

Versão Português

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

Revista Galega de Economía, vol. 21, núm. 1, 2012, pp. 1-32

Universidade de Santiago de Compostela

Santiago de Compostela, España

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39123194006>



Revista Galega de Economía,
ISSN (Versão impressa): 1132-2799
teresa.pastoriza@usc.es
Universidade de Santiago de Compostela
Espania

Como citar este artigo

Número completo

Mais informações do artigo

Site da revista

www.redalyc.org

Projeto acadêmico não lucrativo, desenvolvido pela iniciativa Acesso Aberto

DAQUELAS AREAS ESTAS LAMAS? O MERCADO DE TRABALLO EN ESPAÑA DESDE UNHA PERSPECTIVA HISTÓRICA

MARGARITA VILAR RODRÍGUEZ
Universidade da Coruña

Recibido: 3 de febreiro de 2011

Aceptado: 14 de xullo de 2011

Resumo: O mercado de traballo adquiriu un crecente protagonismo nos recentes debates políticos, económicos e mediáticos para explicar as elevadas taxas de desemprego e as dificultades para recuperar a senda do crecemento económico na economía española. Pero a maioría dos argumentos utilizados resultan algo miopes ao esquecer a perspectiva histórica. Partindo desta idea, este traballo invita a reflexionar sobre tres cuestións principais: analizar as características básicas do funcionamento do mercado de traballo durante os case corenta anos de ditadura franquista; analizar as herdanzas laborais do franquismo e os cambios producidos no mercado de traballo durante a etapa democrática; e, por último, reflexionar sobre o grao de responsabilidade do mercado laboral nas dificultades da economía española a principios do século XXI.

Palabras clave: Trabajo / Mercado de traballo / Produtividade / Salarios / Economía española / Historia do traballo.

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

A recente crise económica outorgoulle un crecente protagonismo ao mercado de traballo nos debates políticos, económicos e mediáticos¹. A suposta esclerose dos mercados laborais europeos emerxe como responsable da súa escasa capacidade para crear emprego, mellorar a produtividade ou recuperar con rapidez a senda do crecemento económico². O debate preséntase complexo. Os gobernos europeos han

¹ A importancia outorgada ao comportamento dos mercados laborais dentro da crise está presente nos informes de diferentes organismos como, por exemplo, da European Commission (2006, 2008, 2010), da OECD (2010) ou da International Labour Organization (2009a, 2009b, 2010, 2011). Na prensa diaria tamén poden lerse as recomendacións de organismos como o Fondo Monetario Internacional ou o Banco de España.

² Paul Krugman acuñou o termo “euroesclerose” para explicar o diferente comportamento dos mercados laborais nas dúas beiras do Atlántico <<http://www.kansascityfed.org/PUBLICAT/SYMPOS/1994/s94krugm.pdf>>. O seu discurso cambiou nos últimos tempos ata aceptar a tese doutros autores que sosteñen que a orixe das diferenzas no comportamento dos mercados laborais de Europa e de EE.UU. se acha máis nas diferentes estratexias económicas dos gobernos que no comportamento dos mercados de traballo e das súas institucións.

de atopar fórmulas para afrontar problemas tan importantes como os relacionados coo desemprego, coa formación do capital humano, co aumento da produtividade ou coa capacidade de adaptación da oferta de traballo aos retos esixidos pola economía internacional e a globalización. A maioría das fórmulas propostas desde as institucións e desde os gobernos poñen en xaque as bases do modelo de protección e benestar europeo³. De inmediato xorden dúas cuestións clave: dun lado, son as institucións do mercado de traballo as principais responsables dos malos resultados económicos?⁴ e, doutro, é incompatible saír da crise actual sen renunciar aos dereitos laborais e ao benestar?

Desde unha perspectiva histórica, as democracias europeas iniciaron logo da Segunda Guerra Mundial unha nova etapa nas relacións laborais, que se caracterizou polo pacto keynesiano a tres bandas entre o Estado, os traballadores e os empresarios, e que se mantivo con altibaixos ata a crise dos anos setenta. Dentro da filosofía do consenso, a democracia, o crecemento económico e o benestar conxugáronse en harmonía. A moderación salarial e o compromiso de investimento nun marco de negociación colectiva e de expansión das institucións do benestar –saúde, desemprego, xubilación– conduciron a un crecemento sen precedentes do sistema capitalista, cunhas taxas de ocupación próximas ao pleno emprego⁵. O escenario comezou a mudar nos anos setenta. As elevadas taxas de inflación xeraron tensións entre asalariados e capitalistas nun marco de crecente presión sindical, de saturación dos mercados e de cambios nas vantaxes competitivas no marco internacional. Para facerlle fronte a esta situación aplicáronse duras medidas, que poñían en perigo as conquistas salariais e sociais das décadas anteriores. Dentro deste contexto, comezaron a sentarse as bases das políticas neoliberais, visibles nunha progresiva desregulación da normativa laboral e nun debilitamento da fortaleza sindical nun marco de baixas taxas de crecemento e de aumento do desemprego.

A situación complicouse para os traballadores desde as últimas décadas do século XX coa chegada de novas tecnoloxías electrónicas e informáticas, e coa crecente esixencia de cualificación dentro dun mercado global (Alonso, 2005; Berend, 2006; Van der Linden, 2008). A progresiva internacionalización do capital tropeza coas regras dos mercados nacionais, o que se traduce nun crecente risco para os empregados. O que antes era un sistema produtivo ríxido, dirixido a un consumo de masas e concentrado nun número reducido de países, transformouse pouco a pouco nun sistema máis flexible, descentralizado e diseminado por todo o mundo (Zufiaur, 2005, p. 36). Dentro deste contexto, os custos salariais e a produtividade do traballo eríxense como variables fetiche para aumentar a competitividade das economías nos mercados internacionais e recuperar a senda do crecemento.

³ Sobre este modelo e a súa sostibilidade no longo prazo, véxanse desde diferentes enfoques, Addison e Welfens (1998); Esping-Andersen e Regini (2000); Lind, Knudsen e Jørgensen (2004); Blanpain (2008); e Muffels (2008).

⁴ Sobre o papel das institucións no funcionamento do mercado de traballo, véxanse Ebbinghaus e Visser (1999), Eichengreen e Iversen (1999); Auer (2001); Berg e Kucera (2008); ou Cazes, Verick e Heuer (2009).

⁵ Sobre a idade dourada do capitalismo e o seu derrubamento nos anos setenta, véxanse Crafts e Toniolo (1996), Temin (1997, 2002), Zamagni (2002), Berend (2006) ou Álvarez Cuadrado e Pinteá (2009).

Polo que respecta á economía española, a “rixidez” do mercado de traballo destacou como unha das teses máis recorrentes para explicar os malos resultados obtidos en termos de produtividade e de emprego⁶ (Ruesga, 200, p. 119; Gálvez e Rodríguez, 2005, p. 221). Baixo este argumento, a fórmula de “flexibilizar” o mercado laboral para impulsar estas dúas variables escóitase con frecuencia nos círculos financeiros e mediáticos cada vez que as cousas non van ben no terreo macroeconómico⁷. As raíces destas teses arrancan dos case corenta anos de ditadura franquista, que nos deixaron unha pesada herdanza en forma de atraso e de problemas estruturais, cuxas sombras se estenderon ata a actualidade⁸.

O mercado de traballo foi, posiblemente, o máis intervindo de todos os mercados españois baixo o réxime franquista. Primeiro, a ditadura aplicou un modelo de produción intensivo en traballo –o factor produtivo máis barato e abundante do país– nos anos de autarquía, racionamento e crise económica da inmediata posguerra civil (Babiano, 1998; Catalán, 2003; Vilar, 2009a). Máis tarde, o xiro aperturista permitiu aumentar a ratio de capitalización e transformar a estrutura interna da produción e do emprego. Foi daquela cando a economía española logrou culminar o proceso de industrialización nun marco institucional con mercados regulados e graves carencias nos dereitos humanos e laborais da poboación, o que xerou falsos equilibrios⁹. O control dos salarios e a falta de liberdades permitían gozar dun traballo máis barato que noutros países europeos. A regulación e protección dos mercados internos posibilitaron o desenvolvemento de empresas con escasos esforzos competitivos, e de sectores onde a economía española apenas gozaba de vantaxes comparativas. Mentres tanto, o pleno emprego –peza clave nos altofalantes propagandísticos do réxime– logrouse a través da discriminación da muller no mercado de traballo, da redución dos dereitos laborais e salariais e da válvula de escape da emigración, que absorbeu unha boa parte do traballo sobranante. A maquillaxe dos datos estatísticos fixo o resto.

O fráxil equilibrio do mercado de traballo rompeuse nos anos setenta cando a economía española tivo que afrontar o impacto da crise internacional en plena tran-

⁶ A rixidez do mercado de traballo pode definirse como a dificultade de axustar o volume de emprego –a custos asumibles polas empresas– ás condicións cambiantes da demanda.

⁷ Entre outros autores, Malo (2003) sinala 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]*”. Pola súa 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*”. A herdanza do franquismo non só se refire ao mercado de traballo, senón a outros moitos aspectos (Fuentes Quintana, 1988). En particular, Navarro, Tur e Campa (2009) sinalan 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 o mercado de traballo durante o desenvolvemento, véxanse Malo (1984), Babiano (1995), Toharia (1998), García e Ródenas (1999) ou Gálvez (2006).

sición democrática. A crise sacou á luz graves problemas estruturais dun tecido produtivo dependente da falta de competencia e da man de obra barata. Pero a transición democrática imprimiu lentitude nas reformas estruturais, porque había outras urxencias: por un lado, políticas –a consolidación da democracia–; e, por outro, económicas –os efectos inflacionarios da crise– (Segura, 2004; Cruz Villalón, 2005). Porén, a democracia parlamentaria establecida pola Constitución e a creación de grandes esferas de liberdade para os cidadáns necesitaban, ineludiblemente, verse reflectidas no sistema produtivo, e dentro del nas relacións laborais. O Estatuto dos traballadores aprobado no ano 1980 foi considerado como a peza fundamental de recoñecemento dos dereitos laborais e sindicais na España democrática¹⁰. A partir de aquí, iniciouse un esforzo por adaptar o marco institucional ás regras da democracia e ás esixencias de Europa, logo da nosa adhesión no ano 1986.

