

“DE AQUELLAS ARENAS ESTOS LODOS”

El mercado de trabajo en España desde una perspectiva histórica

Margarita Vilar Rodríguez

Universidade da Coruña

INTRODUCCIÓN

La reciente crisis económica ha otorgado un creciente protagonismo al mercado de trabajo en los debates políticos, económicos y mediáticos. La supuesta esclerosis de los mercados laborales europeos emerge como responsable de su escasa capacidad para crear empleo, mejorar la productividad o recuperar rápidamente la senda del crecimiento económico.¹ El debate es complejo. Los gobiernos europeos han de encontrar fórmulas para afrontar problemas tan importantes como los relacionados con la formación del capital humano, el aumento de la productividad o la capacidad de adaptación de la oferta de trabajo a los retos exigidos por la economía internacional y la globalización.

Por lo que se refiere a la economía española, la “rigidez” del mercado de trabajo se erige como una de las tesis más recurrentes para explicar los malos resultados obtenidos en términos de productividad y de empleo. Bajo este argumento, la receta de “flexibilizar” el mercado laboral para impulsar estas dos variables se escucha con frecuencia en los círculos financieros y mediáticos cada vez que las cosas no van bien en el terreno macroeconómico. Las raíces de estas tesis arrancan de los casi cuarenta años de dictadura franquista que nos dejaron una pesada herencia en forma de problemas estructurales, cuyas sombras se han extendido hasta la actualidad. A este respecto, no podemos olvidar que la culminación de nuestro proceso de industrialización en la década de 1960 se produjo en un marco político dictatorial con predominio de la regulación de los mercados y carencias graves en los derechos humanos y laborales de la población. Durante aquellos años en los que se transformó la estructura productiva y la distribución del empleo de la economía española, el objetivo de pleno empleo se logró a través de la expulsión de la mujer del mercado de trabajo, la reducción de los derechos laborales y salariales y la válvula de escape de la emigración,

que absorbió buena parte del empleo sobrante. Pero el frágil equilibrio del mercado de trabajo se rompió en los años setenta, cuando la economía española tuvo que afrontar la crisis internacional en plena transición democrática. La crisis sacó a la luz los problemas estructurales de la economía española, visibles también en el mercado de trabajo. A partir de aquí, se inició un esfuerzo por adaptar el marco institucional a las reglas de la democracia y a las exigencias de Europa, desde nuestra adhesión en 1986. Si comparamos los datos de salarios, productividad y desempleo de la economía española en los últimos años con los de la UE-15 parece que el éxito en este terreno ha sido limitado.

Partiendo de este contexto, este trabajo invita a reflexionar sobre dos cuestiones principales. En primer lugar, ¿cuáles fueron las características básicas del funcionamiento del mercado de trabajo durante los casi cuarenta años de dictadura? En segundo lugar, ¿qué cambios se han producido en mercado de trabajo durante la etapa democrática? Por último, ¿hay que identificar al mercado laboral como el principal responsable de los males inherentes a la economía española en los últimos tiempos? Para introducir el tema y situar al lector el trabajo comienza con una breve introducción histórica.

EL MARCO HISTÓRICO DE LAS RELACIONES LABORALES

Desde un punto de vista histórico, Europa ha asistido a tres revoluciones industriales desde que Gran Bretaña abrió el camino hacia la industrialización en el lejano siglo XVIII. Las dos primeras fueron de origen energético (el vapor en la I Revolución Industrial, la electricidad y los combustibles fósiles en la II Revolución de finales del siglo XIX y principios del siglo XX), mientras que en la tercera, que triunfó tras la II Guerra mundial, predominaron los avances tecnológicos (relacionados sobre todo con la información y las telecomunicaciones). Las dos primeras revoluciones permitieron ahorrar esfuerzo humano (sobre todo no cualificado), pero la tercera supuso un aumento histórico de la productividad y una sustitución masiva de mano de obra (no solo la menos cualificada) por tecnología más barata, eficiente y menos “problemática” (no demandan derechos laborales, ni impulsan huelgas, ni exigen aumentos salariales...). La formación de los trabajadores y su distribución en el sistema productivo tuvieron que ir

adaptándose a las nuevas exigencias y posibilidades del desarrollo económico. Pero este proceso no ha resultado sencillo, sobre todo en las épocas de crisis.

Los procesos de industrialización exigieron la puesta en marcha de legislaciones específicas encargadas de regular las relaciones entre empresarios y trabajadores. Pero este avance fue lento. Inicialmente, los gobiernos siguieron fieles a la doctrina liberal clásica, se abstuvieron de intervenir y dejaron total libertad a las partes interesadas para cerrar contratos y resolver conflictos. Bajo esta filosofía, la negociación individual resultaba muy desigual, ya que el dueño de los medios de producción disponía de mayor capacidad de presión que los trabajadores. La generalización de abusos por parte de los empresarios, las carencias retributivas y la falta de seguridad en el trabajo obligaron a los gobiernos a tomar medidas de carácter intervencionista, para tratar de poner freno a lo que se estaba convirtiendo en un problema social. Sobre todo desde la segunda mitad del siglo XIX, los empresarios comenzaron a perder las ventajas de las que habían gozado hasta entonces gracias, en parte, “a la ignorancia legislativa de los obreros”.² En este sentido, la proliferación de las asociaciones obreras, que conocían cada vez mejor las reglas de juego, se convirtió en un elemento clave a la hora de forzar dicha intervención.

A finales del siglo XIX, la legislación del trabajo perseguía casi como finalidad exclusiva la protección de los trabajadores mediante la imposición a los empresarios de unas condiciones mínimas que debían cumplir en las relaciones con sus empleados. Más tarde, el despliegue estatal se concretó en la mayoría de países en cuatro tipos de actuaciones relacionadas con las condiciones de trabajo, las condiciones de vida, la negociación colectiva y, más adelante, tras el aumento del paro durante la Gran depresión, la regulación propia del mercado de trabajo. El Tratado de Versalles (1919) representó un paso adelante decisivo en esta senda, al institucionalizar de manera definitiva el Derecho del trabajo como forma de regular las condiciones laborales. En paralelo, la Organización Internacional del Trabajo confirmó a los sindicatos como los representantes legítimos de los intereses de los trabajadores.

De manera progresiva, las presiones de los sindicatos y la actitud de los gobiernos permitieron el establecimiento de mejoras salariales y en las condiciones de trabajo junto con una mayor cobertura social del Estado. A su vez, los avances tecnológicos transformaron los procesos productivos e implantaron nuevas formas de organización

del trabajo. Las mejoras en la regulación laboral se tradujeron en nuevos estilos de vida y hábitos de consumo y en el establecimiento de una nueva relación entre el tiempo de trabajo y de ocio. Aunque todas estas transformaciones echaron sus raíces en el siglo XIX, el gran salto adelante llegaría tras la II Guerra mundial, un periodo en el que se produjo un desarrollo de la legislación laboral dentro de un marco de creciente intervencionismo estatal.³ Además, en contraste con la lucha de clases de los años de entreguerras, las relaciones laborales a partir de 1945 vinieron caracterizadas, en general, por el compromiso social y la regulación cooperativa de los conflictos. Dentro de la filosofía del consenso, las principales economías capitalistas adoptaron masivamente la práctica de la negociación colectiva, impulsada por un contexto de crecimiento económico y de mejora del poder adquisitivo de los trabajadores.

