

¿DE AQUELLAS ARENAS ESTOS LODOS? EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

MARGARITA VILAR RODRÍGUEZ
Universidad de A Coruña

Recibido: 3 de febrero de 2011

Aceptado: 14 de julio de 2011

Resumen: El mercado de trabajo ha adquirido un creciente protagonismo en los recientes debates políticos, económicos y mediáticos para explicar las elevadas tasas de desempleo y las dificultades para recuperar la senda del crecimiento económico en la economía española. Pero la mayoría de los argumentos utilizados resultan algo miopes al olvidar la perspectiva histórica. Partiendo de esta idea, este trabajo invita a reflexionar sobre tres cuestiones principales: analizar las características básicas del funcionamiento del mercado de trabajo durante los casi cuarenta años de dictadura franquista; analizar las herencias laborales del franquismo y los cambios producidos en el mercado de trabajo durante la etapa democrática; y, por último, reflexionar sobre el grado de responsabilidad del mercado laboral en las dificultades de la economía española a principios del siglo XXI.

Palabras clave: Trabajo / Mercado de trabajo / Productividad / Salarios / Economía española / Historia del trabajo.

FROM THAT SAND TO THIS SLUDGE? LABOUR MARKET IN SPAIN FROM A HISTORICAL PERSPECTIVE

Abstract: Labour market has gained increasing protagonism in recent political debates, economic and media to explain the high rates of unemployment and the difficulties in recovering the path of economic growth in the Spanish economy. But most of these arguments are somewhat shortsighted because they usually forget the historical perspective. With this in mind, this work aims to think about three main issues. First, it analyzes the basic characteristics of the labour market for almost forty years of Franco's dictatorship. Second, it analyzes the labour legacies of dictatorship and the changes in the labour market during the democratic period. Third, it attempts to question to what extent labour market is responsible for the difficulties of the Spanish economy in the early XXIst century.

Keywords: Labour / Labour market / Productivity / Wages / Spanish economy / Labour history.

1. INTRODUCCIÓN

La reciente crisis económica ha otorgado un creciente protagonismo al mercado de trabajo en los debates políticos, económicos y mediáticos¹. La supuesta esclerosis de los mercados laborales europeos emerge como responsable de su escasa capacidad para crear empleo, mejorar la productividad o recuperar con rapidez la senda del crecimiento económico². El debate se presenta complejo. Los gobiernos

¹ La importancia otorgada al comportamiento de los mercados laborales dentro de la crisis está presente en los informes de diferentes organismos como, por ejemplo, de la European Commission (2006, 2008, 2010), la OECD (2010) o la International Labour Organization (2009a, 2009b, 2010, 2011). En la prensa diaria se pueden leer recomendaciones de organismos como el Fondo Monetario Internacional o el Banco de España.

² Paul Krugman acuñó el término “euroesclerosis” para explicar el diferente comportamiento de los mercados laborales en las dos orillas del Atlántico <<http://www.kansascityfed.org/PUBLICAT/SYMPOS/1994/s94krugm.pdf>>. Su discurso cambió en los últimos tiempos hasta aceptar la tesis de otros autores que sostienen que el origen de las diferencias en el comportamiento de los mercados laborales de Europa y EE.UU. se halla más en las diferentes estrategias económicas de los gobiernos que en el comportamiento de los mercados de trabajo y de sus instituciones.

Europeos han de encontrar fórmulas para afrontar problemas tan importantes como los relacionados con el desempleo, la formación del capital humano, el aumento de la productividad o la capacidad de adaptación de la oferta de trabajo a los retos exigidos por la economía internacional y la globalización. La mayoría de las fórmulas propuestas desde instituciones y gobiernos ponen en jaque las bases del modelo de protección y bienestar europeo³. De inmediato surgen dos cuestiones clave: de un lado, ¿son las instituciones del mercado de trabajo las principales responsables de los malos resultados económicos?⁴ y, de otro, ¿es incompatible salir de la crisis actual sin renunciar a los derechos laborales y al bienestar?

Desde una perspectiva histórica, las democracias europeas iniciaron tras la II Guerra Mundial una nueva etapa en las relaciones laborales, que se caracterizó por el pacto keynesiano a tres bandas entre Estado, trabajadores y empresarios, y que se mantuvo con altibajos hasta la crisis de los años setenta. Dentro de la filosofía del consenso, la democracia, el crecimiento económico y el bienestar se conjugaron en armonía. La moderación salarial y el compromiso de inversión en un marco de negociación colectiva y de expansión de las instituciones del bienestar –salud, desempleo, jubilación– condujeron a un crecimiento sin precedentes del sistema capitalista, con unas tasas de ocupación próximas al pleno empleo⁵. El escenario comenzó a mudar en los años setenta. Las elevadas tasas de inflación generaron tensiones entre asalariados y capitalistas en un marco de creciente presión sindical, de saturación de los mercados y de cambios en las ventajas competitivas en el marco internacional. Para hacer frente a esta situación se aplicaron duras medidas, que ponían en peligro las conquistas salariales y sociales de las décadas anteriores. Dentro de este contexto, comenzaron a sentarse las bases de las políticas neoliberales, visibles en una progresiva desregulación de la normativa laboral y en un debilitamiento de la fortaleza sindical en un marco de bajas tasas de crecimiento y de aumento del desempleo.

La situación se ha complicado para los trabajadores desde las últimas décadas del siglo XX con la llegada de nuevas tecnologías electrónicas e informáticas, y con la creciente exigencia de cualificación dentro de un mercado global (Alonso, 2005; Berend, 2006; Van der Linden, 2008). La progresiva internacionalización del capital tropieza con las reglas de los mercados nacionales, lo que se traduce en un creciente riesgo para los empleados. Lo que antes era un sistema productivo rígido, dirigido a un consumo de masas y concentrado en un número reducido de países, se ha transformado poco a poco en un sistema más flexible, descentralizado y diseminado por todo el mundo (Zufiaur, 2005, p. 36). Dentro de este contexto, los costes salariales y la productividad del trabajo se erigen como variables fetiche para au-

³ Sobre este modelo y su sostenibilidad en el largo plazo, véanse desde diferentes enfoques, Addison y Welfens (1998); Esping-Andersen y Regini (2000); Lind, Knudsen y Jørgensen (2004); Blanpain (2008); y Muffels (2008).

⁴ Sobre el papel de las instituciones en el funcionamiento del mercado de trabajo, véanse Ebbinghaus y Visser (1999); Eichengreen e Iversen (1999); Auer (2001); Berg y Kucera (2008); o Cazes, Verick y Heuer (2009).

⁵ Sobre la edad dorada del capitalismo y su derrumbamiento en los años setenta, véanse Crafts y Toniolo (1996), Temin (1997, 2002), Zamagni (2002), Berend (2006) o Álvarez Cuadrado y Pintea (2009).

mentar la competitividad de las economías en los mercados internacionales y recuperar la senda del crecimiento.

Por lo que respecta a la economía española, la “rigidez” del mercado de trabajo ha destacado como una de las tesis más recurrentes para explicar los malos resultados obtenidos en términos de productividad y empleo⁶ (Ruesga, 200, p. 119; Gálvez y Rodríguez, 2005, p. 221). Bajo este argumento, la fórmula de “flexibilizar” el mercado laboral para impulsar estas dos variables se escucha con frecuencia en los círculos financieros y mediáticos cada vez que las cosas no van bien en el terreno macroeconómico⁷. Las raíces de estas tesis arrancan de los casi cuarenta años de dictadura franquista, que nos dejaron una pesada herencia en forma de atraso y de problemas estructurales, cuyas sombras se han extendido hasta la actualidad⁸.

El mercado de trabajo fue, posiblemente, el más intervenido de todos los mercados españoles bajo el régimen franquista. Primero, la dictadura aplicó un modelo de producción intensivo en trabajo –el factor productivo más barato y abundante del país– en los años de autarquía, racionamiento y crisis económica de la inmediata posguerra civil (Babiano, 1998; Catalán, 2003; Vilar, 2009a). Más tarde, el giro aperturista permitió aumentar la ratio de capitalización y transformar la estructura interna de la producción y el empleo. Fue entonces cuando la economía española logró culminar el proceso de industrialización en un marco institucional con mercados regulados y graves carencias en los derechos humanos y laborales de la población, lo que generó falsos equilibrios⁹. El control de los salarios y la falta de libertades permitían disfrutar de un trabajo más barato que en otros países europeos. La regulación y protección de los mercados internos posibilitaron el desarrollo de empresas con escasos esfuerzos competitivos, y de sectores donde la economía española apenas disfrutaba de ventajas comparativas. Mientras tanto, el pleno empleo –pieza clave en los altavoces propagandísticos del régimen– se logró a través de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, de la reducción de los derechos laborales y salariales y de la válvula de escape de la emigración, que absorbió

⁶ La rigidez del mercado de trabajo se puede definir como la dificultad de ajustar el volumen de empleo –a costes asumibles por las empresas– a las condiciones cambiantes de la demanda.

⁷ Entre otros autores, Malo (2003, p. 85) señala que “*las dificultades de ajuste del mercado de trabajo, en las que se manifestaba la presencia de importantes problemas regulatorios e institucionales, han sido un condicionante de primer orden de las posibilidades de alcanzar un crecimiento estable [en España]*”. Por su parte, Fina (2001, p. 85) afirma que “*las rigideces del mercado de trabajo son mayores en España que en otros países europeos, tanto en el aspecto salarial como, sobre todo, en la protección legal de la estabilidad en el empleo*”.

⁸ Fina (2001) afirma que “*el paso del franquismo a la democracia ha supuesto la pérdida de la flexibilidad salarial de que gozaban las empresas gracias a la falta de libertad sindical y la política de concertación social y el mantenimiento (con retoques secundarios) de la estabilidad en el empleo heredada de la normativa franquista han agravado la situación*”. La herencia del franquismo no solo se refiere al mercado de trabajo, sino a otros muchos aspectos (Fuentes Quintana, 1988). En particular, Navarro, Tur y Campa (2009) señalan que “*la pobreza de España se basa en el gran retroceso económico heredado de la dictadura. En 1979 España tenía, y de mucho, el nivel más bajo de los países que luego constituirían la UE-15*”.

⁹ Sobre el mercado de trabajo durante el desarrollismo, véanse Malo (1984), Babiano (1995), Toharia (1998), García y Ródenas (1999) o Gálvez (2006).

buena parte del trabajo sobrante. El maquillaje de los datos estadísticos hizo el resto.

El frágil equilibrio del mercado de trabajo se rompió en los años setenta cuando la economía española tuvo que afrontar el impacto de la crisis internacional en plena transición democrática. La crisis sacó a la luz graves problemas estructurales de un tejido productivo dependiente de la falta de competencia y de mano de obra barata. Pero la transición democrática imprimió lentitud en las reformas estructurales, porque había otras urgencias: por un lado, políticas –la consolidación de la democracia–; y, por otro, económicas –los efectos inflacionarios de la crisis– (Segura, 2004; Cruz Villalón, 2005). Sin embargo, la democracia parlamentaria establecida por la Constitución y la creación de grandes esferas de libertad para los ciudadanos necesitaban, ineludiblemente, verse reflejadas en el sistema productivo, y dentro de él en las relaciones laborales. El Estatuto de los Trabajadores aprobado en el año 1980 ha sido considerado como la pieza fundamental de reconocimiento de los derechos laborales y sindicales en la España democrática¹⁰. A partir de aquí, se inició un esfuerzo por adaptar el marco institucional a las reglas de la democracia y a las exigencias de Europa, tras nuestra adhesión en el año 1986.

Desde los años ochenta, tres sombras han acompañado las relaciones laborales en España. Primero, la sensación de no acabar de romper con el pasado, lo que alimenta argumentos basados en herencias históricas para explicar los problemas actuales del mercado de trabajo¹¹. Segundo, la impresión de vivir en un Estado de permanente reforma del mercado laboral. Resulta bastante indicativo el dato de que el Estatuto de los Trabajadores fuese modificado en catorce ocasiones por los Gobiernos del PSOE (1983-1995), en dieciocho por los Gobiernos del PP (1996-2003) y, al menos, dos veces más bajo el Gobierno de Zapatero¹². Hay que destacar sobre todo las reformas laborales de los años 1984, 1994, 1997, 2002, 2006 y 2010-2011, todas con el desafío final de conjugar crecimiento económico, aumento de la productividad y generación de empleo. Los resultados obtenidos hasta ahora han sido decepcionantes. Por último, no podemos olvidar la continua demonización del mercado laboral como principal responsable de buena parte de los males de la economía española.