Desde os anos oitenta, tres sombras acompañaron as relacións laborais en España. Primeiro, a sensación de non acabar de romper co pasado, o que alimenta argumentos baseados nas herdanzas históricas para explicar os problemas actuais do mercado de traballo¹¹. Segundo, a impresión de vivir nun Estado de permanente reforma do mercado laboral. Resulta bastante indicativo o dato de que o Estatuto dos traballadores fose modificado en catorce ocasións polos Gobernos do PSOE (1983-1995), en dezaioito ocasións polos Gobernos do PP (1996-2003) e, cando menos, dúas veces máis baixo o Goberno de Zapatero¹². Cómpre destacar sobre todo as reformas laborais dos anos 1984, 1994, 1997, 2002, 2006 e 2010-2011, todas co desafío final de conxugar crecemento económico, aumento da produtividade e xeración de emprego. Os resultados obtidos ata agora foron decepcionantes. Por último, non podemos esquecer a continua demonización do mercado laboral como principal responsable dunha boa parte dos males da economía española.

O principal obxectivo deste traballo é analizar as regras de xogo básicas do mercado de traballo en España desde unha perspectiva de longo prazo. Trátase de coñecer o pasado e os erros cometidos para entender mellor o presente e buscar mellores estratexias. En primeiro lugar, o estudo do mercado de traballo durante os case corenta anos de ditadura franquista permitirá sacar á luz as raíces históricas dos problemas laborais da economía española. En segundo lugar, a análise das relacións laborais baixo a democracia porá en evidencia os cambios e as continuidades con respecto á etapa anterior. A suma da herdanza franquista e dos fallos e acertos da política laboral baixo a democracia derivaron na nosa situación actual. O marco lexislativo de cada período marcará as pautas do estudo, e o comportamento

¹⁰ Sobre o Estatuto dos traballadores do ano 1980, véxanse os traballos recompilados en Ruesga, Valdés e Zufiaur (2005).

¹¹ Sobre este tema véxanse, por exemplo, Camps Ruiz (1980), Segura (2004) ou Valdés (2005). En particular, Vida (2005, p. 170) sinala 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 os detalles destas modificacións poden verse en Sala Franco (2005) ou en Gómez, Contreras e Gracia (2009).

das principais variables do mercado de traballo permitiranos realizar algúns diagnósticos. O artigo finaliza cun apartado de conclusións.

2. CLAVES DO FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABAJO BAIXO A DITADURA FRANQUISTA

Desde o falido golpe de Estado do 18 de xullo de 1936, que desembocou nunha Guerra Civil, o Goberno rebelde prohibiu nas zonas ocupadas toda actuación política e sindical, dissolveu as organizacións sindicais e os partidos políticos e incautou as súas propiedades¹³. Ao mesmo tempo, anuláronse dereitos fundamentais como a manifestación, a folga ou a asociación. En plena Guerra Civil aprobouse o *Fuero del Trabajo* (1938), que contiña as directrices laborais que debían rexer no *novo Estado ditatorial*. Baixo o argumento de que as leis do mercado incentivaban a loita de clases e prexudicaban aos traballadores, o *Fuero* designou o Estado como órgano interventor supremo, encargado de establecer as bases das relacións laborais a través do *Ministerio de Trabajo*. O *Ministerio* regulou en réxime de monopolio os salarios e as condicións de traballo a golpe de regulamentacións, e encargouse do seu cumprimento a través do servizo de inspección.

O *Fuero del Trabajo* asignoulle á figura paterna o estatus de “xefe do fogar”, dotado de privilexios familiares e materiais como a cualificación e o salario, e tratou de poñer barreiras de acceso ao traballo remunerado da muller casada¹⁴. Baixo o discurso oficial, a muller casada foi transformada no “anxo do fogar” e gardiá da orde moral da familia. Para incentivar o seu abandono do traballo remunerado, premíase con complementos salariais aos maridos cuxas esposas non traballaban fóra do fogar ou ofrecíase un dote ás mulleres que abandonaran o seu posto de traballo despois do matrimonio. Os dereitos civís da muller casada tamén se viron recortados, ao perder a súa capacidade de administrar os bens da sociedade conxugal, de comparecer en xuízo ou de adquirir e allear bens sen o permiso explícito do seu marido. Mesmo a *Ley de Contrato de Trabajo* do ano 1944 establecía a obriga de que a muller recibira a autorización expresa do marido para poder ser contratada, así como a posibilidade de que o marido recibira o salario da súa muller.

A dita *Ley* do ano 1944 tamén modificou substancialmente os códigos básicos das relacións laborais dentro da empresa. A diferenza da lexislación laboral republicana aprobada no ano 1931 e baseada en criterios de rendemento e destreza do

¹³ Sobre estes aspectos, véxase Vilar (2009a) e a bibliografía alí citada.

¹⁴ Sobre este punto, véxanse Babiano (1998, p. 31), Sarasúa e Gálvez (2003, p. 39) e Sarasúa e Molinero (2009, p. 311) e os traballos recompilados en Borderías (2009). Unha cuestión foron os obstáculos lexislativos e institucionais establecidos desde o discurso oficial da ditadura, e outra as necesidades das economías familiares, que empuxaron a millóns de mulleres a buscar un medio de vida para contribuír ao orzamento da familia. Porén, o interese oficial en que as casadas abandonaran o emprego e se dedicaran á familia relegounas a traballar nas peores condicións, ás veces na clandestinidade, sen contrato, e con soldos máis baixos. De aí a necesidade de reconstruír as taxas históricas de actividade feminina en España tendo en conta o emprego somerxido.

traballador, a lexislación franquista facía fincapé no deber de asistencia e protección por parte dos empresarios, que debía ser correspondido con obediencia, lealdade e subordinación por parte do persoal¹⁵. Orde e disciplina constituíron os postulados básicos das normas para a regulación do traballo: “*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.

Á súa vez, a *Ley* do ano 1944 impulsou os contratos fixos fronte aos eventuais, o que presupoñía unha maior estabilidade no emprego, pero deixoulle ao empresario unha ampla capacidade de manobra para realizar despedimentos por algunha das “causas xustas” [*sic*] que a propia *Ley* ofrecía¹⁷. Por outro lado, o regulamento de réxime interno polo que se rexía o funcionamento de cada empresa concedíalle unha ampla potestade ao empresario para aplicar a normativa estatal. Agora ben, a necesidade de cualificar o traballador dentro da empresa, as dificultades existentes para substituír algúns segmentos de man de obra cualificada nun período de represión e exilio, e a importancia que alcanzaron os principios de obediencia e submisión dentro do cadro de persoal puideron introducir algunhas rixideces á mobilidade do traballo¹⁸.

Nun marco onde os dereitos colectivos dos traballadores estaban prohibidos, a única opción para reclamar era a demanda individual na *Magistratura de Trabajo*¹⁹. Neste tribunal laboral, dependente do *Ministerio de Trabajo*, debían presentar as súas reclamacións os traballadores, afrontando a posibilidade de futuras represalias ou o risco de despedimento por causa de desobediencia, como estipulaba o *Fuero del Trabajo*. A maioría das demandas presentadas estaban relacionadas con desacordos relativos ao salario e ás horas extraordinarias, ou co despedimento improcedente, favorecendo ao traballador menos dun 20% das sentenzas. Por outro lado, a *Magistratura* tamén realizaba un papel disciplinario ao ratificar as sancións por faltas graves impostas polos empresarios aos seus traballadores, aínda que o expediente de despedimento quedaba sempre suxeito en último termo ao principio de autoridade da empresa. A *Magistratura* non contaba con mecanismos para facer cumprir as sentenzas, así que no fondo consolidaba o poder asimétrico entre empresarios e traballadores.

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

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

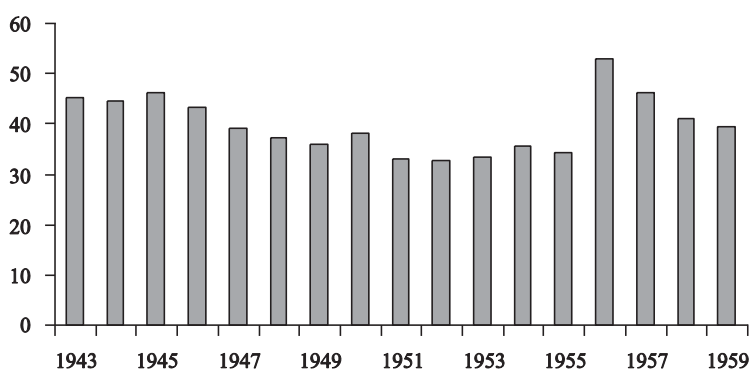
¹⁷ Lei de 26 de xaneiro de 1944, capítulo VII, artigo 77 (*Boletín Oficial del Estado*, nº 55, de 24/02/1944).

¹⁸ Non podemos esquecer que durante a posguerra se conmutaron penas e que se utilizou o traballo forzado non só como forma de represión, senón tamén polas necesidades de man de obra cualificada na economía española. Sobre estes aspectos, véxanse Babiano (1998, p. 29) ou Vilar (2009a, p. 329).

¹⁹ Sobre a *Magistratura de Trabajo*, véxase Babiano (1998, pp. 47 e ss.). Segundo este autor, os servizos de inspección tampouco parecían moi eficientes, ao xestionar poucas actas de sanción e multas moi baixas. Así, no caso de sanción, aos empresarios compensáballes máis aboar a multa que investir en mellorar as condicións de traballo.

En definitiva, os empresarios gozaron durante a posguerra dunha man de obra barata, abundante e disciplinada, sometida a duras condicións de traballo e despois de canles de protesta ou de reivindicación. Como resultado desta situación, o salario real que por termo medio obtiña un traballador industrial na súa xornada ordinaria descendeu en máis dun 50% entre os anos 1936 e 1959 (gráfica 1)²⁰. O medo e a necesidade permítenos entender a “aceptación” social do sistema de remuneración ditatorial nunha España de fame, de cartillas de racionamento e de duras condicións de traballo e de vida. Baixo estas circunstancias, os traballadores asalariados víronse obrigados a ampliar a súa xornada laboral ata o límite do seu esforzo físico por medio do pluriemprego ou polas horas extraordinarias. A contribución de todos os membros da familia resultaba necesaria para garantir a súa supervivencia, e de aí que mesmo as mulleres e os menores de idade saíran a traballar na clandestinidade²¹.

