EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA: UNA REVISION DE LA HISTORIA RECIENTE

Carlos Pérez Domínguez

RESUMEN.—En el artículo se lleva a cabo un repaso de los diversos contextos institucionales que han enmarcado al mercado de trabajo español durante las tres últimas décadas. Se trata de averiguar en qué medida los cambios acaecidos en las instituciones han podido influir sobre la capacidad de ajuste del mercado laboral. Especialmente, se hará hincapié en los efectos de los diversos eventos institucionales sobre la evolución de la estructura salarial interindustrial.

El trabajo hace referencia a un amplio abanico de disposiciones legales y ofrece algunos resultados relevantes de los trabajos empíricos realizados al efecto.

En la última parte del artículo se lleva a cabo una breve reflexión sobre las medidas de reforma laboral que vienen desarrollándose en España durante el año 1994.

1. INTRODUCCION Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO

En este artículo se lleva a cabo un repaso de los diversos contextos institucionales que han enmarcado al mercado de trabajo español durante las tres últimas décadas. Se trata de averiguar en qué medida los cambios acaecidos en las instituciones han podido influir sobre la capacidad de ajuste del mercado laboral. Especialmente, se hará hincapié en los efectos de los diversos eventos institucionales sobre la evolución de la estructura salarial interindustrial.

Las características básicas del sistema de relaciones laborales surgido en España en torno a 1975, relacionadas sobre todo con la negociación colectiva y la legislación sobre despidos, se han mantenido, básicamente, inalteradas hasta hoy. No obstante, se han producido durante la pasada

década dos tipos de innovaciones institucionales que, presumiblemente, han tenido una gran influencia sobre la estructura salarial. Se trata, en primer lugar, de la práctica (de forma bastante intermitente) de la concertación social; y, en segundo lugar, de la generalización de formas de contratación algo más flexibles que las tradicionales (básicamente, los denominados contratos laborales *a término*). La influencia de estos factores institucionales recientes sobre la estructura salarial no ha sido tratada aún con mucho detalle. Esta es la deficiencia que el presente trabajo pretende subsanar.

Con el fin de dar una visión lo más completa posible, nos remontaremos a los años sesenta. Desde entonces hasta finales de la década de los ochenta se pueden distinguir cuatro etapas que se corresponden con cuatro contextos institucionales: una primera *etapa autoritaria* que llega hasta 1975; una segunda *etapa de transición* que comprende los años 1976 a 1979; una tercera, que finaliza en 1986, a la que se ha denominado *etapa de los Acuerdos-Marco* y una cuarta y última etapa en la que se describe *el marco reciente de las relaciones laborales.*

En la última parte del trabajo se lleva a cabo una breve reflexión sobre las medidas de reforma laboral que vienen desarrollándose en España durante el año 1994.

2. LA ETAPA AUTORITARIA. (1963-1975)[1]

Este período comprende la época desarrollista de los sesenta y los primeros años de la década de los setenta; tiene su fin con el cambio político acaecido tras la muerte del General Franco.

Según Malo de Molina[2] el mercado de trabajo de esta época se caracterizaba por los siguientes rasgos: inexistencia de sindicatos libres, desvirtuación del sistema de contratación colectiva, existencia de restricciones legales al despido y gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial.

El sistema de negociación colectiva de la dictadura tuvo su primer punto de referencia en la Ley de Convenios Colectivos de 1958. Según Lorences[3], en este período la negociación se caracterizó por el fuerte intervencionismo estatal y por su carácter descentralizado.

La intervención estatal en el proceso de negociación colectiva se manifestaba en multitud de aspectos: limitando el rango de salarios negociables mediante las leyes de salario mínimo y los decretos de contención salarial; actuando directamente en las negociaciones a través de la «línea de

1 Una descripciónmás detallada de los mecanismos institucionales de la época puede encontrarse en: Serrano, A. y Malo de Molina, J. L. (1982), Malo de Molina, J. L. (1983) y Lorences, J. (1986).

2 Malo de Molina, J. L. (1983): *Op. cit.*, p. 9.

3 Lorences, J. (1986): *Op. cit.*, p. 15.

mando» implícita en el Sindicato Vertical; recurriendo con frecuencia a la prerrogativa legal que concedía al Estado la última palabra en los convenios considerados perjudiciales para la economía nacional, o en aquellos otros en los que las partes no llegaran a ningún acuerdo.

Esta fuerte intervención, unida a la prohibición legal de huelga y cierre patronal, implicaba que, más que producirse verdaderos convenios, los resultados de la negociación se convertían en *«una verdadera disposición estatal elaborada a través de un procedimiento administrativo heterodoxo»*[4].

No obstante, la Ley de 1958 prohibía expresamente que un convenio estuviera condicionado por otro de distinto ámbito, dotando así al sistema de negociación de un alto grado de descentralización.

Por el lado del empleo, el despido estaba sujeto a elevadas indemnizaciones, lo que -al menos teóricamente- convertía al trabajo en un factor casi fijo.

A pesar de todo ello, el mercado de trabajo de la época logró encontrar algunas *vías de escape*:

En primer lugar, los denominados *flecos salariales* o componentes variables de la retribución. Estos flecos llegaron a alcanzar un peso bastante elevado en la remuneración total de los asalariados[5]; además, estos complementos eran manejados por el empresario con un alto grado de discrecionalidad. Todo ello dotaba a la estructura salarial de un carácter flexible.

En segundo lugar, la rigidez aparente de la contratación se vio claramente atenuada mediante el recurso generalizado a las *horas extraordinarias*, cuya regulación legal, por el contrario, era bastante liberal.

En resumen, el fuerte paternalismo estatal y el alto grado de regulación del mercado de trabajo no impidieron que, durante este período, existieran importantes «vías de escape» mediante las cuales las distintas unidades económicas fueron capaces de ajustarse a las condiciones del mercado de forma diferenciada.

3. LA ETAPA DE TRANSICION. (1976-1979)

Definir exactamente los límites temporales del período de transición es sumamente difícil. En buena medida el cambio político de 1975 constituyó simplemente el detonante de algunos hechos relevantes acaecidos con anterioridad. Asimismo, el nuevo marco de relaciones laborales que surgió en 1980 con la publicación del Estatufo de los Trabajadores se había ido forjando previamente durante el período de transición y recibió un impulso muy especial con los Pactos de la Moncloa firmados a finales de 1977.