El principal objetivo de este trabajo es analizar las reglas de juego básicas del mercado de trabajo en España desde una perspectiva de largo plazo. Se trata de conocer el pasado y los errores cometidos para entender mejor el presente y buscar mejores estrategias. En primer lugar, el estudio del mercado de trabajo durante los

¹⁰ Sobre el Estatuto de los Trabajadores del año 1980, véanse los trabajos recopilados en Ruesga, Valdés y Zulfiaur (2005).

¹¹ Sobre este tema véanse, por ejemplo, Camps Ruiz (1980), Segura (2004) o Valdés (2005). En particular, Vida (2005, p. 170) señala que “*el sistema normativo preconstitucional para la ordenación de las relaciones de trabajo asalariado supervivió en gran medida, como Derecho vigente, al advenimiento del Estado democrático, y condicionó, sin duda, el sentido de las modificaciones que dentro de esa nueva forma de Estado se produjeron*”.

¹² Todos los detalles de estas modificaciones pueden verse en Sala Franco (2005) o Gómez, Contreras y Gracia (2009).

casi cuarenta años de dictadura franquista permitirá sacar a la luz las raíces históricas de los problemas laborales de la economía española. En segundo lugar, el análisis de las relaciones laborales bajo la democracia pondrá en evidencia los cambios y continuidades con respecto a la etapa anterior. La suma de la herencia franquista y de los fallos y aciertos de la política laboral bajo la democracia ha derivado en nuestra situación actual. El marco legislativo de cada periodo marcará las pautas del estudio, y el comportamiento de las principales variables del mercado de trabajo nos permitirá realizar algunos diagnósticos. El artículo finaliza con un apartado de conclusiones.

2. CLAVES DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO BAJO LA DICTADURA FRANQUISTA

Desde el fallido golpe de Estado del 18 julio de 1936, que desembocó en una Guerra Civil, el Gobierno rebelde prohibió en las zonas ocupadas toda actuación política y sindical, disolvió las organizaciones sindicales y los partidos políticos e incautó sus propiedades¹³. Al mismo tiempo, se anularon derechos fundamentales como la manifestación, la huelga o la asociación. En plena Guerra Civil se aprobó el Fuero del Trabajo (1938), que contenía las directrices laborales que debían regir en el *nuevo Estado dictatorial*. Bajo el argumento de que las leyes del mercado incentivaban la lucha de clases y perjudicaban a los trabajadores, el Fuero designó al Estado como órgano interventor supremo, encargado de establecer las bases de las relaciones laborales a través del Ministerio de Trabajo. El Ministerio reguló en régimen de monopolio los salarios y las condiciones de trabajo a golpe de reglamentaciones, y se encargó de su cumplimiento a través del servicio de inspección.

El Fuero del Trabajo asignó a la figura paterna el estatus de “jefe del hogar”, dotado de privilegios familiares y materiales como la cualificación y el salario, y trató de poner barreras de acceso al trabajo remunerado de la mujer casada¹⁴. Bajo el discurso oficial, la mujer casada fue transformada en el “ángel del hogar” y guardiana del orden moral de la familia. Para incentivar su abandono del trabajo remunerado, se premió con complementos salariales a los maridos cuyas esposas no trabajaban fuera del hogar o se ofreció una dote a las mujeres que abandonaran su puesto de trabajo después del matrimonio. Los derechos civiles de la mujer casada se vieron también recortados, al perder su capacidad de administrar los bienes de la

¹³ Sobre estos aspectos, véase Vilar (2009a) y la bibliografía allí citada.

¹⁴ Sobre este punto, véanse Babiano (1998, p. 31), Sarasúa y Gálvez (2003, p. 39) y Sarasúa y Molinero (2009, p. 311) y los trabajos recopilados en Borderías (2009). Una cuestión fueron los obstáculos legislativos e institucionales establecidos desde el discurso oficial de la dictadura, y otra las necesidades de las economías familiares, que empujaron a millones de mujeres a buscar un medio de vida para contribuir al presupuesto de la familia. Sin embargo, el interés oficial en que las casadas abandonaran el empleo y se dedicaran a la familia las relegó a trabajar en las peores condiciones, a veces en la clandestinidad, sin contrato, y con sueldos más bajos. De ahí la necesidad de reconstruir las tasas históricas de actividad femenina en España teniendo en cuenta el empleo sumergido.

sociedad conyugal, de comparecer en juicio o de adquirir y enajenar bienes sin el permiso explícito de su marido. Incluso la Ley de Contrato de Trabajo del año 1944 establecía la obligación de que la mujer recibiera la autorización expresa del marido para poder ser contratada, así como la posibilidad de que el marido recibiera el salario de su mujer.

La mencionada Ley del año 1944 modificó también sustancialmente los códigos básicos de las relaciones laborales dentro de la empresa. A diferencia de la legislación laboral republicana aprobada en el año 1931 y basada en criterios de rendimiento y destreza del trabajador, la legislación franquista hacía hincapié en el deber de asistencia y protección por parte de los empresarios, que debía ser correspondido con obediencia, lealtad y subordinación por parte del personal¹⁵. Orden y disciplina constituyeron los postulados básicos de las normas para la regulación del trabajo: “*el recíproco deber de lealtad y la fidelidad y subordinación del personal [constituyen] los principios necesarios, como si de un ejército se tratase, si la producción nacional ha de ser unidad económica al servicio de la Patria y el trabajo atributo del honor ante el Estado [...]*”¹⁶.

A su vez, la Ley del año 1944 impulsó los contratos fijos frente a los eventuales, lo que presuponía una mayor estabilidad en el empleo, pero dejó al empresario una amplia capacidad de maniobra para realizar despidos por alguna de las “causas justas” [*sic*] que la propia Ley ofrecía¹⁷. Por otro lado, el reglamento de régimen interno por el que se regía el funcionamiento de cada empresa concedía una amplia potestad al empresario para aplicar la normativa estatal. Ahora bien, la necesidad de cualificar al trabajador dentro de la empresa, las dificultades existentes para sustituir algunos segmentos de mano de obra cualificada en un período de represión y exilio, y la importancia que alcanzaron los principios de obediencia y sumisión dentro de la plantilla pudieron introducir algunas rigideces a la movilidad del trabajo¹⁸.

En un marco donde los derechos colectivos de los trabajadores estaban prohibidos, la única opción para reclamar era la demanda individual en la Magistratura de Trabajo¹⁹. En este tribunal laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, debían presentar sus reclamaciones los trabajadores, afrontando la posibilidad de futuras represalias o el riesgo de despido por causa de desobediencia, como estipulaba el Fuero del Trabajo. La mayoría de las demandas presentadas estaban relacionadas

¹⁵ *Boletín Oficial del Estado*, nº 55, de 24/02/1944.

¹⁶ *Boletín Oficial del Estado*, nº 13, de 13/01/1939.

¹⁷ Ley de 26 de enero de 1944, capítulo VII, artículo 77 (*Boletín Oficial del Estado*, nº 55, de 24/02/1944).

¹⁸ No podemos olvidar que durante la posguerra se conmutaron penas y que se utilizó el trabajo forzado no solo como forma de represión, sino también por las necesidades de mano de obra cualificada en la economía española. Sobre estos aspectos, véanse Babiano (1998, p. 29) o Vilar (2009a, p. 329).

¹⁹ Sobre la Magistratura de Trabajo, véase Babiano (1998, p. 47 y ss.). Según este autor, los servicios de inspección tampoco parecían muy eficientes, al gestionar pocas actas de sanción y multas muy bajas. Así, en el caso de sanción, a los empresarios les compensaba más abonar la multa que invertir en mejorar las condiciones de trabajo.

con desacuerdos relativos al salario y a las horas extraordinarias, o con el despido improcedente, favoreciendo al trabajador menos de un 20% de las sentencias. Por otro lado, la Magistratura realizaba también un papel disciplinario al ratificar las sanciones por faltas graves impuestas por los empresarios a sus trabajadores, aunque el expediente de despido quedaba siempre sujeto en último término al principio de autoridad de la empresa. La Magistratura no contaba con mecanismos para hacer cumplir las sentencias, así que en el fondo consolidaba el poder asimétrico entre empresarios y trabajadores.

En definitiva, los empresarios disfrutaron durante la posguerra de una mano de obra barata, abundante y disciplinada, sometida a duras condiciones de trabajo y desposeída de canales de protesta o de reivindicación. Como resultado de esta situación, el salario real que obtenía por término medio un trabajador industrial en su jornada ordinaria descendió en más de un 50% entre los años 1936 y 1959 (gráfico 1)²⁰. El miedo y la necesidad nos permiten entender la “aceptación” social del sistema de remuneración dictatorial en una España de hambre, cartillas de racionamiento y duras condiciones de trabajo y de vida. Bajo estas circunstancias, los trabajadores asalariados se vieron obligados a ampliar su jornada laboral hasta el límite de su esfuerzo físico por medio del pluriempleo o por las horas extraordinarias. La contribución de todos los miembros de la familia resultaba necesaria para garantizar su supervivencia, y de ahí que incluso las mujeres y los menores de edad salieran a trabajar en la clandestinidad²¹.

El trabajo barato y sumiso permitió a los empresarios compensar en parte la escasez y carestía de inputs en las primeras décadas de la posguerra civil, aunque con diferencias (tabla 1). En los años cuarenta, durante la crisis industrial de la posguerra, se obtuvieron pésimos resultados en términos de rendimiento del trabajo que afectaron negativamente a los costes laborales unitarios. En paralelo, la evolución de la masa salarial y de los beneficios revela que los costes de la posguerra los asumieron principalmente los trabajadores, y no solo en términos económicos. Mientras tanto, durante los años cincuenta, el abandono progresivo de la política autárquica permitió suavizar poco a poco las restricciones de materias primas, energía y tecnología vigentes en los años previos²². De manera progresiva se restableció la normalidad en los procesos de producción hasta recuperar los niveles de PIB prebélicos. Los empresarios industriales se beneficiaron en esta etapa por partida doble: por un lado, a través del aumento de la productividad del trabajo, por

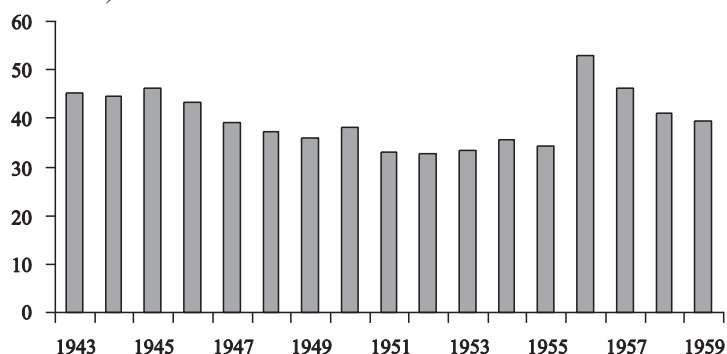
²⁰ Hay que considerar la fuerte subida de los precios debido sobre todo al mecanismo fiscal de la pignoración de la deuda por parte de los bancos, principales abastecedores del crédito requerido por las empresas. Esto produjo una expansión espectacular de la masa de dinero en circulación que alimentó un agudo proceso inflacionario, perjudicando tanto a los asalariados como a la competitividad exterior de la economía española (González, 1979).

²¹ Sobre la necesidad de realizar horas extraordinarias en la posguerra, véase Vilar (2009a p. 232). Espina (1982, p. 308) señala que los activos masculinos menores de edad alcanzaron porcentajes muy elevados durante los años cuarenta: un 63% para los menores de 14 años y un 89% para los jóvenes de entre 15 y 19 años. Por lo que se refiere al trabajo clandestino de las mujeres en la posguerra, véase la nota a pie 14 de este artículo.

²² Sobre la política económica de la dictadura en la posguerra, véanse los trabajos recopilados en Barciela (2003).

encima de los costes laborales; y, por otro, por un crecimiento mayor de los beneficios industriales frente a la masa salarial²³.

Gráfico 1.- Salario real masculino en la industria española (junio de 1936=100)



FUENTES: Elaboración propia a partir de los datos de los salarios efectivos de la base de datos del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. Se refiere al salario cobrado por tarea realizada, sin subsidios ni otros complementos sociales, por jornada ordinaria trabajada; no se han tenido en cuenta las horas extraordinarias. Las ponderaciones de los ingresos salariales de los trabajadores cualificados y no cualificados proceden del *Censo de Población de España* (INE, 1959) y de las *Encuestas de Población Activa* del INE –recopiladas por los informes FOESSA de los años 1966 y 1975–. Para deflactar los salarios se ha utilizado el índice de precios recogido en Vilar (2009a, p. 137).

