

como consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y el control de su trayectoria profesional. Ello comporta un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en lo que se refiere a la estabilidad del empleo como a la calidad de las condiciones de trabajo. La precarización reduce la capacidad y autonomía de los trabajadores para planificar y controlar su vida profesional y social, a la vez que comporta una acusada asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo que definen la relación laboral. Esta comunicación plantea un marco interpretativo general del proceso de extensión de la precariedad laboral, marco que se aplica después a una realidad sectorial y territorial concreta como es la industria del mueble de la comarca valenciana de l'Horta.

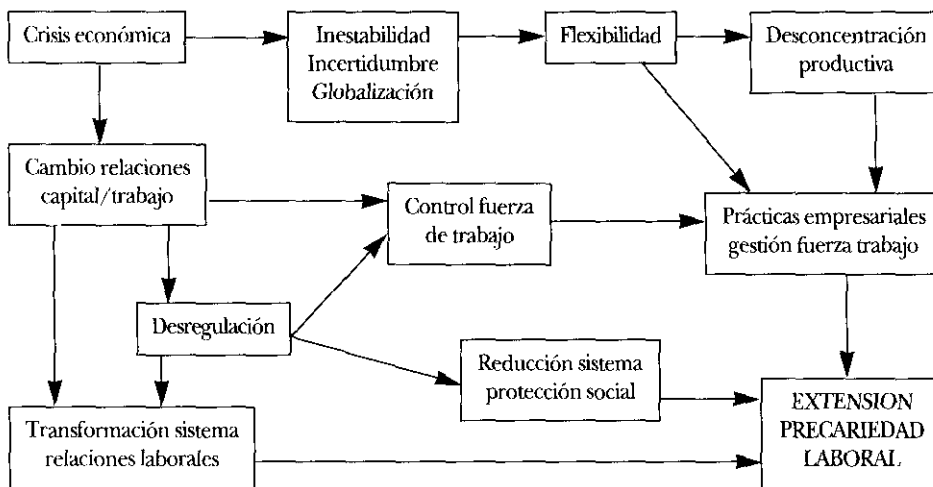
Nuestro acercamiento conceptual a la precariedad laboral supone romper con una supuesta diferenciación radical entre trabajadores precarios y trabajadores no precarios. Hay que hablar más bien de *dimensiones de precariedad* que están presentes en diversos grados y modalidades en todas las formas de empleo. Entre estas dimensiones destacan cuatro (Cano, 1996): a) la *inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral*, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal sino también los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo por situaciones de crisis económica; b) la *degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo*, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral...) y por el empeoramiento de estas condiciones respecto de ciertos estándares; c) la *incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales*, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial; d) la *reducción de la protección social* para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

Este concepto de precariedad, por último, cuestiona la visión del mercado de trabajo de las teorías *insiders-outsiders*, con gran predicamento actual entre los economistas laborales convencionales, que presentan a los trabajadores fijos como absolutamente protegidos de la inseguridad y con alta capacidad de negociación frente a la desprotección de los trabajadores temporales y parados (Martín, 1997). Por contra, el proceso precarizador español se ha caracterizado por una presión sobre las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores que incluye no sólo el aumento de la eventualidad sino también una reducción de la protección legal de la estabilidad del empleo de los trabajadores fijos y una destrucción de puestos de trabajo estables, sustituidos en términos netos por empleos temporales. Sin negar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo español, hay que decir que no

existen en general barreras rígidas entre los segmentos si atendemos a sus condiciones reales de trabajo y empleo, a la vez que se aprecia un movimiento precarizador desde el sector primario —que reduce su dimensión— hacia al secundario. El proceso de precarización afectaría así al conjunto de los trabajadores, aunque adopte formas y dimensiones diversas.

1. Un marco interpretativo de la precarización laboral

El gráfico siguiente recoge una visión general de la lógica de la extensión de la precariedad laboral acaecida en los últimos veinte años, de la cual resaltaremos algunos factores explicativos significativos. La crisis económica desencadenada en los años setenta comporta cambios tecnoeconómicos relevantes para los sistemas productivos de los países occidentales industrializados. El nuevo contexto se ha traducido en un desarrollo de las estrategias empresariales de flexibilidad y desconcentración productiva, con efectos precarizadores sobre las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo. Por otra parte, se produce un cambio en las relaciones de poder entre capital y trabajo, tendente a una mayor vulnerabilidad de la posición de los trabajadores. Este cambio se refleja tanto en la transformación del sistema de relaciones laborales y la gestión laboral como en la nueva orientación de la intervención estatal —conocida como *desregulación*— en lo que se refiere a la regulación del conflicto laboral y los sistemas de protección social.



Elementos explicativos del proceso de precarización

1.1. *Cambio tecnoeconómico y estrategias empresariales de flexibilidad*

La crisis de los setenta, con la consiguiente saturación de los mercados, diferenciación de la demanda y el proceso —fruto en parte de las estrategias empresariales para consolidar nichos de mercado— y aparición de nuevos competidores en un contexto de globalización económica, junto al desarrollo de nuevas tecnologías más flexibles, supone una elevada incertidumbre del entorno tecnoeconómico poco compatible con los principios fordistas de organización de la producción (Piore y Sabel, 1990). Se puede hablar así de la emergencia de una diversidad de paradigmas productivos en los que la flexibilidad —entendida de forma amplia como capacidad de la empresa y el sistema productivo de responder y avanzarse a los cambios de su entorno— es el elemento clave. Sin embargo, la diversidad de prácticas y demandas que se enmarcan dentro de la flexibilidad es muy amplia (Boyer, 1986) y el debate al respecto tiene contenidos ideológicos indiscutibles (Miguélez, 1995). Por tanto, conviene realizar una reflexión conceptual que nos permita aclarar las consecuencias precarizadoras de las estrategias empresariales de flexibilidad.

En general y de forma simplificada se puede hablar de una perspectiva simple y una perspectiva compleja de la flexibilidad productiva, aunque en la realidad encontramos estrategias intermedias que combinan elementos de ambas orientaciones (Tomás Carpi y Contreras, 1996). La perspectiva simple de la flexibilidad implica que la empresa hace frente básicamente a variaciones cuantitativas de la demanda más o menos previsibles (por ejemplo, producciones de demanda estacional o servicios concentrados en determinados momentos del día o la semana). La estrategia flexibilizadora es en este caso de simple adaptación o ajuste reactivo a la variabilidad de la demanda, y no incluye de forma integrada la organización de la empresa sino sólo su política de empleo y gestión laboral (contratación, despido, jornada). Es una orientación parcial y asimétrica que traslada el coste de la inestabilidad de la demanda hacia los trabajadores en forma de precariedad en todas las dimensiones del concepto antes señaladas.