El atraso relativo del proceso industrializador en la España del siglo XIX condicionó, sin duda, la implantación tardía del intervencionismo estatal en materia laboral. Las características del sistema político, el porcentaje reducido de trabajadores industriales y su menor capacidad de presión ejercieron también su parte de responsabilidad en ese retraso. El tardío éxodo rural de la población española, unido a la heterogeneidad territorial de las estructuras productivas agrarias e industriales, suscitó problemas sociales muy distintos según las regiones y dificultó la aprobación de un programa social “mínimamente satisfactorio para todos”.⁴ Tampoco podemos olvidar la permanencia del sufragio censitario masculino hasta la última década del siglo XIX, cuando se abrió la posibilidad de voto a todos los hombres mayores de edad, lo que impulsó la puesta en marcha de determinadas medidas políticas. No obstante, las mujeres tuvieron que esperar todavía algunas décadas para ver reconocido su derecho de voto y apenas disfrutaron de tiempo para ejercerlo hasta finales del siglo XX. Por tanto, la etapa decimonónica vino protagonizada sobre todo por la aprobación de algunas leyes de carácter social de menor importancia cuyo grado de cumplimiento resulta bastante incierto.

Desde principios del siglo XX se introdujeron en España los primeros elementos legales de la regulación de las condiciones laborales, bajo la presión de una aguda conflictividad social.⁵ La progresiva institucionalización del mercado de trabajo fue acompañada por avances en el campo de los seguros sociales con la creación de tres seguros estatales obligatorios, vejez (1921), maternidad (1931) y accidentes de trabajo

(1931). Sobre todo después de la I Guerra mundial se produjeron notables avances en el ámbito de las relaciones laborales. De un lado, en el ámbito internacional, España entró a formar parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919, una institución que reconocía la importancia de la justicia social para alcanzar una paz universal y permanente, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados. A su vez, la OIT establecía la necesidad de cooperación entre los países para lograr la igualdad en las condiciones de trabajo y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Antes del golpe de estado de 1936, los gobiernos españoles habían ratificado 34 de los convenios aprobados en el seno de la OIT.⁶ Entre ellos destacan la jornada de ocho horas, el descanso semanal o la regulación de la edad mínima de trabajo, ratificados en los años veinte. Poco tiempo después, la instauración de la II República (1931-1936) aceleró los trámites legales en materia laboral. La Constitución aprobada el 9 de diciembre de 1931 reconocía el trabajo como “una obligación social que gozará, además de la protección de las leyes” (art. 46) y “establecía la libertad de asociación y sindicación” (art. 39).⁷ Se recogían los derechos de los trabajadores, se establecían las causas legales de cese de contrato y se reconocía el derecho de huelga como instrumento de presión y el *lock-out* como acción de fuerza patronal.⁸

El funcionamiento del mercado de trabajo sufrió un giro rotundo después de la Guerra civil, al igual que otros muchos aspectos del país. En realidad, ante la falta de importaciones, y dadas las restricciones tecnológicas y energéticas, la dictadura no encontró mejor camino para recuperar los niveles productivos que el de aumentar la presión sobre el factor trabajo. La abundancia de mano de obra en un contexto de represión social y política facilitó el endurecimiento de las condiciones de trabajo. Dentro de la estrategia intervencionista, la política laboral se convirtió en un elemento fundamental. Solo hay que pensar que el salario representa la principal fuente de ingreso de la mayor parte de la población y determina en buena medida la estructura de clases y la cohesión de la sociedad, por lo que se convierte en una vía eficaz de disciplina, sometimiento y control a la autoridad. Para garantizar estos objetivos, la dictadura desvinculó los salarios de los mecanismos de mercado y controló de manera monopolística los ingresos y la vida laboral y familiar de los trabajadores a través de la disciplina, el sometimiento ideológico y el castigo. Esta estrategia escondía la

eliminación de la auténtica representación de los obreros que solo podían participar en las negociaciones a través de los sindicatos afines al régimen en un contexto de prohibición de huelgas y otros derechos laborales. Desde esta perspectiva, el esfuerzo laboral se convirtió en un deber patriótico, mientras que la falta de disciplina, la desobediencia o la huelga se transformó en un delito contra la Patria.

Las nuevas reglas de juego afectaron necesariamente al funcionamiento interno del mercado de trabajo y al comportamiento general de la economía. Cuanto más si tenemos en cuenta dos aspectos. Primero, que la dictadura franquista mantuvo las características básicas de las relaciones laborales casi intactas hasta su fin. Aunque se produjeron cambios en otros ámbitos de la política económica, los derechos básicos de los trabajadores (libre sindicación, huelga, negociación colectiva) permanecían sin reconocer y el Estado siguió ejerciendo el control de las relaciones laborales con mano dura hasta la muerte del dictador en 1975. Segundo, que la economía española culminó su proceso de industrialización en la década de 1960, bajo la dictadura, con una estructura productiva condicionada por las reglas de juego vigentes en los mercados de bienes y factores productivos, muy diferentes a las existentes en esa época en otros países europeos democráticos.

LAS CLAVES DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO BAJO LA DICTADURA FRANQUISTA

Desde el fallido golpe de estado del 18 julio de 1936 que desembocó en una Guerra civil, el gobierno rebelde prohibió en las zonas ocupadas toda actuación política y sindical, disolvió las organizaciones sindicales y los partidos políticos e incautó sus propiedades.⁹ Al tiempo, se prohibieron derechos fundamentales como la manifestación, la huelga o la asociación. En plena Guerra civil, se aprobó el Fuero del Trabajo (1938), que contenía las directrices laborales que debían regir en el *Nuevo Estado* dictatorial. Bajo el argumento de que las leyes del mercado incentivaban la lucha de clases y perjudicaban a los trabajadores, el *Fuero* designó al Estado como órgano interventor supremo, encargado de establecer las bases de las relaciones laborales a través del Ministerio de Trabajo. El Ministerio reguló en régimen de monopolio los salarios y las

condiciones de trabajo a golpe de Reglamentaciones y se encargó de su cumplimiento a través del servicio de inspección.