Tabla 1.- Variables del mercado de trabajo en la industria española (1931=100)

AÑOS	PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO*	COSTES LABORALES UNITARIOS	MASA SALARIAL INDUSTRIAL/ BENEFICIOS EMPRESARIALES	
			300	300-375
1940	93,50	96,48 (1943)	-	-
1945	94,36	105,99	97,23	121,54
1950	96,19	108,30	81,79	102,23
1955	139,73	55,10	38,05	47,56
1960	167,05	53,72	40,49 (1959)	50,62 (1959)

NOTAS: 300: Masa salarial masculina en la industria y la construcción considerando que el número de jornadas trabajadas asciende a 300 antes y después de la Guerra Civil; 300-375: considerando que en la posguerra aumentó por término medio un 25% el tiempo trabajado. *Las deficiencias estadísticas del período obligan a calcular la productividad por unidad de trabajo en vez de por hora trabajada lo que, seguramente, suaviza la caída de esta ratio en la posguerra por el necesario recurso a las horas extraordinarias para sobrevivir (Vilar, 2009b, p. 172).

FUENTES: El PIB en la industria (con construcción) y el empleo proceden de Prados (2003). Los costes laborales unitarios calculados como la ratio entre los costes laborales reales proceden de Vilar (2004b, cuadro A.2.1.) – deflactados por el índice de precios al por mayor elaborado por el CSCCIN– y la productividad del trabajo (columna 1); los beneficios empresariales en términos nominales proceden de Tafunell (1996); y la masa salarial en la industria procede de Vilar (2006, 2009a).

²³ En el año 1946 ya se había puesto en marcha el Instituto de Racionalización del Trabajo, con el objetivo de facilitar a las empresas los recursos necesarios para mejorar los procesos de producción y aumentar los rendimientos, pero sus resultados fueron escasos. Tuvo más éxito la Comisión Nacional de Productividad Industrial (1952), que contribuyó a aplicar la organización científica del trabajo en la industria española durante los años sesenta (Vilar, 2009a, p. 333). El aumento de la productividad durante esos años también estuvo relacionado con el triunfo del paradigma fordista en el sistema productivo español. No obstante, se trató de un fordismo adaptado, ya que no fue acompañado de un desarrollo del estado de bienestar ni de los derechos laborales (Babiano, 1995; Gálvez, 2006).

Los cambios de Gobierno del año 1957 eliminaron los residuos autárquicos, y promovieron el proceso hacia la liberalización económica y el saneamiento de los graves desequilibrios internos²⁴. El giro económico se consolidó con el Plan de Estabilización (1959), que supuso la aceptación por parte de la dictadura de la economía de mercado preponderante en el mundo occidental. A partir del año 1961 y hasta principios de los años setenta, la economía española registró un crecimiento sostenido de la producción y la productividad, alimentado por un enorme avance en términos de capitalización. La ratio entre las unidades de capital y trabajo disponibles en la economía española creció a una tasa media anual del 5,01 entre los años 1960 y 1969, y del 4,31 en el período 1970-1975 (Prados y Rosés, 2009; Vilar, 2009b, cuadro 4). Pero el intenso crecimiento económico y el acelerado proceso de industrialización del período reveló una escasa capacidad para generar empleo. Mientras que el PIB creció a una tasa media anual superior al 7% entre los años 1960 y 1975, el empleo creció al 0,6% en ese mismo período, y la población aumentó a un ritmo medio del 1,2% en un marco de fuerte desagrarización, de aumento de la tasa de asalarización y de sustitución de trabajo por capital. Tampoco podemos olvidar el aumento de las tasas oficiales de actividad femenina, que pasaron del 20,1% en el año 1960 al 32,6% en el año 1979²⁵.

Pero, ¿cómo se adaptó un mercado de trabajo aún muy regulado a las nuevas necesidades del desarrollismo español en los años sesenta? A través de un precario equilibrio, favorecido por el contexto internacional de crecimiento económico y por las relaciones laborales vigentes bajo la dictadura. Comencemos por analizar lo que ocurría en el mercado de trabajo interno. En estos años inició su expansión la Ley de 24 de abril de 1958, sobre Convenios Colectivos Sindicales, que abrió las puertas a una negociación colectiva tutelada y descafeinada, pues tenía lugar en el seno del sindicato vertical. El cambio legislativo nació como fruto de varias presiones. Por un lado, los empresarios venían exigiendo un sistema de fijación de salarios relacionado con el avance en la productividad; y, por otro, las huelgas habían comenzado a generalizarse, convirtiéndose en una amenaza para la estabilidad interna. Tampoco podemos olvidar que el viejo sistema de fijación salarial a través de las ordenanzas laborales resultaba complejo e insostenible desde el punto de vista burocrático, e incompatible con el crecimiento de la economía en general, y con las nuevas técnicas y métodos de trabajo en particular.

Aunque introdujo algunos cambios interesantes, los resultados de la Ley del año 1958 fueron muy limitados (Serrano y Malo, 1979; Vilar, 2009a). De hecho, el texto legal se centró en aspectos puramente económicos y obvió temas conflictivos

²⁴ Sobre los desequilibrios internos, véase Fuentes Quintana (1988), y sobre la economía del desarrollismo, véase Barciela *et al.* (2001, pp. 179 y 254).

²⁵ Los porcentajes están calculados a partir del PIB procedente de Prados (2003), mientras que los datos de empleo asalariado proceden de Maluquer y Llonch (2005, p. 1217, series 4287 y 4289). A partir de esta información, se puede comprobar que la tasa media anual de asalarización de la economía española creció a un ritmo del 2% entre los años 1960 y 1975, pasando del 59,42% en el año 1964 al 70,08% en el año 1975 (serie 4290). Por otro lado, la población activa agraria cayó en España desde el 36,6% al 22,8% en el período 1960-1970, según las cifras de Nicolau (2005, p. 150, serie 406). Las tasas de actividad femenina proceden de Gálvez (2006, p. 836).

que podían afectar a las relaciones entre empresarios y trabajadores. En consecuencia, permaneció vigente una capacidad de presión muy desigual para las dos partes, dentro de un marco legal donde los partidos políticos, los sindicatos libres y la huelga seguían prohibidos. Además, el Ministerio de Trabajo conservó y ejecutó su capacidad sancionadora a través de las normas de obligado cumplimiento que le permitían imponer su criterio en la negociación colectiva (tabla 2). Su mano de hierro se hizo visible en noviembre de 1967, unos meses después de las elecciones sindicales del año 1966, en las que se había registrado una fuerte participación obrera y la victoria de miembros infiltrados de organizaciones sindicales clandestinas. Dentro de este contexto, el Gobierno interrumpió el proceso negociador durante un tiempo y congeló los salarios en un marco de creciente conflictividad social en forma de huelgas y reclamaciones colectivas²⁶.

En paralelo, se produjeron algunos cambios legales en la regulación del despido. Por un lado, se introdujeron aspectos básicos como, por ejemplo, la carta de despido –que incluía la fecha y los motivos– o la distinción del despido improcedente y nulo (Serrano y Malo, 1979; Malo, 2005). Pero la normativa concedió margen de maniobra al empresariado a través de la cláusula de “incidente de no readmisión”, que introducía la posibilidad de no readmitir a un trabajador cuyo despido fuese calificado como nulo a cambio de una indemnización estipulada. Jurídicamente esto significó en la práctica la entrada en vigor del despido libre costoso. La simplicidad burocrática de esta fórmula –sin necesidad de expediente previo ni autorización administrativa– frente al despido económico impulsó su uso desvirtuado en la economía española. Para los casos de despidos colectivos por causas económicas, suspensión de actividad o el genérico “fuerza mayor” –que abría la puerta a su aplicación–, los empresarios contaban con la opción del “expediente de crisis”, vigente en la regulación española desde el Decreto de 26 de enero de 1944²⁷.

A la sombra de estos cambios, los salarios crecieron a una tasa media anual próxima al 7,8% entre los años 1964 y 1975 (gráfico 2). La subida de los salarios reales resultó modesta, si tenemos en cuenta la pérdida de poder adquisitivo acumulada en las últimas décadas y el comportamiento general de la economía. Los convenios colectivos limitados por las normas de obligado cumplimiento fueron un poderoso instrumento para impulsar la productividad y, a la vez, controlar los salarios, al menos durante los años sesenta. Las cifras disponibles revelan que los salarios reales crecieron menos que la productividad del trabajo durante esta década. No obstante, en el último quinquenio de la dictadura los salarios reales lograron

²⁶ Aunque las huelgas seguían siendo consideradas como un delito tanto en la legislación laboral como en la penal, en los años sesenta se incrementaron los conflictos laborales. El año 1967 fue uno de los más conflictivos del período, con 567 huelgas y 236.000 jornadas perdidas. No obstante, las mayores cuotas de conflictividad se producirán posteriormente en los años setenta, donde las huelgas políticas y laborales se mezclaron en un marco de mayor organización obrera en la clandestinidad (Serrano y Malor, 1979; Molinero e Ysàs, 1998, p. 95).

²⁷ Este decreto fue modificado por el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, donde pasaron a denominarse “expedientes de extinción, suspensión o modificación de relaciones o condiciones de trabajo”. En esta normativa se limitan los supuestos de extinción o suspensión de las relaciones laborales, que precisan autorización administrativa previa a los fundados en “causas tecnológicas o económicas” (Barrionuevo, 1973).

superar los incrementos de productividad en un contexto de creciente conflictividad social²⁸. En paralelo, las rentas del trabajo se comportaron peor que las rentas del capital, lo que ratifica que los trabajadores se beneficiaron menos de la prosperidad económica de estos años. En particular, la participación de la masa salarial en la renta nacional pasó del 51,3% en el año 1966 al 50,1% en el año 1972, en un período donde, como ya comentamos, aumentó el número de asalariados²⁹.

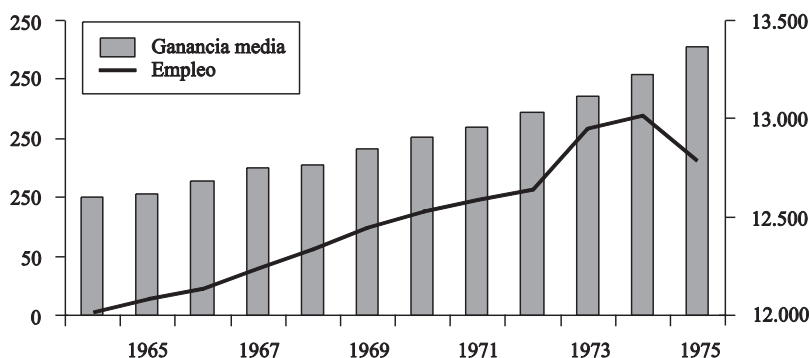
Tabla 2.- Resultados de los convenios colectivos

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Número de convenios*	7	205	168	449	1.538	1.027	994	1.147	937
Normas de obligado cumplimiento	-	-	1	-	41	56	113	182	132
Trabajadores incluidos (en miles)	19	433	323	937	2.316	1.822	1.419	1.905	1.734
	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Número de convenios*	1.055	165	1.578	1.673	1.184	1.560	1.422	1.634	1.027
Normas de obligado cumplimiento	186	11	181	156	135	204	149	122	189
Trabajadores incluidos (en miles)	1.625	316	3.766	4.178	3.224	3.482	2.780	3.224	1.819

*Se refiere a convenios totales, primeros y revisiones.

FUENTES: Elaboración propia a partir de Serrano y Malo (1979, p. 57, cuadro 1), Maluquer y Llonch (2005, p. 1230, cuadro 15.29, y p. 1243, cuadro 15.43) y Organización Sindical (1968, p. 59; 1947).

Gráfico 2.- Ganancia real media por hora trabajada y empleo en España (ganancias, índice 1964=100 y empleo en miles)



FUENTES: Los datos de salarios proceden de la *Encuesta de Salarios* elaborada por el INE desde el año 1963. Según Maluquer y Llonch (2005, p. 1206), la serie utilizada presenta mejores condiciones que cualquiera de las alternativas que existen para este período, a pesar de sus deficiencias. Un análisis crítico de esta serie se puede encontrar en Baiges, Molinas y Sebastián (1987, p. 73). Para deflactar la serie de ganancias medias se utilizó el índice de precios al consumo elaborado por el INE, y también el trabajo de Maluquer (2005, p. 1294, serie 4672), y para el empleo se utilizó el estudio de Maluquer y Llonch (2005, p. 1216, serie 4287).

²⁸ Pueden encontrarse diferentes estimaciones de la relación entre salarios y productividad para la economía española en este período en Malo (1993, p. 1161) o Molinero e Ysàs (1998, p. 83). Aunque las cifras no coinciden exactamente, las conclusiones son similares.

²⁹ Las cifras proceden del INE (1974), y se refieren a la participación de los salarios en la renta nacional sin tener en cuenta las cuotas de la Seguridad Social. Molinero e Ysàs (1998, p. 89) ofrecen estimaciones alternativas de esta ratio en el período 1960-1976, obteniendo idénticas conclusiones.