Gráfica 1.- Salario real masculino na industria española (xuño de 1936=100)



FONTES: Elaboración propia a partir dos datos dos salarios efectivos da base de datos do Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. Refírese ao salario cobrado por tarefa realizada, sen subsidios nin outros complementos sociais, por xornada ordinaria traballada; non se tiveron en conta as horas extraordinarias. As ponderacións dos ingresos salariais dos traballadores cualificados e non cualificados proceden do *Censo de Población de España* (INE, 1959) e das *Encuestas de Población Activa* do INE –recompiladas polos informes FOESSA dos anos 1966 e 1975–. Para deflactar os salarios utilizouse o índice de prezos recollido en Vilar (2009a, p. 137).

²⁰ Cómpre ter en conta a forte suba dos prezos debido sobre todo ao mecanismo fiscal do peñor da débeda por parte dos bancos, principais abastecedores do crédito requirido polas empresas. Isto produciu unha expansión espectacular da masa de diñeiro en circulación que alimentou un agudo proceso inflacionario, prexudicando tanto aos asalariados como á competitividade exterior da economía española (González, 1979).

²¹ Sobre a necesidade de realizar horas extraordinarias na posguerra, véxase Vilar (2009a, p. 232). Espina (1982, p. 308) sinala que os activos masculinos menores de idade alcanzaron porcentaxes moi elevadas durante os anos corenta: un 63% para os menores de 14 anos e un 89% para os novos de entre os 15 e os 19 anos. Polo que se refire ao traballo clandestino das mulleres na posguerra, véxase a nota ao pé 14 deste artigo.

O traballo barato e submiso permitiulles aos empresarios compensar en parte a escaseza e a carestía de inputs nas primeiras décadas da posguerra civil, aínda que con diferenzas (táboa 1). Nos anos corenta, durante a crise industrial da posguerra, obtivéronse pésimos resultados en termos de rendemento do traballo que afectaron negativamente aos custos laborais unitarios. En paralelo, a evolución da masa salarial e dos beneficios revela que os custos da posguerra os asumiron principalmente os traballadores, e non só en termos económicos. Mentres tanto, durante os anos cincuenta, o progresivo abandono da política autárquica permitiu suavizar pouco a pouco as restricións de materias primas, enerxía e tecnoloxía vixentes nos anos previos²². De maneira progresiva restableceuse a normalidade nos procesos de produción ata recuperar os niveis de PIB prebélicos. Os empresarios industriais beneficiáronse nesta etapa por partida dobre: por un lado, a través do aumento da produtividade do traballo, por riba dos custos laborais; e por outro, por un crecemento maior dos beneficios industriais fronte á masa salarial²³.

Táboa 1.- Variables do mercado de traballo na industria española (1931=100)

ANOS	PRODUCTIVIDADE DO TRABALLO*	CUSTOS LABORAIS UNITARIOS	MASA SALARIAL INDUSTRIA/ BENEFICIOS EMPRESARIAIS	
			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 na industria e na construción considerando que o número de xornadas traballadas ascende a 300 antes e despois da Guerra Civil; 300-375: considerando que na posguerra aumentou por termo medio un 25% o tempo traballado.
*As deficiencias estatísticas do período obrigan a calcular a produtividade por unidade de traballo en vez de por hora traballada o que, seguramente, suaviza a caída desta ratio na posguerra polo necesario recurso ás horas extraordinarias para sobrevivir (Vilar, 2009b, p. 172).

FONTES: O PIB na industria (con construción) e o emprego proceden de Prados (2003). Os custos laborais unitarios calculados como a ratio entre os custos laborais reais proceden de Vilar (2004b, cadro A.2.1) –deflactados polo índice de prezos por xunto elaborado polo CSCCIN– e a produtividade do traballo (columna 1); os beneficios empresariais en termos nominais proceden de Tafunell (1996); e a masa salarial na industria procede de Vilar (2006, 2009a).

Os cambios de Goberno do ano 1957 eliminaron os residuos autárquicos, e promoveron o proceso cara á liberalización económica e ao saneamento dos graves desequilibrios internos²⁴. O xiro económico consolidouse co Plan de Estabilización

²² Sobre a política económica da ditadura na posguerra, véxanse os traballos recompilados en Barciela (2003).

²³ No ano 1946 xa se puxera en marcha o *Instituto de Racionalización del Trabajo*, co obxectivo de facilitarles ás empresas os recursos necesarios para mellorar os procesos de produción e aumentar os rendementos, pero os seus resultados foron escasos. Tivo máis éxito a *Comisión Nacional de Productividad Industrial* (1952), que contribuíu a aplicar a organización científica do traballo na industria española durante os anos sesenta (Vilar, 2009a, p. 333). O aumento da produtividade durante estes anos tamén estivo relacionado co triunfo do paradigma fordista no sistema produtivo español. Con todo, tratouse dun fordismo adaptado, xa que non foi acompañado dun desenvolvemento do estado de benestar nin dos dereitos laborais (Babiano, 1995; Gálvez, 2006).

²⁴ Sobre os desequilibrios internos, véxase Fuentes Quintana (1988), e sobre a economía do desenvolvemento, véxase Barciela *et al.* (2001, pp. 179 e 254).

(1959), que supuxo a aceptación por parte da ditadura da economía de mercado preponderante no mundo occidental. A partir do ano 1961 e ata principios dos anos setenta, a economía española rexistrou un crecemento sostido da produción e da produtividade, alimentado por un enorme avance en termos de capitalización. A ratio entre as unidades de capital e traballo dispoñibles na economía española creceu a unha taxa media anual do 5,01 entre os anos 1960 e 1969, e do 4,31 no período 1970-1975 (Prados e Rosés, 2009; Vilar, 2009b, cadro 4). Pero o intenso crecemento económico e o acelerado proceso de industrialización do período revelou unha escasa capacidade para xerar emprego. Mentres que o PIB creceu a unha taxa media anual superior ao 7% entre os anos 1960 e 1975, o emprego creceu ao 0,6% nese mesmo período, e a poboación aumentou a un ritmo medio do 1,2% nun marco de forte desagrarización, de aumento da taxa de asalarización e de substitución de traballo por capital. Tampouco podemos esquecer o aumento das taxas oficiais de actividade feminina, que pasaron do 20,1% no ano 1960 ao 32,6% no ano 1979²⁵.

Pero, como se adaptou un mercado de traballo aínda moi regulado ás novas necesidades do desenvolvemento español nos anos sesenta? A través dun precario equilibrio, favorecido polo contexto internacional de crecemento económico e polas relacións laborais vixentes baixo a ditadura. Comecemos por analizar o que ocorría no mercado de traballo interno. Nestes anos iniciou a súa expansión a Lei de 24 de abril de 1958, sobre convenios colectivos sindicais, que abriu as portas a unha negociación colectiva tutelada e descafeinada, pois tiña lugar no seo do sindicato vertical. O cambio legislativo naceu como froito de varias presións. Por un lado, os empresarios viñan esixindo un sistema de fixación de salarios relacionado co avance na produtividade; e, por outro, as folgas comezaran a xeneralizarse, converténdose nunha ameaza para a estabilidade interna. Tampouco podemos esquecer que o vello sistema de fixación salarial a través das ordenanzas laborais resultaba complexo e insostible desde o punto de vista burocrático, e incompatible co crecemento da economía en xeral, e coas novas técnicas e métodos de traballo en particular.

Aínda que introduciu algúns cambios interesantes, os resultados da Lei do ano 1958 foron moi limitados (Serrano e Malo, 1979; Vilar, 2009a). De feito, o texto legal centrouse en aspectos puramente económicos e obviou temas conflictivos que podían afectar ás relacións entre empresarios e traballadores. En consecuencia, permaneceu vixente unha capacidade de presión moi desigual para as dúas partes, dentro dun marco legal onde os partidos políticos, os sindicatos libres e a folga seguían prohibidos. Ademais, o *Ministerio de Trabajo* conservou e executou a súa capacidade sancionadora a través das normas de obrigado cumprimento que lle

²⁵ As porcentaxes están calculadas a partir do PIB procedente de Prados (2003), mentres que os datos de emprego asalariado proceden de Maluquer e Llonch (2005, p. 1217, series 4287 e 4289). A partir desta información, pode comprobarse que a taxa media anual de asalarización da economía española creceu a un ritmo do 2% entre os anos 1960 e 1975, pasando do 59,42% no ano 1964 ao 70,08% no ano 1975 (serie 4290). Por outro lado, a poboación activa agraria caeu en España desde o 36,6% ata o 22,8% no período 1960-1970, segundo as cifras de Nicolau (2005, p. 150, serie 406). As taxas de actividade feminina proceden de Gálvez (2006, p. 836).

permitían impoñer o seu criterio na negociación colectiva (táboa 2). A súa man de ferro fíxose visible en novembro de 1967, uns meses despois das eleccións sindicais do ano 1966, nas que se rexistrara unha forte participación obreira e a vitoria de membros infiltrados de organizacións sindicais clandestinas. Dentro deste contexto, o Goberno interrompeu o proceso negociador durante un tempo e conxelou os salarios nun marco de crecente conflictividade social en forma de folgas e reclamacións colectivas²⁶.

Táboa 2.- Resultados dos 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 obrigado cumprimento	-	-	1	-	41	56	113	182	132
Traballadores incluídos (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 obrigado cumprimento	186	11	181	156	135	204	149	122	189
Traballadores incluídos (en miles)	1.625	316	3.766	4.178	3.224	3.482	2.780	3.224	1.819

*Refírese a convenios totais, primeiros e revisións.

