad.

Para las **empresas** existen unos costes de rotación del factor trabajo derivados de la selección, contratación y formación de los trabajadores. Por otra parte la rigidez en la regulación del despido incrementa los costes laborales medios y los costes fijos en relación a los costes totales. A nivel macroeconómico constituye un mecanismo estabilizador de los ciclos del empleo: ni la destrucción de empleo es tan pronunciada en las recesiones ni se crea tanto empleo en la fase expansiva. No obstante esta mayor estabilidad que producen los elevados costes de ajuste del empleo se origina con un nivel agregado de empleo más bajo.

Desde el punto de vista de los **trabajadores** se valora más la estabilidad en el empleo desde el momento en que en general tienen una mayor «aversión al riesgo» consecuencia de que la pérdida del empleo supone, como mínimo, una reducción de los ingresos. Este coste depende de determinadas cuestiones institucionales: sistema de protección del desempleo, existencia e importancia de la indemnizaciones por despido y la probabilidad de obtener otro empleo relacionada a su vez con la tasa de desempleo. Depende también de la características personales de los trabajadores: cualificación, edad, sexo.

Se observa una aparente contradicción entre las necesidades de ajuste de las empresas y los intereses de los trabajadores por lo que el ajuste de plantillas ha sido objeto tanto de regulación jurídica como de negociación colectiva. Depende de complejos factores históricos, sociales y económicos el mayor peso de una u otra. Los efectos de ambos sistemas son distintos: un sistema garantista, basado en la legislación, extiende más la cobertura pero con una intensidad menor; un sistema basado en la negociación colectiva ofrece mayor protección pero a menores colectivos y, sobre todo, se adapta mejor a las distintas empresas y sectores. En todo caso el análisis debe hacerse desde la doble vertiente de la eficiencia y de la equidad, tanto en términos micro como macroeconómicos.

La *flexibilidad interna o funcional* se define como la necesidad de la empresa de modificar la organización del trabajo y la asignación de los trabajadores a las distintas funciones (Fina, 1.991).

Las razones que justifican la flexibilidad interna son prácticamente las mismas que las de la flexibilidad externa: de demanda y de oferta, éstas últimas asociadas con el cambio tecnológico. Estas razones conducen a lo que se llama la crisis del modelo «Fordista-Taylorista» de producción caracterizado por una gran especialización de los factores productivos tanto de capital como de trabajo, pensado para la producción en gran escala estandarizada. Las diversas tareas están perfectamente definidas, los puestos de trabajo claramente delimitados, la organización es jerárquica y los salarios se suelen asignar más a los puestos de trabajo que a las personas que los desempeñan. Aunque existan unos componentes «variables» del salario, para estimular una mayor productividad, el ritmo del trabajo se determina fundamentalmente por la empresa.

El nuevo modelo de organización productiva que se vislumbra se caracteriza por una polivalencia de los factores productivos: la maquinaria se utiliza para obtener diversos productos y esto exige un factor trabajo adaptativo, colaborador y más cualificado. El factor trabajo deja de considerarse un coste y se empieza a hablar de capital humano, general o específico, cuya utilización exige una remuneración pero a cuya creación también contribuye la empresa. El trabajo, además de input, tiene una parte de output (Fernández, Z. 1993).

La necesidad de capital humano específico constituye una razón adicional en la demanda de flexibilidad interna o funcional, tanto para su «uso» como para su generación.

Factores productivos flexibles demandan sistemas de organización interna de la empresa flexibles. Es probable que este sistema de producción flexible exija también flexibilidad exterior o numérica pero en general se puede encontrar un grado de sustituibilidad entre ambas. Si se añade la posible flexibilidad en precios de los factores, la demanda de flexibilidad numérica podría reducirse notablemente.