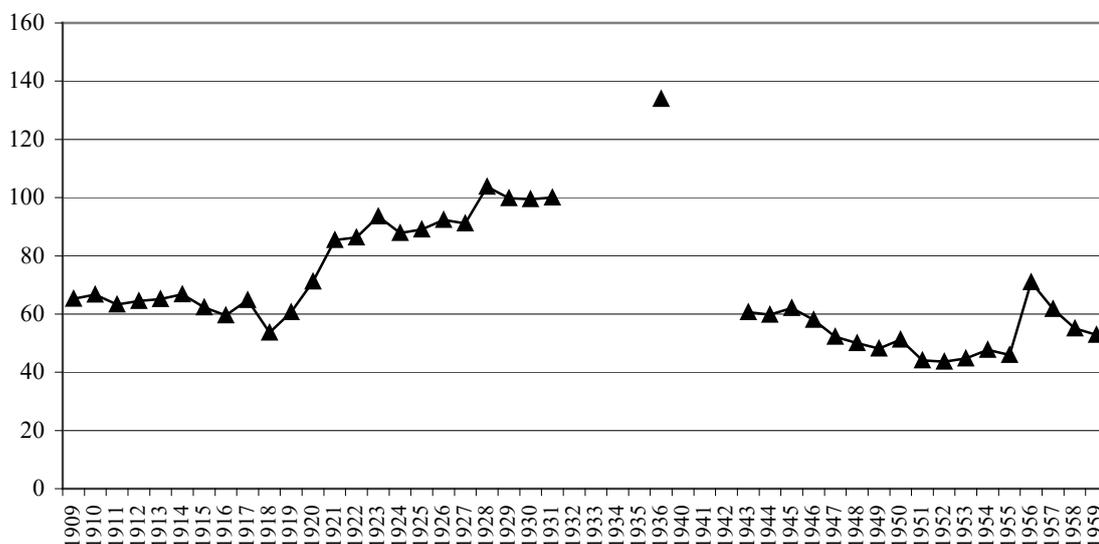
Al tiempo, el Fuero del Trabajo estableció la expulsión de la mujer del mercado de trabajo y asignó a la figura paterna el estatus de “jefe del hogar”, dotado de privilegios familiares y materiales como la cualificación y el salario.¹⁰ Dentro de este contexto, la mujer fue transformada en el “ángel del hogar” y guardiana del orden moral de la familia. Para incentivar el abandono de la mujer del trabajo remunerado, se premió con complementos salariales a los maridos cuyas esposas no trabajaban fuera del hogar o se ofreció una dote a las mujeres que abandonaran su puesto de trabajo después de casarse. El machismo de la dictadura franquista redujo los derechos civiles de la mujer casada, que perdía su capacidad de administrar los bienes de la sociedad conyugal, de comparecer en juicio o de adquirir y enajenar bienes sin el permiso explícito de su marido. Incluso la Ley de contrato de trabajo de 1944 establecía la obligación de que la mujer recibiera la autorización expresa del marido para poder ser contratada, y la posibilidad de que el marido recibiera el salario de su mujer.

La ley del contrato de trabajo de 1944 modificó también sustancialmente los códigos básicos de las relaciones laborales dentro de la empresa. A diferencia de la legislación laboral republicana aprobada en 1931 basada en criterios de rendimiento y destreza del trabajador, la legislación franquista hacía hincapié en el deber de asistencia y protección por parte de los empresarios que debía ser correspondido con obediencia, lealtad y subordinación por parte del personal.¹¹ Orden y disciplina constituyeron los postulados básicos de las normas para regulación del trabajo: “el recíproco deber de lealtad y la fidelidad y subordinación del personal [constituyen] los principios necesarios, como si de un ejército se tratase, si la producción nacional ha de ser unidad económica al servicio de la Patria y el trabajo atributo del honor ante el Estado...”.¹² A su vez, la ley de 1944 impulsó los contratos fijos frente a los eventuales, lo que suponía una mayor estabilidad en el empleo, pero dejó al empresario una amplia capacidad de maniobra para realizar despidos por alguna de las “causas justas” que la propia ley ofrecía.¹³ Ahora bien, la necesidad de cualificar al trabajador dentro de la empresa y la importancia que alcanzaron los principios de obediencia y sumisión dentro de la plantilla pudieron introducir algunas rigideces a la movilidad del trabajo. La fórmula de despido colectivo a través de “expedientes de crisis” se expandió más tarde,

a finales de los años sesenta, convirtiéndose en uno de los principales peligros de paro y en un elemento de intimidación para frenar la presión obrera en un contexto de graves dificultades económicas y de subida de precios. Solo entre 1964 y 1968, se abrieron una media de 2.700 expedientes anuales de crisis que afectaron a casi doscientos mil trabajadores.¹⁴ En consecuencia, la rigidez institucional del mercado laboral quedó difuminada por la amplia potestad de la patronal para sortear las trabas legales sin miedo a la sanción de un gobierno amigo.

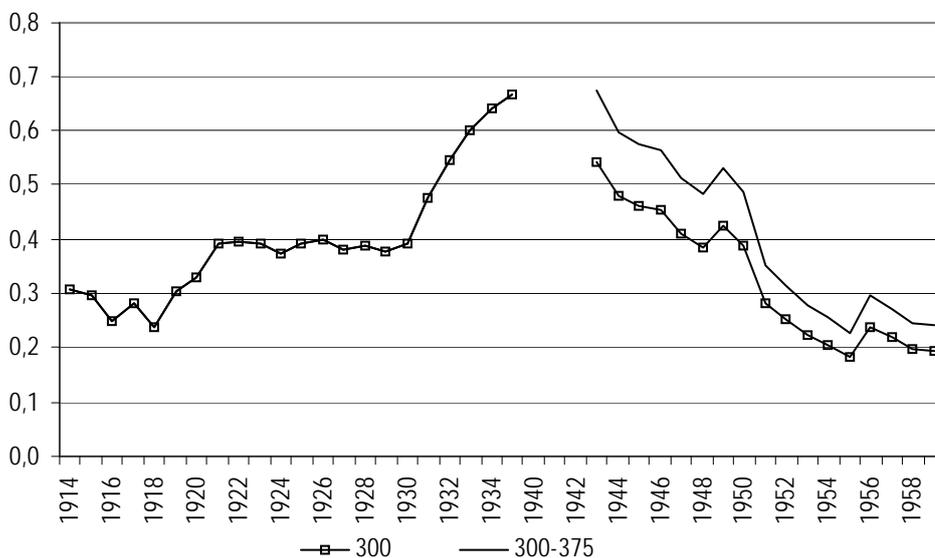
Dentro de este contexto, los empresarios disfrutaron de una mano de obra barata, abundante y disciplinada, sometida a duras condiciones de trabajo y desposeída de canales de protesta o reivindicación. Como resultado de esta situación, los trabajadores llegaron a perder más de la mitad de su poder adquisitivo respecto a la década anterior a la Guerra civil (gráfico 1). El miedo nos permite entender la “aceptación” social del sistema de remuneración dictatorial en una España de hambre, racionamiento y duras condiciones de trabajo y de vida. Los trabajadores asalariados extendieron su jornada de trabajo hasta el límite de su esfuerzo físico por medio del pluriempleo o las horas extraordinarias. La aportación de todos los miembros de la familia resultaba necesaria para garantizar su supervivencia, de ahí que las tasas de los activos masculinos menores de edad alcanzaran porcentajes muy elevados durante los años cuarenta, 63% para los menores de 14 años y 89% entre los 15 y los 19 años.¹⁵ Bajo estas condiciones favorables, los empresarios pudieron compensar en parte la escasez y carestía de capital y tecnología en los años de la autarquía y la escasez. En el otro extremo de la balanza los trabajadores quedaron a merced de un marco laboral adverso y constituyeron el eslabón más débil de la cadena de producción y de la estructura de clases. Como consecuencia, la evolución de las rentas del trabajo y del capital favoreció claramente a los empresarios (gráfico 2). Por tanto, aunque una parte de los empresarios se encontraron con dificultades de abastecimiento energético, financiero y productivo, en términos generales, la clase empresarial “no perdió”. Las cuentas parecen claras, el coste de la crisis de posguerra lo asumieron los trabajadores y no sólo en términos económicos.