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

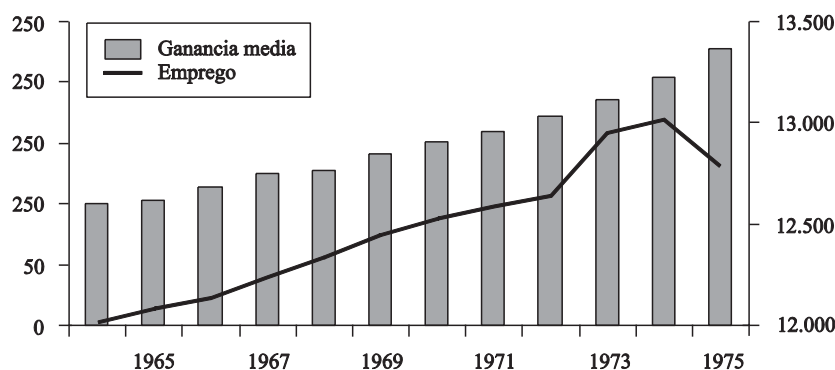
En paralelo, producíronse algúns cambios legais na regulación do despedimento. Por un lado, introducíronse aspectos básicos como, por exemplo, a carta de despedimento –que incluía a data e os motivos– ou a distinción do despedimento impropio e nulo (Serrano e Malo, 1979; Malo, 2005). Pero a normativa concedulle unha marxe de manobra ao empresariado a través da cláusula de “incidente de non readmisión”, que introducía a posibilidade de non readmitir un traballador cuxo despedimento fose cualificado como nulo a cambio dunha indemnización estipulada. Xuridicamente isto significou na práctica a entrada en vigor do despedimento libre custoso. A simplicidade burocrática desta fórmula –sen necesidade de expediente previo nin autorización administrativa– fronte ao despedimento económico impulsou o seu uso desvirtuado na economía española. Para os casos de despedimentos colectivos por causas económicas, suspensión de actividade ou o xenérico “forza maior” –que abría a porta á súa aplicación–, os empresarios contaban coa opción do “expediente de crise”, vixente na regulación española desde o Decreto de 26 de xaneiro de 1944²⁷.

²⁶ Aínda que as folgas seguían sendo consideradas como un delito tanto na lexislación laboral como na penal, nos anos sesenta incrementáronse os conflitos laborais. O ano 1967 foi un dos máis conflictivos do período, con 567 folgas e con 236.000 xornadas perdidas. Con todo, as maiores cotas de conflictividade producíranse posteriormente nos anos setenta, onde as folgas políticas e laborais se mesturaron nun marco de maior organización obreira na clandestinidade (Serrano e Malo, 1979; Molinero e Ysàs, 1998, p. 95).

²⁷ Este decreto foi modificado polo Decreto 3090/1972, de 2 de novembro, onde pasaron a denominarse “expedientes de extinción, suspensión ou modificación de relacións ou condicións de traballo”. Nesta normativa limítanse os supostos de extinción ou de suspensión das relacións laborais, que precisan autorización administrativa previa aos fundados en “causas tecnolóxicas ou económicas” (Barrionuevo, 1973).

Á sombra destes cambios, os salarios creceron a unha taxa media anual próxima ao 7,8% entre os anos 1964 e 1975 (gráfica 2). A suba dos salarios reais resultou modesta, se temos en conta a perda de poder adquisitivo acumulada nas últimas décadas e o comportamento xeral da economía. Os convenios colectivos limitados polas normas de obrigado cumprimento foron un poderoso instrumento para impulsar a produtividade e, á vez, controlar os salarios, cando menos durante os anos sesenta. As cifras dispoñibles revelan que os salarios reais creceron menos que a produtividade do traballo durante esta década. Con todo, no último quinquenio da ditadura os salarios reais lograron superar os incrementos de produtividade nun contexto de crecente conflictividade social²⁸. En paralelo, as rendas do traballo comportáronse peor que as rendas do capital, o que ratifica que os traballadores se beneficiaron menos da prosperidade económica destes anos. En particular, a participación da masa salarial na renda nacional pasou do 51,3% no ano 1966 ao 50,1% no ano 1972, nun período onde, como xa comentamos, aumentou o número de asalariados²⁹.

Gráfica 2.- Ganancia real media por hora traballada e emprego en España (ganancias, índice 1964=100 e emprego en miles)



FONTES: Os datos de salarios proceden da *Encuesta de Salarios* elaborada polo INE desde o ano 1963. Segundo Maluquer e Llonch (2005, p. 1206), a serie utilizada presenta mellores condicións que calquera das alternativas que existen para este período, malia as súas deficiencias. Unha análise crítica desta serie pode atoparse en Baiges, Molinas e Sebastián (1987, p. 73). Para deflactar a serie de ganancias medias utilizouse o índice de prezos ao consumo elaborado polo INE, e tamén o traballo de Maluquer (2005, p. 1294, serie 4672), e para o emprego utilizouse o estudo de Maluquer e Llonch (2005, p. 1216, serie 4287).

Malia que o funcionamento do mercado de traballo continuou legalmente moi enfaixado, durante esta etapa introducíronse algúns elementos que inxectaron doses

²⁸ Poden atoparse diferentes estimacións da relación entre salarios e produtividade para a economía española neste período en Malo (1993, p. 1161) ou en Molinero e Ysàs (1998, p. 83). Aínda que as cifras non coinciden exactamente, as conclusións son similares.

²⁹ As cifras proceden do INE (1974), e refírense á participación dos salarios na renda nacional sen ter en conta as cotas da Seguridade Social. Molinero e Ysàs (1998, p. 89) ofrecen estimacións alternativas desta ratio no período 1960-1976, obtendo idénticas conclusións.

de flexibilidade no sistema salarial (Serrano e Malo, 1979, pp. 37-39; Babiano, 1995, p. 122 e ss.). Por un lado, a extensión dos focos salariais ou compoñentes variables dos custos laborais –sobresoldos, prestacións, complementos–, unhas partidas que xa viñan aplicándose desde a inmediata posguerra e que chegaron a alcanzar porcentaxes considerables³⁰. Os empresarios optaron por este sistema por tres factores fundamentais: moitas das partidas quedaban á marxe do control do Estado, non repercutían sobre as cotas empresariais á Seguridade Social, e podían manexarse cun elevado grao de discrecionalidade. Por outro lado, estendeuse o recurso ás horas extraordinarias, coa vantaxe dunha regulación legal bastante liberal que tamén permitía o seu uso discrecional por parte do empresariado. Tanto os complementos salariais como as horas extraordinarias representaban estratexias flexíbeis, porque podían ser suprimidas sen trámites burocráticos nin custos cando a conxuntura económica o requirise (Serrano e Malo, 1979, pp. 146 e 153). A *Encuesta de Población Activa (EPA)* revela que cando menos o 16,4% dos activos españois no ano 1965 traballaba máis de sesenta horas semanais. Nese mesmo ano, o *Instituto Nacional de Estadística (INE)* a través das súas *Encuestas de Salarios* estima unha media de 4,6 horas extraordinarias sobre a xornada laboral³¹. Ademais, os empresarios tamén realizaron un uso viciado do despedimento disciplinario durante as primeiras décadas da ditadura, e dos despedimentos libres custosos e “expedientes de crises” desde os anos sesenta, estratexias que lles permitían flexibilizar o axuste dos cadros de persoal e frear a presión obreira. Só entre os anos 1964 e 1968 abrironse unha media de 2.700 expedientes anuais de crise que afectaron a case douscentos mil traballadores (Maravall, 1967; Babiano, 1998).

Unha peza clave que acabou de cadrar o fráxil equilibrio do mercado de traballo baixo a ditadura foi a válvula de escape emigratoria, que actuou de colchón amortecedor das tensións sociais internas, ao absorber o emprego sobrante. En consecuencia, a emigración tapou as limitacións do desenvolvemento español para crear emprego, equilibrou o mercado de traballo interno, proporcionou divisas á economía española e permitiu aumentar a ratio de capitalización cun baixo custo social para o Goberno. Segundo Nicolau (2005), preto de dous millóns de españois saíron a traballar oficialmente aos mercados europeos durante estes anos (De la Torre e Sanz Lafuente, 2009). Esta conxuntura permitiu gozar dunha situación próxima ao pleno emprego.

O pleno emprego –non sinónimo de emprego de calidade nin ben remunerado– desempeñou un papel fundamental na estratexia política da ditadura como garante da paz laboral, considerada polo réxime como equivalente de orde e paz social. Despois da Guerra Civil, no ano 1940, os servizos de colocación obreira quedaron baixo o control da Delegación Nacional de Sindicatos de FET e JONS. Esta medida implicaba que todo aquel que pretendese atopar un traballo por esta vía necesitaba

³⁰ Sobre os complementos na posguerra, véxase Vilar (2009a, pp. 200-201).

³¹ Con todo, Babiano (1995, p. 122) opina que os datos procedentes destas dúas fontes infravaloran o que estaba ocorrendo a diario no interior das empresas na España da época.

contar co visto e prace da engrenaxe ideolóxica do réxime³². Máis tarde, a Lei de 25 de novembro de 1944 suprimiu a *Caja Nacional contra el Paro Forzoso*, cuxos fondos foron destinados a crear postos de traballo en tarefas de repoboación forestal que, xunto coas obras públicas, constituíron a principal estratexia da ditadura contra o desemprego³³.

As cifras de paro rexistrado durante a ditadura ofrecen pouca fiabilidade. Os datos revelan que o número de parados anuais non superou os douscentos mil, o que representa unha taxa inferior ao 1,5% da poboación activa³⁴. Durante as primeiras décadas da ditadura, o baixo prezo do traballo, a falta de tecnoloxía e o retorno a técnicas intensivas de traballo tiveron que favorecer unha certa creación de emprego dentro dunha economía deprimida. Con todo, tampouco podemos esquecer a maquillaxe das cifras do paro para soste o discurso propagandístico do réxime. A este respecto, hai que ter en conta que se eliminaron das oficinas de colocación os novos non cualificados e as mulleres casadas, que se subestimaron as taxas de actividade femininas nun marco de extensión do traballo somerxido e que se expandiron o pluriemprego e as horas extraordinarias por necesidades de supervivencia.

A finais dos anos cincuenta, cando a política aperturista e liberalizadora impulsou as importacións de tecnoloxía e de bens de equipo, recoñeceuse o aumento do denominado “paro tecnolóxico”. Girón, ministro de Traballo, definíao como aquel que se produce polo “*desplazamiento del trabajo mecánico sobre el trabajo manual*”, algo que cualificaba como pasaxeiro e pouco grave, pois nada tiña que ver co típico desemprego das economías liberais orixinado por unha crise de sobreproducción ou subconsumo³⁵. Malia a infravaloración mediática do fenómeno, comezaron a poñerse en marcha varios seguros. O seguro de paro tecnolóxico (1954) naceu para ofrecerlles subvencións aos traballadores non agrícolas que perdían o seu emprego pola aplicación de novos métodos técnicos e de racionalización do traballo. Máis tarde, estableceuse o subsidio de paro (1959) en casos de “*suspensión, reducción o cese de plantillas por dificultades económicas de las empresas*”. Por fin, a *Ley de Seguro de Desempleo* (1961) introduciu un seguro de paro moi limitado, que só subsidiaba a 6.705 traballadores dos máis de cen mil rexistrados oficialmente a finais do ano 1962 (Gálvez, 2010, p. 273).