La perspectiva de flexibilidad compleja, en cambio, supone hacer frente a una incertidumbre que comporta tanto variabilidad cuantitativa (inestabilidad de la demanda) como cambios cualitativos que requieren incorporar la innovación —de procesos, de productos y de mercados— como elemento esencial de flexibilidad. La estrategia flexibilizadora desde esta perspectiva consiste en avanzarse al cambio del entorno para controlar así la incertidumbre; por tanto, es una estrategia proactiva y dinámica, un *estado de cambio* continuo de la empresa que supera el *cambio de estado* propio de la flexibi-

lidad simple (Michon, 1986: 83). Es una orientación global e integral que afecta a todos los ámbitos de la empresa, no sólo a la gestión laboral sino a la organización de la producción, la tecnología, la gerencia y la comercialización. El aprendizaje y la acumulación de conocimiento es fundamental en esta perspectiva, por lo que implica cierta estabilidad de los trabajadores y su implicación reconocida en los cambios productivos (Trouvé, 1989:31).

Se puede afirmar que la perspectiva simple de la flexibilidad se traduce en ajustes cuantitativos del volumen de mano de obra que utiliza la empresa, es decir, en flexibilidad laboral numérica (Fina, 1991: 101-126). No son la tecnología y la organización de la producción las que proporcionan flexibilidad, sino simplemente el ajuste del volumen de empleo a través de la contratación temporal, el despido discrecional y la variación de la jornada laboral. En cambio, la perspectiva de flexibilidad compleja incluye formas de flexibilidad laboral funcional basadas en la capacidad de la empresa para modificar la organización del trabajo y la asignación de tareas (Fina, 1991: 127-136). Aunque esto resulta en principio poco compatible con la rotación y el ajuste cuantitativo de las plantillas, hay que señalar que la implicación de los trabajadores requerida en este tipo de estrategias puede conseguirse de formas más o menos negociadas (Leborgne y Lipietz, 1988: 88-90) y, por tanto, más o menos precarizadoras. Por ejemplo, debe distinguirse una polivalencia con autonomía y participación del trabajador, donde se negocia colectivamente el reparto de costes y beneficios de la flexibilidad, de una simple movilidad funcional decidida autoritariamente por la empresa, que resulta precarizadora en la medida que reduce sin contrapartidas el control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo. Por otra parte, la empresa puede desarrollar una «flexibilidad a dos velocidades» en la plantilla: compromiso a largo plazo para unos trabajadores, aunque con elementos precarizadores, flexibilidad numérica e inseguridad para otros (Prieto, 1992: 90).

Suele argumentarse con el apoyo de la economía convencional que la flexibilidad, entendida de forma simple como reducción de las trabas legales a los ajustes de plantilla, comporta un aumento de la eficiencia productiva en el ámbito microeconómico y macroeconómico (Jimeno, 1996; Martín, 1997). Sin embargo, esta perspectiva considera la mano de obra como un coste y no como un recurso estratégico que hay que desarrollar. Ello supone renunciar a aumentar la eficacia productiva en un sentido dinámico, esto es, a controlar la innovación y a través de ella la incertidumbre de la demanda (Kaplinsky, 1993). Frente a esta visión convencional y estática de la eficiencia, la flexibilidad compleja busca una eficacia a medio plazo con componentes cualitativos que pueden proporcionar a las empresas una posición sólida en los mercados de mayor valor añadido, a partir de las ventajas competitivas de inno-

vacación, calidad y servicio. Por tanto, las estrategias de flexibilidad simple no sólo suponen un problema de equidad en el reparto de los costes de la flexibilidad, sino otro de ineficiencia que puede dificultar la supervivencia a largo plazo del sistema productivo².

En definitiva, es inexacto derivar directamente y de forma automática la precariedad laboral de la crisis económica y la incertidumbre de la demanda: son las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo las que efectúan dicha conexión. Las «restricciones del mercado y la globalización», frecuentemente aducidas por los defensores de la flexibilidad simple y precarizadora, no son uniformes ni inalterables por parte de las estrategias empresariales de flexibilidad y competencia. Por otra parte, el discurso flexibilizador-precuarizador esconde frecuentemente lógicas que poco tienen a ver con la aptitud de los sistemas productivos para adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes de la órbita económica y satisfacer una gama más variada de necesidades sociales, sino con un intento de mejorar la posición de fuerza del capital, propiciar una distribución más desigual de la riqueza y favorecer un mayor control de las empresas sobre los trabajadores (Recio, 1988).

Las estrategias de las empresas individuales no están aisladas del sistema productivo donde están insertas. La interacción de las empresas en los territorios donde se localizan, más aún si forman parte de un mismo proceso productivo, resulta relevante en la explicación de las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo. Se han desarrollado estrategias de desconcentración productiva a través de la subcontratación por parte de las empresas más grandes, buscando las ventajas de flexibilidad que proporcionan las redes empresariales. Esto hace que las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo de las distintas empresas insertas en una trama productiva estén interconectadas (Castillo, 1991). Cuanto mayor sea la dependencia de una empresa respecto de otras, menor es su margen de maniobra en el mercado y mayor el incentivo a descargar sobre los trabajadores en forma de precariedad los costes de adaptación impuestos por las empresas principales. La división del trabajo entre empresas se convierte así en factor explicativo de la extensión del trabajo precario.