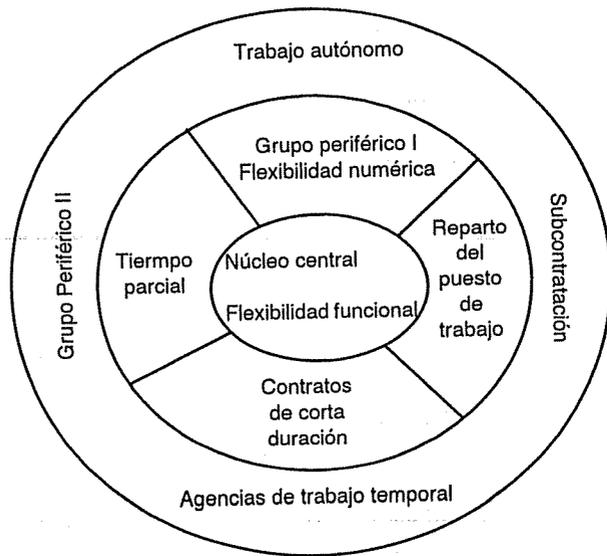
Respecto a las empresas, los aumentos en la flexibilidad tanto interna como en costes pueden originar incrementos de productividad de forma que permitan ajustar mejor a medio y largo plazo sus necesidades de plantilla al nivel deseado. Se neutralizan los costes medios totales y se reduce la relación costes fijos-costes totales que la rigidez en el ajuste del empleo implica, confluyendo con los intereses de los trabajadores para los que la estabilidad en el empleo tiene una gran importancia.

Aunque la flexibilidad externa se puede reducir, normalmente las empresas demandan ambas clases de flexibilidad.

Si se observa el Cuadro 1, existe un núcleo de trabajadores en la empresa que permite la flexibilidad funcional; unos círculos periféricos que permiten la flexibilidad numérica y un último círculo que proporciona tanto flexibilidad interna como externa. La creciente externalización de funciones y servicios de las empresas ha conducido a la ampliación de ese círculo lo que no puede asociarse automáticamente con precarización laboral (Fina, 1.991) (Cuadrado, 1.993).

CUADRO 1.

*La estructura del empleo en la empresa flexible*



Fuente: Atkinson (1986) en Finá (1991).

#### 4. Elementos para una organización interna de la empresa flexible

Se ha señalado que factores flexibles suelen exigir estructuras organizativas flexibles. La crisis del modelo Taylorista-Fordista

no termina de rechazar el modelo de estructuración jerárquica de las organizaciones en lo que se refiere a los flujos de información, que sólo circulan verticalmente, y a las relaciones de autoridad y control.

El modelo de organización interna flexible apunta a la necesidad de alguna forma de participación que mejora los flujos de información, disminuye los costes de control y, en términos generales, obtiene aumentos de productividad.

La participación permite combinaciones de flexibilidad en la estructura del empleo que pueden mejorar la eficiencia y la equidad.

Aunque no existen pruebas concluyentes acerca de la superioridad de las formas organizativas participativas sobre las jerarquizadas, los resultados de algunos estudios (Blinder, 1.990) parecen inclinarse en favor de las primeras. Por otra parte, la participación puede realizarse de muy diversas maneras. Lo que se observa es una tendencia en la práctica de las empresas a establecer sistemas de participación de los trabajadores, por delante incluso del debate teórico sobre esta modalidad organizativa (GM, VALEO).

Lo que en principio pudo ser una parte variable del salario a nivel individual como forma de la empresa de conseguir un mayor esfuerzo de los trabajadores, se ha convertido en una estrategia más general de buscar una mayor identificación de los trabajadores con los intereses generales de la empresa haciéndoles partícipes en alguna medida de las ganancias o beneficios de la empresa, con la perspectiva menos individualizada y más globalizada, de considerar equipos. Eso constituye un margen de flexibilidad para la empresa que podrá administrarlo de diversas formas: reduciendo costes, incrementando la productividad, reasignando tareas y puestos.

Las transformaciones de los procesos productivos aludidas seguramente constituyen el motivo de estos cambios y especialmente el de las crecientes y variadas formas de participación en los asuntos de la empresa. La ampliación y aumento de la diversidad de las tareas en la empresa dificulta a un cuadro directivo establecer con precisión las cuestiones a resolver y esto implica aumentar la discrecionalidad de los trabajadores, en cuanto a la ejecución de sus funciones, y una disminución de la función supervisora. En definitiva se demanda un mayor flujo de información y se relajan las funciones de control por el autocontrol global compensado por la participación en los beneficios.