A pesar de que el funcionamiento del mercado de trabajo continuó legalmente muy encorsetado, durante esta etapa se introdujeron algunos elementos que inyectaron dosis de flexibilidad en el sistema salarial (Serrano y Malo, 1979, pp. 37-39; Babiano, 1995, p. 122 y ss.). Por un lado, la extensión de los flecos salariales o componentes variables de los costes laborales –pluses, prestaciones, complementos–, unas partidas que ya venían aplicándose desde la inmediata posguerra y que llegaron a alcanzar porcentajes considerables³⁰. Los empresarios optaron por este sistema por tres factores fundamentales: muchas de las partidas quedaban al margen del control del Estado, no repercutían sobre las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y podían manejarse con un elevado grado de discrecionalidad. Por otro lado, se extendió el recurso a las horas extraordinarias, con la ventaja de una regulación legal bastante liberal que también permitía su uso discrecional por parte del empresariado. Tanto los complementos salariales como las horas extraordinarias representaban estrategias flexibles, porque podían ser suprimidas sin trámites burocráticos ni costes cuando la coyuntura económica lo requiriese (Serrano y Malo, 1979, pp. 146 y 153). La *Encuesta de Población Activa (EPA)* revela que al menos el 16,4% de los activos españoles en el año 1965 trabajaba más de sesenta horas semanales. En ese mismo año, el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de sus *Encuestas de Salarios* estima una media de 4,6 horas extraordinarias sobre la jornada laboral³¹. Además, los empresarios también realizaron un uso viciado del despido disciplinario durante las primeras décadas de la dictadura, y de los despidos libres costosos y “expedientes de crisis” desde los años sesenta, estrategias que les permitían flexibilizar el ajuste de las plantillas y frenar la presión obrera. Solo entre los años 1964 y 1968 se abrieron una media de 2.700 expedientes anuales de crisis que afectaron a casi doscientos mil trabajadores (Maravall, 1967; Babiano, 1998).

Una pieza clave que acabó de cuadrar el frágil equilibrio del mercado de trabajo bajo la dictadura fue la válvula de escape emigratoria, que actuó de colchón amortiguador de las tensiones sociales internas, al absorber el empleo sobrante. En consecuencia, la emigración tapó las limitaciones del desarrollismo español para crear empleo, equilibró el mercado de trabajo interno, proporcionó divisas a la economía española y permitió aumentar la ratio de capitalización con un bajo coste social para el Gobierno. Según Nicolau (2005), cerca de dos millones de españoles salieron a trabajar oficialmente a los mercados europeos durante estos años (De la Torre y Sanz Lafuente, 2009). Esta coyuntura permitió disfrutar de una situación cercana al pleno empleo.

El pleno empleo –no sinónimo de empleo de calidad ni bien remunerado– desempeñó un papel fundamental en la estrategia política de la dictadura como garante de la paz laboral, considerada por el régimen como equivalente de orden y

³⁰ Sobre los complementos en la posguerra, véase Vilar (2009a, pp. 200-201).

³¹ No obstante, Babiano (1995, p. 122) opina que los datos procedentes de estas dos fuentes infravaloran lo que estaba ocurriendo a diario en el interior de las empresas en la España de la época.

paz social. Después de la Guerra Civil, en el año 1940, los servicios de colocación obrera quedaron bajo el control de la Delegación Nacional de Sindicatos de FET y JONS. Esta medida implicaba que todo aquel que pretendiese encontrar un trabajo por esta vía necesitaba contar con el visto bueno del engranaje ideológico del régimen³². Más tarde, la Ley de 25 de noviembre de 1944 suprimió la Caja Nacional contra el Paro Forzoso, cuyos fondos fueron destinados a crear puestos de trabajo en tareas de repoblación forestal que, junto con las obras públicas, constituyeron la principal estrategia de la dictadura contra el desempleo³³.

Las cifras de paro registrado durante la dictadura ofrecen poca fiabilidad. Los datos revelan que el número de parados anuales no superó los doscientos mil, lo que representa una tasa inferior al 1,5% de la población activa³⁴. Durante las primeras décadas de la dictadura, el bajo precio del trabajo, la falta de tecnología y el retorno a técnicas intensivas de trabajo tuvieron que favorecer una cierta creación de empleo dentro de una economía deprimida. Sin embargo, no podemos olvidar el maquillaje de las cifras del paro para sostener el discurso propagandístico del régimen. A este respecto, hay que señalar que se eliminaron de las oficinas de colocación los jóvenes no cualificados y las mujeres casadas, que se subestimaron las tasas de actividad femeninas en un marco de extensión del trabajo sumergido y que se expandieron el pluriempleo y las horas extras por necesidades de supervivencia.

A finales de los años cincuenta, cuando la política aperturista y liberalizadora impulsó las importaciones de tecnología y bienes de equipo, se reconoció el aumento del denominado “paro tecnológico”. Girón, ministro de Trabajo, lo definía como aquél que se produce por el “*desplazamiento del trabajo mecánico sobre el trabajo manual*”, algo que calificaba como pasajero y poco grave, pues nada tenía que ver con el típico desempleo de las economías liberales originado por una crisis de sobreproducción o subconsumo³⁵. A pesar de la minusvaloración mediática del fenómeno, se comenzaron a poner en marcha varios seguros. El seguro de paro tecnológico (1954) nació para ofrecer subvenciones a los trabajadores no agrícolas que perdían su empleo por la aplicación de nuevos métodos técnicos y de racionalización del trabajo. Más tarde, se estableció el subsidio de paro (1959) en casos de “*suspensión, reducción o cese de plantillas por dificultades económicas de las empresas*”. Al fin, la Ley de Seguro de Desempleo (1961) introdujo un seguro de paro muy limitado, que solo subsidiaba a 6.705 trabajadores de los más de cien mil registrados oficialmente a finales del año 1962 (Gálvez, 2010, p. 273).

El fenómeno migratorio compensó durante estos años las consecuencias negativas de un mercado laboral con una fuerte presión en la entrada, derivada del creci-

³² Boletín Oficial del Estado, nº 133, de 12/05/1940.

³³ Boletín Oficial del Estado, nº 128, de 07/05/1944.

³⁴ Cifras más detalladas y críticas sobre la fiabilidad de las estadísticas oficiales de paro pueden consultarse en Gálvez (2010, p. 260).

³⁵ Información obtenida de *La Vanguardia Española*, de 21/07/1954, p. 1, y del Boletín Oficial del Estado, nº 206, de 25/07/1954.

miento de la población, los activos y los asalariados, y un proceso de crecimiento con capacidad limitada para crear empleo y absorber nuevos trabajadores. Al final de la dictadura, en el año 1973, ante el repunte de la inflación y de los conflictos laborales con tintes políticos, el Gobierno decidió aprobar una nueva ley de convenios colectivos³⁶. Pero el recién inaugurado marco legislativo introdujo más cambios formales que reales, aunque redujo el papel del Estado en la negociación colectiva en favor de las partes afectadas a cambio de una mayor estabilidad salarial en un marco de inflación y de crisis productiva. Por entonces, el modelo laboral de la dictadura ya había entrado en crisis, producto de varias tensiones. De un lado, la crisis internacional frenó la salida de emigrantes y la llegada de turistas y de inversión extranjera. De otro, la ralentización del crecimiento económico y la creciente conflictividad interna avivaron las demandas de derechos y libertades.

3. EL MERCADO DE TRABAJO BAJO LA DEMOCRACIA: CAMBIOS, CONTINUIDADES Y RESULTADOS

El mercado de trabajo heredado por la democracia venía cargado de graves problemas y desequilibrios agravados por el marco de la crisis. A este respecto, no podemos olvidar que la transición democrática se llevó a cabo en un contexto en el que, según el INE, el crecimiento se frenó –el aumento medio anual del PIB a precios constantes fue de un 7,2% en el período 1961-1974, y de un 1,4% entre los años 1976 y 1982–; la tasa de desempleo se disparó –un 4,1% en el año 1975, y un 16,4% en el año 1982–; y la inflación se aceleró –un 5,1% en el año 1970, un 24,5% en el año 1975, y un 15,2% en el año 1982–. Bajo estas circunstancias, la reforma del mercado de trabajo tuvo que esperar, sobre todo por tres razones. En primer lugar, porque había problemas económicos más urgentes que resolver, como revelan las cifras antes ofrecidas; en segundo lugar, porque la democratización de la regulación laboral exigía previamente otras reformas, como la libertad sindical, el derecho a la huelga o la liberalización de los partidos políticos; y en tercer lugar, porque la reforma laboral representaba un tema de riesgo en la transición, ya que, por un lado, había una demanda social urgente por recuperar libertades y derechos en un marco de efervescencia sindical y, por otro, había que consolidar una democracia basada en el consenso³⁷.

En la segunda mitad de los años setenta asistimos a un frenesí de cambios legislativos para establecer las bases democráticas del país. El 28 de septiembre de 1976 se firmaron el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Inter-

³⁶ Ley de 19 de diciembre de 1973 (*Boletín Oficial del Estado*, de 03/01/1974). Comentarios sobre esta Ley pueden encontrarse en Serrano y Malo (1979, p. 65).

³⁷ Según Zufiaur (2005), dentro de este contexto, “*los sindicatos tenían miedo a traicionar sus principios y a no ser comprendidos por los trabajadores, y el Gobierno tenía miedo al fortalecimiento de las centrales sindicales*”. Para Márquez (2005, p. 227), “*en los años 1977-1979 los sindicatos debían administrar una demanda infinita de los trabajadores y un deseo de estos de realizar sus sueños de manera inmediata, conquistando la edad dorada*”.

nacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Decreto Ley 31/1977 *extinguó la sindicación obligatoria*, que terminó con el sindicato vertical; la Ley de Reforma Política, de 4 de enero de 1977, consideró derogado el Fuero del Trabajo, otro de los pilares de la regulación laboral franquista; la Ley 9/1977, de 1 abril, ratificó los convenios de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Finalmente, los sindicatos quedaron legalizados el 28 de abril de 1977, mientras que los empresarios se organizaron formalmente el 28 de junio de 1977, cuando se constituyó la CEOE³⁸.

Dentro de este contexto, el objetivo de conseguir un nuevo marco democrático de relaciones laborales permaneció bloqueado hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980³⁹. Mientras tanto, se mantuvo vigente la normativa laboral franquista, remendada con urgencia para adaptarla al nuevo marco democrático⁴⁰. Pero este sistema provisional produjo un intenso encarecimiento real del trabajo en un marco de fuerte crisis económica, debido a varios factores inherentes al proceso democrático, entre los que se pueden destacar la indiciación salarial instaurada en los primeros años setenta, la libertad sindical y la mayor capacidad de negociación de los trabajadores, y el aumento de las cotizaciones a la Seguridad Social y de la presión fiscal sobre las rentas del trabajo –con la reforma fiscal de Fernández Ordóñez en el año 1977–. Como consecuencia, los costes laborales unitarios durante estos años aumentaron más que en los principales países europeos⁴¹ (Serrano y Malo, 1979; Malo, 1993, p. 1159) (tabla 3).

Tabla 3.- Costes laborales unitarios en España y la Unión Europea (1960=100)

AÑOS	ESPAÑA	UE-15
1970	113,71	104,95
1975	132,23	120,05
1980	149,25	133,45
1985	115,81	89,41

FUENTE: European Commission, GD for Economic and Financial Affairs <<http://www.eu-employment-observatory.net>>.

³⁸ Por cuestiones de espacio es imposible analizar con detalle los prolijos cambios legislativos del período (Serrano y Malo, 1979; Fina, González y Pérez, 2001, p. 18; Aragón, 2003, p. 98; Zufiaur, 2005, p. 37).

³⁹ Para unos autores, como Malo (2003), la dilatación en el tiempo de la reforma laboral enquistó los problemas ya existentes. Para otros autores, como Alonso (2005), el largo período transcurrido entre la derogación de las viejas ordenanzas laborales franquistas y la Ley del Estatuto de los Trabajadores (1980) tuvo también su parte positiva, porque dio tiempo para la constitución, desarrollo y fragmentación de una ciudadanía laboral española.

⁴⁰ El Real Decreto Ley 17/1977 fue el eje normativo de las relaciones laborales durante este período. En la medida de lo posible trató de introducir los cambios legislativos que se iban produciendo al régimen laboral. Por ejemplo, para facilitar la negociación de los convenios colectivos permitió la participación de los nuevos sindicatos –recién legalizados– en las comisiones negociadoras. Sobre estos aspectos, véanse Márquez (2005) y Malo (2003, p. 18).

⁴¹ La indexación salarial llegó incluso a recogerse formalmente en la Ley de Convenios Colectivos del año 1973, publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, nº 3, de 03/01/1974.