Las redes productivas de carácter jerárquico, rígidas por principios estrictamente mercantiles y oportunistas (pedidos inestables, coyunturales o muy

² «La facilidad con la que las condiciones de trabajo se pueden degradar se convierte en la base de la supervivencia de los productores ineficientes. La subsiguiente intensificación de la competencia se añade a la incertidumbre y el riesgo inducidos por la depresión económica, reduce el incentivo a invertir y agrava la dependencia de los bajos salarios y de las formas eventuales de empleo como única forma de supervivencia (...). La atención de las empresas se centra progresivamente en el corto plazo, olvidando las inversiones a largo plazo, la innovación y el desarrollo de nuevos y mejores productos» (Deakin y Wilkinson, 1991: 141).

ajustados en tiempo y precio), donde la empresa principal no toma ninguna responsabilidad respecto de la continuidad de las subcontratistas, corresponden a la versión cuantitativa, simple y asimétrica de la flexibilidad a la que nos referíamos antes. La fuerte competencia entre los subcontratistas agrava su situación de dependencia y la precariedad de sus trabajadores, al desencadenar una competencia a la baja de los precios a costa de las condiciones laborales (Miguélez, 1990). En cambio, las redes productivas basadas en criterios no estrictamente mercantiles, sino de confianza, cooperación y objetivos compartidos, promueven la innovación y pueden permitir prácticas de gestión de la fuerza de trabajo menos precarizadoras, aunque pueden mantener elementos continuistas y regresivos en aspectos laborales (Tomás Carpi y Contreras, 1996).

1.2. El control de la fuerza de trabajo

Si la flexibilidad hace referencia a las necesidades de disponer de la fuerza de trabajo de forma específica en función de las variaciones del entorno de la empresa, el control de la fuerza de trabajo se refiere a la capacidad de conseguir de los trabajadores el comportamiento deseado por la empresa en el proceso productivo en función de sus objetivos de rentabilidad (Recio, 1986: 71-74). Dentro de las formas de control (Edwards, 1983) podemos situar las prácticas empresariales de gestión precarizadora de la fuerza de trabajo. Así, la contratación temporal como forma de control no sólo se basa en la vulnerabilidad frente al despido, sino en la gestión discrecional y diferenciada de la estabilidad o continuidad futura de la relación laboral. Dicha continuidad no tiene porqué traducirse en un contrato fijo sino en un encadenamiento de contratos temporales, con lo que la empresa retiene un importante poder de control y evitar los posibles cambios de actitud de los trabajadores al pasar a ser fijos. En el mismo sentido pueden entenderse las demandas empresariales de reducción de la protección legal frente al despido, que no tratan sólo de facilitar los ajustes de plantilla sin costes, sino de otorgar carácter de *concesión* empresarial y no de *derecho* a la seguridad y estabilidad laboral.

El uso empresarial de las formas atípicas o particulares de empleo (trabajo temporal, clandestino, autónomo o a tiempo parcial) y del despido discrecional tienen diversos efectos de control de la fuerza de trabajo. Por una parte, aumentan el esfuerzo laboral de los trabajadores más vulnerables, así como su aceptación de condiciones de trabajo degradadas, como peaje a pagar en su camino a la posible continuidad en la empresa. Más todavía, el trabajador más precario incluso se avanza a las necesidades de la empresa e

interioriza el control y la autoridad empresarial de forma amplia (Bilbao, 1988: 120-121). Por otra parte, la precariedad presiona las condiciones de trabajo y el rendimiento de toda la plantilla, también sobre los trabajadores fijos con mayor protección legal. No sólo se trata de la presión derivada del mayor ritmo de trabajo y aceptación de la degradación de condiciones de trabajo por parte de los trabajadores más precarios. Además, el trabajador con contrato indefinido «compensa» a la empresa por el «privilegio» de estabilidad que ha obtenido de ella (Prieto, 1989: 43-44). Todo ello rompe la solidaridad horizontal entre los trabajadores, lo que reduce su poder de negociación y los distancia de la acción organizada.

1.3. La orientación del Estado en la regulación de las relaciones laborales y la protección social

El Estado interviene para regular la relación entre capital y trabajo en dos aspectos principales (Edwards, 1990: 143): la determinación de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo (por ejemplo, con la garantía de mínimos de vida que suponen los sistemas de protección social) y la regulación de las condiciones de uso empresarial de la fuerza de trabajo (a través de la legislación sobre contratación, jornada, salario o derechos y deberes de los trabajadores). Estos elementos están situados en el centro de la extensión de la precariedad laboral; por lo tanto, es necesario examinar la evolución de la actitud reguladora del Estado en los últimos veinte años —la *desregulación*— para comprender una parte de la lógica del proceso precarizador. Ahora bien, no se puede entender el cambio en la orientación de la regulación política de forma autónoma, sino como interacción dialéctica con las estrategias empresariales y la relación de fuerza entre capital y trabajo desarrolladas en el período reciente.

La desregulación no es una ausencia de regulación del Estado o un «retorno al mercado», sino más bien una regulación sobre bases diferentes que abre nuevos espacios más flexibles de acumulación al capital (Coriat, 1984); por tanto, es una *neoregulación*. En esta perspectiva, los mecanismos de ordenación e integración social y laboral se deben someter a los «imperativos» del sistema económico —presentados como algo neutral derivado de la crisis— que obligarían a reducir los niveles de protección y reglamentación laboral legal para permitir el ajuste flexible y competitivo de las empresas (Malo de Molina, 1988). El anterior marco regulador de las relaciones laborales comportaba un cierto consenso político sobre el aumento de los derechos de seguridad de los trabajadores en el mercado de trabajo y en la empresa (Stan-

ding, 1992). Las respuestas empresariales a la crisis se alejaron progresivamente de dicho marco, precarizando de hecho las condiciones de empleo y trabajo; la orientación desreguladora del Estado se ha dirigido a adecuar de forma permanente la regulación laboral a las demandas y prácticas empresariales (Bilbao, 1993: 49-52). Todo ello ocurre en un contexto de pérdida de posiciones del trabajo en su relación con el capital, ligado a la creciente heterogeneidad de la clase trabajadora — que la desregulación legaliza— y al desempleo masivo³.

La desregulación supone la supresión o limitación de disposiciones legales que regulaban la relación laboral, así como la transferencia al ámbito del contrato individual de trabajo o la negociación colectiva de materias que antes se reglamentaban con carácter obligatorio (Mückenberger, 1992: 321-322). La clave de estas reformas legales es la búsqueda de una regulación de la actividad laboral más ajustada a la situación de cada empresa y sector, que permita un mayor margen de maniobra para la empresa. La intervención del Estado pasa a defender la autonomía —individual y colectiva— de las partes en la negociación de las condiciones de trabajo y empleo y se retira aparentemente de la mediación o defensa de los intereses de los agentes (Deakin y Wilkinson, 1991: 136). Sin embargo, esta versión del *laissez-faire* no es neutral, sino que confirma la desigualdad de poder existente en nuestro sistema económico y social (Hyman, 1981: 149-150). La nueva regulación, al disminuir la protección legal de los trabajadores, ha aumentado su vulnerabilidad individual y colectiva, desequilibrando en favor del capital las relaciones de poder.