Gráfico 1. Salario real masculino en la industria española (1931=100)



Nota: Se refiere al salario cobrado por tarea realizada, sin subsidios ni otros complementos sociales.
Fuente: Vilar (2004) y (2009a).

Gráfico 2. Relación entre la masa salarial y los beneficios empresariales, 1914-1959
(según dos estimaciones del número anual de jornadas de trabajo)



Nota: 300: Masa salarial masculina en la industria y la construcción considerando que el número de jornadas trabajadas asciende a 300 antes y después de la Guerra Civil y 300-375: considerando que en la posguerra aumentó por término medio un 25 por 100 el tiempo trabajado.

Fuente: Beneficios empresariales en términos nominales en Tafunell (1996) y Masa salarial procedente de Vilar (2006) y (2009a).

Aunque las cifras oficiales merecen poca confianza, parece que el número de parados bajó en la posguerra, pero la situación permaneció lejana al idílico pleno empleo. Estos datos le bastaron a la dictadura para justificar la anulación del seguro de paro forzoso aprobado en 1931. Más tarde, en 1944, decretó que los fondos procedentes de la antigua caja nacional de paro fuesen destinados a crear puestos de trabajo en tareas de repoblación forestal.¹⁶ En paralelo, las autoridades traspasaron con carácter oficial en 1940 los servicios de colocación obrera del Ministerio de Trabajo a la organización sindical del régimen.¹⁷ De esta manera, los registros y oficinas de colocación y las estadísticas de paro quedaron bajo el control de la Falange, el sindicato oficial. Esta medida implicaba que todo aquél que pretendiese encontrar un trabajo por esta vía necesitaba contar con el visto bueno del engranaje ideológico del régimen.

La eliminación de los jóvenes no cualificados y las mujeres de las oficinas de colocación no resolvió el problema del desempleo en la economía española. Es más, la situación empeoró desde finales de los años cincuenta cuando la política aperturista y liberalizadora impulsó las importaciones de tecnología y bienes de equipo. Por esta época saltó a la palestra el denominado paro tecnológico, término que los políticos y los periodistas se afanaban por explicar en la prensa de la época. El ministro Girón lo definía como aquél que se produce por el “desplazamiento del trabajo mecánico sobre el trabajo manual”, algo que calificaba como pasajero y poco grave, pues nada tenía que ver con el típico desempleo de las economías liberales originado por una crisis de sobreproducción o subconsumo.¹⁸

A pesar de la minusvaloración mediática del fenómeno, en 1954 se puso en marcha el seguro de paro tecnológico, destinado a ofrecer subvenciones a los trabajadores no agrícolas que perdían su empleo por la aplicación de nuevos métodos técnicos y de racionalización del trabajo. Este seguro entró en vigor el 1º de julio de 1954 y se financiaba, como era habitual, con el 0,35% del salario base vigente. Ofrecía un subsidio correspondiente al 75% del salario base de cotización del trabajador, incrementado por el plus familiar, durante el plazo de un año. Más tarde, en 1959, se estableció el subsidio de paro en casos de “suspensión, reducción o cese de plantillas por dificultades económicas de las empresas”. En este caso, el importe del subsidio ascendía al 75% del salario base para las cotizaciones a los seguros sociales. La prestación se extendía por un plazo máximo de seis meses, ampliable a un año bajo

condiciones especiales. Dos años después, se estableció el Seguro nacional de Desempleo para que no hubiera “un hogar sin lumbre, ni una familia sin pan”. Pero en diciembre de 1962 se subsidió por paro solo a 6.705 trabajadores.

Los cambios de gobierno de 1957 eliminaron los residuos autárquicos y promovieron el proceso hacia la liberalización económica y el saneamiento de los graves desequilibrios internos.¹⁹ El giro económico se consolidó con el Plan de Estabilización (1959), que supuso la aceptación por parte de la dictadura de la economía de mercado preponderante en el mundo occidental. La iniciativa no respondió a ningún cambio ideológico sino que vino impulsada desde los organismos internacionales y se enfrentó a una fuerte oposición interna. Los empresarios se beneficiaron del abandono progresivo de la política autárquica, que suavizó las restricciones de materias primas, energía y tecnología vigentes en los años previos.²⁰ El mayor grado de apertura vino acompañado de la ayuda financiera extranjera, imprescindible para la adquisición de inputs de capital y la adopción de los avances tecnológicos acumulados en las dos décadas anteriores. Las crecientes importaciones permitieron sustituir poco a poco la maquinaria vieja y obsoleta utilizada en la industria hasta ese momento.

Dentro de este contexto, se aprobó la Ley de 24 de abril de 1958 sobre convenios colectivos sindicales que abrió las puertas a una negociación colectiva tutelada, pues se celebraba en el seno del sindicato vertical (cuadro 1). Bajo estas circunstancias, las partes en conflicto, trabajadores y empresarios, disponían de una capacidad de presión muy desigual dentro de un marco legal donde los partidos políticos, los sindicatos libres y la huelga seguían prohibidos. Además, aunque el Ministerio de Trabajo perdió en apariencia su exclusiva potestad para fijar los salarios, conservó y ejecutó su capacidad sancionadora. Parece claro que algunos aspectos cambiaron en las relaciones laborales a partir de los años sesenta, aunque el control del Estado permaneció latente. En conjunto, excepto en los años 1962 y 1963, cuando se aceleró la puesta en marcha de los convenios colectivos, la subida de los salarios reales resultó modesta, lo que no permitió compensar la pérdida de poder adquisitivo acumulada en las décadas anteriores (gráfico 3). No obstante, durante estos años, los bajos salarios relativos de los españoles con respecto a sus vecinos europeos y la imagen más aperturista de la dictadura se convirtieron en una ventaja de localización de la economía española para la implantación de empresas extranjeras.

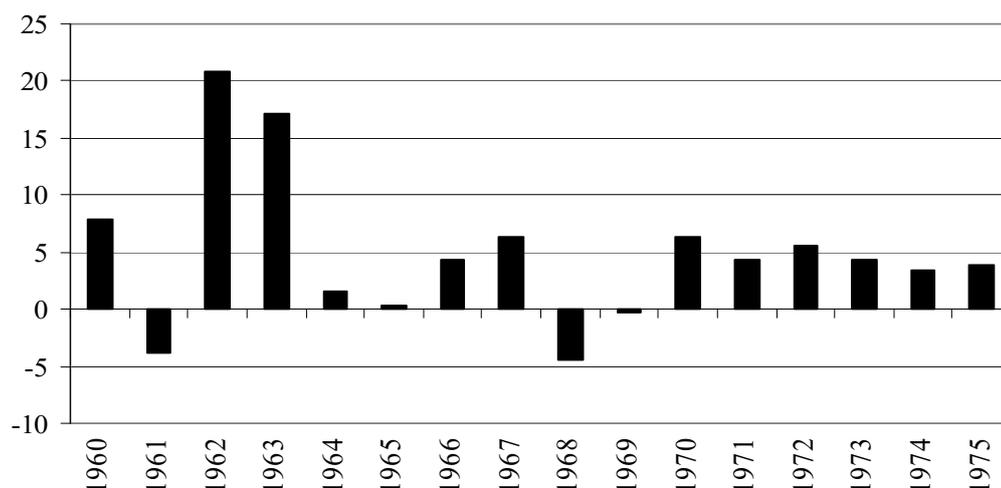
Cuadro 1. Resultados de los Convenios colectivos

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

Nota: Se refiere a convenios totales, primeros y revisiones.