Por otro lado, eliminar los usos y costumbres vigentes en el mercado de trabajo durante largas décadas necesitó su tiempo. El mercado laboral estaba compuesto por empresarios y por plantillas formadas profesional y culturalmente bajo el marco dictatorial. La parte más favorecida durante la dictadura –los empresarios– perdió margen de maniobra para actuar, mientras que las voces silenciadas bajo el régimen –los trabajadores– ganaron capacidad de presión a la hora de negociar. Dentro del nuevo contexto, los empresarios ya no podían utilizar de manera discrecional los flecos salariales, que pasaron a estar sujetos a los convenios, igual que las subidas de salarios. En paralelo, el recurso a las horas extraordinarias comenzó a limitarse y a encarecerse desde el año 1976, con la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales⁴².

Al fin, en el año 1980 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, que es considerado como el texto que transfirió la democracia parlamentaria al ámbito de las relaciones laborales. Pero la redacción de esta normativa vino marcada por dos graves problemas: por un lado, se promulgó en un contexto de crisis, con elevadas tasas de desempleo y de conflictividad laboral, con problemas estructurales en el sector productivo y con una reconversión industrial pendiente; y, por otro lado, se legisló en un marco político débil, con gobiernos políticamente inestables y con una democracia aún por consolidar.

Estos condicionantes nos permiten entender dos graves deficiencias del Estatuto de los Trabajadores. En primer lugar, la asincronía temporal, al tratar de establecer en plena crisis económica un modelo de relaciones laborales similar al vigente en Europa occidental durante la edad dorada del capitalismo, cuando en los países vecinos el modelo ya estaba caduco y se empezaban a flexibilizar los mercados de trabajo⁴³. En segundo lugar, la falta de ruptura con el pasado y la carencia de un modelo claro de relaciones laborales, al debatirse entre dos concepciones antagónicas: el deseo de los empresarios de inyectar flexibilidad y la causa obrera, que se aferraba a los logros conseguidos en materia de protección del trabajador. En conjunto, sin restar un ápice de su importancia histórica, parece que el Estatuto de los Trabajadores no satisfizo a ninguna de las partes ni contribuyó a resolver los problemas estructurales del mercado de trabajo. Esta sensación se ha ido repitiendo desde entonces en las sucesivas reformas llevadas a cabo en el ámbito laboral.

En particular, las rigideces del mercado de trabajo se han convertido para algunos especialistas en el caballo de batalla de la economía española, sobre todo en épocas de crisis⁴⁴. Bajo esta tesis, la inyección de flexibilidad en las relaciones la-

⁴² *Boletín Oficial del Estado*, nº 96, de 21/04/1976.

⁴³ Véanse los trabajos recopilados en Ruesga, Valdés y Zulfiaur (2005).

⁴⁴ Según señala Malo (1986), en un artículo publicado en *El País*, el 4 de junio de 1986, “*el funcionamiento flexible del mercado de trabajo aparece como requisito no solo para evitar o reducir los desequilibrios agregados, sino para facilitar la adaptación de las empresas y sectores a los estímulos de la nueva relación de precios relativos, a los cambios en la tecnología disponible y en la propia organización industrial*”. Véanse también Velarde (2000, p. 96) y Fina (2001, p. 85).

borales permitiría luchar contra el desempleo y mejorar la eficiencia de la economía española en un mercado globalizado. Pero ¿de qué rigideces hablamos?, y ¿qué estrategias se han seguido para resolverlas? Con respecto a la primera cuestión, los debates políticos y académicos se han centrado fundamentalmente en torno a dos principales rigideces en el mercado laboral español⁴⁵: las que afectan al ajuste de plantillas –modelo de contratación y costes de despido– y las que afectan al coste del trabajo –modelo de fijación de salarios–. Analicemos con mayor profundidad cada una de ellas.

La regulación del despido adquiere un protagonismo especial en cualquier sistema de relaciones laborales por dos razones fundamentales: de un lado, porque condiciona las decisiones del empresariado a la hora de crear o destruir empleo y, de otro, porque el trabajo es la principal fuente de ingresos de la mayoría de la población⁴⁶. La dictadura franquista persiguió mantener salarios moderados a cambio de conseguir una cierta estabilidad en el empleo, sobre todo desde la época del desarrollismo (Serrano y Malo, 1979; Babiano, 1995; Segura, 2004; Malo, 2005). Como ya se ha analizado, las empresas buscaron formas de adaptación a este marco a través de flecos salariales, horas extraordinarias y otras partidas que introdujeron fuertes distorsiones en la estructura y en la dinámica de los salarios. Esto produjo cierto margen de flexibilidad salarial –por la vía de los precios– y cierta rigidez en los despidos –por la vía de la cantidad–, aunque el despido fue siempre posible –y utilizado– con causa justificada o sin ella.

Durante la transición democrática, la Ley de Relaciones Laborales del año 1976 trató de buscar la estabilidad en el empleo endureciendo las fórmulas de despido en un marco de crisis económica, de conflictividad social y de crecimiento del paro. Pero los empresarios rechazaron un texto que incluía la readmisión obligatoria no sustituible por una indemnización en caso de improcedencia, lo que impulsó su reforma en el año 1977. En la nueva normativa se ofrecía la posibilidad de despido por causas objetivas, incluyendo el despido individual por razones económicas. Con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, la regulación del despido experimentó dos cambios relevantes con respecto a la legislación franquista (Malo, 2005; Malo y Toharia, 2005): en primer lugar, redujo las cantidades totales que debían pagarse; y, en segundo lugar, fijó una fórmula relacionada con la antigüedad y el salario para el cálculo de las indemnizaciones en el caso de despido disciplinario improcedente –cuarenta y cinco días de salario por año trabajado hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades–. De este modo, la regulación del

⁴⁵ Léase el artículo de prensa titulado “CEO: España destruye más empleo que la UE por los sueldos y el coste de los despidos”, publicado en *El Mundo* el 19 de enero de 2010. Por su parte, el informe elaborado por el FMI en julio de 2010 apunta a la rigidez del mercado laboral español ocasionada por los altos costes del despido como una de las principales causas del alto desempleo en este país y del aumento de las contrataciones temporales. Otras causas serían la indexación de los salarios a la inflación y la negociación de convenios <www.imf.org/external/spanish/index.htm>.

⁴⁶ El trabajo está vinculado con elementos que sobrepasan las fronteras de la economía, como la dignidad de los seres humanos, los valores de la familia o el reconocimiento social (Ambrosius y Hubbard, 1992; Alonso, 1999).

despido disciplinario ganó en seguridad jurídica, ya que se eliminó la discrecionalidad judicial a la hora de determinar las indemnizaciones.

En paralelo, el contrato temporal de fomento del empleo introducido en el año 1984 disminuyó las barreras de entrada y salida en el mercado laboral. Más tarde, la reforma del año 1994 pretendió agilizar el despido y reducir la contratación temporal que se había disparado en los últimos años –la tasa de temporalidad era de un 15% en el año 1985, y de un 35% en el año 1995–. Con estos fines se introdujeron dos medidas principales: en primer lugar, se estableció un nuevo tipo de despido económico objetivo, que permitía a las empresas realizar despidos de menos del 10% de las plantillas sin necesidad de un ERE; y, en segundo lugar, se suprimió el contrato de fomento del empleo, lo que provocó que los empresarios se refugiasen en el contrato eventual de fin de obra o de servicio. En consecuencia, la tasa de temporalidad apenas se redujo. Más tarde, la reforma del año 1997 incorporó una nueva modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida, con una indemnización menor en el caso de despido improcedente por causas objetivas –treinta y tres días por año trabajado con un máximo de dos años–. El objetivo era reducir la temporalidad y fomentar los despidos por razones económicas frente a los “falsos disciplinarios”⁴⁷. La reforma del año 2002 caminó también en la dirección de abaratar el despido y reducir la contratación temporal⁴⁸.

¿Cuáles han sido los resultados conseguidos? Durante estos años se ha generado un mercado de trabajo dual, con contratos fijos que se destruyen masivamente por la fórmula de despido más cara (despido libre costoso) –algo difícil de entender si el despido está justificado– y por el elevado número de contratados temporales que facilitan la destrucción rápida y barata del empleo⁴⁹. A la vista de los resultados, la mayor facilidad para el despido y el aumento de la temporalidad no parece haber tenido efectos positivos ni sobre la creación de puestos de trabajo ni sobre la productividad.

En realidad, si analizamos las reformas introducidas, la esencia del sistema de despido del último período franquista no ha sufrido un cambio radical aunque, lógicamente, se ha revestido del traje democrático. En el fondo los empresarios han seguido haciendo uso preferente de la fórmula del despido libre costoso por su ma-

⁴⁷ Más detalle sobre estos aspectos pueden encontrarse en Segura (2004, pp. 703-708) y Alonso (2005, p. 64).

⁴⁸ Con el agravante de que la reforma de las prestaciones de desempleo del año 2002 permitió que el despido libre costoso tuviera plenos efectos para el cobro de las prestaciones de desempleo si en los dos días posteriores al despido el empresario pone a disposición del trabajador la indemnización por despido improcedente, lo que reforzó su uso al disminuir los incentivos del trabajador para ir a juicio. Tanto en los años finales del franquismo como en el período democrático el uso de despidos individuales fue muy superior al de los colectivos (Malo, 2005).

⁴⁹ La reciente reforma laboral del bienio 2010-2011 (*Boletín Oficial del Estado*, n° 139, de 11/06/2011) trata de fomentar el despido por causas económicas, permitiendo a las empresas despedir barato –veinte días por año trabajado– con solo acreditar previsión de pérdidas, aunque bajo la recomendación –*a priori* no vinculante– de que si estas son transitorias se opte por otras medidas como los ajustes de jornada, las suspensiones temporales de empleo o el trabajo a tiempo parcial. Habrá que esperar un tiempo para comprobar los efectos de esta medida.

yor rapidez en términos de preaviso y por su menor complejidad administrativa. Mientras tanto, para los ajustes de plantilla de mayor envergadura, los expedientes de regulación de empleo han representado un papel similar a los expedientes de crisis aplicados durante los últimos años del franquismo. Los gobiernos democráticos son reacios a la eliminación del despido libre costoso porque, bajo esta fórmula, la sangría de despidos individuales suaviza la progresión del desempleo, así como el impacto social y político que generaría un despido colectivo. Por otro lado, los trabajadores también se benefician porque perciben más indemnización de la que les correspondería en otros casos de despido legal. Este juego de intereses dificulta cualquier cambio en el sistema vigente.

El caso es que el debate sobre los costes de despido permanece como una herida abierta en el mercado laboral español. De un lado, hay especialistas (Velarde, 2000, p. 100; Malo, 2003, p. 19; Dolado y Jimeno, 2004) que defienden la necesidad de rebajar y homogeneizar los costes de despido en la economía española bajo dos argumentos: en primer lugar, señalan que los costes de despido son relativamente más elevados en España que en otros países, con el agravante de una excesiva diferencia entre los trabajadores con contrato indefinido y temporal, lo que tiende a reducir la contratación de nuevos trabajadores⁵⁰; y, en segundo lugar, opinan que la vigente regulación del despido frena las mejoras en la productividad y dificulta el rápido ajuste de las plantillas a las condiciones cambiantes del mercado, lo que perjudica la competitividad y el crecimiento a largo plazo.

Otros especialistas cuestionan estos argumentos y señalan que el despido en España es fácil en su tramitación y barato en tiempo y dinero. A su vez, la elevada presencia de contratos temporales facilita la destrucción de empleo (gráfico 3). Estas ideas se ven reforzadas al observar como la economía española ha utilizado de forma masiva el despido en épocas de crisis, frente a otras medidas como el ajuste de jornada, la suspensión temporal de empleo o los contratos a tiempo parcial. Bajo esta tesis, el problema de la economía española no estaría tanto en el excesivo coste del despido como en su uso abusivo y distorsionado⁵¹. Por lo tanto, las reformas laborales deberían ir encaminadas a actuar sobre la causalidad del despido y a reducir su uso desvirtuado por parte de los empresarios.