En la medida que algunos aspectos antes regulados legalmente ahora son «disponibles» en la negociación o el contrato individual, dejan de ser mínimos asegurados que pueden mejorar para convertirse en objeto de negociación e incluso en máximos. Ello dependerá mucho de la relación de fuerzas existentes en cada sector y empresa, es decir, de la capacidad de negociación y control sindical. En contextos poco sindicalizados, como ocurre en los sectores de pequeñas empresas, la desregulación se traduce en una mayor individualización de las relaciones laborales y en una reducción de la protección efectiva de los trabajadores (Recio, 1996: 120). Se fomenta así un sistema de relaciones laborales que facilita la extensión de la precariedad y la heterogeneidad laboral, al tiempo que dificulta la intervención sindical.

³ Las evidencias sobre la progresiva debilidad sindical, no sólo en el ámbito laboral sino en la esfera política, son abundantes: tensiones entre sindicatos y gobiernos —incluso con partidos antes identificados con la causa obrera— saldadas en contra de aquellos, dispersión organizativa, aumento de sindicatos «independientes» de corte corporativo y descenso de las tasas de afiliación, sobre todo en los países donde ya eran bajas y entre los trabajadores más precarios (Bagliomi, 1992: 37-42).

La última dimensión precarizadora relevante de la desregulación es la reducción de la cobertura de los sistemas de protección social, que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores y su sometimiento a la «disciplina del mercado» (Deakin y Wilkinson, 1991: 143), que no es otra que la lógica de la acumulación del capital. Han sido los programas de prestaciones por desempleo y asistencia social los que han recibido las principales reformas, dificultando el acceso a ellos y su cuantía después de haber sido criticados como incentivos a la inactividad y el fraude y creadores de déficit público. Ahora bien, se trata de prestaciones de las que deberían beneficiarse especialmente los trabajadores más precarios, reduciendo su vulnerabilidad frente al mercado y las empresas⁴. Quizás sea en este aspecto en el que más claramente se detecta la orientación clasista de los argumentos desreguladores, que defienden que «los pobres tienen que recibir menos —en prestaciones o salarios— para conseguir que trabajen más, mientras que los ricos tienen que recibir más —en forma de reducción de impuestos— para animarlos a trabajar más» (Standing, 1992: 535).

2. La extensión de la precariedad en la industria del mueble en la comarca valenciana de l'Horta⁵

A continuación reflexionaremos sobre algunos factores explicativos del proceso de precarización en la industria del mueble de l'Horta, a partir del marco interpretativo presentado anteriormente. La realidad laboral de esta industria se encuentra significativamente afectada por la precariedad. No se trata sólo del hecho de que la contratación temporal haya alcanzado niveles muy elevados en el sector, afectando alrededor del 40% de los asalariados, o de la pervivencia del trabajo clandestino. Además, la incidencia de los accidentes laborales es elevada y las jornadas de trabajo amplias, indicando la existencia de precarias condiciones de trabajo. Por otra parte, el sector se sitúa en las posiciones más bajas de la escala salarial de la industria valenciana y española. Por último, se experimentó una crisis profunda en la primera mitad de los ochenta, con una elevada destrucción de empresas y empleo —

⁴ De la misma forma, las reformas en el acceso al sistema público de pensiones de jubilación afectan especialmente a los trabajadores temporales y a tiempo parcial, que presentan mayores dificultades para reunir períodos y bases de cotización que permitan una pensión digna.

⁵ La comarca de l'Horta se sitúa alrededor de la ciudad de Valencia; según datos del Institut Valencià d'Estadística, concentraba en 1991 el 55% de las empresas y el 58% de los trabajadores de la industria valenciana del mueble. La industria local está especializada fundamentalmente en la producción de mueble clásico.

alrededor de un tercio— y proliferación de trabajo clandestino. La recuperación posterior fue insuficiente y continúan existiendo elementos de crisis estructural, como se mostró en el período 1992-93 con una importante destrucción de empleo fijo y temporal. En definitiva, la incidencia de la precariedad laboral en sus diferentes dimensiones, desde la degradación de las condiciones de trabajo y salariales hasta la inestabilidad e inseguridad de la relación laboral, sea por la eventualidad o por la situación de crisis recurrente, ha sido y es elevada en la industria del mueble de l'Horta.

La base empírica de la reflexión que efectuamos a continuación es la investigación realizada por el Grupo de Estudios sobre Dinámica Industrial y Laboral⁶ sobre la situación y evolución de los sectores cerámico, calzado, textil y mueble en el País Valenciano (GREDIL, 1996). En la segunda mitad del año 1994 y la primera de 1995 se realizaron una veintena de entrevistas con cuestionario abierto y amplio a agentes conocedores de la dinámica de la industria del mueble de l'Horta (técnicos, asesores, dirigentes sindicales y patronales, responsables de instituciones formativas y tecnológicas), así como 68 entrevistas en profundidad a empresarios del sector y 41 a trabajadores, con cuestionario cerrado pero con una gama amplia y flexible de posibilidades de respuesta. Sin ser fruto de una aleatoriedad estricta⁷, la muestra es representativa de la diversidad empresarial del sector (en cuanto a tamaño de empresa, línea de mueble, fabricantes de mueble acabado y de partes, volumen de exportación e innovación tecnológica), por lo que permite extraer conclusiones globales.

2.1. Necesidades y estrategias de flexibilidad: consecuencias precarizadoras

El producto de las empresas de mueble de l'Horta se caracteriza por su importante diversificación; se ha ampliado el número de modelos fabricados por cada empresa, se han introducido líneas contemporáneas en las empresas de mueble clásico, han proliferado los muebles auxiliares, se han diversifica-

⁶ Forman parte de esta unidad de investigación, junto al autor de la comunicación, su director Juan Antonio Tomás Carpi, Josep Banyuls, José Luis Contreras, Juan Ramón Gallego, Josep Vicent Picher, Juan Such y Miguel Torrejón, miembros del Departament d'Economia Aplicada de la Universitat València.