O fenómeno migratorio compensou durante estes anos as consecuencias negativas dun mercado laboral cunha forte presión na entrada, derivada do crecemento da poboación, os activos e os asalariados, e un proceso de crecemento con capacidade limitada para crear emprego e absorber novos traballadores. Ao final da ditadura, no ano 1973, ante a repunta da inflación e dos conflitos laborais con verniz políti-

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

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

³⁴ Cifras máis detalladas e críticas sobre a fiabilidade das estatísticas oficiais de paro poden consultarse en Gálvez (2010, p. 260).

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

co, o Goberno decidiu aprobar unha nova lei de convenios colectivos³⁶. Pero o acabado de inaugurar marco lexislativo introduciu máis cambios formais que reais, aínda que reduciu o papel do Estado na negociación colectiva en favor das partes afectadas a cambio dunha maior estabilidade salarial nun marco de inflación e de crise produtiva. Daquela, o modelo laboral da ditadura xa entrara en crise, produto de varias tensións. Dun lado, a crise internacional freou a saída de emigrantes e a chegada de turistas e de investimento estranxeiro. Doutro, a ralentización do crecemento económico e a crecente conflitividade interna avivaron as demandas de dereitos e liberdades.

3. O MERCADO DE TRABALLO BAIXO A DEMOCRACIA: CAMBIOS, CONTINUIDADES E RESULTADOS

O mercado de traballo herdado pola democracia viña cargado de graves problemas e desequilibrios agravados polo marco da crise. A este respecto, non podemos esquecer que a transición democrática se levou a cabo nun contexto no que, segundo o INE, o crecemento se freou –o aumento medio anual do PIB a prezos constantes foi dun 7,2% no período 1961-1974, e dun 1,4% entre os anos 1976 e 1982–; a taxa de desemprego se disparou –un 4,1% no ano 1975, e un 16,4% no ano 1982–; e a inflación se acelerou –un 5,1% no ano 1970, un 24,5% no ano 1975, e un 15,2% no ano 1982–. Baixo estas circunstancias, a reforma do mercado de traballo tivo que esperar, sobre todo por tres razóns. En primeiro lugar, porque había problemas económicos máis urxentes que resolver, como revelan as cifras antes ofrecidas; en segundo lugar, porque a democratización da regulación laboral esixía previamente outras reformas, como a liberdade sindical, o dereito á folga ou a liberalización dos partidos políticos; e en terceiro lugar, porque a reforma laboral representaba un tema de risco na transición, xa que, por un lado, había unha demanda social urxente por recuperar liberdades e dereitos nun marco de efervescencia sindical e, por outro, había que consolidar unha democracia baseada no consenso³⁷.

Na segunda metade dos anos setenta asistimos a un frenesí de cambios lexislativos para establecer as bases democráticas do país. O 28 de setembro de 1976 asináronse o Pacto Internacional de Dereitos Cívís e Políticos e o Pacto Internacional de Dereitos Económicos, Sociais e Culturais; o Decreto lei 31/1977 *extinguíu a sindicación obrigatoria*, que terminou co sindicato vertical; a Lei de reforma política, de 4 de xaneiro de 1977, considerou derrogado o *Fuero del Trabajo*, outro dos piares da regulación laboral franquista; a Lei 9/1977, de 1 de abril, ratificou os

³⁶ Lei de 19 de decembro de 1973 (*Boletín Oficial del Estado*, de 03/01/1974). Comentarios sobre esta Lei poden atoparse en Serrano e Malo (1979, p. 65).

³⁷ Segundo Zufiaur (2005), dentro deste 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*”.

convenios da OIT sobre liberdade sindical e protección do dereito de sindicación. Finalmente, os sindicatos quedaron legalizados o 28 de abril de 1977, mentres que os empresarios se organizaron formalmente o 28 de xuño de 1977, cando se constituíu a CEOE³⁸.

Dentro deste contexto, o obxectivo de conseguir un novo marco democrático de relacións laborais permaneceu bloqueado ata a aprobación do Estatuto dos traballadores no ano 1980³⁹. Mentres tanto, mantívose vixente a normativa laboral franquista, remendada con urxencia para adaptala ao novo marco democrático⁴⁰. Pero este sistema provisional produciu un intenso encarecemento real do traballo nun marco de forte crise económica, debido a varios factores inherentes ao proceso democrático, entre os que se poden destacar a indexación salarial instaurada nos primeiros anos setenta, a liberdade sindical e a maior capacidade de negociación dos traballadores, e o aumento das cotizacións á Seguridade Social e da presión fiscal sobre as rendas do traballo –coa reforma fiscal de Fernández Ordóñez no ano 1977–. Como consecuencia, os custos laborais unitarios durante estes anos aumentaron máis que nos principais países europeos⁴¹ (Serrano e Malo, 1979; Malo, 1993, p. 1159) (táboa 3).

Táboa 3.- Custos laborais unitarios en España e na Unión Europea (1960=100)

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

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

Por outro lado, eliminar os usos e costumes vixentes no mercado de traballo durante longas décadas necesitou o seu tempo. O mercado laboral estaba composto por empresarios e por cadros de persoal formados profesional e culturalmente baixo o marco ditatorial. A parte máis favorecida durante a ditadura –os empresa-

³⁸ Por cuestións de espazo é imposible analizar polo miúdo os prolixos cambios lexislativos do período (Serrano e Malo, 1979; Fina, González e Pérez, 2001, p. 18; Aragón, 2003, p. 98; Zufiaur, 2005, p. 37).

³⁹ Para uns autores, como Malo (2003), a dilatación no tempo da reforma laboral enquistou os problemas xa existentes. Para outros autores, como Alonso (2005), o longo período transcorrido entre a derogación das vellas ordenanzas laborais franquistas e a Lei do estatuto dos traballadores (1980) tamén tivo a súa parte positiva, porque deu tempo para a constitución, desenvolvemento e fragmentación dunha cidadanía laboral española.

⁴⁰ O Real decreto lei 17/1977 foi o eixe normativo das relacións laborais durante este período. Na medida do posible tratou de introducir os cambios lexislativos que se ían producindo ao réxime laboral. Por exemplo, para facilitar a negociación dos convenios colectivos permitiu a participación dos novos sindicatos –acabados de legalizar– nas comisións negociadoras. Sobre estes aspectos, véxanse Márquez (2005) e Malo (2003, p. 18).

⁴¹ A indexación salarial mesmo chegou a recollese formalmente na Lei de convenios colectivos do ano 1973, publicada no *Boletín Oficial del Estado*, nº 3, de 03/01/1974.

rios– perdeu marxe de manobra para actuar, mentres que as voces silenciadas baixo o réxime –os traballadores– gañaron capacidade de presión á hora de negociar. Dentro do novo contexto, os empresarios xa no podían utilizar de maneira discrecional os flocos salariais, que pasaron a estar suxeitos aos convenios, igual que as subas de salarios. En paralelo, o recurso ás horas extraordinarias comezou a limitarse e a encarecerse desde o ano 1976, coa entrada en vigor da Lei de relacións laborais⁴².

Por fin, no ano 1980 aprobouse o Estatuto dos traballadores, que é considerado como o texto que transferiu a democracia parlamentaria ao ámbito das relacións laborais. Pero a redacción desta normativa veu marcada por dous graves problemas: por un lado, que se promulgou nun contexto de crise, con elevadas taxas de desemprego e de conflitividade laboral, con problemas estruturais no sector produtivo e cunha reconversión industrial pendente; e por outro lado, que se legislou nun marco político débil, con gobernos politicamente inestables e cunha democracia aínda por consolidar.

Estes condicionantes permítenos entender dúas graves deficiencias graves deste Estatuto. En primeiro lugar, a asincronía temporal, ao tratar de establecer en plena crise económica un modelo de relacións laborais similar ao vixente en Europa occidental durante a idade dourada do capitalismo, cando nos países veciños o modelo xa estaba caduco e se empezaban a flexibilizar os mercados de traballo⁴³. En segundo lugar, a falta de ruptura co pasado e a carencia dun modelo claro de relacións laborais, ao debaterse entre dúas concepcións antagónicas: o desexo dos empresarios de inxectar flexibilidade e a causa obreira, que se aferraba aos logros conseguidos en materia de protección do traballador. En conxunto, sen restarlle un ápice da súa importancia histórica, parece que o Estatuto dos traballadores non satisfi-xo a ningunha das partes nin contribuíu a resolver os problemas estruturais do mercado de traballo. Esta sensación foise repetindo desde aquela nas sucesivas reformas levadas a cabo no ámbito laboral.

En particular, as rixideces do mercado de traballo convertéronse para algúns especialistas no cabalo de batalla da economía española, sobre todo en épocas de crise⁴⁴. Baixo esta tese, a inxección de flexibilidade nas relacións laborais permitiría loitar contra o desemprego e mellorar a eficiencia da economía española nun mercado globalizado. Pero, de que rixideces falamos?, e que estratexias se seguiron para resolvelas? Con respecto á primeira cuestión, os debates políticos e académicos centráronse fundamentalmente en torno a dúas principais rixideces no mercado la-

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

⁴³ Véxanse os traballos recompilados en Ruesga, Valdés e Zulfiaur (2005).

⁴⁴ Segundo sinala Malo (1986), nun artigo publicado en *El País*, o 4 de xuño 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*”. Véxanse tamén Velarde (2000, p. 96) e Fina (2001, p. 85).

boral español⁴⁵: as que afectan ao axuste do cadro de persoal –modelo de contratación e custos de despedimento– e as que afectan ao custo do traballo –modelo de fixación de salarios–. Analicemos con maior profundidade cada unha delas.