La participación en las decisiones puede ser muy variada. Siguiendo a Levine y Tyson ( en Blinder<sup>2</sup> ,1.990) se puede encontrar tres amplios modelos de participación: participación consultiva, por la que los trabajadores dan sus opiniones aunque es la dirección quien finalmente toma las decisiones; participación substantiva, por la que los trabajadores además de dar opiniones pueden organizar las tareas dentro de equipos de trabajo con una amplia discrecionalidad; la participación representativa que amplia tanto la extensión de la influencia de los trabajadores como el contenido de las decisiones que implica.

Lo que se ha observado, en el trabajo citado, es que la participación es más efectiva sobre la productividad si existe algún tipo de *participación en los beneficios*. Por otra parte se señalan determinadas condiciones que acompañan a los sistemas participativos. La primera , y quizá más importante, la constituyen una *relaciones de empleo duraderas*. La temporalidad está reñida con los sistemas participativos. Las relaciones de empleo a largo plazo, la seguridad en el empleo, no tiene porque estar determinado por ley sino que puede ser uno de los elementos importantes de las relaciones laborales de la empresa. (La teoría de los contratos implícitos se basaría en esta concepción). Una segunda condición reside en la necesidad de un cierto grado de *cohesión* dentro del grupo, que permite una mayor identificación con los intereses colectivos y que es difícil de obtener si existen grandes diferencias entre sus componentes. Una tercera viene determinada por la existencia de unas *garantías de los derechos individuales*: en una organización en la que pueden haber objetivos comunes pero también algunos intereses contrapuestos no puede haber soluciones estables si sólo se mira los intereses de una de las partes.

Aunque las condiciones del entorno como el nivel de desempleo, la dispersión salarial , la concepción general sobre estos temas que tienen los agentes económicos y sociales, las institu-

---

2 Alan Blinder es el editor (compilador) de una sugerente serie de trabajos empíricos sobre la mejora de la productividad en las empresas. Se observa que estas mejoras se asocian a comportamientos más flexibles y participativos de las empresas. Es importante señalar que Blinder ha sido elegido miembro de la Reserva Federal en Mayo de 1.994 y que alguno de los autores del libro es asesor económico de Clinton, por lo que las ideas recogidas en esa obra es muy posible que trasciendan el mundo académico con más facilidad.

ciones jurídicas, los mercados de capitales, son muy importantes, en la práctica (ya se ha indicado que quizá va por delante del debate teórico) se observan estructuras participativas en situaciones muy diversas que permiten diferentes grados y combinaciones de flexibilidad. El cuadro resumen extraído de Levine y Laura Tyson muestra cuatro casos de sistemas de empleo participativos tan distintos como son: las principales empresas japonesas, las cooperativas de Mondragón, la industria sueca del automóvil y la multinacional americana de la informática Hewlett-Packard.