⁷ Para la selección de la muestra se partió de contactos proporcionados por conocedores del sector y por los mismos entrevistados. Se ha tratado así de asegurar el acceso a empresarios con una disposición positiva a colaborar en la investigación y de trabajadores con un conocimiento suficiente de la situación de las empresas, lo cual resultaba esencial dada la relevancia de los aspectos cualitativos considerados.

do las piezas mecanizadas y torneadas y también los acabados de cada modelo. El 80% de los empresarios entrevistados señalan que la producción de su empresa es muy variada en cuanto a modelos, al tiempo que éstos se cambian cada vez con mayor frecuencia. Además, en la mitad de los casos el número de productos y modelos de la empresa ha aumentado mucho en los últimos años. Esta ampliación de la gama parece obedecer básicamente a los cambios de la demanda hacia una mayor diversificación, a la necesidad de adecuar el producto al cliente para competir y a la necesidad de ampliar mercados. Como resultado, la dimensión de las series de producción se ha reducido en la mayoría de las empresas, lo cual se ha traducido en general en mayores costes medios y sólo en algunos casos ha comportado una reorganización global de la producción.

La inestabilidad, incertidumbre y diversificación que caracteriza a la demanda de muebles se traduce en necesidades de flexibilidad para las empresas. Ahora bien, hay que dejar claro que el sector se enfrenta tanto a variaciones cuantitativas como cualitativas de la demanda, y que las necesidades de flexibilidad que se plantean no se derivan de una variabilidad estacional de la demanda, sino de una situación de incertidumbre más compleja que comparta requerimientos muy importantes de creatividad e innovación. Sin embargo, la incidencia y recurrencia de la crisis en el sector ha reforzado una mentalidad empresarial de corto plazo, supervivencia y extrema aversión al riesgo, a la vez que ha fomentado estrategias simples de flexibilidad centrada en la gestión laboral. De ahí que la perspectiva compleja y global de la flexibilidad sea muy minoritaria en el sector, arrojando dudas sobre la eficacia de las estrategias empresariales a medio y largo plazo.

El factor trabajo se considera en general por las empresas como un simple coste variable, pese a ser un recurso estratégico de competitividad en esta producción⁸, y se convierte en el factor sobre el que se pueden hacer recaer los ajustes cuantitativos de un futuro siempre percibido por el empresario como altamente incierto. En este contexto, la flexibilidad laboral numérica o cuantitativa se ha convertido en la opción más atractiva de gestión de la plantilla. En concreto, el uso de las horas extraordinarias, la contratación temporal o el trabajo clandestino aportan a las empresas del sector una reversibilidad abso-

⁸ Los empresarios entrevistados opinan mayoritariamente que la cualificación y versatilidad de la mano de obra resulta más importante para competir en los mercados que el propio nivel tecnológico, debido a la especialización en mueble clásico con ciertos componentes artesanales. Resulta preocupante al respecto la pérdida relativa de oficio que se está produciendo entre las generaciones jóvenes en el sector, que no han accedido a un verdadero proceso de aprendizaje y que están sometidas a una temporalidad y rotación laboral poco aptas para la transmisión de las cualificaciones estratégicas.

luta de las decisiones de contratación y permiten mantener plantillas mínimas. Sin embargo, en un sentido dinámico, dificultan el desarrollo de estrategias de flexibilidad complejas que impliquen cambios organizativos y de producto. Este proceso refuerza la propia inestabilidad del sector, ya que desincentiva las actitudes empresariales más innovadoras y progresivas orientadas al medio plazo.

El alargamiento de la jornada a través de las horas extraordinarias permite un ajuste inmediato a las exigencias coyunturales de la producción, aunque se ha convertido en un rasgo estructural del sector a causa de la resistencia empresarial a aumentar las plantillas. Cuando se incorporan nuevos trabajadores se utilizan contratos temporales al amparo de las amplias posibilidades introducidas a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984. De aquí que las empresas que han aumentado su plantilla en los últimos años y las de creación reciente presenten tasas de temporalidad significativamente superiores a las de las empresas que la han mantenido o reducido. Ahora bien, el aumento de la eventualidad no sólo se relaciona con el dinamismo de las plantillas, sino con su reestructuración. De hecho, más de la mitad de las empresas entrevistadas que han reducido plantilla o que la han mantenido han aumentado a la vez la proporción de temporales.

Esto indica que la sustitución de trabajadores fijos por eventuales y el mantenimiento continuado de una elevada proporción de la plantilla con contratos temporales forman parte intrínseca de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo en el sector. En términos de flexibilidad, la empresa incrementada así su capacidad de ajuste cuantitativo sin costes monetarios ante posibles situaciones futuras de reducción de la demanda o la rentabilidad. Ahora bien, cuando el aumento de la demanda se mantiene en el tiempo, las empresas renuevan los contratos temporales de los trabajadores o los por otros trabajadores eventuales, pero no suelen transformarlos en general en contratos de duración indefinida. La estabilidad de la demanda de la empresa se puede traducir así en una continuidad del trabajador temporal en la empresa, pero no en una estabilización de su situación contractual. Esta continuidad se puede conseguir de forma legal, dada la laxa regulación y control del uso de la contratación temporal, o bien con prácticas que rozan o superan los límites legales⁹. Por tanto, la inestabilidad de la demanda es insuficiente para explicar la extensión de la precariedad laboral.

⁹ Así, se puede rescindir formalmente la relación laboral con el trabajador y volver a contratarlo después de un período de paro o de trabajo sin contrato en la empresa. Tampoco es infrecuente que un empresario sea propietario directo o indirecto de dos empresas, que incluso pueden estar físicamente juntos o en el mismo local, y que pase formalmente a los trabajadores tem-

En la medida que la dinámica inversora de la empresa supone una apuesta de futuro y una perspectiva de medio plazo, la innovación tecnológica podría comportar *a priori* una mayor capacidad de estabilización de la situación laboral de los trabajadores¹⁰. Sin embargo, no es así y este seguramente el aspecto más débil de las trayectorias empresariales innovadoras del sector, que en los aspectos laborales son claramente precarizadoras. De nuestro trabajo de campo se deduce que las empresas que han tenido una mayor incorporación de maquinaria tecnológicamente avanzada son las que presenten tasas de temporalidad más elevadas, superiores al 50% de la plantilla como media. Esto está relacionado, al menos en parte, con el hecho que estas empresas son las que con mayor frecuencia han aumentado su plantilla, utilizando para ello contratos temporales. Pero también es cierto que estas empresas son las que menos propensión muestran a convertir a sus trabajadores eventuales en fijos y las que más optan por renovar los contratos temporales. Aunque esto estabiliza la situación de los trabajadores eventuales, no reduce su vulnerabilidad frente a la discrecionalidad empresarial.