Fuente: A partir de Serrano y Malo (1979), p. 57, cuadro 1, Maluquer y Llonch (2005), p. 1230 (cuadro 15.29) y p. 1243 (cuadro 15.43) y Organización Sindical (1968), p. 59.

Gráfico 3. Incrementos salariales en España (%)
(en términos reales)



Nota: Se refiere a los incrementos salariales pactados en convenios.

Fuente: A partir de Babiano (1995), p. 162.

A partir de 1961 y hasta principios de los años setenta, la economía española registró un crecimiento sostenido de la producción y la productividad, alimentado por un enorme avance en términos de capitalización.²¹ Pero el intenso crecimiento económico y el acelerado proceso de industrialización experimentado por la economía española durante este periodo tuvo una escasa capacidad de generación de empleo.

Entonces, ¿cómo se adaptó un mercado de trabajo todavía muy regulado a las nuevas necesidades del desarrollismo español en los años sesenta? A través de un precario equilibrio, favorecido por el contexto internacional de crecimiento económico y las relaciones laborales vigentes bajo la dictadura. Es decir, de un lado, la válvula de escape emigratoria que actuó de colchón amortiguador de las tensiones sociales en un periodo de sustitución de trabajo por capital en el ámbito productivo. La emigración equilibró el mercado de trabajo interno, proporcionó divisas a la economía española y permitió aumentar la ratio de capitalización con un bajo coste social para el gobierno. Cerca de dos millones de españoles salieron a trabajar oficialmente a los mercados europeos durante estos años.²² Relacionado con este aspecto, tampoco podemos olvidar la baja tasa de actividad femenina existente en la economía española durante estos años (en 1960 la tasa de actividad femenina era en España 20,1, cifra inferior a la de otros países como Francia 33,4 y Reino Unido 32,4).

De otro, los empresarios utilizaron dos alternativas, compatibles con la rigidez en salarios y plantillas y con las limitaciones impuestas por la intervención del estado, para acomodar la cantidad y el precio del factor trabajo a sus necesidades productivas con un bajo coste. En primer lugar, utilizaron los denominados flecos salariales o componentes variables de los costes laborales (pluses, prestaciones familiares, complementos..), que podían llegar a representar más del 50% del total de la remuneración percibida y eran manejados por los empresarios con un elevado grado de discrecionalidad. Bajo estas condiciones, el precio del trabajo cada vez se alejaba más del rendimiento laboral, debido al aumento de los pluses, complementos y prestaciones que nada tenían que ver con la tarea realizada por el trabajador. En segundo lugar, recurrieron a las horas extraordinarias, sujetas a una regulación legal bastante liberal, que permitían flexibilizar la necesidad de mano de obra y completar los salarios a los trabajadores. Como consecuencia, las horas extras desempeñaron un papel de variables flexibles que compensaban la teórica rigidez institucional al despido. Este coste extraordinario, pero adaptable, podía ser suprimido sin mayores complicaciones burocráticas, cuando la coyuntura económica lo requiriera.²³ La *Encuesta de Población Activa* EPA señalaba que, al menos el 16,4% de los activos españoles en 1965, trabajaba más de 60 horas semanales y, en ese mismo año, el Instituto Nacional de Estadística

INE a través de sus *Encuestas de Salarios* estimaba una media de 4,6 horas extraordinarias sobre la jornada laboral.²⁴

En 1973, ante el repunte de la inflación y de los conflictos laborales con tintes políticos, el gobierno decidió aprobar una nueva ley de convenios colectivos.²⁵ Pero el recién inaugurado marco legislativo introdujo más cambios formales que reales.²⁶ Redujo el protagonismo estatal en la negociación colectiva y dio más margen de negociación a las partes afectadas, a cambio de lograr una mayor estabilidad salarial en un contexto de aguda inflación y crisis productiva. Ahora bien, no ofreció novedades reseñables en el terreno de los derechos de los trabajadores ni eliminó la capacidad sancionadora del Estado. En consecuencia, la Ley de 1973 solo representó otra huida hacia delante de la dictadura en un periodo de incertidumbre, los últimos coletazos de la ineficiente política laboral de un régimen al que le quedaban apenas dos años de existencia. En conjunto, aunque durante los últimos años de su existencia, la dictadura relajó las medidas coercitivas y puso empeño en ofrecer una imagen más amable hacia el trabajador. Pero, en realidad, solo se trataba de un cambio formal, ya que, a principios de los años setenta, el marco legal laboral mantenía todavía los principios legales básicos de un régimen que se reservaba la posibilidad de “actuar” en cualquier ámbito del mercado de trabajo cuando lo considerase oportuno. A este respecto, el régimen era consciente de que los avances en el terreno laboral como el derecho a huelga o a libre sindicación entraban en contradicción con la propia existencia de una dictadura.

LA HERENCIA ENVENENADA EN TIEMPOS DE DEMOCRACIA

Durante la dictadura franquista, la intervención del Estado en el marco de trabajo fue aceptada y apoyada tácitamente por los empresarios, puesto que éstos disfrutaban de un amplio margen de maniobra para aplicar en su propio beneficio la regulación laboral dentro de la empresa, con el consentimiento de un régimen amigo. Por el contrario, la disconformidad de la clase empresarial con el marco laboral se hizo evidente tras la transición democrática, momento en el que los trabajadores ganaron derechos laborales y los empresarios perdieron el margen de discrecionalidad dentro de la fábrica. A partir de este momento, la regulación laboral heredada del franquismo se convirtió en una

pesada carga que todavía hoy en día protagoniza buena parte de las disputas entre patronal y sindicatos.