4 De la Villa, L. E. y Palomeque, C. (1977), p. 350.

5 Existían hasta 88 conceptos retributivos distintos que podían llegar a suponer más del 50 % del total de la remuneración percibida.

3.1. Los efectos institucionales del cambio político

Los primeros efectos de la crisis del petróleo en nuestro país fueron aceptados por las autoridades como meramente coyunturales, permitiendo incrementos salariales de hasta un 5%[6] por encima del Indice de Coste de la Vida. Además, la referencia era la tasa de inflación pasada. Con esta espiral precios-salarios no es de extrañar que en 1977 la inflación alcanzara cotas del 26%.

Esta desafortunada práctica de *«indexación»* salarial llegó incluso a recogerse formalmente en la Ley de Convenios Colectivos de 1973[7] —sucesora de la Ley de 1958—.

En este contexto de crisis, el aumento excesivo de los salarios reales[8], unido a la rigidez de la contratación previamente mencionada, simplemente retrasaron la destrucción masiva de empleo que habría de manifestarse poco tiempo después.

Ya antes de 1976, los mecanismos que habían permitido mantener unos salarios bajos y flexibles comenzaron a desintegrarse. No obstante, fue a partir del cambio político cuando comenzaron a surgir en España las leyes e instituciones que habrían de determinar el marco actual de las relaciones laborales.

Las características de este nuevo entorno institucional son, según Malo de Molina[9] y Lorences[10], las siguientes: aparición y asentamiento de los sindicatos libres, negociación colectiva con mayor autonomía de los negociadores y con carácter centralizado, pérdida de importancia de los elementos variables de la retribución y cambios legislativos tendentes a flexibilizar la contratación que, a pesar de todo, no consiguen impedir la pervivencia de la mayoría de las antiguas limitaciones al despido.

El Estado pierde gran parte de su papel en el proceso de negociación en favor de las partes; no obstante, continúa influyendo en las condiciones de trabajo sobre todo mediante la fijación de salarios mínimos y a través de la regulación de los contratos. Además, la Ley determina estrictamente el contexto en que deben desenvolverse las negociaciones, propiciando la aparición de una negociación colectiva de estructura centralizada.

Concretamente, este carácter altamente centralizado de la negociación se deriva de los dos siguientes fenómenos:

En primer lugar los convenios colectivos se negocian *«en cascada»* esto es, tomando como referencia a superar los mínimos alcanzados en los

6 Decreto-Ley 12/73, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica.

7 Ley 18/73, de 19 de diciembre, sobre el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo.

8 En 1975 los salarios reales aumentaron un 5,06 %.

9 Malo de Molina, J. L. (1983): *Op. cit.*, p. 33. También puede consultarse al respecto: García Perea, P. (1990), pp. 1292 y ss.

10 Lorences, J. (1986): *Op. cit.*

acuerdos de ámbito inmediatamente superior. Esta forma de negociación viene propiciada por los principios jurídicos de «eficacia general del convenio» y el de «la aplicación del convenio más favorable». Según el principio de «eficacia general», el convenio afecta a todos los trabajadores que estén bajo su ámbito de aplicación, aunque no estén afiliados a ningún sindicato[11]; según el principio del «convenio más favorable»[12], si en un mismo ámbito coincide más de un convenio se aplicara el más beneficioso para los trabajadores.

En segundo lugar, los criterios legales que determinan quiénes están capacitados para negociar un convenio propician la concentración de las partes negociadoras[13]. De este modo la C.E.O.E., por la parte patronal[14], y los sindicatos U.G.T. y CC.OO., por la de los trabajadores, han centralizado tradicionalmente los procesos de negociación.

Antes de continuar es necesario hacer una consideración sobre las implicaciones teóricas de la referida *centralización*. Es evidente que el mercado de trabajo al que nos enfrentamos no puede, en ningún caso, calificarse como perfectamente competitivo. A pesar de ello es aún legítimo describir su funcionamiento con un modelo de oferta y demanda[15]. Lo que ocurre en este mercado es el resultado de las decisiones de un gran número de agentes individuales. Todos estos agentes toman sus decisiones sobre la base de criterios racionales, aunque sometidos a muchas restricciones de carácter institucional. Las decisiones últimas se siguen tomando de manera atomizada y siguen existiendo las curvas de oferta y demanda de trabajo aunque condicionadas en su forma y posición por todas estas restricciones.

Si al nuevo contexto de negociación unimos la reducción progresiva de los *flecos salariales* y la generalización de las subidas lineales durante todo el periodo nos encontramos con una fuerte reducción de la flexibilidad salarial con respecto al periodo anterior.

En cuanto a la rigidez de la contratación, el despido siguió estando penalizado mediante altas indemnizaciones a pesar de algunas tímidas disposiciones liberalizadoras[16]. Además, el recurso a las horas extraordinarias comenzó a limitarse y encarecerse.

11 Este principio se formalizará posteriormente en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

12 Recogido en el art. 4 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y posteriormente en el art. 3.3. del Estatuto de los Trabajadores.

13 Art. 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Legitimación para Negociar.

14 Desde junio de 1977, fecha de constitución de la CEOE, dicha organización empresarial se manifestó como el interlocutor más representativo de la patronal española. Esta primacía culmina en 1981 con la integración en la CEOE de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empesa (CEPYME).

15 Sánchez Molinero, J. M. (1991).

16 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. Tit. V y VI, sobre Despido y Reestructuración de Plantillas. (Derogado por el Estatuto de los Trabajadores).

3.2. Los pactos de la Moncloa[17]

A finales de este período, concretamente en octubre de 1977, todos los partidos políticos con representación parlamentaria firmaron los Pactos de la Moncloa[18] que fueron ratificados posteriormente por ambas cámaras.

Los Pactos de la Moncloa rompieron definitivamente la práctica de fijación de los salarios a partir de la inflación pasada y establecen el criterio de fijar los aumentos salariales de acuerdo con las expectativas de inflación. En la segunda mitad de 1977 se habían estado pidiendo aumentos que oscilaban entre el 35 y el 40%. Tras los pactos los incrementos se ajustaron a la inflación prevista para 1978, que estaba en torno al 20%, y finalmente quedaron fijados entre un 20 y un 22%.