En definitiva, la elevada temporalidad de las plantillas no dificulta e incluso potencia una versión simple, parcial y asimétrica de flexibilidad funcional que las empresas parecen valorar mucho y que consiste en la disponibilidad total del trabajador frente a las decisiones empresariales de asignación de las tareas y determinación de las condiciones de trabajo. La mayor implicación del trabajador con la empresa que señalábamos como requisito de la flexibilidad compleja se sustituye de forma simple en la industria del mueble de l'Horta por la promesa de estabilidad o renovación de los contratos temporales, en función de que el trabajador tenga un comportamiento laboral considerado «adecuado» por la empresa. El elemento de control de la fuerza de trabajo aparece así mezclado de forma inseparable con la flexibilidad como factor explicativo de la precarización.

2.2. *El control de la fuerza de trabajo a través de la precariedad*

Existe una conciencia bastante clara en los empresarios del sector sobre las potencialidades de control de la fuerza de trabajo que permite la contra-

porales de una empresa a una otra cuando llega el máximo plazo legal permitido, cambiando el contrato pero no la tarea.

¹⁰ En la segunda mitad de los ochenta y sobre todo a principios de los noventa la dinámica inversora del mueble de l'Horta ha sido más negativa que la del conjunto de la industria valenciana, evidenciando un panorama general incierto.

tación temporal. Más de la mitad de los empresarios entrevistados opinan que el interés del trabajador temporal en la producción y su compromiso son superiores que los de los fijos, o bien que el trabajador temporal es menos conflictivo. Esta apreciación empresarial crece a medida que la tasa de temporalidad de la plantilla de la empresa es más elevada. El control que se construye sobre la gestión de la contratación temporal no utiliza sólo la amenaza de no renovación del contrato a su finalización, sino también la promesa de renovación y la posible conversión del trabajador temporal en fijo¹¹. La discrecionalidad empresarial al respecto, en función de su valoración de la actitud del trabajador, es elevada, otorgando a la estabilidad laboral el carácter de *concesión* empresarial.

Una cierta diferenciación discrecional de las condiciones de empleo de la plantilla favorece a la vez el control de la fuerza de trabajo y la competencia técnica de la producción. Las empresas que presentan tasas de temporalidad más elevadas son las que más claramente asignan trabajadores fijos a los puestos de trabajo de mayor cualificación, responsabilidad y confianza. De aquí se deriva que presentar al colectivo de trabajadores fijos como *insiders* protegidos por la regulación legal es parcial, cuando no falaz, ya que hay razones que nada tienen que ver con la ley sino con el interés de la empresa y que justifican su estabilidad. Por otra parte, es cierto que los trabajadores sindicados y los delegados sindicales suelen tener contrato indefinido, configurando un colectivo *a priori* más reivindicativo. Pero también lo es que existe un grupo de trabajadores fijos muy identificados con los objetivos de la empresa y poco conflictivos, ya que ligan su situación futura al devenir de ésta y responden «con lealtad» a la decisión empresarial, siempre discrecional, de mantenerlos en plantilla.

Por otra parte, nuestra investigación aporta diversos indicios sobre cómo la precariedad laboral ha mejorado la posición de fuerza la empresa en su relación con los trabajadores. Es más frecuente que se realicen horas extraordinarias de forma habitual o que aumente el ritmo de trabajo sin resistencias en las empresas con tasas de temporalidad superiores. En el mismo sentido, la división flexible de las tareas entre los trabajadores —que no sólo depende de la tecnología, sino de la capacidad de resistencia de los trabajadores a la movilidad funcional decidida por la empresa— se da relativamente más entre las empresas con mayores tasas de temporalidad y en casi todas las que han aumentado la temporalidad. También la realización por los trabaja-

¹¹ Como afirmaba uno de los empresarios entrevistados, «cuando llega el momento de la renovación de los contratos se nota en la fábrica; los trabajadores más, no van ni al lavabo, incluso parece que se hacen más listos».

dores de tareas diversas fuera de su categoría profesional es más frecuente en las empresas con tasas de temporalidad superiores. Por último, según los trabajadores entrevistados, son las empresas con más de la mitad de la plantilla temporal las que presentan mayores riesgos de accidente laboral, las que más presionan para trabajar en condiciones inadecuadas y las que adoptan menos medidas de protección de la salud de los trabajadores.

El modelo de relaciones laborales está significativamente marcado por la propia extensión de la contratación temporal —con la consiguiente vulnerabilidad de los trabajadores— y por la pequeña dimensión de las empresas que predomina en el sector. Las relaciones laborales en el segmento mayoritario de pequeñas empresas de menos de 20 trabajadores (más todavía en las microempresas de menos de seis trabajadores), que presentan las más altas tasas de temporalidad, son claramente paternalistas y comportan los elementos de benevolencia y autoritarismo¹² típicos de este modelo (Lawson, 1981). El sistema de relaciones laborales de las escasas empresas grandes de más de 50 trabajadores, que presentan una menor temporalidad de la plantilla, es el más formal y sindicalizado porque tiene sus raíces en las relaciones anteriores a la reestructuración de los ochenta. Las empresas medianas de 20 a 50 trabajadores se acercan cada vez más al modelo de relaciones laborales de las empresas pequeñas, aunque con una presencia sindical algo mayor. La escasa capacidad de incidencia sindical real en las empresas, con excepción de las de mayor tamaño¹³, se convierte en un elemento explicativo —fomentado por la precarización— de la degradación de las condiciones de trabajo y empleo.

2.3. *Desconcentración productiva y precarización*

La industria del mueble de l'Horta se configura como un sistema productivo local formado mayoritariamente por empresas pequeñas. Según datos del censo de la Seguridad Social de 1994, el 60% de las empresas tiene menos de 6 trabajadores, el 28% de 6 a 20 trabajadores, el 10% de 21 a 50 trabajadores y el 2% más de 50 trabajadores. La evolución del colectivo de pequeñas empresas se explica en gran parte por la reestructuración del sector a principios de los ochenta y, particularmente, de las grandes empresas tradi-

¹² Según un empresario entrevistado, «los trabajadores a obedecer y a cumplir».