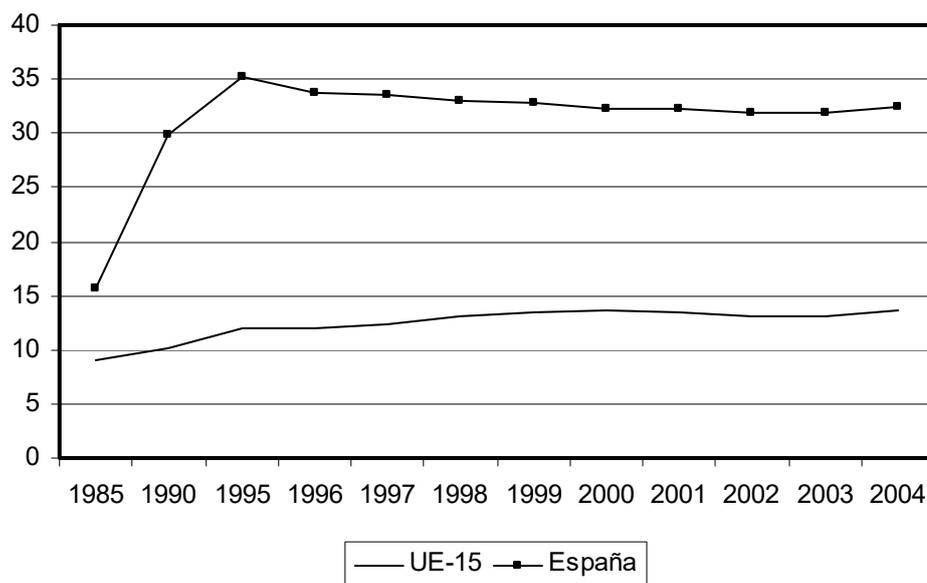
A partir de 1975, el nuevo marco institucional democrático supuso la aceptación de los sindicatos libres y de otros derechos laborales como la huelga, a la vez que el Estado perdía parte de su capacidad de negociación a favor de las partes, patronal y sindicatos. La Ley del Estatuto de Trabajadores (1980) supuso la consolidación de las nuevas relaciones laborales. La modificación de las reglas de juego se produjo en un marco de crisis económica en el que se produjo un intenso encarecimiento real del trabajo, producto de varios factores. Entre ellos podemos destacar las normas de indicación salarial instauradas en los primeros años setenta, la presión de las cotizaciones a la Seguridad Social y el aumento de la presión fiscal sobre las rentas del trabajo (con la reforma fiscal de Fernández Ordóñez en 1977). Eliminar de inmediato los usos y costumbres vigentes en el mercado de trabajo durante largas décadas resultó imposible. El mercado de trabajo estaba compuesto por empresarios y por plantillas formadas profesional y culturalmente bajo el marco dictatorial. La parte más favorecida durante la dictadura, los empresarios, perdieron margen de maniobra para actuar de manera discrecional, mientras que las voces silenciadas bajo el régimen, los trabajadores, ganaron capacidad de presión a la hora de negociar. Dentro del nuevo contexto, los empresarios ya no podían utilizar de manera discrecional los flecos salariales, que pasaron a estar sujetos a los convenios, igual que las subidas de salarios. En paralelo, el recurso a las horas extraordinarias comenzó a limitarse y a encarecerse, tras la Ley de relaciones laborales de 1975. En consecuencia, el impacto de la crisis de los setenta generalizó la destrucción del empleo en la economía española y frenó el ritmo de nuevas contrataciones. Entre 1975 y 1985, el desempleo creció de forma exponencial, con una tasa media del 20,5%, mientras que el cambio estructural seguía expulsando mano de obra procedente de la agricultura.

Resulta curioso observar como, coincidiendo con la reforma del Estatuto de Trabajadores de 1984 que impulsó la aplicación de contratos temporales, se abrió un nuevo escenario, caracterizado por el mantenimiento de tasas de paro altas –sobre todo comparadas con las de nuestros vecinos europeos- incluso en periodos de crecimiento económico y de creación de empleo. Pero ¿qué hemos hecho para mejorar las cosas en el funcionamiento interno del mercado de trabajo desde la transición democrática? Al

margen de las políticas educativas –más o menos acertadas– orientadas a mejorar el capital humano, las diversas reformas del Estatuto de Trabajadores (destacan las de 1992, 1994, 1997 y 2002) han ido encaminadas a fomentar la contratación temporal, reducir los costes de despido y recortar las prestaciones por desempleo.²⁷ Estas han sido las recetas más comunes aplicadas para reducir la tan renombrada “rigidez” del mercado de trabajo español. En paralelo, los debates sobre la necesaria reforma del mercado laboral –todavía pendiente- se han convertido en uno de los caballos de batalla de los diferentes gobiernos españoles, sobre todo en las épocas de crisis.

Y, ¿qué se ha conseguido con las iniciativas desarrolladas hasta el momento? Los datos nos dicen que España sigue siendo uno de los países europeos con menor capacidad para generar empleo, donde el desempleo se dispara más en periodos de crisis y donde la temporalidad del empleo es mayor [porcentaje de temporales en el empleo total en 2007: España (32%), media UE-15 (< 15%)]. A su vez, España es uno de los países europeos con menor gasto per cápita en políticas de empleo y con una dudosa eficiencia de su oficina de empleo (INEM). La orientación de las políticas de empleo en las últimas décadas resulta un tanto paradójica si tenemos en cuenta que la mayor parte de los estudios teóricos²⁸ revelan que, para luchar contra el desempleo, la receta de la temporalidad es un fracaso (porque ofrece empleos peores, desestimula la intensidad de búsqueda de empleo y también desincentiva la inversión en capital humano por parte de la empresa). Ahora bien, estos estudios revelan también que la temporalidad puede ser positiva para aumentar la productividad del trabajo porque aumenta la capacidad de maniobra de las empresas en las coyunturas económicas. Sin embargo, dadas las características estructurales del mercado de trabajo español, cuando las empresas necesitan de reajustes laborales para afrontar shocks ¿a qué trabajadores despiden, a los menos eficientes o a los que resulta más barato despedir, es decir, a los temporales?

Gráfico 4. Tasa de temporalidad (en %)



Fuente: European Commission, Employment in Europe (1985-2005)

En los proliferos debates sobre la cuestión laboral se utiliza con frecuencia el argumento de que los trabajadores españoles disfrutaban en términos relativos de una mayor remuneración salarial con relación a su productividad que sus homólogos europeos. Bajo este argumento, se defiende la necesidad de abaratar el trabajo y se justifica la falta de creación de empleo. Los datos elaborados por la prestigiosa *The Conference Board* en el año 2009 y publicados en el documento *Performance 2009. Productivity, employment and Growth in the World's Economies* no respaldan esta teoría (cuadro 2). Esta publicación revela que, entre 1987 y 1995, la productividad por hora trabajada en España subió más que en la media de la OCDE (2,3%), por el contrario, entre 2000 y 2008 (cuando la economía evolucionó de manera muy positiva), la tasa de crecimiento anual de esta variable fue del 0,9%, una de las más bajas de la OCDE. ¿Fue esto responsabilidad de la rigidez en el mercado de trabajo, de la fuerza excesiva de los sindicatos o de los elevados salarios españoles? La respuesta parece negativa, pues el comportamiento de la productividad en España ha sido muy distinto en las últimas décadas sin que exista a priori una relación con grandes cambios salariales ni medidas flexibilizadoras. Además, *Performance 2009* muestra también que, a pesar de los resultados menos brillantes de la economía española en los últimos años, el nivel medio de productividad en España no es tan bajo como algunos se empeñan en destacar

(en 2008: respecto a USA, 74% en productividad y 65% en ingreso per cápita medio). A la vista de estos datos, los salarios en España respecto a la zona euro son inferiores a los que le corresponderían por su productividad (es decir, España presenta baja productividad comparativa, pero incluso menor salario). De esta evidencia estadística surge una cuestión clave, ¿son los elevados salarios el principal problema de falta de competitividad de la economía española o el problema descansa en su estructura económica?