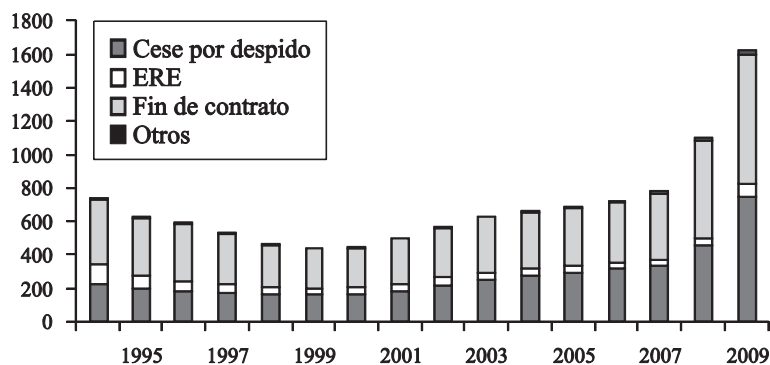
El otro factor clave en los debates sobre la reforma del mercado de trabajo en España se centra en el modelo de negociación colectiva, que determina la fijación de los salarios. La negociación colectiva en su concepción actual quedó reconocida

⁵⁰ Por el contrario, Malo y Toharia (2005, p. 309) apuntan que las clasificaciones internacionales suelen colocar a España en posiciones elevadas, pero los datos utilizados pecan de importantes problemas de agregación y suelen tener en cuenta la letra de la normativa y no tanto su uso. No obstante, según el informe *Doing Business*, elaborado por el Banco Mundial en el año 2010, que compara distintos países de la UE, solo en Irlanda, Bélgica y Dinamarca es más fácil despedir que en España <<http://www.doingbusiness.org/>>. Por su parte, la OCDE reconoce que España es el país de la OCDE donde más se ha reducido la severidad frente al despido en los últimos veinte años.

⁵¹ Sostienen, además, que la defensa de una reforma del mercado de trabajo basada sustancialmente en la reducción del coste del despido “no encuentra soportes rigurosos en la literatura económica académica [ni siquiera en la teoría neoclásica], si de lo que se trata es de reducir el paro”. Véanse Toharia y Malo (2009, pp. 157 y 309), Ruesga (2011, p. 127), Babiano (1998), Catalán (2003) o Vilar (2009a).

como derecho en el artículo 37.1 de la Constitución del año 1978: “La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y de las empresas, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Más adelante, se configuraron las bases de funcionamiento del sistema con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980. En el nuevo marco democrático, el Estado perdió parte de su papel ejecutivo en el proceso de negociación colectiva a favor de las partes; no obstante, siguió influyendo en las condiciones laborales a través de su función de árbitro y mediante la regulación de contratos y de salarios mínimos (Fina, 2001; Aragón, 2003, p. 99 y ss.).

Gráfico 3.- Beneficiarios de prestaciones contributivas de desempleo (en miles de beneficiarios)



NOTA: Clasificación de las prestaciones, según la causa del derecho. En “cese por despido” se incluyen tanto los despidos procedentes como los improcedentes, los despidos por causas objetivas y los que tienen lugar cuando finaliza el período de prueba, así como los despidos contemplados a partir de la Ley 45/2002. En “fin de contrato” se incluyen tanto las situaciones derivadas de la finalización de la relación contractual de carácter temporal, como de fin de temporada en los contratos de fijos discontinuos. En “otras causas” se incluyen, entre otras, la jubilación, la muerte o la incapacidad del empresario, así como la resolución voluntaria del contrato por parte del trabajador.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Durante las últimas décadas la negociación colectiva se extendió en España junto con el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios en relación con los asalariados ocupados. Según el INE, en el año 2009 había 15,7 millones de asalariados ocupados y 11,6 millones de trabajadores cubiertos por un convenio. La elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española descansa en uno de sus principios básicos: su eficacia general automática en un marco de baja afiliación sindical⁵². Hay que destacar también la fuerza vinculante de los

⁵² Según los datos proporcionados por el informe *Perspectivas de empleo 2004* de la OCDE solo cinco países de la organización –Austria, Bélgica, Finlandia, Francia y Suecia– cuentan con una tasa de cobertura de la negociación colectiva mayor que España. Por el contrario, España se sitúa en el vagón de cola de países en grado de afiliación sindical, solo por detrás de Francia, Corea y EE.UU. Sobre estos aspectos, véase también Pérez (2010, p. 2).

convenios, que obliga a todos los contratos individuales del ámbito correspondiente, y la prórroga automática de los convenios hasta la firma de uno nuevo, salvo que se establezca lo contrario⁵³.

A la sombra de las diferentes reformas laborales aprobadas desde el año 1980, se han ido introduciendo algunos cambios en la negociación colectiva buscando una reducción de su grado de centralización –de convenios generales a convenios de empresa– y de coordinación –reducción de las orientaciones previas generales para el conjunto de la negociación–. Según el informe *Perspectivas de empleo 2006* de la OCDE, España se situaría entre los países con un nivel intermedio de coordinación y de centralización –con un predominio de convenios sectoriales– en su sistema de negociación colectiva⁵⁴.

En conjunto, desde el año 1977 ha tenido lugar un importante proceso de moderación de los salarios negociados, a la vez que retrocedía la inflación (gráfico 4). No obstante, los salarios pactados y los percibidos por los trabajadores no coinciden exactamente, dando lugar a una deriva salarial que responde a dos factores básicos⁵⁵: en primer lugar, la negociación colectiva no recoge algunas de las partidas que integran los costes salariales, como ciertos pluses y complementos, aunque la extensión de la negociación colectiva y las reformas legislativas han favorecido que los convenios expliquen una parte cada vez mayor de los salarios de los trabajadores; y, en segundo lugar, los cambios en la estructura del empleo, los tipos de contratos y los efectos del ciclo económico. De esta manera, la tendencia decreciente de la deriva salarial desde mediados de los años ochenta viene condicionada también por el aumento de trabajadores temporales, mujeres e inmigrantes, con salarios inferiores a la media de los trabajadores masculinos con contrato indefinido. Esta sensibilidad repercute en un comportamiento anticíclico de la deriva salarial, pues el crecimiento económico favorece la contratación de trabajadores con salarios inferiores a la media, y lo contrario sucede en las épocas de crisis.

Los críticos con el vigente sistema de negociación colectiva en España defienden la necesidad de tomar como referencia para la fijación de las subidas salariales los avances en la productividad y el comportamiento del empleo, y no tanto las subidas de la inflación, como se viene realizando hasta el momento (Pérez, 1994, pp. 276-278; Mochón, 2011). Con este fin, proponen una mayor descentralización de la

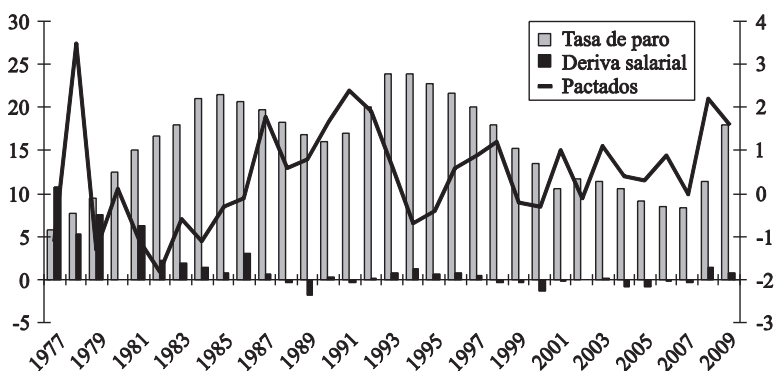
⁵³ Como parte de la reforma laboral del bienio 2010-2011 (*Boletín Oficial del Estado*, nº 139, de 11/06/2011), recientemente se han introducido dos cambios principales en la normativa de convenios colectivos. Primero, un acortamiento de los plazos de negociación para renovar un convenio caducado, desde los veinte meses iniciales a los ocho meses para convenios de hasta dos años de duración, y catorce meses para los de vigencia superior. Segundo, se convierte en obligatoria la intervención del árbitro cuando la empresa y los trabajadores no alcancen un acuerdo en la renovación del convenio, lo que deja sin sentido la prórroga automática del convenio cuando no hay pacto.

⁵⁴ Al final de la etapa franquista España se situaba entre los países con un elevado grado de coordinación y centralización en su negociación colectiva (Pérez, 2010, p. 7).

⁵⁵ La deriva salarial se define como la diferencia entre las tasas de variación de los salarios brutos o percibidos por los trabajadores y los salarios pactados en los convenios (Fina, González y Pérez, 2001, p. 146; Pérez, 2010, p. 23).

negociación colectiva, que otorgue más peso a los convenios de empresa, frente a los sectoriales. Esta tesis se sostiene básicamente en la teoría neoclásica, que prescribe que los convenios de empresa tienen más en cuenta las necesidades particulares de cada firma en términos de incidencia de los salarios en los precios, la productividad y el empleo (Bentolila y Jimeno, 2002). En paralelo, denuncian también la excesiva fortaleza de los sindicatos españoles para impulsar subidas salariales a través de la negociación colectiva en relación con su debilidad en el terreno reivindicativo –baja participación en las huelgas– y en la afiliación⁵⁶ (Velarde, 2000, p. 101 y ss.).

Gráfico 4.- Evolución de la tasa de paro, de los salarios pactados y de la deriva salarial (tasas en %)



NOTA: Las tasas de paro y de la deriva salarial están representadas en el eje de la izquierda y las de los salarios pactados en el eje de la derecha. Las tasas de paro en porcentaje corresponden al último cuatrimestre de cada año. La deriva salarial se define como la diferencia entre las tasas anuales de variación en porcentaje de los salarios pactados en los convenios colectivos y los salarios percibidos en términos reales. Por último, los salarios pactados en términos reales también son medidos en tasas anuales de variación.

FUENTE: Elaboración propia a partir de INE: *Encuesta de Población Activa*; Ministerio de Trabajo: *Encuestas de Convenios Colectivos*; y de Pérez (2010, p. 44, cuadro 13).

Frente a esta línea de pensamiento, otros especialistas insisten en la falta de resultados concluyentes en la literatura especializada sobre los efectos de la negociación colectiva en el empleo. En particular, la evidencia empírica revela una escasa correlación entre la evolución de los salarios y el desempleo⁵⁷ (Fina, González y Pérez, 2001, pp. 128 y 155; Aragón, 2003, p. 133; Pérez, 2010, p. 8; Ruesga, 2011, pp. 105-140). Este resultado parece lógico si pensamos que en la evolución del paro intervienen aspectos muy complejos de tipo demográfico, económico o cultural

⁵⁶ Sobre la crisis del sindicalismo en los países capitalistas, véanse Alonso (1999, p. 241) y Míguez y Prieto (1999).

⁵⁷ Incluso los informes de la OCDE (1997, pp. 212-214; 2004, pp. 232 y 305) advierten de que los resultados estadísticos revelan que no se observa ninguna relación sistemática entre los indicadores de la negociación de salarios y las tasas de crecimiento de los salarios reales, del paro o de otros resultados no salariales.

no relacionados directamente con la determinación de los salarios. El único consenso claro a este respecto se refiere a que cuanto mayor sea la tasa de cobertura de la negociación colectiva, mejor será la distribución de la renta entre los asalariados. Bajo este argumento, cualquier propuesta de reforma que busque reducir este coeficiente de cobertura estaría influyendo negativamente en la justicia social y distributiva, clave para la cohesión y el bienestar social y económico⁵⁸ (Ruesga, 2001, p. 133). Por otra parte, la progresiva descentralización de la negociación colectiva agravaría las desigualdades distributivas en el caso español debido al tejido empresarial minifundista y a la baja tasa de afiliación sindical. De hecho, los salarios pactados han sido sistemáticamente más bajos en los convenios de empresa que en los supra-empresariales⁵⁹.

En el fondo, los objetivos de las propuestas de reforma relativas al ajuste de plantillas y a la negociación colectiva giran sobre dos elementos fundamentales: abaratar el coste del factor trabajo y reforzar la relación entre el salario y la productividad. Pero, en términos comparativos, ¿es caro el trabajo en España en relación con su productividad?; ¿radican aquí los principales problemas del mercado de trabajo español?

El informe *Employment Outlook 2010* (OECD, 2010b) señala que entre los años 1990 y 1995 el salario real en España aumentó al ritmo del 1,9% anual (tabla 4). Por el contrario, el salario medio real de los españoles cayó un 0,5% en el período 1995-2000 y un 0,20% en el quinquenio siguiente. Estas cifras convierten a España en el único de los treinta países miembros de la OCDE donde el poder adquisitivo de los salarios bajó durante ese período. Paradójicamente, el crecimiento salarial del bienio 2007-2008 superó al del resto de grupos de países. No obstante, en términos globales los ingresos reales anuales de los trabajadores españoles en el año 2008 (31.022 euros) permanecían muy inferiores a la media de los países de la OCDE y de la UE-15. Según los datos ofrecidos por la base de datos Eurostat para el año 2007, el coste medio por hora trabajada ascendía en España a 16,39 euros, lejos de los 31,06 euros de Francia, los 27,80 de Alemania, los 26,39 de Reino Unido o los 33,30 de Suecia. En el lado contrario se sitúan los países del este de Europa, donde los salarios permanecen mucho más bajos: 7,13 euros por hora trabajada en Hungría, 6,41 euros en Eslovaquia o 3,41 euros en Rumania.