¹³ Según nuestras entrevistas a empresarios, en la tercera parte de empresas de 20 a 50 trabajadores y en más de la mitad de las de menos de 20 trabajadores no hay delegados sindicales o la empresa no tiene ningún contacto con ellos.

cionales. Un importante colectivo empresarial que ha optado por la subcontratación externa de fases de la producción¹⁴, limitando y reduciendo su plantilla. La importancia de la subcontratación ha crecido en los últimos años en más de la tercera parte de las empresas de mueble acabado, particularmente en las de más de 20 trabajadores. Se ha establecido así una densa trama de relaciones productivas entre las empresas de la zona, cuyo análisis es básico para la comprensión de las estrategias de gestión precarizadora de la fuerza de trabajo.

Las empresas que subcontratan trabajo están descargando parte de sus necesidades de flexibilidad y ajuste cuantitativo sobre las subcontratistas (empresas auxiliares que fabrican partes del mueble para otras empresas), aumentando las restricciones estructurales de éstas. Con esta estrategia de desconcentración productiva las empresas principales —que controlan las fases de mayor valor añadido y la recomposición del proceso productivo— podrían aportar en principio mayor estabilidad y mejores condiciones laborales a su propia plantilla, previamente reducida a la mínima dimensión posible. En cambio, las empresas auxiliares se encuentran en una situación de dependencia y vulnerabilidad respecto del mercado y de sus empresas clientes que potencia la inestabilidad de la plantilla y la degradación de las condiciones de trabajo y salariales. De esta manera, se conectan las estrategias de gestión laboral de las empresas principales y subsidiarias, como ha sido señalado en otros estudios sectoriales¹⁵.

Según nuestra investigación, la tasa de temporalidad en las empresas auxiliares supone el 50% como media de la plantilla, superando así la que presentan las empresas para las que trabajan. En un sentido más amplio, existen diversos indicadores que evidencian la elevada y diferencial precariedad laboral de las empresas auxiliares subcontratistas. Así, son las empresas que menos convierten en fijos a sus trabajadores temporales (sólo en el 10% de casos), las que realizan más horas extraordinarias, las que menos presencia sindical y negociación con los trabajadores tienen (en el 75% de casos no hay delegados sindicales o la

¹⁴ Según nuestra investigación, la subcontratación supone casi la cuarta parte del valor de la producción de las empresas de mueble acabado, de las cuales sólo un 20% no subcontratan producción a otras empresas en absoluto.

¹⁵ El análisis sectorial del mueble de Madrid realizado por Juan José Castillo concluye que la situación de mayor precariedad laboral correspondería a las empresas subcontratistas que hacen elaboraciones y trabajos para otras empresas, con un mercado definido por la irregularidad de los pedidos que imposibilita determinar el volumen de producción o establecer estrategias de expansión. En cambio, las empresas que integran en planta las fases productivas estratégicas y proceden a subcontratar ampliamente el resto de tareas presentarían una mayor integración del trabajador en la empresa y menor eventualidad laboral (Castillo, 1989: 83-106).

empresa los ignora) y las que menos adoptan medidas de protección frente a los riesgos de accidente laboral. No obstante, no hay un mundo de empresas principales no precarias escindido de otro de empresas subcontratistas precarias, sino una menor precariedad de las primeras y mayor de las segundas conectada a través de las estrategias de desconcentración productiva.

La explicación de la mayor precariedad relativa de las empresas que trabajan para otras está relacionada en parte con la menor dimensión de las auxiliares, que permite desarrollar un modelo de relaciones laborales de carácter paternalista y discriminador, con escasa presencia sindical y alejado de los estándares de la negociación colectiva y la legislación, donde la contratación temporal resulta un mecanismo poco costoso de control simple. Pero además son significativas las restricciones estructurales a las que se enfrentan las empresas subcontratistas a causa de su posición subordinada en la cadena productiva. La realidad más extendida de subcontratación en el sector es de carácter simple, guiada por criterios de precio (lo cual no excluye que se valore la calidad y rapidez del servicio del subcontratista) y descargando buena parte de la inestabilidad cuantitativa de la demanda sobre las empresas auxiliares en forma de fluctuaciones de los pedidos y períodos de entrega muy cortos. Esto presiona la gestión de la fuerza de trabajo de las empresas auxiliares hacia la precarización.

Por último, hay que tener en cuenta que la tasa de temporalidad en las empresas de mueble acabado que subcontratan parte de su producción es inferior a la que presentan las que integran todo el proceso productivo en su planta. Esto indica la existencia de una relación de intercambio entre dos formas de flexibilidad de carácter cuantitativo y simple como son el uso de contratos temporales y la subcontratación de la producción. Las empresas que integran todo el proceso en su planta no disponen del margen de maniobra que proporciona la externalización y optan por un uso interno más intenso de la mano de obra temporal como forma de flexibilidad.

2.4. El impacto precarizador de los cambios en la regulación laboral

La flexibilización de las formas de contratación temporal ha sido el cambio regulador que más ha afectado a la extensión de la precariedad laboral en la industria del mueble de l'Horta. Sin embargo, no es estrictamente la orientación desreguladora estatal la que explica el proceso de precarización, sino la relación dialéctica que se ha desarrollado entre desregulación, estrategias empresariales, relaciones laborales y problemas estructurales del sector. El cambio regulador ha permitido cambiar las formas de la precariedad

desde la economía sumergida al trabajo temporal y ha consolidado de forma legal las estrategias precarizadoras de gestión de la fuerza de trabajo desarrolladas en el sector desde finales de los setenta (antes de la flexibilización de las modalidades de contratación temporal). Es cierto, no obstante, que el cambio en la regulación laboral no ha incentivado la adopción de estrategias progresivas e integradoras de gestión laboral y de flexibilidad compleja, sino que incluso las ha desincentivado.

El proceso desregulador se inserta con lógicas diversas en las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, productivas y de competencia. De nuestro análisis del sector se desprende que las empresas más vulnerables, sea por situarse en nichos de mercado inestables o por su posición subordinada en la jerarquía empresarial, han hecho y hacen uso de las posibilidades precarizadoras que permite la legislación laboral como parte de una estrategia defensiva frente a las elevadas restricciones estructurales que les afectan. En cambio, las empresas más innovadoras y dinámicas del sector también han hecho uso del amplio margen de actuación existente en materia de contratación temporal, pero no por su vulnerabilidad en el mercado sino para aprovechar la posibilidad de mejora de su posición de poder frente a los trabajadores que permite la regulación laboral. No parece que una mayor rigidez del marco legal, orientada a preservar la estabilidad del empleo, hubiera supuesto problemas importantes para estas empresas que compiten en nichos de mercado de mayor valor añadido y estabilidad.