A regulación do despedimento adquire un protagonismo especial en calquera sistema de relacións laborais por dúas razóns fundamentais: dun lado, porque condiciona as decisións do empresariado á hora de crear ou de destruír emprego e, doutro, porque o traballo é a principal fonte de ingresos da maioría da poboación⁴⁶. A ditadura franquista perseguíu manter salarios moderados a cambio de conseguir unha certa estabilidade no emprego, sobre todo desde a época do desenvolvemento (Serrano e Malo, 1979; Babiano, 1995; Segura, 2004; Malo, 2005). Como xa se analizou, as empresas buscaron formas de adaptación a este marco a través de flocos salariais, de horas extraordinarias e doutras partidas que introduciron fortes distorsións na estrutura e na dinámica dos salarios. Isto produciu unha certa marxe de flexibilidade salarial –pola vía dos prezos– e unha certa rixidez nos despedimentos –pola vía da cantidade–, aínda que o despedimento sempre foi posible –e utilizado– con causa xustificada ou sen ela.

Durante a transición democrática, a Lei de relacións laborais do ano 1976 tratou de buscar a estabilidade no emprego endurecendo as fórmulas de despedimento nun marco de crise económica, de conflictividade social e de crecemento do paro. Pero os empresarios rexeitaron un texto que incluía a readmisión obrigatoria non substituíble por unha indemnización en caso de improcedencia, o que impulsou a súa reforma no ano 1977. Na nova normativa ofrecíase a posibilidade de despedimento por causas obxectivas, incluíndo o despedimento individual por razóns económicas. Coa aprobación do Estatuto dos traballadores no ano 1980, a regulación do despedimento experimentou dous cambios relevantes con respecto á lexislación franquista (Malo, 2005; Malo e Toharia, 2005): en primeiro lugar, reduciu as cantidades totais que debían pagarse; e, en segundo lugar, fixou unha fórmula relacionada coa antigüidade e co salario para o cálculo das indemnizacións no caso de despedimento disciplinario improcedente –corenta e cinco días de salario por ano traballado ata un máximo de corenta e dúas mensualidades–. Deste modo, a regulación do despedimento disciplinario ganou en seguridade xurídica, xa que se eliminou a discrecionalidade xudicial á hora de determinar as indemnizacións.

En paralelo, o contrato temporal de fomento do emprego introducido no ano 1984 diminuíu as barreiras de entrada e de saída no mercado laboral. Máis tarde, a reforma do ano 1994 pretendeu axilizar o despedimento e reducir a contratación

⁴⁵ Léase o artigo de prensa titulado “CEOE: España destruye más empleo que la UE por los sueldos y el coste de los despidos”, publicado en *El Mundo* o 19 de xaneiro de 2010. Pola súa parte, o informe elaborado polo FMI en xullo de 2010 apunta á rixidez do mercado laboral español ocasionada polos altos custos do despedimento como unha das principais causas do alto desemprego neste país e do aumento das contratacións temporais. Outras causas serían a indexación dos salarios á inflación e a negociación de convenios <www.imf.org/external/spanish/index.htm>.

⁴⁶ O traballo está vinculado con elementos que superan as fronteiras da economía, como a dignidade dos seres humanos, os valores da familia ou o recoñecemento (Ambrosius e Hubbard, 1992; Alonso, 1999).

temporal que se disparara nos últimos anos –a taxa de temporalidade era dun 15% no ano 1985, e dun 35% no ano 1995–. Con estes fins introducíronse dúas medidas principais: en primeiro lugar, estableceuse un novo tipo de despedimento económico obxectivo, que lles permitía ás empresas realizar despedimentos de menos do 10% dos cadros de persoal sen necesidade dun ERE; e, en segundo lugar, suprimíuse o contrato de fomento do emprego, o que provocou que os empresarios se refuxiasen no contrato eventual de fin de obra ou de servizo. En consecuencia, a taxa de temporalidade apenas se reduciu. Máis tarde, a reforma do ano 1997 incorporou unha nova modalidade de contrato para o fomento da contratación indefinida, cunha indemnización menor no caso de despedimento improcedente por causas obxectivas –trinta e tres días por ano traballado, cun máximo de dous anos–. O obxectivo era reducir a temporalidade e fomentar os despedimentos por razóns económicas fronte aos “falsos disciplinarios”⁴⁷. A reforma do ano 2002 tamén camiñou na dirección de abaratar o despedimento e de reducir a contratación temporal⁴⁸.

Cales foron os resultados conseguidos? Durante estes anos xerouse un mercado de traballo dual, con contratos fixos que se destrúen masivamente pola fórmula de despedimento máis cara (despedimento libre custoso) –algo difícil de entender se o despedimento está xustificado– e polo elevado número de contratados temporais que facilitan a destrución rápida e barata do emprego⁴⁹. Á vista dos resultados, a maior facilidade para o despedimento e o aumento da temporalidade non parece que tivera efectos positivos nin sobre a creación de postos de traballo nin sobre a produtividade.

En realidade, se analizamos as reformas introducidas, a esencia do sistema de despedimento do último período franquista non sufriu un cambio radical aínda que, loxicamente, se revestiu do traxe democrático. No fondo os empresarios seguiron facendo uso preferente da fórmula do despedimento libre custoso pola súa maior rapidez en termos de preaviso e pola súa menor complexidade administrativa. Mentres tanto, para os axustes dos cadros de persoal de maior envergadura, os expedientes de regulación de emprego representaron un papel similar aos expedientes de crise aplicados durante os últimos anos do franquismo. Os gobernos democráticos son remisos á eliminación do despedimento libre custoso porque, baixo esta

⁴⁷ Máis detalles sobre estes aspectos poden atoparse en Segura (2004, pp. 703-708) e en Alonso (2005, p. 64).

⁴⁸ Coa agravante de que a reforma das prestacións de desemprego do ano 2002 permitiu que o despedimento libre custoso tivera plenos efectos para o cobramento das prestacións de desemprego se nos dous días posteriores ao despedimento o empresario pon a disposición do traballador a indemnización por despedimento improcedente, o que reforzou o seu uso ao diminuír os incentivos do traballador para ir a xuízo. Tanto nos anos finais do franquismo coma no período democrático o uso dos despedimentos individuais foi moi superior ao dos colectivos (Malo, 2005).

⁴⁹ A recente reforma laboral do bienio 2010-2011 (*Boletín Oficial del Estado*, nº 139, de 11/06/2011) trata de fomentar o despedimento por causas económicas, permitíndolles ás empresas despedir barato –vinte días por ano traballado– con só acreditar previsión de perdas, aínda que baixo a recomendación –*a priori* non vinculante– de que se estas son transitorias se opte por outras medidas como os axustes de xornada, as suspensións temporais de emprego ou o traballo a tempo parcial. Haberá que esperar un tempo para comprobar os efectos desta medida.

fórmula, a sangría de despedimentos individuais suaviza a progresión do desemprego, así como o impacto social e político que xeraría un despedimento colectivo. Por outro lado, os traballadores tamén se benefician porque perciben máis indemnización da que lles correspondería noutros casos de despedimento legal. Este xogo de intereses dificulta calquera cambio no sistema vixente.

O caso é que o debate sobre os custos de despedimento permanece como unha ferida aberta no mercado laboral español. Por un lado, hai especialistas (Velarde, 2000, p. 100; Malo, 2003, p. 19; Dolado e Jimeno, 2004) que defenden a necesidade de rebaixar e homoxeneizar os custos de despedimento na economía española baixo dous argumentos: en primeiro lugar, sinalan que os custos de despedimento son relativamente máis elevados en España que noutros países, coa agravante dunha excesiva diferenza entre os traballadores con contrato indefinido e temporal, o que tende a reducir a contratación de novos traballadores⁵⁰; e, en segundo lugar, opinan que a vixente regulación do despedimento frea as melloras na produtividade e dificulta o rápido axuste dos cadros de persoal ás condicións cambiantes do mercado, o que prexudica a competitividade e o crecemento no longo prazo.

Outros especialistas cuestionan estes argumentos e sinalan que o despedimento en España é fácil na súa tramitación e barato en tempo e diñeiro. Á súa vez, a elevada presenza de contratos temporais facilita a destrución de emprego (gráfica 3). Estas ideas vense reforzadas ao observar como a economía española utilizou de forma masiva o despedimento en épocas de crise, fronte a outras medidas como o axuste de xornada, a suspensión temporal de emprego ou os contratos a tempo parcial. Baixo esta tese, o problema da economía española non estaría tanto no excesivo custo do despedimento como no seu uso abusivo e distorsionado⁵¹. Polo tanto, as reformas laborais deberían ir encamiñadas a actuar sobre a causalidade do despedimento e a reducir o seu uso desvirtuado por parte dos empresarios.

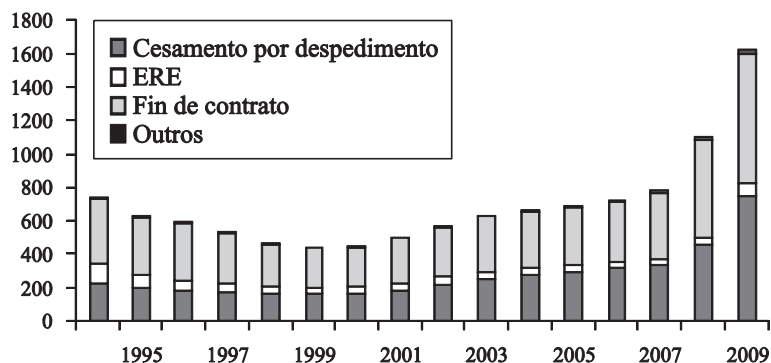
O outro factor clave nos debates sobre a reforma do mercado de traballo en España céntrase no modelo de negociación colectiva, que determina a fixación dos salarios. A negociación colectiva na súa concepción actual quedou recoñecida como dereito no artigo 37.1 da Constitución do ano 1978: “*A Lei garantizará o dereito á negociación colectiva entre os representantes dos traballadores e das empresas, así como a forza vinculante dos convenios*”. Máis adiante, configuráronse as bases de funcionamento do sistema coa aprobación do Estatuto dos traballadores no ano 1980. No novo marco democrático, o Estado perdeu unha parte do seu papel ex-

⁵⁰ Pola contra, Malo e Toharia (2005, p. 309) apuntan que as clasificacións internacionais soen colocar a España en posicións elevadas, pero os datos utilizados pecan de importantes problemas de agregación e adoitan ter en conta a letra da normativa e non tanto o seu uso. Con todo, segundo o informe *Doing Business*, elaborado polo Banco Mundial no ano 2010, que compara distintos países da UE, só en Irlanda, Bélxica e Dinamarca é máis fácil despedir que en España <<http://www.doingbusiness.org/>>. Pola súa parte, a OCDE recoñece que España é o país da OCDE onde máis se reduciu a severidade fronte ao despedimento nos últimos vinte anos.