Asimismo, las escalas salariales móviles fueron sustituidas por una *cláusula de salvaguardia*. Esta cláusula permitía la revisión de los salarios pactados cuando se produjeran desviaciones importantes de la inflación registrada respecto a la prevista.

En los Pactos de la Moncloa se recogieron, además, una serie de medidas que afectaban sensiblemente a la estructura salarial y que tendieron a perpetuarse en los grandes acuerdos del período siguiente. Los más significativos se resumen como sigue[19]:

a) El porcentaje de incremento salarial pactado se aplica ahora sobre toda la masa salarial bruta y no simplemente sobre el salario básico. Por ello, los *flecos salariales*, tradicionalmente sujetos a la discrecionalidad del empresario[20], se sujetan también al incremento pactado.

b) Se señala que al menos el 50% del incremento de la masa salarial bruta se distribuirá de forma lineal entre todos los trabajadores y empleados de la empresa; esta indicación, unida a la fuerte presión sindical, debió implicar una fuerte reducción de la dispersión salarial.

c) Se establece el cumplimiento obligatorio de estos criterios para el sector público; para el sector privado se presupone que son meramente indicativos. No obstante, se utilizan mecanismos persuasivos que inducen a cumplir dichos criterios también en el sector privado. Por ejemplo, la privación de ventajas y ayudas fiscales para las empresas que incumplan los citados criterios y la autorización para despedir a un cierto número de trabajadores (hasta un 5% del total) a aquellas empresas que sufran presiones salariales excesivas.

17 Pueden consultarse al respecto: Palacio Morena, J. I. (1989) y Martínez-Alier, J. y Roca, J. (1988).

18 El Real Decreto-ley 43/1977 de 25 de noviembre, desarrolló los Pactos de la Moncloa en materia de política salarial y de empleo.

19 Palacio Morena, J. I. (1989): *Op. cit.*, pp. 570-571.

20 Dichos *flecos* aún suponían entre el 20 % y el 40 % de la remuneración total del asalariado.

d) Se establecen bonificaciones de hasta el 50% en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de trabajadores pertenecientes a los colectivos más afectados por el desempleo[21]. También se posibilita la firma de contratos temporales con un plazo máximo de dos años. Estas medidas sobre el empleo no tuvieron un gran efecto sobre el grado de flexibilidad del mercado de trabajo.

Así pues, la persistencia de rigideces, junto a las tensiones acumuladas en los años anteriores, propiciaron un ritmo de destrucción de empleo hasta entonces desconocido. El desarrollo constante de las actividades *sumergidas* a partir de 1978 puede que fuera la *vía de escape* del mercado ante la continuada rigidez del empleo y la pérdida de la flexibilidad de los salarios.

La promulgación de la Constitución en 1978, junto a la celebración de las primeras elecciones constitucionales, propiciaron que en 1979 se incumplieran gran parte de los acuerdos recogidos en los Pactos de la Moncloa: el consenso social no era prioritario en un contexto democrático que parecía asentado.

En este estado de cosas el Gobierno fijó por decreto el tope de crecimiento de la masa salarial y las bandas de negociación para 1979[22].

En Abril de 1979 se publicó el Programa Económico del Gobierno (P.E.G.) cuyo desarrollo pronto se vio paralizado por la oposición sindical y por la crítica situación política de la U.C.D. No obstante, en el P.E.G. se planteó ya la necesidad de adoptar medidas que incentivasen la movilidad de las plantillas y la flexibilidad de las relaciones laborales.

4. LA ETAPA DE LOS ACUERDOS-MARCO Y EL *NEOCORPORATIVISMO* (1980-1986)[23]

Se ha elegido 1980 como fecha de inicio de este período por las dos siguientes razones: primeramente porque en 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores[24], que institucionaliza de forma prácticamente definitiva el nuevo entorno de las relaciones laborales. En segundo lugar, 1980 es la fecha de inicio del primero de los pactos de concertación social (el Acuerdo Marco Interconfederal —A.M.I.—). Este tipo de acuerdos se repiten todos los años del período, excepto en 1984: el ya mencionado A.M.I. durante los años 1980-1981; el Acuerdo Nacional de Empleo (A.N.E.) en 1982; el Acuerdo Interconfederal (A.I.) en 1983; y el Acuerdo Económico y Social (A.E.S.) durante 1985 y 1986.

21 Se refiere a los siguientes grupos: jóvenes, aquellos que buscan su primer empleo, parados acogidos a subsidio de desempleo e individuos pertenecientes a las áreas geográficas con mayores tasas de paro.

22 El Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, fija el criterio salarial de referencia en un 13 %, definiendo una banda que fluctúa entre el 11-14 %.

23 Al respecto puede consultarse: Palacio Morena, J. I. (1989): *Op. cit.*, pp. 575 y ss., Olano Rey, A. (1989), pp. 6 y ss. y Lorente, J. R. (1990), pp. 711 y ss.

24 Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ambos fenómenos, formalización legal del nuevo sistema de relaciones laborales y acuerdos de concertación social, podrían encajar dentro de un concepto de acuñación reciente: el «*neocorporativismo*»[25].

El *neocorporativismo* es un sistema de relaciones laborales negociadas caracterizado por lo siguiente[26]: I) los intereses de los trabajadores y de los empresarios se canalizan a través de un número muy reducido de organizaciones sindicales y patronales; y II) en los procesos de negociación, ambos grupos de representantes renuncian a parte de sus intereses autónomos «tradicionales» a *cambio* de una presencia activa en la elaboración de la política económica del país[27].

En nuestro país, la instauración de este *neocorporativismo* fue propiciada por dos fenómenos. El primero de ellos fue, al igual que en otros países occidentales, la crisis económica[28]. El segundo fenómeno, exclusivo de España, fue la inestabilidad del reciente régimen democrático, y más concretamente, el temor a un golpe militar. La importancia de este segundo fenómeno se puso de manifiesto en la firma del A.N.E. en junio de 1981, pocos meses después del intento golpista del 23 de febrero de ese mismo año.