La fuerza desreguladora de la regulación laboral estatal se impone sobre cualquier otro tipo de regulación de ámbito local. Más todavía, quizás haya desincentivado posibles iniciativas reguladoras menos precarizadoras surgidas en el sector, en la medida que ha desequilibrado significativamente la relación de fuerzas entre capital y trabajo. La pobreza de las relaciones laborales en las empresas y la incapacidad de los agentes sociales —por la debilidad de unos o la falta de perspectiva de otros— para regular las relaciones laborales de forma menos precarizadora ha sido en parte resultado de la desregulación estatal, pero también del resto de factores explicativos señalados con anterioridad. La realidad del sistema de relaciones laborales de la industria del mueble de l'Horta pone de manifiesto que la transferencia de capacidad reguladora al ámbito de la negociación colectiva —tendencia que caracteriza últimamente el proceso desregulador español— difícilmente va a detener la extensión real de la precariedad¹⁶.

¹⁶ Por el momento, el avance más significativo del convenio estatal del sector de madera y mueble es la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción, aumentando y flexibilizando su duración máxima hasta 24 meses en un período de 30 meses e introduciendo una

Referencias bibliográficas

- BAGLIONI, G. (1992): «Las relaciones laborales en Europa en el decenio 1980-1990», en Baglioni, G. y Crouch, C., comps., *Las relaciones laborales en Europa*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social, pp. 21-67.
- BILBAO, A. (1988): «El trabajador socializado», *Sociología del Trabajo*, n. 4, pp. 107-127.
- BILBAO, A. (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.
- BOYER, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- CANO, E. (1996): «El trabajo precario: concepto y dimensiones», en La Roca, F. y Sánchez, A., eds., *Economía Crítica, trabajo y medio ambiente*, València, Universitat de València-FEIS, pp. 79-91.
- CASTILLO, J.J. (1989): *La división del trabajo entre empresas: condiciones de trabajo en las PYMEs de electrónica y del mueble*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- CASTILLO, J.J. (1991): «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en Miguélez, F. y Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-42.
- CORIAT, B. (1984): «Relaciones industriales, relación salarial y regulación: la inflexión neoliberal», en Jodar, P. y Martín, A., comps., *Crisis económica y relaciones industriales*, Lleida, Zero, pp. 104-125.
- DEAKIN, S. y WILKINSON, F. (1991): «Labour law, social security and economic inequality», *Cambridge Journal of Economics*, n. 15, pp. 125-148.
- EDWARDS, P.K. (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- EDWARDS, R. (1983): «Conflicto y control en el lugar de trabajo», en Toharia, L., ed., *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 141-155.
- FINA, L. (1991): *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- GREDIL. (1996): *Cambio técnico-organizativo e impacto en el mercado de trabajo: la industria valenciana*, València, Grup d'Estudis sobre Dinàmica Industrial i Laboral.
- HYMAN, R. (1981): *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Editorial Blume.
- JIMENO, J.F. (1996): *Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994*, Documento de trabajo, FEDEA-Universidad Alcalá de Henares.
- KAPLINSKY, R. (1993): «La nueva flexibilidad: promotora de la eficacia económica y social», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 19-20, pp. 8-20.
- LAWSON, T. (1981): «Paternalism and Labour Market Segmentation Theory», en Wilkinson, F., ed., *the Dynamics of Labour Market Segmentation*, London, Academic Press, pp. 47-66.

indemnización a su finalización de 20 días de salario por año trabajado. También se obliga a las empresas usuarias a garantizar que los trabajadores puestos a su disposición por empresas de trabajo temporal tengan los mismos derechos retributivos y laborales que los trabajadores del sector.

- LEBORGNE, D. Y LIPIETZ, A. (1988): «L'après-fordisme et son espace», *Les Temps Modernes*, n. 501, pp. 75-114.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1988): «Política de empleo y reforma del mercado de trabajo», en Malo de Molina, J.L., dir., *El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo*, Madrid, Obra Social CECA, pp. 11-32.
- MARTÍN, C. (1997): «El mercado de trabajo español en perspectiva europea: un panorama», *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 2-20.
- MICHON, F. (1986): «Flexibilité et Partages: les enjeux de la Solidarité», *Economies et Sociétés*, série AB, n. 14, pp. 77-104.
- MIGUÉLEZ, F. (1990): «Trabajo y relaciones laborales en la construcción», *Sociología del Trabajo*, n. 9, pp. 35-54.
- MIGUÉLEZ, F. (1995): «Estrategias e ideologías de la flexibilidad», *Mientras Tanto*, n. 60, pp. 71-83.
- MUCKENBERGER, U. (1992): «Flexibilidad, derecho del trabajo y derecho social en la R.F.A.», en Maruani, M. y Reynaud, E., comps., *Debates sobre el empleo en Francia y Alemania*, Madrid, *Mº de Trabajo y S. Social*, pp. 321-331.
- PIORE, M.J. y SABEL, C.F. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza Editorial.
- PRIETO, C. (1989): «Políticas de mano de obra en las empresas españolas», *sociología del Trabajo*, n. 6, pp. 33-50.
- PRIETO, C. (1992): «Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica», *Sociología del Trabajo*, n. 16, pp. 77-101.
- RECIO, A. (1986): «Trabajadores desiguales», *Mientras Tanto*, n. 28, pp. 69-85.
- RECIO, A. (1988): «Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)», *Sociología del Trabajo*, n. 4, pp. 81-105.
- RECIO, A. (1996): «Mercado de trabajo en España: comentarios a una reforma», en La Roca, F. y Sánchez, A., eds., *Economía Crítica, trabajo y medio ambiente*, València, FEIS-Universitat de València, pp. 93-126.
- STANDING, G. (1992): «La flexibilidad del mercado de trabajo: hacia una estrategia distinta», en Brunetta, R. y Dell'Aringa, C., comps., *Relaciones laborales y resultados económicos*, Madrid, *Mº de Trabajo y S. Social*, pp. 525-558.
- TOMÁS CARPI, J.A. y CONTRERAS, J.L. (1996): *Flexibilidad productiva y evolución económica: la industria valenciana del calzado*, Departament de Economia Aplicada, Universitat de València, mimeo.
- TROUVE, P. (1989): «¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?», *Sociología del Trabajo*, n. 7, pp. 3-33.