⁵¹ Sosteen, ademais, que a defensa dunha reforma do mercado de traballo baseada substancialmente na redución do custo do despedimento “*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*”. Véxanse Toharia e Malo (2009, pp. 157 e 309), Ruesga (2011, p. 127), Babiano (1998), Catalán (2003) ou Vilar (2009a).

cutivo no proceso de negociación colectiva a favor das partes; con todo, seguiu influíndo nas condicións laborais a través da súa función de árbitro e mediante a regulación de contratos e de salarios mínimos (Fina, 2001; Aragón, 2003, p. 99 e ss.).

Gráfica 3.- Beneficiarios de prestacións contributivas de desemprego (en miles de beneficiarios)



NOTA: Clasificación das prestacións, segundo a causa do dereito. En “cesamento por despedimento” inclúense tanto os despedimentos procedentes coma os improcedentes, os despedimentos por causas obxectivas e os que teñen lugar cando finaliza o período de proba, así como os despedimentos contemplados a partir da Lei 45/2002. Na “fin de contrato” inclúense tanto as situacións derivadas da finalización da relación contractual de carácter temporal, como de fin de temporada nos contratos de fixos descontínuos. En “outras causas” inclúense, entre outras, a xubilación, a morte ou a incapacidade do empresario, así como a resolución voluntaria do contrato por parte do traballador.

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos do INE.

Durante as últimas décadas a negociación colectiva estendeuse en España xunto coa porcentaxe de traballadores potencialmente cubertos polos convenios en relación cos asalariados ocupados. Segundo o INE, no ano 2009 había 15,7 millóns de asalariados ocupados e 11,6 millóns de traballadores cubertos por un convenio. A elevada taxa de cobertura da negociación colectiva española descansa nun dos seus principios básicos: a súa eficacia xeral automática nun marco de baixa afiliación sindical⁵². Cómpre destacar tamén a forza vinculante dos convenios, que obriga a todos os contratos individuais do ámbito correspondente, e a prórroga automática dos convenios ata a sinatura dun novo, agás que se estableza o contrario⁵³.

⁵² Segundo os datos proporcionados polo informe *Perspectivas de emprego 2004* da OCDE só cinco países desta organización –Austria, Bélxica, Finlandia, Francia e Suecia– contan cunha taxa de cobertura da negociación colectiva maior que España. Pola contra, España sitúase no vagón de cola de países en grao de afiliación sindical, só por detrás de Francia, Corea e EE.UU. Sobre estes aspectos, véxase tamén Pérez (2010, p. 2).

⁵³ Como parte da reforma laboral do bienio 2010-2011 (*Boletín Oficial del Estado*, nº 139, de 11/06/2011), recentemente se introduciron dous cambios principais na normativa de convenios colectivos. Primeiro, un acurtamento dos prazos de negociación para renovar un convenio caducado, pasando desde os vinte meses iniciais aos oito meses para convenios de ata dous anos de duración, e catorce meses para os de vixencia superior. Segundo, convértese en obrigatoria a intervención do árbitro cando a empresa e os traballadores non alcancen un acordo na renovación do convenio, o que deixa sen sentido a prórroga automática do convenio cando non hai pacto.

Á sombra das diferentes reformas laborais aprobadas desde o ano 1980, foron introducíndose algúns cambios na negociación colectiva buscando unha redución do seu grao de centralización –de convenios xerais a convenios de empresa– e de coordinación –redución das orientacións previas xerais para o conxunto da negociación–. Segundo o informe *Perspectivas de emprego 2006* da OCDE, España situaríase entre os países cun nivel intermedio de coordinación e centralización –cun predominio de convenios sectoriais– no seu sistema de negociación colectiva⁵⁴.

En conxunto, desde o ano 1977 tivo lugar un importante proceso de moderación dos salarios negociados, á vez que retrocedía a inflación (gráfica 4). Con todo, os salarios pactados e os percibidos polos traballadores non coinciden exactamente, dando lugar a unha deriva salarial que responde a dous factores básicos⁵⁵: en primeiro lugar, a negociación colectiva non recolle algunhas das partidas que integran os custos salariais, como certos sobresoldos e complementos, aínda que a extensión da negociación colectiva e as reformas lexislativas favoreceron que os convenios expliquen unha parte cada vez maior dos salarios dos traballadores; e, en segundo lugar, os cambios na estrutura do emprego, os tipos de contratos e os efectos do ciclo económico. Desta maneira, a tendencia decrecente da deriva salarial desde mediados dos anos oitenta vén condicionada tamén polo aumento dos traballadores temporais, das mulleres e dos inmigrantes, con salarios inferiores á media dos traballadores masculinos con contrato indefinido. Esta sensibilidade repercute nun comportamento anticíclico da deriva salarial, pois o crecemento económico favorece a contratación de traballadores con salarios inferiores á media, e o contrario sucede nas épocas de crise.

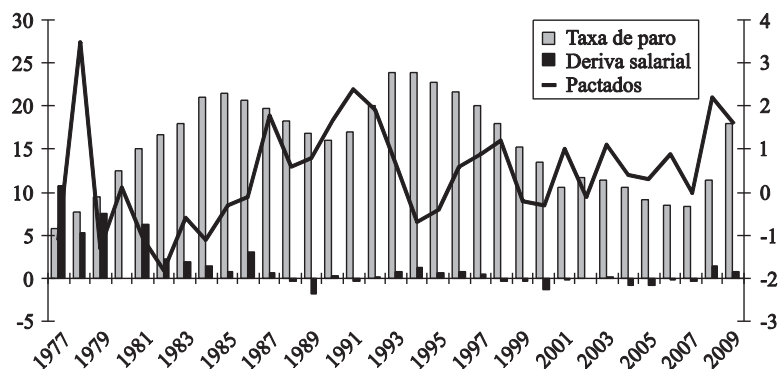
Os críticos co vixente sistema de negociación colectiva en España defenden a necesidade de tomar como referencia para a fixación das subas salariais os avances na produtividade e o comportamento do emprego, e non tanto as subas da inflación, como se vén realizando ata o momento (Pérez, 1994, pp. 276-278; Mochón, 2011). Con este fin, propoñen unha maior descentralización da negociación colectiva, que lles outorgue máis peso aos convenios de empresa, fronte aos sectoriais. Esta tese sostense basicamente na teoría neoclásica, que prescribe que os convenios de empresa teñen máis en conta as necesidades particulares de cada firma en termos de incidencia dos salarios nos prezos, na produtividade e no emprego (Bentolila e Jimeno, 2002). En paralelo, tamén denuncian a excesiva fortaleza dos sindicatos españois para impulsar subas salariais a través da negociación colectiva en relación coa súa debilidade no terreo reivindicativo –baixa participación nas folgas– e na afiliación⁵⁶ (Velarde, 2000, p. 101 e ss.).

⁵⁴ Ao final da etapa franquista España situábase entre os países cun elevado grao de coordinación e centralización na súa negociación colectiva (Pérez, 2010, p. 7).

⁵⁵ A deriva salarial defínese como a diferenza entre as taxas de variación dos salarios brutos ou percibidos polos traballadores e os salarios pactados nos convenios (Fina, González e Pérez, 2001, p. 146; Pérez, 2010, p. 23).

⁵⁶ Sobre a crise do sindicalismo nos países capitalistas, véxanse Alonso (1999, p. 241) e Míguelez e Prieto (1999).

Gráfica 4.- Evolución da taxa de paro, dos salarios pactados e da deriva salarial (taxas en %)



NOTA: As taxas de paro e da deriva salarial están representadas no eixe da esquerda e as dos salarios pactados no eixe da dereita. As taxas de paro en porcentaxe corresponden ao último cuadrimestre de cada ano. A deriva salarial defínese como a diferenza entre as taxas anuais de variación en porcentaxe dos salarios pactados nos convenios colectivos e os salarios percibidos en termos reais. Por último, os salarios pactados en termos reais tamén son medidos en taxas anuais de variación.

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

Fronte a esta liña de pensamento, outros especialistas insisten na falta de resultados concluíntes na literatura especializada sobre os efectos da negociación colectiva no emprego. En particular, a evidencia empírica revela unha escasa correlación entre a evolución dos salarios e o desemprego⁵⁷ (Fina, González e Pérez, 2001, pp. 128 e 155; Aragón, 2003, p. 133; Pérez, 2010, p. 8; Ruesga, 2011, pp. 105-140). Este resultado parece lóxico se pensamos que na evolución do paro interveñen aspectos moi complexos de tipo demográfico, económico ou cultural non relacionados directamente coa determinación dos salarios. O único consenso claro a este respecto refírese a que canto maior sexa a taxa de cobertura da negociación colectiva, mellor será a distribución da renda entre os asalariados. Baixo este argumento, calquera proposta de reforma que busque reducir este coeficiente de cobertura estaría influíndo negativamente na xustiza social e distributiva, clave para a cohesión e o benestar social e económico⁵⁸ (Ruesga, 2011, p. 133). Por outra parte, a progresiva descentralización da negociación colectiva agravaría as desigualdades distributivas no caso español debido ao tecido empresarial minifundista e á baixa taxa de afiliación sindical. De feito, os salarios pactados foron sis-

⁵⁷ Mesmo os informes da OCDE (1997, pp. 212-214; 2004, pp. 232 e 305) advirten de que os resultados estatísticos revelan que non se observa ningunha relación sistemática entre os indicadores da negociación de salarios e as taxas de crecemento dos salarios reais, do paro ou doutros resultados non salariais.

⁵⁸ Navarro, Tur e Campa (2009, p. 123) sinalan que a debilidade dos sindicatos españois prexudicou aos traballadores, como se pode ver no número de horas traballadas, que é superior ao da UE-15.

tematicamente máis baixos nos convenios de empresa que nos supra-empresariais⁵⁹.