La práctica *neocorporativa* española arrancó con la firma de los Pactos de la Moncloa y, con algunos altibajos, continuó presente a través de los distintos acuerdos de los años ochenta.

Todos estos acuerdos mantuvieron las características establecidas por los Pactos de la Moncloa en materia salarial, esencialmente la fijación de una banda de crecimiento de los salarios de acuerdo con la inflación esperada y unas cláusulas estandarizadas de revisión salarial. En cuanto a las materias extrasalariales, las indicaciones contenidas en los pactos tuvieron, en general, una repercusión más formal que real. No obstante debe hacerse hincapié en un aspecto importante.

Aunque presumiblemente la centralización de las negociaciones fue un factor de estabilidad social, tuvo sin duda consecuencias adversas. Fundamentalmente incrementó la insensibilidad de la estructura salarial española ante las fuerzas del mercado. Los sindicatos siguieron presionando para mantener incrementos lineales y para eliminar las horas extraordinarias que prácticamente llegaron a desaparecer. El resultado de todo esto, junta-

25 Sobre la discusión teórica en torno al *neocorporativismo* puede consultarse Schmitter, P. H. (1982), artículo pionero en la materia; en cuanto a los acuerdos *neocorporativos* en España pueden consultarse: Martínez-Alier, J. y Roca, J. (1988): *Op. cit.*, García Herrera, M. A. y Maestro Buelga, G. (1986), Durán López, F. (1985) y Pérez Díaz, V. (1985).

26 García Herrera, M. A. y Maestro Buelga, G. (1986): *Op. cit.*, p. 30.

27 Los teóricos del *neocorporativismo* hablan así del «*scambio político*» que surge de los procesos de concertación.

28 García Herrera y Maestro Buelga: *Op. cit.*, p. 33, distinguen incluso entre las prácticas *neocorporativas* de la precrisis y las que tienen lugar como consecuencia de ella, a las que denominan *neocorporativismo de la crisis* o *posneocorporativismo*.

mente con la paulatina reducción de la jornada de trabajo, y la inexistencia de formas flexibles de contratación configuraron un mercado de trabajo extremadamente rígido y proclive al desempleo. En la Tabla 1 se ofrecen algunos datos que ilustran las anteriores afirmaciones.

TABLA 1. *Algunos aspectos de la negociación colectiva durante los años ochenta.*

Año	Acuerdo Marco	Banda Salarial Pactada (%)	Incremento Salarial Medio Pactado (%)	Jornada Media (h./año)	Jornadas No Trabajadas (Miles)
1980	AMI	13-16	15,26(1)	1.885,9(1)	6.177,5
1981	AMI	11-15	13,06(2)	1.873,9(2)	5.153,8
1982	ANE	9-11	12,02(2)	1.877,3(2),(3)	2.787,6
1983	AI	9,5-12,5	11,44	1.845,2	4.416,7(2)
1984	—	—	7,81	1.798,0	6.357,8(2)
1985	AES	5,5-7,5	7,88	1.793,1	3.223,5(2)
1986	AES	7,2-8,56	8,23	1.786,8	2.279,4(3)
1987	—	—	6,51	1.782,1	5.025,0
1988	—	—	6,38	1.778,8	11.641,1
1989	—	—	7,77	1.772,2	3.685,4
1990	—	—	8,33	1.769,7	2.442,8

(1) Sin datos del País Vasco y Cataluña.
(2) Sin datos de Cataluña.
(3) Sin datos del País Vasco.
FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales.

5. EL MARCO RECIENTE DE LAS RELACIONES LABORALES. (1987-1990).

5.1. EL FIN DEL NEOCORPORATIVISMO

Las razones del agotamiento del modelo de concertación social estaban *«insertas en él mismo, ya que era un modelo para salir de la crisis»*[29]. De esta forma, el sistema de pactos comenzó a resquebrajarse cuando la economía española comenzaba a presentar signos de recuperación. Además, a mediados de los años ochenta el sistema democrático parecía haberse asentado definitivamente, sin que existieran razones para temer nuevos golpes involucionistas.

De esta forma, ni por parte de la patronal, ni por la de los sindicatos, parecía haber predisposición para seguir pactando a partir de 1986.

Las reivindicaciones sindicales se centraban en intentar aumentar a toda costa la participación de los salarios en la renta nacional. Por parte de los empresarios, comenzó a tomar fuerza la postura en favor de acuerdos descentralizados. Esta postura puede resumirse en las siguientes palabras del

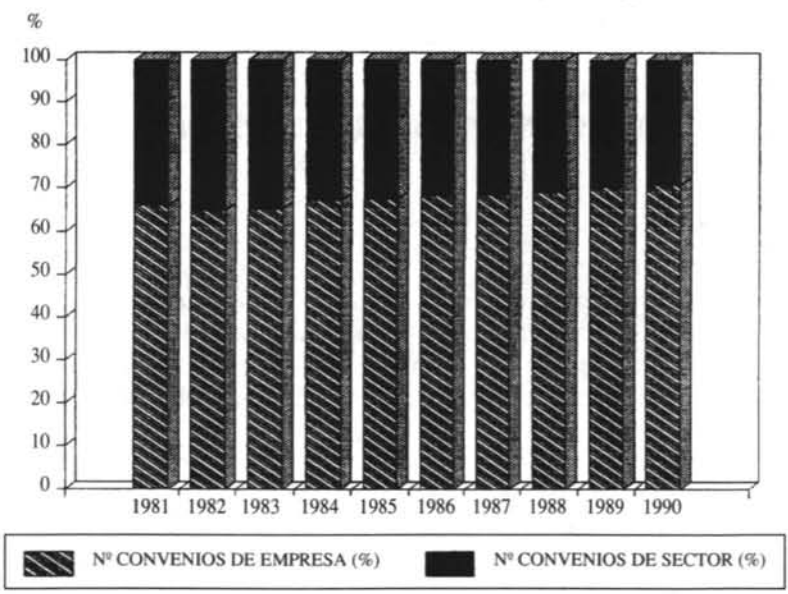
29 Plaza, C. (1989), p. 30.

presidente del Círculo de Empresarios a finales del 86: *«... el crecimiento de los salarios ha de convertirse en una variable interna de la empresa, pieza de su estrategia particular para competir, y por tanto, vinculada a los resultados y características de cada empresa, sector o zona ...»*[30].