Cuadro 2

a) Crecimiento del PIB real (media anual en %)			
	1987-1995	1995-2008	2000-2008
EEUU	2,7	2,9	2,2
EU-15 (old)	2,3	2,3	1,9
EU-12 (new)	-	4,2	4,8
EU-27	-	2,5	2,2
España	2,8	3,5	3,1
b) Crecimiento de la Productividad del trabajo (PIB por hora, media anual en %)			
	1987-1995	1995-2008	2000-2008
EEUU	1,2	2,1	2,0
EU-15 (old)	2,2	1,3	1,1
EU-12 (new)	-	3,9	4,4
EU-27	-	1,7	1,5
España	2,3	0,3	0,9

Año 2008	Productividad del trabajo		Ingreso per cápita medio	
	PIB/hora (\$ USA)	Como % USA	PIB p.c. (\$ USA)	Como % USA
EU-15 (old)	47,18	86,6%	34.304	73%
EU-12 (new)	21,36	39,2%	17.844	38%
EU-27	41,14	75,5%	30.849	66%
España	40,6	74,4%	30.520	65%

Fuente: The Conference Board (2009), *Performance 2009. Productivity, Employment, and Growth in the World's Economies*. January, 22, 2009.

Recientemente, en su informe *Employment Outlook 2006*, la OCDE ha concluido que, a la vista de los datos cuantitativos analizados en los diferentes países en las últimas décadas, “el impacto de las medidas proteccionistas del empleo es estadísticamente insignificante para explicar el nivel de desempleo en un país de la OCDE”.²⁹ La sentencia de un organismo “tan poco sospechoso” como la OCDE debe hacernos reflexionar. El mismo organismo señala que, entre 1990 y 1995, el salario real había aumentado en España al ritmo del 1,9% anual. Por el contrario, el salario medio

real de los españoles perdió el 4% de su poder adquisitivo en la década que va desde 1995 a 2005, convirtiendo a España en el único de los 30 países miembros de la OCDE en el que el poder adquisitivo de los salarios bajó. Durante estos años, los costes laborales en la economía española crecieron un 3,7% (en la UE lo hicieron un 18,2%), mientras los beneficios empresariales se multiplicaron -el 73% entre 1999 y 2006 (más del doble de la media de la UE-15, un 33%)--.

Aunque nadie puede negar la necesidad de introducir cambios en el funcionamiento del mercado de trabajo, a la vista de estos datos cabe preguntarse si ¿es la reforma laboral la solución a los problemas de la economía española? Aunque así fuese, por difícil que resulte de creer, hemos de reflexionar de manera pausada hacia donde deben caminar las reformas, cuáles son los objetivos a conseguir y las vías más adecuadas para conseguirlos. No podemos olvidar que los niveles actuales de protección social y seguridad en el empleo reflejan aspiraciones legítimas de los trabajadores que no pueden ser desmanteladas sin más en aras de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo. Para avanzar en esta reflexión tan compleja la historia económica “sirve” y resulta fundamental, no solo para conocer la raíz de los problemas y para realizar diagnósticos más acertados sino también para evitar cometer los mismos errores del pasado.

Bibliografía

- Alonso Borrego, Cesar y José Enrique Galdón Sánchez (2007): “ la protección al empleo en España: Evolución y consecuencias”, *Política Económica en España*, ICE, 637, pp. 157-177.
- Ambrosius, Gerold y William H. Hubbard (1992), *Historia social y económica de Europa en el siglo XX*, Madrid, Alianza.
- Babiano Mora, José (1995), *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI.
- Babiano, José (2007), “Franquismo, Estado y Trabajo”, en Castillo, Santiago; Pigenet, Michel y Soubiran-Paillet, Francine (coord.), *Estados y relaciones de trabajo en la Europa del siglo XX*, Madrid, F. Largo Caballero, pp. 251-264.
- Barciela, Carlos, López M. Inmaculada, Melgarejo, Joaquín y Miranda, José Antonio (2001), *La España de Franco (1939-1975)*, Madrid, Síntesis.
- Castillo, Santiago (1990), “Spain”, en Marcel Van der Linden y J. Rojahn (eds.), *The Formation of Labour Movements 1870-1914. An International Perspective*, Leiden, International Institute of Social History, pp. 207-240.

- CECA (1972), *Valoración empresarial de los resultados de los convenios colectivos en España, 1958/1970 (1972)*, CECA, Madrid .
- De la Dehesa Romero, Guillermo (2005), “Perspectivas del empleo y la productividad en España”, *Boletín ICE*, nº 826, pp. 485-503
- De la Torre, Joseba y Sanz Lafuente, Gloria (eds.) (2009), *Migraciones y coyuntura económica del franquismo a la democracia*, Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Espina, Álvaro (1982), “La participación femenina en la actividad económica. El caso español”, en Rosa Conde (Comp.), *Familia y cambios social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 283-349.
- Espina, Alvaro (2005), “¿Existe un modelo europeo de empleo? El proceso de Luxemburgo”, *Boletín ICE*, nº 820, pp. 123-167.
- Gordon, M. (1990), *La política de seguridad social en los países industrializados*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Hobsbawm, E. (1979), *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Barcelona, Crítica.
- Malo, Miguel A. (2005), “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, vol. XXIII (1), pp. 83-115.
- Maluquer, Jordi y Montserrat Llonch (2005), “Trabajo y relaciones laborales”, en Albert Carreras y Xavier Tafunell (coord.), (2005), *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX*, Madrid, Fundación BBVA. vol. III, pp. 115-1246.
- Maravall, José María (1967), *Trabajo y conflicto social*, Madrid, Edicusa.
- Martín Valverde, A. (1987), “Estudio preliminar. La formación del derecho del trabajo en España”, en VV.AA., *La legislación social en la historia de España. De la Revolución Liberal a 1936*, Madrid, Congreso de los Diputados, pp. I-CXIV.
- Martínez Ruiz, Elena (2003), “El sector exterior durante la autarquía. Una reconstrucción de las Balanzas de Pagos de España (1940-1958)”, Madrid, Banco de España, Servicio de Estudios. Estudios de Historia Económica 43.
- Miranda Encarnación José A. (2003), “El fracaso de la industrialización autárquica”, en Barciela, Carlos (eds.), *Autarquía y mercado negro. El fracaso del primer franquismo, 1939-1959*, Barcelona, Crítica, pp. 95-122.
- Navarro, Vincenç (2006), *El subdesarrollo social de España : causas y consecuencias*, Publicacion Barcelona : Anagrama
- Navarro, Vincenç (2009), *La situación social en España*, Madrid : Biblioteca Nueva b Fundación F. Largo Caballero.
- Nicolau, Roser (2005), “Población salud y actividad”, en Albert Carreras y Xavier Tafunell (coord.), *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX*, Madrid, Fundación BBVA, pp. 79-154.
- Organización Sindical Española (1968), *Estadísticas de convenios colectivos del trabajo, 1958-1967*, Madrid, Oficina central de convenios colectivos.
- Prados de la Escosura, Leandro (2003), *El progreso económico de España (1850-2000)*, Madrid, Fundación BBVA.
- Prados de la Escosura, Leandro y Joan R. Rosés (2009), “The Sources of Long-Run Growth in Spain, 1850-2000”, *The Journal of Economic History*, Volume 69, Issue 04, December, pp 1063-1091
- Richards, M. (1999), *Un tiempo de silencio. La guerra civil y la cultura de la represión en la España de Franco, 1936-1945*, Barcelona, Crítica.