No fondo, os obxectivos das propostas de reforma relativas ao axuste dos cadros de persoal e á negociación colectiva xiran sobre dous elementos fundamentais: abaratar o custo do factor traballo e reforzar a relación entre o salario e a produtividade. Pero, en termos comparativos, é caro o traballo en España en relación coa súa produtividade?, radican aquí os principais problemas do mercado de traballo español?

O informe *Employment Outlook 2010* (OECD, 2010b) sinala que entre os anos 1990 e 1995 o salario real en España aumentou ao ritmo do 1,9% anual (táboa 4). Pola contra, o salario medio real dos españois caeu un 0,5% no período 1995-2000 e un 0,20% no seguinte quinquenio. Estas cifras converten a España no único dos trinta países membros da OCDE onde o poder adquisitivo dos salarios baixou durante ese período. Paradoxalmente, o crecemento salarial do bienio 2007-2008 superou ao do resto de grupos de países. Con todo, en termos globais os ingresos reais anuais dos traballadores españois no ano 2008 (31.022 euros) permanecían moi inferiores á media dos países da OCDE e da UE-15. Segundo os datos ofrecidos pola base de datos Eurostat para o ano 2007, o custo medio por hora traballada ascendía en España a 16,39 euros, lonxe dos 31,06 euros de Francia, dos 27,80 de Alemaña, dos 26,39 de Reino Unido ou dos 33,30 de Suecia. No lado contrario sitúanse os países do leste de Europa, onde os salarios permanecen moito máis baixos: 7,13 euros por hora traballada en Hungría, 6,41 euros en Eslovaquia ou 3,41 euros en Romanía.

Táboa 4.- Salarios reais medios anuais na economía global (taxas medias de crecemento 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: Refírese ao salario bruto dun asalariado a tempo completo durante un ano.
 *Nivel de salarios anuais medios deflactados a prezos do ano 2008 (\$ USA, PPs 2008).
 **Refírese a países membros ata o 30 de abril de 2004.

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

Tamén son moi interesantes os resultados obtidos no *Informe sobre el empleo en Europa 2009* ao comparar o grao de flexibilidade externa (contratación, despe-

⁵⁹ Segundo os datos da *Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social* (réxime xeral e especial da minería do carbón) correspondentes a febreiro de 2010, un 77,3% das empresas teñen menos de seis traballadores, un 86,4% menos de dez e un 95,2% igual ou menos de vinte e cinco. No ano 2009 os convenios de empresa en España representaban un 76,1% do total de convenios asinados, pero só afectaban ao 9,7% dos traballadores (Fina, González e Pérez, 2001, p. 111; Pérez, 2010, pp. 5 e 35). Información detallada sobre as subas salariais nos convenios colectivos pode consultarse en <<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/CCT/index.htm>>.

dimento e rotación laboral) nos mercados laborais dos países membros entre os anos 2002 e 2007. O seu estudo conclúe que España se sitúa nas primeiras posicións do *ranking* en todos os indicadores: ocupa o primeiro posto na taxa de contratacións –polo exceso de contratos temporais–, o terceiro lugar na taxa de despedimentos –pola facilidade de despedimento dos indefinidos– e a segunda posición na taxa de rotación –por ambas as dúas causas–. Á vista destas conclusións, cómpre repetir de novo as dúas preguntas anteriores: é caro despedir en España?, é rixido o mercado laboral?

Por outra parte, os datos elaborados pola prestixiosa *The Conference Board* no ano 2009, publicados no documento *Performance 2009. Productivity, Employment and Growth in the World's Economies*, permítenos analizar comparativamente os resultados da economía española en termos de PIB e produtividade do traballo (táboa 5). O crecemento da produtividade introduce as economías nun círculo que poderíamos denominar virtuoso, de aí a súa importancia nas análises sobre o mercado de traballo. Por un lado, a dinámica ascendente desta variable favorece a competitividade das empresas que operan no territorio e a creación de emprego mellor remunerado e, por outro lado, o crecemento da produtividade representa unha garantía para lograr un crecemento sostido no longo prazo.

Táboa 5.- Crecemento do PIB real (media anual en %) e crecemento da produtividade do traballo (PIB por hora, media anual en %)

CRECIMENTO DO 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
Xapón	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
CRECIMENTO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALLO (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
Xapón	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: A UE-15 refírese aos países membros ata o 30 de abril de 2004; a UE-12 refírese aos novos membros desde o 1 de maio de 2004, incluíndo Bulgaria e Romanía; e a UE-27 refírese a todos os membros da Unión Europea, incluíndo Bulgaria e Romanía.

FONTE: *The Conference Board* (2009).

O citado informe da *The Conference Board* (2009) revela que entre os anos 1987 e 1995 a produtividade por hora traballada en España subiu máis que na media da OCDE (2,3%); pola contra, no período 2000-2008 –cando a economía creceu a un bo ritmo–, a taxa de crecemento anual desta variable foi do 0,9%, unha das máis baixas da OCDE. Á hora de explicar esta redución, só temos que apuntar cara ás rixideces no mercado de traballo ou tamén cara a outros ámbitos como a estrutura produtiva da economía española? Non esquezamos que o *boom* da construción –sector de escasa produtividade e de elevada temporalidade no emprego⁶⁰–, estimulado polo complexo inmobiliario-bancario, se converteu no eixe do crecemento económico español durante o segundo período.

4. CONCLUSIÓNS

O estudo do mercado de traballo desde unha perspectiva histórica permitiunos analizar dous aspectos importantes. En primeiro lugar, durante os case corenta anos de ditadura franquista configúrouse un marco laboral sostido en falsos equilibrios e en ineficiencias, só viables nun mercado interior regulado, alleo ás presións competitivas externas, e sen dereitos e liberdades básicas. Durante a inmediata posguerra, o modelo produtivo intensivo en traballo barato permitiu compensar a escaseza de inputs e de tecnoloxía derivados da autarquía. Máis tarde, na época desenvolvista, os baixos salarios relativos dos españois con respecto aos seus veciños europeos e a imaxe máis aperturista da ditadura convertéronse nunha vantaxe de localización da economía española para a implantación de empresas estranxeiras. Durante esta época aumentou a ratio de capitalización e da produtividade, á vez que se introducían tímidos cambios legislativos na regulación laboral. Por outro lado, a emigración e o establecemento de barreiras de entrada ao traballo remunerado da muller casada permitiron gozar de baixas taxas de desemprego dentro dun proceso de industrialización que xeraba poucos postos de traballo.

En segundo lugar, a análise do mercado de traballo desde un punto de vista histórico revela que a política laboral foi un dos principais fracasos da democracia española. A partir do ano 1975, o novo marco institucional democrático introduciu maiores garantías xurídicas, e supuxo a aceptación dos sindicatos libres e doutros dereitos laborais como a folga, á vez que o Estado perdía parte da súa capacidade de negociación a favor das partes, patronal e sindicatos. Pero as circunstancias políticas do momento e a gravidade da crise económica forzaron un perigoso cóctel: atrasar as reformas estruturais no mercado de traballo e atender as ansiadas demandas sociais co fin de consolidar a democracia. En consecuencia, nos primeiros anos os Gobernos limitáronse a adaptar a normativa vixente no mercado laboral ao novo marco democrático. Mentres tanto, os salarios subían nun contexto de crise econó-

⁶⁰ Os efectos negativos da temporalidade poden consultarse en Alonso e Galdón (2007), Espina (2005), Toharia (2003) e Navarro (2009).

mica e os problemas estruturais herdados da ditadura agravábanse. Os falsos equilibrios do mercado de traballo franquista fixeron augas durante estes anos nun marco de liberdade sindical, garantías democráticas e freo á emigración.

O Estatuto dos traballadores aprobado no ano 1980 é considerado como a peza clave na configuración das regras de xogo das relacións laborais na democracia. Porén, as súas continuas reformas, as duras críticas recibidas e a permanente insatisfacción de todas as partes –Estado, sindicatos e patronal– emanan unha sensación de falta de ruptura co pasado e de permanencia dun pouso latente de herdanza franquista no mercado de traballo español. Desta maneira, parece que a verdadeira ruptura co pasado sempre está por chegar. Se botamos a vista atrás, os resultados obtidos son decepcionantes. O camiño seguido ata agora nas reformas laborais facilitou o despedimento, aumentou a temporalidade e endureceu a negociación colectiva. Ata o momento estas medidas tiveron un escaso éxito no desafío de conxugar crecemento económico con aumentos da produtividade e do emprego. Pola contra, os datos revelan que España segue sendo un dos países europeos con menor capacidade para xerar emprego, onde o desemprego se dispara máis en períodos de crise (no ano 2009 era dun 18% en España e dun 9,1% na UE-15, 9,1%), onde se traballan máis horas ao ano (no ano 2009 traballábanse 1.654 horas en España, mentres que a media da UE-15 –sen Grecia, 1.590 horas– era de 1.625 horas) e onde a temporalidade do emprego é maior (a porcentaxe de temporais no emprego total no ano 2008 foi dun 28% en España e dun 13% de media na UE-15).

Tres décadas despois da entrada en vigor do Estatuto dos traballadores do ano 1980, e vistos os limitados resultados, temos que reflexionar de maneira pausada cara onde deben camiñar as reformas, cales son os obxectivos por conseguir e cales son as vías máis adecuadas para conseguilos. As reformas laborais non deberían perseguir o abaratamento *per se* do despedimento ou do traballo, senón buscar as súas causas e fomentar a produtividade e a xeración de emprego. Para lograr estes obxectivos, os cambios no mercado laboral deberían ser complementados con outras medidas no ámbito produtivo. A estas alturas non hai dúbida de que seguimos contando cun tecido produtivo débil desde o punto de vista de impulsar os rendementos e de crear postos de traballo de calidade. O cambio nas estratexias laborais é difícil polas presións internas e externas, pero estamos obrigados a aprender da experiencia histórica se non queremos repetir os fracasos do pasado. Tampouco podemos esquecer que os actuais niveis de protección social e de seguridade no emprego reflicten aspiracións lexítimas dos traballadores, que non poden ser dismanteladas sen máis de cara a unha maior flexibilidade do mercado de traballo.

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 e J.M. Zulfiaur [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*. Geneva: 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 e J.M. Zufiaur [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 e 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 e J.M. Zufiaur [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 e 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 e J. M. Zufiaur [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 e 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 e 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 e 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 e J.M. Zufiaur [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.
- VELARDE, 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 e 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 e 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 e 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.