El resultado fue el paso de un modelo de negociación centralizado a otro en el que empieza primar la descentralización[31].

No resulta sencillo determinar «a priori» los efectos de esta descentralización sobre la evolución de la estructura salarial. La lógica microeconómica sugiere, no obstante, que en la medida en que las negociaciones se desarrollen en un ámbito más descentralizado y no estén limitadas por bandas salariales fijadas a nivel nacional, los resultados del acuerdo se adaptarán mejor a las condiciones particulares de cada empresa. En otras palabras, aunque el salario negociado siga siendo distinto del competitivo, la diferenciación salarial es de esperar que aumente. Si revisamos cómo ha evolucionado la composición de los convenios colectivos los resultados obtenidos son contradictorios: mientras que el número de convenios de empresa firmados ha aumentado durante los años en que no existe pacto social (Cuadro 1), el porcentaje de trabajadores afectados por dicho tipo de convenios ha ido cayendo a lo largo de los años ochenta (Cuadro 2).

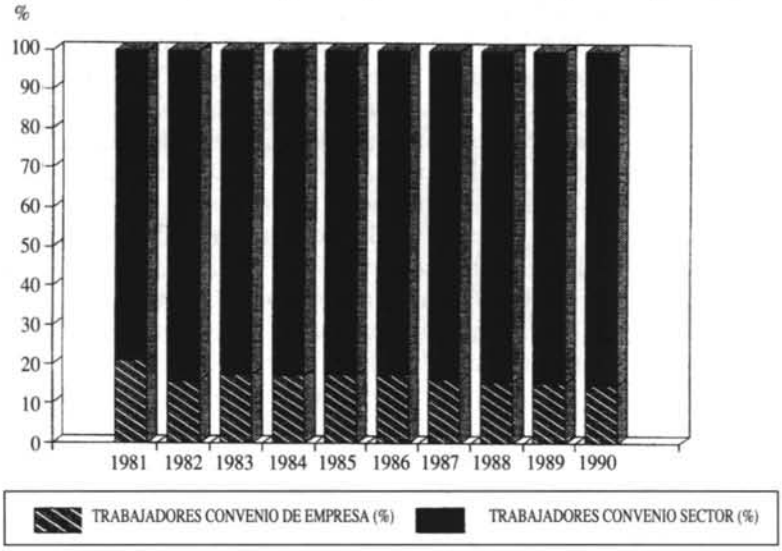
CUADRO 1. *Número de convenios colectivos. Composición porcentual.*



NOTAS: Sin datos para Cataluña en 1981.
FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales.

30 Boletín del Círculo de Empresarios (1987), p. 231.
31 García Perea, P. (1990): *Op. cit.*, p. 1301.

CUADRO 2. *Trabajadores afectados por convenios. Composición porcentual*



NOTAS: Sin datos para Cataluña en 1981.
FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales.

No obstante, los efectos de los acuerdos marco sobre la estructura salarial se revelan de forma clara cuando se llevan a cabo tests más formalizados: una vez tenidos en cuenta los principales elementos cíclicos[32], estructurales[33] e institucionales[34] que influyen sobre la dispersión salarial interindustrial, dicha dispersión (medida a través del cuadrado del coeficiente de variación de los salarios industriales) se reduce en un 20% en los años de vigencia de un acuerdo marco respecto a los períodos de ausencia del mismo[35]. Este resultado es consistente con la hipótesis de que la mayor descentralización de los convenios contribuye al aumento de la dispersión salarial.

5.2. LA INFLUENCIA DE LOS CONTRATOS *A TÉRMINO*

Como quedó reseñado más arriba, los contratos de trabajo indefinidos habían sido en nuestro país, al igual que en la mayoría de las economías

32 Los efectos del ciclo económico sobre la dispersión salarial se pueden relacionar con dos tipos de factores: en primer lugar, el distinto impacto del ciclo sobre las demandas de trabajo de los diversos sectores industriales; y en segundo lugar, el efecto de la inflación sobre las negociaciones salariales, que también puede variar de unos sectores a otros.

33 Las variables estructurales recogen los efectos sobre la dispersión salarial motivados por los diferentes ritmos de crecimiento de la productividad y los cambios en la distribución del empleo entre los distintos sectores industriales.

34 Los elementos institucionales considerados son los siguientes: los efectos del cambio político acaecido en 1975, el efecto de la generalización de los contratos a *término* —véase el apartado 5.2— y el impacto del crecimiento relativo del Salario Mínimo Interprofesional.

35 Pérez Domínguez, C. (1993): *Op. cit.*, pp. 110 y ss.

europeas, una constante en los años anteriores a la crisis, haciendo que el trabajo se comportara como un factor casi fijo.

Ante el avance de la crisis económica, comenzó a plantearse la necesidad de flexibilizar las plantillas a fin de superar la depresión. El objetivo era conseguir que los costes laborales pasasen a ser costes variables, reduciendo así las cargas fijas de las empresas, y aumentando la rentabilidad de las mismas.

El proceso[36] comenzó con la publicación de un Decreto-ley a finales de 1976[37], en el que se autorizó la contratación temporal de personas en situación de desempleo o que accedieran al primer trabajo. En este sentido, se desarrollaron varias disposiciones hasta 1979[38]. El Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980) consagró este principio al señalar que los contratos temporales *«tienen por objeto facilitar la contratación de ciertos colectivos»* con dificultades de acceso al empleo[39]. De nuevo, el tema de la contratación temporal estuvo presente en varios textos legales a lo largo de los años inmediatamente posteriores al Estatuto[40].

La regulación definitiva de esta cuestión se efectuó en una Ley de 1984[41] que abriría paso al desarrollo de las formas de contrato *a término*. Con esta denominación genérica nos estamos refiriendo realmente a un abanico amplio de contratos[42], todos ellos con la característica común de tener una duración prefijada[43]. En los Cuadros 3 y 4 se presenta la evolución de los contratos de fomento del empleo registrados. Puede observarse el fuerte crecimiento de este tipo de contratación a partir de 1984.

36 Una revisión legal de las medidas de flexibilización del empleo desde 1976 hasta 1985 puede encontrarse en Valdés Dal-Re, F. (1985), pp. 302-315.