	<b>Participación en la toma de decisiones: nivel de planta.</b>	<b>Participación en la toma de decisiones: niveles intermedios.</b>	<b>Participación en la toma de decisiones: equipo directivo.</b>	<b>Participación en beneficios o primas de productividad.</b>
<b>Empresas japonesas</b>	Amplios círculos de calidad con facultad para cambiar la posición de los trabajadores dentro del taller y el procedimiento de realización de las tareas.	Mecanismos de consultas habituales entre la dirección y los trabajadores en los cuales se discuten las políticas de la dirección el sistema ringi distribuye la participación y la responsabilidad hasta el escalón más bajo de la jerarquía directiva.	Inexistencia de representantes de los trabajadores en el equipo directivo. Escasa delegación de las funciones de la cúpula directiva.	Participación efectiva en el capital mediante un sistema de primas por antigüedad y una participación en las reservas para pensionistas de la empresa.
<b>Cooperativas de Mondragón</b>	Experiencias con reasignaciones a nivel de planta pequeños equipos de trabajo y círculos de calidad en la línea de japoneses y suecas se están difundiendo entre las cooperativas.	Cada unidad de 10 trabajadores elige un representante al Consejo Social, el cual dispone de capacidad asesora tanto a la gerencia como al Consejo Rector.	Elegido en la Asamblea General, de la cual todos los cooperativistas son miembros, por el sistema de un hombre un voto.	Los excedentes de explotación se asignan a cuentas individuales en proporción a los rendimientos del trabajo y los intereses*.
<b>Industria sueca del automóvil</b>	Los trabajadores diseñan y organizan sus propias tareas dentro de una organización que efectúa la asignación final. La concepción de la factoría promueve la autoselección de equipos de trabajo.	El empleador está obligado por ley a negociar con los trabajadores las cuestiones más importantes incluyendo los ajustes, la reorganización, expansión y transferencia de trabajadores.	Representación minoritaria de los trabajadores en el Consejo de Administración apoyada por unos sindicatos fuertes.	Sistema de participación en las ganancias y en la productividad calculado por unos índices polinómicos de la productividad.
<b>Hewlett-Packard</b>	700 círculos de calidad. Formación de equipos de trabajo autodirigidos. Coparticipación en el diseño del producto. Programas de calidad.	Dirección participativa en HP. Política de puerta abierta (fácil acceso). "Los directivos deambulan por todas partes".	Ningún representante de los trabajadores en el Consejo Rector.	Plan de participación en los beneficios bajo el cual la compañía distribuye el 12% de los beneficios antes de impuestos a los trabajadores.

Propiedad de los activos	Técnicas de producción en equipos	Relaciones de empleo estables	Medida de cohesión del grupo	Garantía de los derechos individuales
El sistema salarial basada en la antigüedad y la inversión de las reservas de pensiones en la empresa, supone de hecho una participación en el capital.	La estructura organizativa caracterizada por la amplia especificación de las tareas, responsabilidad de grupo y rotación en las tareas, promueve y requiere el trabajo en equipo.	En general empleo de por vida; las transferencias internas se usan para los ajustes temporales de empleo. Para las reconversiones superiores al año se suelen utilizar las jubilaciones anticipadas.	Con una estructura organizativa muy jerárquica y un sistema salarial y de promoción basado en la antigüedad, las diferencias salariales son muy pequeñas dentro de cada cohorte (grupo).	Los sindicatos garantizan que los despidos se producen por causas justas.
A la entrada se requiere la contribución de un año de trabajo al capital. Las acciones no pueden ser vendidas; el abandono voluntario implica alguna penalización.	Entre las coop. se están difundiendo experiencias con pequeños equipos de trabajo y círculos de calidad en la línea de japoneses y suecos.	Las expectativas son de empleo de por vida. Caben reasignaciones entre cooperativas. Poco uso del trabajo temporal.	Los diferenciales salariales están limitados por grupos. La máxima dispersión hasta 1980 era de 1 a 3. Más tarde se elevó de 1 a 4.5.	Se protegen las justas causas.
Ninguna participación substancial en la propiedad.	Grupos autodirigidos en asamblea con rotación frecuente de tareas y formación permanente.	Ningún despido en Volvo desde que la compañía comenzó en 1929. La Compañía reasigna a los trabajadores dentro de la empresa. El gobierno subsidia la formación en la empresa como alternativa al despido.	Los diferenciales salariales están limitados por la negociación colectiva.	Las justas causas están protegidas por ley.
Programa de adquisición de acciones bajo el cual hasta el 10% del salario puede usarse para comprar acciones.	Se mantienen unidades pequeñas. Se incentiva la comunicación. Se practica la toma de decisiones participativa. Se forman equipos de trabajo autodirigidos en las nuevas formaciones.	La estrategia de la firma enfatiza los compromisos de empleo. Los empleados han aceptado reducir las semanas de trabajo durante las recesiones. No existen despidos en la historia de la compañía.	En relación al nivel medio de la industria, los máximos directivos están moderadamente pagados; los trabajadores del menor nivel de la escala están bien pagados. El peso de los ajustes se soporta por todos incluyendo los máximos directivos.	Ningún procedimiento de queja sindical.