Son también muy interesantes los resultados obtenidos en el *Informe sobre el empleo en Europa 2009* al comparar el grado de flexibilidad externa (contratación, despido y rotación laboral) en los mercados laborales de los países miembros entre

⁵⁸ Navarro, Tur y Campa (2009, p. 123) señalan que la debilidad de los sindicatos españoles ha perjudicado a los trabajadores, como se puede ver en el número de horas trabajadas, que es superior al de la UE-15.

⁵⁹ Según los datos de la *Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social* (régimen general y especial de la minería del carbón) correspondientes a febrero de 2010, un 77,3% de las empresas tienen menos de seis trabajadores, un 86,4% menos de diez y un 95,2% igual o menos de veinticinco. En el año 2009 los convenios de empresa en España representaban un 76,1% del total de convenios firmados, pero solo afectaban al 9,7% de los trabajadores (Fina, González y Pérez, 2001, p. 111; Pérez, 2010, pp. 5 y 35). Información detallada sobre subidas salariales en los convenios colectivos puede consultarse en <<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/CCT/index.htm>>

los años 2002 y 2007. Su estudio concluye que España se sitúa en las primeras posiciones del ranking en todos los indicadores: ocupa el primer puesto en la tasa de contrataciones –por el exceso de contratos temporales–, el tercer lugar en la tasa de despidos –por la facilidad de despido de los indefinidos– y la segunda posición en la tasa de rotación –por ambas causas–. A la vista de estas conclusiones, hay que repetir de nuevo las dos preguntas anteriores: ¿es caro despedir en España?; ¿es rígido el mercado laboral?

Tabla 4.- Salarios reales medios anuales en la economía global (tasas medias de crecimiento anual)

	1990-95	1995-2000	2000-2005	2007-2008	SALARIOS MEDIOS 2008*
España	1,90	-0,50	-0,20	2,70	31.022
EE.UU.	1,00	2,90	0,40	-1,00	50.888
UE-15**	1,10	1,20	0,80	0,50	36.786
OCDE	1,20	1,90	0,70	0,10	41.435

NOTAS: Se refiere al salario bruto de un asalariado a tiempo completo durante un año.
 *Nivel de salarios anuales medios deflactados a precios del año 2008 (\$ USA, PPs 2008).
 **Se refiere a países miembros hasta el 30 de abril de 2004.

FUENTE: OECD (2010b, p. 296).

Por otra parte, los datos elaborados por la prestigiosa *The Conference Board* en el año 2009, publicados en el documento *Performance 2009. Productivity, Employment and Growth in the World's Economies*, nos permiten analizar comparativamente los resultados de la economía española en términos de PIB y productividad del trabajo (tabla 5). El crecimiento de la productividad introduce a las economías en un círculo que podríamos denominar virtuoso, de ahí su importancia en los análisis sobre el mercado de trabajo. Por un lado, la dinámica ascendente de esta variable favorece la competitividad de las empresas que operan en el territorio y la creación de empleo mejor remunerado y, por otro lado, el crecimiento de la productividad representa una garantía para lograr un crecimiento sostenido en el largo plazo.

El citado informe de la *The Conference Board* (2009) revela que entre los años 1987 y 1995 la productividad por hora trabajada en España subió más que en la media de la OCDE (2,3%); por el contrario, en el período 2000-2008 –cuando la economía creció a buen ritmo–, la tasa de crecimiento anual de esta variable fue del 0,9%, una de las más bajas de la OCDE. A la hora de explicar esta reducción, ¿hemos de apuntar solo hacia las rigideces en el mercado de trabajo o también hacia otros ámbitos como la estructura productiva de la economía española? No olvidemos que el *boom* de la construcción –sector de escasa productividad y elevada temporalidad en el empleo⁶⁰–, estimulado por el complejo inmobiliario-bancario, se convirtió en el eje del crecimiento económico español durante el segundo período.

⁶⁰ Los efectos negativos de la temporalidad pueden consultarse en Alonso y Galdón (2007), Espina (2005), Toharia (2003) y Navarro (2009).

Tabla 5.- Crecimiento del PIB real (media anual en %) y crecimiento de la productividad del trabajo (PIB por hora, media anual en %)

CRECIMIENTO DEL PIB REAL (media anual en %)			
	1987-1995	1995-2008	2000-2008
EE.UU.	2,7	2,9	2,2
Canadá	2,0	3,0	2,3
Japón	2,9	1,3	1,4
UE-15	2,3	2,3	1,9
UE-12	-	4,2	4,8
UE-27	-	2,5	2,2
España	2,8	3,5	3,1
CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO (PIB por hora, media anual en %)			
	1987-1995	1995-2008	2000-2008
EE.UU.	1,2	2,1	2,0
Canadá	1,1	1,2	0,9
Japón	3,2	1,8	1,8
UE-15	2,2	1,3	1,1
UE-12	-	3,9	4,4
UE-27 (total)	-	1,7	1,5
España	2,3	0,3	0,9

NOTA: La UE-15 se refiere a los países miembros hasta el 30 de abril de 2004; la UE-12 se refiere a los nuevos miembros desde el 1 de mayo de 2004, incluyendo Bulgaria y Rumanía; y la UE-27 se refiere a todos los miembros de la Unión Europea, incluyendo Bulgaria y Rumanía.

FUENTE: *The Conference Board* (2009).

4. CONCLUSIONES

El estudio del mercado de trabajo desde una perspectiva histórica nos ha permitido analizar dos aspectos importantes. En primer lugar, durante los casi cuarenta años de dictadura franquista se configuró un marco laboral sostenido en falsos equilibrios e ineficiencias, solo viables en un mercado interior regulado, ajeno a las presiones competitivas externas, y sin derechos y libertades básicas. Durante la inmediata posguerra, el modelo productivo intensivo en trabajo barato permitió compensar la escasez de inputs y tecnología derivados de la autarquía. Más tarde, en la época desarrollista, los bajos salarios relativos de los españoles con respecto a sus vecinos europeos y la imagen más aperturista de la dictadura se convirtieron en una ventaja de localización de la economía española para la implantación de empresas extranjeras. Durante esta época aumentó la ratio de capitalización y de la productividad, a la vez que se introducían tímidos cambios legislativos en la regulación laboral. Por otro lado, la emigración y el establecimiento de barreras de entrada al trabajo remunerado de la mujer casada permitieron disfrutar de bajas tasas de desempleo dentro de un proceso de industrialización que generaba pocos puestos de trabajo.

En segundo lugar, el análisis del mercado de trabajo desde un punto de vista histórico revela que la política laboral ha sido uno de los principales fracasos de la democracia española. A partir del año 1975, el nuevo marco institucional democrático introdujo mayores garantías jurídicas, y supuso la aceptación de los sindicatos libres y de otros derechos laborales como la huelga, a la vez que el Estado perdía parte de su capacidad de negociación a favor de las partes, patronal y sindicatos. Pero las circunstancias políticas del momento y la gravedad de la crisis económica forzaron un peligroso cóctel: retrasar las reformas estructurales en el mercado de trabajo y atender las ansiadas demandas sociales con el fin de consolidar la democracia. En consecuencia, en los primeros años los Gobiernos se limitaron a adaptar la normativa vigente en el mercado laboral al nuevo marco democrático. Mientras tanto, los salarios subían en un contexto de crisis económica y los problemas estructurales heredados de la dictadura se agravaban. Los falsos equilibrios del mercado de trabajo franquista hicieron aguas durante estos años en un marco de libertad sindical, garantías democráticas y freno a la emigración.

El Estatuto de los Trabajadores aprobado en el año 1980 es considerado como la pieza clave en la configuración de las reglas de juego de las relaciones laborales en la democracia. Sin embargo, sus continuas reformas, las duras críticas recibidas y la permanente insatisfacción de todas las partes –Estado, sindicatos y patronal– emanan una sensación de falta de ruptura con el pasado y de permanencia de un peso latente de herencia franquista en el mercado de trabajo español. De esta manera, parece que la verdadera ruptura con el pasado siempre está por llegar. Si echamos la vista atrás, los resultados obtenidos son decepcionantes. El camino seguido hasta ahora en las reformas laborales facilitó el despido, aumentó la temporalidad y endureció la negociación colectiva. Hasta el momento estas medidas han tenido un escaso éxito en el desafío de conjugar crecimiento económico con aumentos de la productividad y del empleo. Por el contrario, los datos revelan que España sigue siendo uno de los países europeos con menor capacidad para generar empleo, donde el desempleo se dispara más en períodos de crisis (en el año 2009 era de un 18% en España y de un 9,1% en la UE-15), donde se trabajan más horas al año (en el año 2009 se trabajaban 1.654 horas en España, mientras que la media de la UE-15 –sin Grecia, 1.590 horas– era de 1.625 horas) y donde la temporalidad del empleo es mayor (el porcentaje de temporales en el empleo total en el año 2008 fue de un 28% para España y de un 13% de media en la UE-15).

Tres décadas después de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores del año 1980, y vistos los limitados resultados, tenemos que reflexionar de manera pausada hacia dónde deben caminar las reformas, cuáles son los objetivos a conseguir y cuáles las vías más adecuadas para conseguirlos. Las reformas laborales no deberían perseguir el abaratamiento *per se* del despido o del trabajo, sino buscar sus causas y fomentar la productividad y la generación de empleo. Para lograr estos objetivos, los cambios en el mercado laboral deberían ser complementados con otras medidas en el ámbito productivo. A estas alturas no cabe duda de que segui-

mos contando con un tejido productivo débil desde el punto de vista de impulsar los rendimientos y de crear puestos de trabajo de calidad. El cambio en las estrategias laborales es difícil por las presiones internas y externas, pero estamos obligados a aprender de la experiencia histórica si no queremos repetir los fracasos del pasado. Tampoco podemos olvidar que los actuales niveles de protección social y de seguridad en el empleo reflejan aspiraciones legítimas de los trabajadores, que no pueden ser desmanteladas sin más en aras de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ADDISON, J.T.; WELFENS, P. J. (1998): *Labor Markets and Social Security: Wage Costs, Social Security Financing and Labor Market Reforms in Europe*. Berlin: Springer.
- ALONSO BENITO, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.
- ALONSO BENITO, L.E. (2005): “El trabajo y su futuro en España. A la luz del Estatuto de los Trabajadores”, en S.M. Ruesga, F. Valdés y J.M. Zufiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 53-78. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ALONSO, C.; GALDÓN, J.E. (2007): “La protección al empleo en España: evolución y consecuencias”, *Política Económica en España, ICE*, 637, pp. 157-177.
- ÁLVAREZ CUADRADO, F.; PINTEA, M. (2009): “A Quantitative Exploration of the Golden Age of European Growth”, *Journal of Economic Dynamics and Control*, 33, pp. 1437-1450.
- AMBROSIUS, G.; HUBBARD, W.H. (1992): *Historia social y económica de Europa en el siglo XX*. Madrid: Alianza.
- ARAGÓN MEDINA, J. [dir.] (2003): *La negociación colectiva como un instrumento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo*. (Documento de Trabajo, DOC 2/2003). Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- AUER, P. [ed.] (2001): *Changing Labour Markets in Europe: The Role of Institutions and Policies*. Geneva: ILO.
- BABIANO MORA, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Madrid: Siglo XXI.
- BABIANO MORA, J. (1998): *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. Madrid: CES.
- BAIGES, J.; MOLINAS, C.; SEBASTIÁN, M. (1987): *La economía española 1964-1985: datos, fuentes y análisis*. Madrid: IEF.
- BARCIELA, C. (2003): *Autarquía y mercado negro. El fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959*. Barcelona: Crítica
- BARCIELA, C.; LÓPEZ M.I.; MELGAREJO, J.; MIRANDA, J.A. (2001): *La España de Franco (1939-1975)*. Madrid: Síntesis.
- BARRIONUEVO PEÑA, J. (1973): “La nueva regulación de los expedientes de crisis”, *Revista Política Social*, 97, pp. 69-99.
- BENTOLILA, S.; JIMENO, J.F. (2002): *La reforma de la negociación colectiva en España*. (Working Papers, 2002-03). Madrid: FEDEA.