37 Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre Contratación Temporal.

38 Disposiciones Adicionales 1ª y 2ª del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que desarrolla en materia de contratación temporal los Pactos de la Moncloa; Real Decreto 3280/1977, de 9 de diciembre, que reguló la contratación de trabajadores perceptores de subsidio de desempleo, derogado por el Real Decreto 42/1979, de 5 de enero; Real Decreto 3281/1977, de 16 de diciembre, sobre empleo juvenil, sustituido posteriormente por el por el Real Decreto 883/1978, de 2 de mayo y éste a su vez derogado por el Real Decreto 41/1979, de 5 de enero.

39 Art. 17.3 del E.T. (1980).

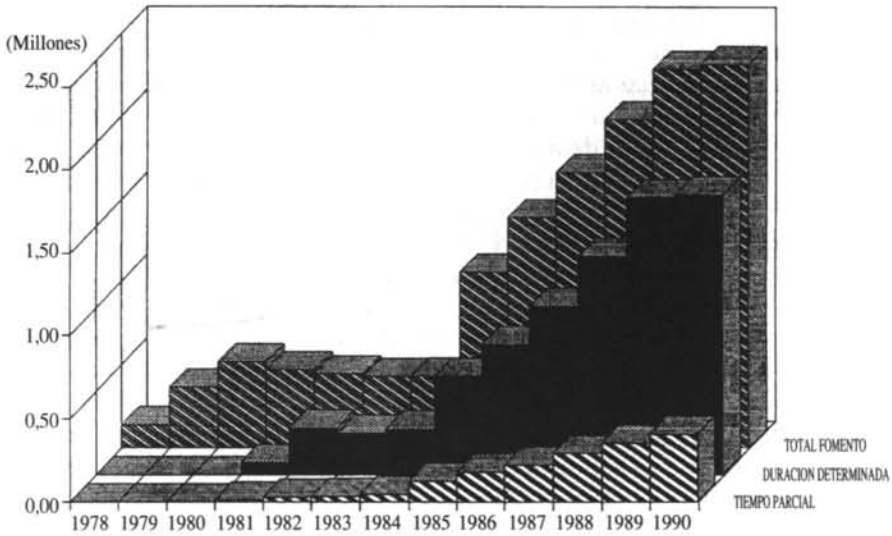
40 Reales Decretos 1363/1981, 1445/1982 y 3236/1983.

41 Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

42 Las formas de contrato reguladas son las siguientes: la contratación *temporal* (recogida en el art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y regulada en el R.D. 1989/1984, de 17 de octubre); y más específicamente: *la contratación a tiempo parcial* y *el contrato de relevo* (definidos en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y regulados por el R.D. 1991/1984, de 31 de octubre); y los *contratos de trabajo en prácticas y para la formación* (definidos en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y regulados en el R.D. 1992/1984), de 31 de octubre).

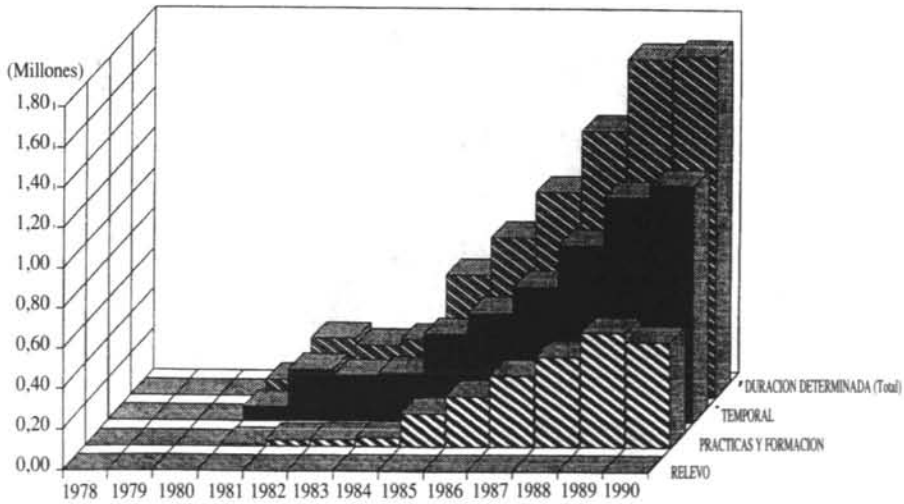
43 Un estudio sobre quienes han sido los colectivos especialmente afectados por el empleo temporal puede encontrarse en Alba Ramírez, A. (1992). Una conclusión sobresaliente es que *«cuando en un trabajador se dan las circunstancias de joven y con pocos estudios y empleado en el sector privado, la probabilidad de que se encuentre con un contrato de los llamados fijos es muy baja»*.

CUADRO 3. *Contratos de fomento del empleo. Número de contratos según principales modalidades.*



FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales. Varios números.

CUADRO 4. *Fomento del empleo de duración determinada. Número de contratos según principales modalidades.*



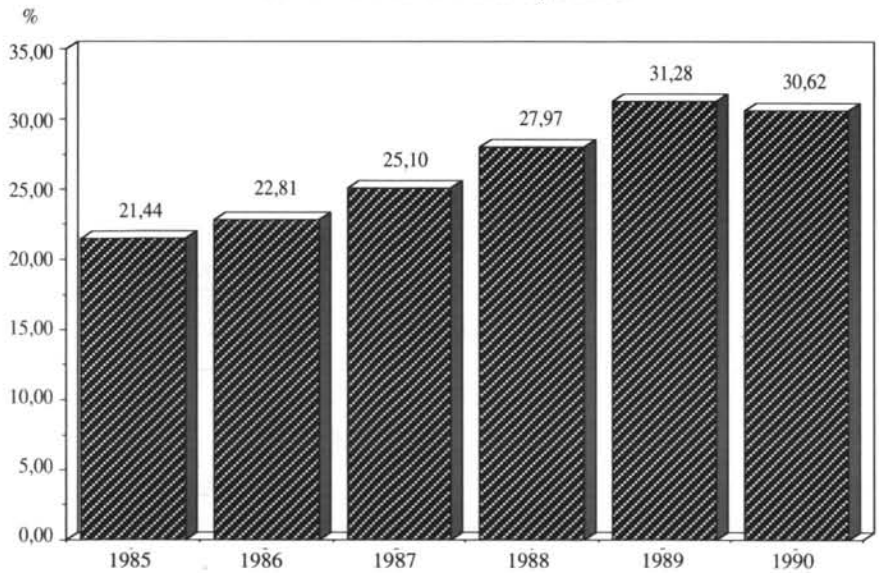
FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales. Varios números.

No van a pormenorizarse aquí las diferencias existentes entre cada tipo de contrato. A nuestros efectos, interesa simplemente ver en qué medida las limitadas posibilidades de ajustar las plantillas que estos contratos ofrecen han podido afectar a la estructura salarial.

El resultado final no es claro. No obstante, puede afirmarse que el mecanismo por el cual los contratos *a término* han podido ayudar a abrir el abanico salarial pasa por el cumplimiento de las siguientes premisas: primera, que el porcentaje de asalariados con contratos *a término* sea grande en relación con el total de la plantilla; y segunda, que el coste imputable a un trabajador con contrato *a término* sea menor que el que supone un trabajador fijo de similares características.

Ambos requerimientos parecen cumplirse en España. Por un lado, el porcentaje de trabajadores con contratos *a término* respecto al total de asalariados ha pasado, de estar por debajo del 10% en 1984, a situarse por encima del 30% a principios de la década de los noventa[44]. El Cuadro 5 muestra cómo ha evolucionado el porcentaje de contratos de fomento del empleo con duración determinada sobre el total de contratos registrados durante la segunda mitad de los ochenta.

CUADRO 5. *Participación de los contratos de fomento del empleo con duración determinada sobre el total de contratos registrados.*



FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales. Varios números.

44 Jimeno Serrano, J. F. y Toharia, L. (1992), p. 3.

Por otra parte, está claro que un trabajador *a término* cuesta menos que otro fijo de características similares. Por un lado, las aspiraciones salariales del trabajador *a término* deben de ser más moderadas que las de uno con contrato fijo, pues el riesgo de pérdida de empleo es mucho mayor para el primero; y por otro, el coste que supone la extinción del contrato es mucho menor para la empresa en el caso de los trabajadores *a término*[45].

En este sentido, Jimeno y Toharia[46] demuestran, para el período 1987-1991 y con una muestra de 44 sectores industriales, que la ganancia por hora trabajada era un 11% menor para un trabajador *a término* que para uno fijo de similares características.

En cuanto a la influencia de los contratos *a término* en la dispersión salarial interindustrial se ha puesto de manifiesto lo siguiente[47]: teniendo en cuenta el efecto de los elementos cíclicos, estructurales e institucionales que influyen sobre la dispersión salarial interindustrial, dicha dispersión (medida a través del cuadrado del coeficiente de variación de los salarios industriales) aumenta en un 13% a partir de 1984, fecha en que se produce la generalización de este tipo de contratos. Además, un aumento de un uno por ciento en los contratos de fomento del empleo con duración determinada sobre el total de contratos registrados induce un aumento de tres puntos en el cuadrado del coeficiente de variación de los salarios industriales. Así pues, los contratos de trabajo *a término* han motivado, claramente, un aumento en las diferencias salariales interindustriales.

6. 1994: HACIA UNA MAYOR FLEXIBILIDAD

El alarmante crecimiento del desempleo que viene teniendo lugar desde mediados de 1991 ha situado la tasa de paro en España en niveles alarmantes: un 24,58% de la población activa se encontraba sin empleo en el primer trimestre de 1994.

Este fenómeno pone de manifiesto la incapacidad de ajuste del mercado laboral español que se revela especialmente cuando la economía se enfrenta a una fase recesiva: las tímidas medidas flexibilizadoras de la segunda mitad de los años ochenta han sido, a todas luces, insuficientes.

Ya desde principios de 1994 ha empezado a surtir efecto alguna nueva medida de reforma del mercado laboral; las más importantes se irán

45 La indemnización en el caso de un trabajador con contrato fijo oscila entre 20 días de salario por año de servicio (con un máximo de 12 mensualidades) —art. 51.10 E.T.— y 45 días de salario por año de servicio (con un máximo de 42 mensualidades) —art. 56 E.T.—. En el caso de los denominados contratos a *término*, la norma general es su extinción al cumplirse el plazo de los mismos sin devengar derecho a indemnización alguna. En el caso del «contrato temporal» al concluir el contrato por expiración del plazo convenido, el trabajador devenga el derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio —art. 3.4 D. 1989/1984—.

46 Jimeno Serrano, J. F. y Toharia, L. (1992): *Op. cit.*

47 Pérez Domínguez, C. (1993), *Op. cit.*, pp. 110 y ss.

poniendo en práctica, presumiblemente, a lo largo del citado año. De este modo, 1994 puede constituir un nuevo punto de inflexión en el marco institucional de las relaciones laborales.

La reforma, considerada suficiente por el gobierno, se sintetiza en tres fases: establecimiento del contrato de aprendizaje —desde enero de 1994— y reforma parcial de otras modalidades de contratación; flexibilización del despido a través de la aprobación parlamentaria; y aprobación de medidas que faciliten la reincorporación de los parados de larga duración con más de 45 años de edad.

Tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo de este artículo, cabe esperar que las medidas de reforma tengan efectos positivos sobre la flexibilidad de los salarios, fundamentalmente por dos vías: en primer lugar, flexibilizando los elementos básicos de la relación laboral: el acceso al mercado laboral —a través de las nuevas formas de contratación temporal—, la movilidad funcional y geográfica y las causas de extinción del contrato de trabajo; y, en segundo lugar, concediendo un papel esencial a las formas de negociación más descentralizadas. Este último hecho puede ser un valioso instrumento para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de cada empresa y de la economía.

En todo caso, aún es demasiado pronto para aventurar los efectos de unas medidas de reforma consideradas «socialmente injustas» por los sindicatos y tachadas de insuficientes por la patronal.

BIBLIOGRAFIA

Alba Ramírez, A. (1992): *El Empleo Asalariado en España desde 1987 hasta 1991: Especial Referencia al Tipo de Contrato*, Documento de Trabajo 92-04, Universidad Carlos III, Madrid.

Andrés, Javier (1993): «La Reforma del Mercado de Trabajo», *Economistas*, nº 57, pp. 6-12.

Boletín del Círculo de Empresarios (1987): nº 37, Primer Trimestre.

De la Villa, L. E. y Palomeque, C. (1977): *Introducción a la Economía del Trabajo*, Debate, Madrid.

Dolado, J. J. y Malo de Molina, J. L. (1985): «Desempleo y Rigidez del Mercado de Trabajo en España», *Boletín Económico del Banco de España*, septiembre, pp. 22-40.

Durán Pérez, F. (1985): «Sindicatos y Salida Concertada de la Crisis», *Papeles de Economia Española*, nº 22, pp. 316-328.

García de Blas, A. (1985): «La Negociación colectiva en España: Situación y Perspectivas», *Papeles de Economia Española*, nº 22, pp. 329-342.

García Herrera, M. A. y Maestro Buelga, G. (1986): «El Neocorporativismo entre Crisis y Alternativa», *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, nº 73, julio, Madrid, pp. 29-52.

García Perea, P. (1990): «Evolución de la Estructura Salarial Española desde 1963», *Estudios de economía del trabajo en España, III. El problema del paro*, S. Bentolilla y L. Toharia, eds., Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. p. 1289-1326.

González de Lena, F. (1989): «La Negociación Colectiva en España a Finales de los Años Ochenta y sus Posibilidades de Desarrollo», *Economistas*, nº 37, año VII, Abril-Mayo, pp. 12-16.

Jimeno Serrano, J. F. (1987): «La Flexibilidad de los Costes Laborales Nominales en la Industria Española (1978-1982)», *Investigaciones Económicas* (Segunda Epoca). Vol. XI, nº 3, pp. 483-496.

Jimeno Serrano, J. F. (1992a): «The Degree of Centralization of Collective Bargaining, The Inflation Unemployment Trade-Off and Microeconomic Efficiency Revisited», *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (F.E.D.E.A.)*, Documento de Trabajo 92-02, Madrid.

Jimeno Serrano, J. F. (1992b): «Las Implicaciones Macroeconómicas de la Negociación Colectiva: El Caso Español», *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (F.E.D.E.A.)*, Documento de Trabajo 92-08, Madrid.

Jimeno Serrano, J. F. y Toharia, L. (1992): «Productivity and Wage Effects of Fixed-Term Employment: Evidence from Spain», *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (F.E.D.E.A.)*, Documento de Trabajo 92-11, Madrid.

Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1993): «El Mercado de Trabajo: lo que hay que Reformar y por qué», *Economistas*, nº 57, pp. 13-21.

Lorences, J. (1986): *El Comportamiento de las Diferencias Salariales en la Industria Española (1965-1981)*, Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.

Lorente, J. R. (1990): «Negociación Colectiva y Empleo en España», *Estudios de Economía del Trabajo en España, III. El Problema del Paro*, S. Bentolilla y L. Toharia, eds., Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. pp. 711-735.

Malo de Molina J. L. (1982): «La Estructura Salarial Española por Ramas de Actividad durante el Periodo 1963 - 1975», *El Mercado de Trabajo en España*, Secretaría General Técnica del Ministerio de Economía y Comercio, Libros, Serie Economía Española Vol.4, Madrid, pp. 57-96.

Malo de Molina, J. L. (1983): *¿Rigidez o Flexibilidad del Mercado de Trabajo? La Experiencia Española durante la Crisis*, Servicio de Estudio del Banco de España, Estudios Económicos, nº 34, Madrid.

Malo de Molina, J. L. (1985): «Coherencia del sistema de Relaciones Industriales y Eficiencia del Mercado de Trabajo», *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 244-264.

Malo de Molina, J. L. (1986): «Reflexiones sobre el Desempleo», *Papeles de economía Española*, nº 26, pp. 250-263.

Malo de Molina, J. L. (1989): «Mercado de Trabajo: Empleo y Salarios. Distorsiones y Ajustes», *España Economía*, nueva edición. Biblioteca de economía Espasa Calpe, Madrid, cap. 25, pp. 927-951.

Martínez Alier, J. y Roca, J. (1988): «Economía Política del Corporativismo en el Estado Español: del Franquismo al Posfranquismo», *REIS*, nº 41/88, pp. 25-62. Versión abreviada de «Spain after Franco: From Corporatist Ideology to Corporatist Reality», *International Journal of Political Economy*, nº 4, 1987.

Olano Rey, A. (1989): «La Negociación Colectiva. (Antes y Después de la Concertación Social)», *Economistas*, nº 37, año VII, Abril-Mayo, pp. 6-11.

Palacio Morena, J. I. (1989): «Relaciones Laborales y Tendencias Organizativas de los Trabajadores y de los Empresarios», *España Economía*, nueva edición. Biblioteca de economía Espasa Calpe, Madrid, Cap. 13, pp. 561-594.

Pérez Díaz, V. (1985): «El Retorno de la Sociedad Civil», *Papeles de Economia Española*, nº 27, pp. 99-121.

Pérez Domínguez, C. (1993): *La Evolución Reciente de las Diferencias Salariales Interindustriales e Interregionales en España (1978-1990)*, Tesis Doctoral, Valladolid, 1993.

Plaza, C. (1989): «Diálogo Social», *Economistas*, nº 37, año VII, Abril-Mayo, pp. 28-31.

Sánchez Molinero, J.M. (1991): *Relaciones Laborales y Mercado de Trabajo: la Experiencia Española*, Mimeo.

Schmitter P. H. (1982): *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Lehmbruch, G. y Schmitter, P. eds., SAGE Publications, Londres y Beverly Hills. Traducción española: «Reflexiones sobre adonde ha ido la Teoría del Neo-Corporativismo y sobre adonde podrá ir la Práxis del Neo-Corporativismo», *Papeles de Economia Española*, (1985), nº 22, pp. 451-463.

Serrano, A. y Malo de Molina, J. L. (1979): *Salarios y Mercado de Trabajo en España*, Ed. Blume, Madrid.

Valdés Dal-Re, F. (1985): «Flexibilidad en el Mercado de Trabajo y Ordenamiento Laboral», *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 302-315.