- Sarasúa, Carmen y Gálvez, Lina (eds.) (2003), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, San Vicente de Raspeig, Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Sarasúa, Carmen y Molinero, Carme (2009), “Trabajo y niveles de vida en el Franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género”, en Cristina Borderías (eds.) *La Historia de las mujeres: perspectivas actuales*, Barcelona, Icaria.
- Serrano Martínez, Ángel y Malo de Molina, José Luis (1979), *Salarios y Mercado de Trabajo en España*, Madrid, H. Blume. Serrano y Malo (1979), pp. 153-157.
- Soto Carmona, Álvaro (1989), *El trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936*, Madrid, Anthropos;
- Toharia Cortés, Luis (2003), “El mercado de trabajo en España, 1978-2003”, *Boletín Económico ICE*, nº 811, pp. 203-220.
- Vilar Rodríguez, Margarita (2004), La ruptura postbélica a través del comportamiento de los salarios industriales: nueva evidencia cuantitativa (1908-1963)”, *Revista de Historia Industrial*, 25, pp. 81-126.
- Vilar Rodríguez, Margarita (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, Margarita (2009a), *Los salarios del miedo. Mercado de trabajo y crecimiento económico en España durante el franquismo*, Santiago de Compostela, Fundación 10 marzo.
- Vilar Rodríguez, Margarita (2009b), “El mercado de trabajo como estrategia política del régimen franquista (1936-1975)”, en De la Torre Campo, Joseba y Sanz Lafuente, Gloria (eds.) *Migraciones y coyuntura económica del Franquismo a la Democracia*, Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza, pp. 153-176.

¹ El economista estadounidense y premio Nobel acuñó el término “euroesclerosis” para explicar el diferente comportamiento de los mercados laborales en las dos orillas del Atlántico. No obstante, su discurso ha cambiado en los últimos tiempos hasta aceptar la tesis de otros autores que sostienen que el origen de las diferencias en el comportamiento de los mercados laborales y estadounidense se halla más en las políticas económicas de los gobiernos que en el comportamiento de los mercados de trabajo. Véase Howell, David R.; Baker, Dean; Glyn, Andrew; and Schmitt, John (2007) "Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence," *Capitalism and Society*: Vol. 2 : Iss. 1, Article 1. <http://www.bepress.com/cas/vol2/iss1/art1>. Ellos concluyen que hay poca evidencia estadística de que las reformas realizadas en las instituciones protectoras de los mercados de trabajo en los años noventa puedan explicar algo del éxito o elevado desempleo de los países del continente europeo.

² Hobsbawm (1979), p. 363.

³ Gordon (1990) y Ambrosius y Hubbard (1992, p. 151).

⁴ Martín Valverde (1987, pp. cxiii-cxiv).

⁵ Sobre las relaciones laborales en España antes de la guerra civil, véase Soto Carmona (1989), Castillo (1990), y Maluquer y Llonch (2005).

⁶ Más información sobre estos aspectos en Vilar (2009a), p. 58.

⁷ Gaceta de Madrid (GM) 10/12/1931, Núm. 344.

⁸ GM 22/11/1931, Núm. 326.

⁹ Sobre estos aspectos, véase Vilar (2009a) y la bibliografía allí citada.

¹⁰ Richards (1999), Sarasúa y Gálvez (2003, p. 39) y Sarasúa y Molinero (2009).

¹¹ BOE 24/02/1944, Núm. 55.

¹² BOE 13/01/1939, Núm. 13.

¹³ Ley de 26 de enero de 1944, capítulo vii, artículo 77 (BOE 24/02/1944).

-
- ¹⁴ Maravall (1967) y Babiano (2007). En particular, J. Babiano sostiene que la generalización del empleo estable en España –paradigma de la criticada rigidez del mercado laboral en este país– se produjo en los años sesenta y no antes – a excepción de una cuantas compañías de gran tamaño y públicas–.
- ¹⁵ Espina (1982), p. 308.
- ¹⁶ BOE 07/05/1944, Núm. 128.
- ¹⁷ BOE 12/05/1940, Núm. 133.
- ¹⁸ La información de estas páginas procede de La Vanguardia española, 21 de julio de 1954, p. 1; BOE 25/07/1954, Núm. 206; BOE 25/07/1954, Núm. 206
- ¹⁹ Barciela, López, Melgarejo y Miranda (2001), p. 179 y p. 254.
- ²⁰ Miranda (2003), p. 96; Prados de la Escosura (2003), p. 161 y Martínez Ruiz (2003), p. 88.
- ²¹ A este respecto, entre 1960 y 1969, el *stock* de capital productivo se duplicó, favorecido por el acceso a la tecnología internacional. Sobre estos aspectos, véanse Prados (2003) y Prados y Rosés (2009).
- ²² Dato de Nicolau (2005). Véanse también los trabajos recogidos en De la Torre y Sanz Lafuente (eds.) (2009).
- ²³ Serrano y Malo (1979), p. 146 y p. 153.
- ²⁴ No obstante, Babiano (1995, p. 122) opina que los datos procedentes de estas dos fuentes infravaloran lo que estaba ocurriendo a diario en el interior de las empresas en la España de la época.
- ²⁵ Ley de 19 de diciembre de 1973 (BOE 03/01/1974). Se desarrolla por la orden de 21 de enero de 1974.
- ²⁶ Véanse comentarios de Serrano y Malo De Molina (1979), p. 65 y ss.
- ²⁷ Por cuestiones de espacio es imposible analizar aquí todas las iniciativas aprobadas en el ámbito laboral. En general, comparten la misma línea de actuación y podemos destacar el *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo* (1997), que abarató el despido improcedente; la *Ley 12/2001* trató de fomentar la contratación indefinida y crear empleo, pero con aspectos muy polémicos (pérdida del salario de tramitación en caso de despido improcedente o de derechos del INEM si se rechazan tres ofertas de empleo); La *Contrarreforma* aprobada en 2002, restituyó los salarios de tramitación por despido improcedente y limita el encadenamiento de los contratos temporales. Desde 2006 se ha tratado de reducir la temporalidad e incentivar la contratación de colectivos más desfavorecidos (jóvenes, mujeres).
- ²⁸ Para esta parte, Alonso y Galdón (2007) Espina (2005), Toharia (2003), De la Dehesa (2005) y Navarro (2006 y 2009).
- ²⁹ Referencia obtenida de www.vnavarro.org/