- BEREND, T.I. (2006): *An Economic History of Twentieth-Century Europe: Economic Regimes from Laissez-Faire to Globalization*. Cambridge, MA: University of California Press.
- BERG, J.; KUCERA, D. (2008): *In Defence of Labour Market Institutions. Cultivating Justice in the Developing World*. Geneve: ILO.
- BLANPAIN, R. [ed.] (2008): *Challenges of European Employment Relations: Employment Regulation, Trade Union Organization, Equality, Flexicurity, Training and New Approaches to Pay*. (Collection Bulletin of Comparative Labour Relations, 67). Austin, TX: Wolters Kluwer Law & Business.
- BORDERÍAS, C.; PÉREZ FUENTES, P. (2009): “Mujeres, trabajos y economías familiares en España (siglos XIX-XX)”, en C. Borderías [ed.]: *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*, pp. 269-308. Barcelona: Icaria.
- CAMPS RUIZ, L.M. (1980): *El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales*. Madrid: IES.
- CATALÁN, J. (2003): “La reconstrucción franquista y la experiencia de la Europa occidental, 1934-1959”, en C. Barciela [ed.]: *Autarquía y mercado negro. El fracaso del primer franquismo, 1939-1959*, pp. 123-168. Barcelona: Crítica.
- CAZES, S.; VERICK, S.; HEUER, C. (2009): *Labour Market Policies in Times of Crisis, Employment*. (Working Paper, 35). Geneve: ILO. <http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_114973/index.htm>.
- CONFERENCE BOARD, THE (2009): *Performance 2009. Productivity, Employment, and Growth in the World's Economies*.
- CRAFTS, N.; TONIOLO, G. (1996): *Economic Growth in Europe Since 1945*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2005): “Los actores políticos y sociales del Estatuto de los Trabajadores”, en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J.M. Zulfiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 133-166. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- DE LA TORRE, J.; SANZ LAFUENTE, G. [ed.] (2009): *Migraciones y coyuntura económica del franquismo a la democracia*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- DOLADO, J.J.; JIMENO, J.F. (2004): *Contratación temporal y costes de despido: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*. Madrid: Fundación Alternativas.
- EBBINGHAUS, B.; VISSER, J. (1999): “When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995”, *European Sociological Review*, 15 (2), pp. 1-24.
- EICHENGREEN, B.; IVERSEN, T. (1999): “Institutions and Economic Performance: Evidence from the Labour Market”, *Oxford Review of Economic Policy*, 15 (4), pp. 121-137.
- ESPINA, A. (1982): “La participación femenina en la actividad económica. El caso español”, en R. Conde [comp.]: *Familia y cambios social en España*, pp. 283-349. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ESPINA, A. (2005): “¿Existe un modelo europeo de empleo? El proceso de Luxemburgo”, *Boletín ICE*, 820, pp. 123-167.
- ESPING-ANDERSEN, G.; REGINI, M. [ed.] (2000): *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- EUROPEAN COMMISSION (2006): *Industrial Relations in Europe Report 2006*. <<http://ec.europa.eu/social/>>.
- EUROPEAN COMMISSION (2008): *Industrial Relations in Europe Report 2008*. <<http://ec.europa.eu/social/>>.

- EUROPEAN COMMISSION (2010): *Industrial Relations in Europe Report 2010*. <<http://ec.europa.eu/social/>>.
- FINA SANGLAS, L. (2001): *Mercado de trabajo y políticas de empleo*. Madrid: CES.
- FINA SANGLAS, L.; GONZÁLEZ DE LENA, F.; PÉREZ INFANTE, J.I. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*. Madrid: CES.
- FUENTES QUINTANA, E. (1988): “Tres decenios de la economía española en perspectiva”, en J.L. García Delgado [coord.]: *España, economía*, pp. 1-78. Madrid: Espasa.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2006): “Los mercados de trabajo en la España del siglo XX”, en A. González Enciso y J. Manuel Matés [coord.]: *Historia Económica de España*, pp. 833-858. Barcelona: Ariel.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2010): “Paro sin seguro de desempleo: la lucha contra la desocupación durante el primer franquismo (1939-1961)”, *Revista de la Historia de la Economía y de la Empresa*, 4, pp. 251-284.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L.; RODRÍGUEZ MODROÑO, P. (2005): “Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en España. Una visión de largo plazo”, *Temas Actuales de Economía*, 1, pp. 199-234.
- GARCÍA, G.; RÓDENAS, C. (1999): “Mercado de trabajo”, en J.L. García Delgado [dir.]: *Lecciones de economía española*, pp. 277-305. Madrid: Civitas.
- GÓMEZ, S.; CONTRERAS, I.; GRACIA, M.D. (2009): *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. Pamplona: IESE.
- GONZÁLEZ, M.J. (1979): *La economía política del franquismo (1940-1970)*. *Dirigismo, mercado y planificación*. Madrid: Tecnos.
- INE (1974): *La Renta Nacional en 1973 y su distribución*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2009a): *Global Employment Trends Report 2009*. Geneve: ILO. <<http://www.ilo.org>>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2009b): *Protecting People, Promoting Jobs: A Survey of Country Employment and Social Protection Policy Responses to the Global Economic Crisis*. An ILO Report to the G20 Leaders' Summit, Pittsburg. Geneve: ILO. <<http://www.ilo.org>>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2010): *Global Employment Trends Report 2010*. Geneve: ILO. <<http://www.ilo.org>>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2011): *Global Employment Trends Report 2010*. Geneve: ILO. <<http://www.ilo.org>>.
- LIND, J.; KNUDSEN, H.; JØRGENSEN, H. [ed.] (2004): *Labour and Employment Regulation in Europe*. Brussels: Peter Lang.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1984): *El mercado de trabajo y la estructura salarial el caso español, 1963-1975*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1986): “La reforma del mercado de trabajo en España: los factores estructurales del paro”, *El País*, de 04/06/1986.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1993): “Mercado de trabajo: empleo y salarios. Distorsiones y ajustes”, en J.L. García Delgado [dir.]: *España, economía*, pp. 1149-1178. Madrid: Espasa-Calpe.
- MALO DE MOLINA, J.L. (2003): *Una visión macroeconómica de los veinticinco años de vigencia de la constitución española*. Madrid: Banco de España, Servicio de Estudios.

- MALO, M.A. (2005): “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, XXIII (1), pp. 83-115.
- MALO OCAÑA, M.A.; TOHARIA, L. (2005): “El coste del despido y las reformas del Estatuto de los Trabajadores”, en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J.M. Zulfiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 293-311. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MALUQUER, J.; LLONCH, M. (2005): “Trabajo y relaciones laborales”, en A. Carreras y X. Tafunell [coord.]: *Estadísticas históricas de España. Siglos XIX y XX*, III, pp. 115-1246. Madrid: Fundación BBVA.
- MARAVALL, J.M. (1967): *Trabajo y conflicto social*. Madrid: Edicusa.
- MÁRQUEZ SÁNCHEZ, L.F. (2005): “El Estatuto de los Trabajadores: una Ley para la transición laboral”, en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J. M. Zulfiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 225-239. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. [dir.] (1999): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- MOCHÓN MORCILLO, F. (2011): “La reforma laboral: inevitable e insuficiente”, *Notario del Siglo XXI, Revista on line del Colegio Notarial de Madrid*, (junio). <http://www.elnotario.com/egest/noticia.php?id=2373&seccion_ver=0>.
- MOLINERO, C.; YSÀS, P. (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: Siglo XXI.
- MUFFELS, R.J. (2008): *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham: Elgar.
- NAVARRO, V. (2009): *La situación social en España*. Madrid: Biblioteca Nueva/Fundación F. Largo Caballero.
- NAVARRO, V.; TUR, M.; CAMPA, M. (2009): “La situación de la clase trabajadora en España. Una comparación con los países de la UE-15 y EE.UU.”, *El Viejo Topo*, (enero), pp. 121-133.
- NICOLAU, R. (2005): “Población salud y actividad”, en A. Carreras e X. Tafunell [coord.]: *Estadísticas históricas de España. Siglos XIX y XX*, pp. 79-154. Madrid: Fundación BBVA.
- OECD (2010a): *Employment Outlook, Moving Beyond the Job Crisis*.
- OECD (2010b): *OECD Economic Outlook*, 87. Paris: OECD.
- ORGANIZACIÓN SINDICAL (1947): *Los convenios colectivos en la estructura laboral de España*. Madrid: Ediciones del Movimiento.
- ORGANIZACIÓN SINDICAL (1968): *Estadísticas de convenios colectivos del trabajo, 1958-1967*. Madrid: Oficina Central de Convenios Colectivos.
- PÉREZ DOMÍNGUEZ, C.A. (1994): “El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente”, *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, 9, pp. 273-292.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2010): *La negociación colectiva y los salarios en España: características y propuestas de reforma*. (Documento inédito). <http://www.ugt.es/actualidad/2010/julio/LA_NC_Y_LOS_SALARIOS_EN_ESPANA.pdf>.
- PRADOS DE LA ESCOSURA, L. (2003): *El progreso económico de España (1850-2000)*. Madrid: Fundación BBVA.

- PRADOS DE LA ESCOSURA, L.; ROSÉS, J.R. (2009): "The Sources of Long-Run Growth in Spain, 1850-2000", *The Journal of Economic History*, 69 (4) (December), pp. 1063-1091.
- RUESGA, S.M. (2005): "Economía política en el Estatuto de los trabajadores", en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J. M. Zulfiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 105-132. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RUESGA, S.M. (2011): "Mercado de trabajo, modelo productivo y políticas de empleo: una lectura económica", en S. de la Casa Quesada y M.R. Vallecillo Gómez [coord.]: *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, pp. 105-140. Albacete: Bomarzo.
- RUESGA, S.M.; VALDÉS DAL-RÉ, F.; ZULFIAUR, J.M. [coord.] (2005): *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SALA FRANCO, T. (2005): "Las transformaciones del Estatuto de los Trabajadores a lo largo de veinticinco años de vigencia", en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J.M. Zulfiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 259-270. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SARASÚA, C.; GÁLVEZ, L. [ed.] (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. San Vicente de Raspeig: Universidad de Alicante.
- SARASÚA, C.; MOLINERO, C. (2009): "Trabajo y niveles de vida en el Franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género", en C. Borderías [ed.]: *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*, pp. 309-354. Barcelona: Icaria.
- SEGURA SÁNCHEZ, J. (2004): "Las reformas del mercado de trabajo español", en E. Fuentes Quintana [dir.]: *Economía y economistas españoles. La economía como profesión*, vol. 8, pp. 699-714. Barcelona: Galaxia/Gutenberg/Círculo de Lectores.
- SERRANO MARTÍNEZ, A.; MALO DE MOLINA, J.L. (1979): *Salarios y mercado de trabajo en España*. Madrid: Blume.
- TEMIN, P. (1997): "The Golden Age of European Growth: A Review Essay," *European Review of Economic History*, (April), pp. 127-149.
- TEMIN, P. (2002): "The Golden Age of Economic Growth Reconsidered," *European Review of Economic History*, 6 (April), pp. 3-22.
- TOHARIA, L. [dir.] (1998): *El mercado de trabajo en España*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- TOHARIA, L. (2003): "El mercado de trabajo en España, 1978-2003", *Boletín Económico ICE*, 811, pp. 203-220.
- TOHARIA, L.; MALO, M.A. (2009), "Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", en V. Gómez [ed.]: *La reforma laboral en España*, pp. 125-160. Madrid: Biblioteca Nueva/Fundación Ortega y Gasset.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2005): "Poder normativo del Estado y sistema español de relaciones laborales: veinticinco años después", en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J.M. Zulfiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 87-103. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VAN DER LINDEN, M. (2008): *Workers of the World: Essays toward a Global Labor History*. Leiden: Brill.
- VÉLARDE, J. (2000): "Hacia la creación de un nuevo mercado laboral", en J. Velarde [coord.]: *1900-2000. Historia de un esfuerzo colectivo. Cómo España superó el pesimismo y la pobreza*, 2, pp. 71-114. Madrid: Fundación BSCH/PlanetaDeAgostini.

- VIDA SORIA, J. (2005): “Génesis, significado y evolución del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)”, en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J.M. Zufiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 169-198. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VILAR RODRÍGUEZ, M. (2006): “La distribución funcional de la renta en España entre 1914 y 1959: una propuesta de análisis”, *Investigaciones de Historia Económica*, 6, pp. 105-136.
- VILAR RODRÍGUEZ, M. (2009a): *Los salarios del miedo. Mercado de trabajo y crecimiento económico en España durante el franquismo*. Santiago de Compostela: Fundación 10 de Marzo.
- VILAR RODRÍGUEZ, M. (2009b): “El mercado de trabajo como estrategia política del régimen franquista (1936-1975)”, en J. de la Torre Campo y G. Sanz Lafuente [ed.]: *Migraciones y coyuntura económica del franquismo a la democracia*, pp. 153-176. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- ZAMAGNI, V. (2002): *Historia económica de la Europa contemporánea de la revolución industrial a la integración europea*. Barcelona: Crítica.
- ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (2005): “Los contextos del Estatuto de los Trabajadores”, en S.M. Ruesga, F. Valdés Dal-Ré y J.M. Zufiaur [coord.]: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, pp. 31-52. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.