## 5. Una nota sobre las políticas públicas en esta materia en España

La reforma del marco de relaciones laborales de 1.994 propuesta en nuestro país persigue el aumento de la flexibilidad externa, tanto en la entrada (contratos temporales) como en la salida (facilidades para el despido) y la flexibilidad interna (mediante la desregulación de la movilidad funcional y geográfica).

El Gobierno, previo a su aprobación, remitió al Consejo Económico y Social un documento para su dictamen en el que se exponía los abultados porcentajes de masa salarial garantizada que dejaban pocos márgenes para los componentes variables ligados al esfuerzo personal. (Cuadro 2). Más adelante se refería a las modalidades participativas como sistema de flexibilizar la estructura salarial y recordaba una reciente Recomendación del Consejo de la Comunidad Europea relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de las empresas (incluida la participación en el capital) (DOCE, C245, 20 de Septiembre de 1.991).

CUADRO 2

*Composición de la masa salarial bruta. 1991.*

	retribuciones garantizadas	retribuciones variables	Seguridad Social	Ventajas sociales
AGRICULTURA	55,0	22,0	22,9	0,1
INDUSTRIA	60,8	14,3	20,7	4,2
CONSTRUCCION	68,1	10,3	21,2	0,4
SERVICIOS	68,1	10,3	21,2	0,4
EMPRESAS CON BENEFICIOS	65,3	11,5	19,1	4,1
EMPRESAS SIN BENEFICIOS	56,8	19,6	21,0	2,6
EMPRESAS PRIVADAS	64,8	12,3	19,9	3,0
EMPRESAS PUBLICAS	60,6	15,4	19,4	4,6
TOTAL EMPRESAS	63,1	13,6	19,8	3,7

Después de lo señalado a lo largo de este trabajo cabría decir que la recomendación y la reflexión del gobierno en el citado documento es, como mínimo, incompleta por no contemplar el problema de la flexibilidad en toda su dimensión (encuadrada en un marco global de la relación laboral) y, posiblemente, poco

efectiva si se tiene en cuenta las limitaciones que representa la participación en beneficios si no se acompaña de algún tipo de participación en la gestión y de todas las características que ese tipo de relación laboral conlleva. No obstante el análisis de estas cuestiones en profundidad, que aquí apenas se han esbozado, se escapa a las pretensiones de este escrito y quedan así muchas puertas abiertas a la investigación tanto teórica como empírica para futuros estudios, y por supuesto mucho debate y discusión entre los agentes activos de la relación laboral: empresarios y trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

- BLINDER, A. (1.990) (Editor) *Paying for productivity*. The Brookings Institution
- BRUNETTA, R./ DELL'ARINGA, C. (1.992) *Relaciones laborales y resultados económicos*. Ministerio de Trabajo y S.S.
- CUADRADO ROURA, J.R. (1993) El sector servicios: evolución, características y perspectiva de futuro. ( en J.L. García Delgado 1993). Documento del Gobierno remitido al Consejo Económico y Social (1.992).
- FELDSTEIN, M. (1973) La teoría económica del nuevo desempleo. (en Toharia, 1983).
- FERNÁNDEZ, Z. (1993) La organización interna como ventaja competitiva para la empresa. *Papeles de Economía Española* nº56.
- FINA, L. (1.991) *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*. Ministerio de Trabajo y S.S.
- GARCÍA DELGADO, J.L. (1993) (Director) *España. Economía. Edición aumentada y actualizada*. Espasa Calpe.
- MIGUÉLEZ, F./Prieto, C.(1.991) (Directores) *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI.
- OCDE (1.987), *Flexibilidad y Mercado de Trabajo. El debate actual*. Ministerio de Trabajo y S.S.
- PIORE, M. (1980) Los fundamentos teóricos del dualismo y la discontinuidad. (en Toharia, 1983).
- RECIO, A. (1.991) La segmentación del mercado de trabajo en España. (en Miguélez, 1.991).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa (DOCE, C 245, 20 de septiembre de 1991).
- STANDING, G. (1.990) La flexibilidad del mercado de trabajo y la inseguridad: Hacia una estrategia distinta. (en Brunetta y Dell'Aringa 1.992)
- TOHARIA, L. (1.983) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos.