

LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: UNA PANORÁMICA GENERAL

MARTA MARTÍNEZ MATUTE

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad

Universidad de Valladolid

EXTRACTO

Palabras clave: Negociación colectiva, España, evolución histórica, visión económica

En este artículo se intenta dar una perspectiva general sobre la evolución en la regulación del sistema español de negociación colectiva. Desde el surgimiento de las primeras leyes que regulaban las condiciones de trabajo ya comenzado el siglo XX, hemos podido diferenciar varias etapas institucionales con el objeto de clarificar dicha evolución: la etapa seminal, que incluiría la primera parte del siglo así como la Dictadura del General Franco; la etapa de transición democrática, desde 1976 hasta 1979; los años ochenta, durante la cual tuvieron lugar los Acuerdos-Marco; la década de los noventa; y, por último, la etapa más reciente surgida tras la última crisis económica, que abarcaría las últimas reformas laborales de 2010, 2011 y 2012.

ABSTRACT

Key words: Collective bargaining, Spain, historical evolution, economic vision

This article tries to give an overview of developments in the regulation of Spanish collective bargaining system. Since the emergence of the first laws regulating working conditions and beginning of the twentieth century, we have been able to differentiate several institutional stages in order to clarify this evolution: the seminal stage, which include the first part of the century and the dictatorship of General Franco, the stage of democratic transition from 1976 to 1979; eighties, during which the Framework Agreements took place, the nineties, and, finally, the latest stage emerged after the last economic crisis, which cover recent labor reforms of 2010, 2011 and 2012.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA ETAPA SEMINAL Y EL FRANQUISMO
3. LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA
4. LOS AÑOS OCHENTA Y LOS ACUERDOS MARCO DE CONCERTACIÓN SOCIAL
5. LA DÉCADA DE LOS NOVENTA
6. LA CRISIS ECONÓMICA Y LAS REFORMAS LABORALES RECIENTES
7. CONCLUSIONES
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es una de las instituciones laborales más importantes que afectan al funcionamiento del mercado de trabajo español. El sistema español de negociación colectiva tiene múltiples peculiaridades que surgen de su regulación y que tienen consecuencias notables con respecto a lo que ocurre en otros países. La legislación se ampara en el principio de eficacia general de los convenios colectivos así como los mecanismos de extensión de los propios convenios. Esto ha dotado al sistema español de negociación colectiva de altas tasas de cobertura, lo que ha generado una notable falta de flexibilidad en la adaptación de las empresas a las circunstancias económicas. Con la llegada de la última crisis económica, en España se han alcanzado tasas de desempleo mucho más altas, que han puesto de relieve estas características propias de su sistema de negociación colectiva. Comprender la evolución que ha tenido la regulación sobre negociación colectiva en España, así como las principales deficiencias de la misma, es indispensable para poder efectuar un análisis riguroso de la situación del mercado de trabajo en España en términos económicos.

En este artículo se intenta dar una perspectiva general sobre la evolución en la regulación del sistema español de negociación colectiva. Es evidente que los cambios legislativos han afectado al funcionamiento del mercado de trabajo español. Con las normas introducidas se ha ido configurando un marco institucional muy característico dentro del conjunto de países occidentales. Vamos a intentar repasar las principales novedades y los efectos de las mismas en el mercado de trabajo, dado que todo esto ha sentado las bases del sistema actual de negociación colectiva.

Así pues, este artículo se estructura del siguiente modo. En el segundo apartado se mencionaran las primeras leyes que regulan la negociación colectiva así como las que surgen durante la Dictadura franquista. En el tercer apartado se mencionarán los cambios acaecidos con la llegada de la Transición democrática. En el apartado cuarto se hará referencia a la etapa de Acuerdos-

Marco de los ochenta. En el quinto apartado se profundizará en los cambios de los años noventa. Finalmente, en el sexto apartado, se mencionarán los principales cambios de las últimas reformas laborales, y por último, se presentarán las principales conclusiones.

2. LA ETAPA SEMINAL Y EL FRANQUISMO

Los primeros antecedentes españoles a los que nos podemos remontar en lo relativo a la regulación de las negociaciones sobre las relaciones laborales son los pactos colectivos con los que se regulaban las condiciones de trabajo de las primeras décadas del siglo XX¹. A través de diferentes leyes, se propiciaba la negociación entre las partes interesadas sobre materias tales como el descanso dominical, la jornada de ocho horas o el trabajo nocturno en la industria panadera.

Pero ni en la Dictadura de Primo de Rivera ni durante la Segunda República existía un verdadero sistema de negociación colectiva instaurado. Simplemente el Estado fijaba de manera directa las condiciones de trabajo con un escaso margen de maniobra para la negociación entre trabajadores y empresarios. Cualquier huelga, por ejemplo, constituía un delito.

Durante la etapa franquista, según Malo de Molina (1983), las relaciones laborales en España se caracterizaban por los siguientes factores principales: ausencia de sindicatos libres, carácter desvirtuado de la contratación colectiva, restricciones legales al despido y gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial.

Durante la primera época de esta etapa autoritaria, existía un monopolio estatal de reglamentación laboral. Surgieron numerosas normas que otorgaban al gobierno el derecho exclusivo para fijar las principales condiciones laborales (salarios, duración del tiempo de trabajo, condiciones de seguridad e higiene), y la legislación impedía cualquier espacio de negociación privada, tal y como afirma Sánchez Molinero (1992). Pese a todo, siguiendo al mismo autor, se trataba de un sistema protector y paternalista con los trabajadores, que, si bien no tenían derecho a sindicación ni a huelga, estaban obligados a afiliarse a los conocidos como «sindicatos verticales».

No fue hasta la segunda parte de la dictadura franquista cuando se firmó la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Éste fue el punto de partida del sistema actual de negociación colectiva. Dicha Ley impone un modelo de negociación colectiva propio del contexto en el que nace². De hecho, exis-

¹ Para una extensa revisión de la evolución de la política sociolaboral anterior a este periodo podemos acudir a Fernández Riquelme (2011).

² Montoya Melgar, A. (2006): *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, pág. 158.

ten dos peculiaridades que se oponen al concepto de negociación colectiva: el monopolio intervencionista del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, y la existencia de un sindicato vertical y unitario, de afiliación obligatoria para empresarios y trabajadores, y organizado por ramas de actividad. La intervención estatal se manifestaba, según Pérez Domínguez (1994), limitando el rango de salarios negociables mediante leyes de salario mínimo y decretos de contención salarial, actuando directamente en las negociaciones a través del sindicato vertical y recurriendo frecuentemente a la prerrogativa que otorgaba al Estado la última palabra en los convenios considerados perjudiciales para la economía o en los que no se lograra el acuerdo entre las partes.

Sin embargo, la Ley de 1958 permitía también un alto grado de flexibilidad y descentralización, impidiendo que un convenio estuviera condicionado por otro de distinto ámbito. También era frecuente encontrar algunas vías de escape (Pérez Domínguez, 1994): el recurso a las horas extraordinarias como medida para ajustar la aparente rigidez de la contratación, y, por otro lado, la generalización en el uso de componentes variables en la retribución, que dotaba a la estructura salarial de mayor flexibilidad.

Con todo, no se puede negar la existencia en esos años de un verdadero sistema de negociación colectiva, a nivel intrasindical, que reconocía cierta capacidad negociadora a las agrupaciones de trabajadores y empresarios, constituidas en secciones en el seno del sindicato vertical. Según Sánchez Molinero (1992), la práctica de la negociación colectiva se generalizó mucho durante los años sesenta, estandarizándose en gran parte de los sectores económicos la aplicación de convenios provinciales y, en menor medida, nacionales, que sentaban las bases legales de la mayor parte de contratos de trabajo en España.

Por tanto, durante la primera mitad del siglo XX, el sistema español de relaciones laborales se encontraba altamente controlado por el Estado, lo que no impidió a su vez mantener cierto grado de flexibilidad a través de diversas vías de escape, como por ejemplo la remuneración variable y el recurso a las horas extraordinarias.

3. LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA

Tras la muerte del General Franco en 1975 se abre un periodo reformista que transforma la realidad del sistema de relaciones laborales vigente hasta el momento. El cambio de régimen político principalmente trajo consigo la introducción de las normas reguladoras más importantes que siguen vigentes hoy en día: la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores. Con ello, la negociación colectiva se eleva a un rango constitucional, y surge una amplia regulación de los aspectos de la misma. No obstante, conviene destacar sobre

todo una cuestión: el principio de eficacia general automática de la regulación de la negociación colectiva, dado que es el que tiene una consecuencia más significativa en la configuración de las relaciones laborales en España. La eficacia general automática de los convenios o eficacia *erga omnes*, regulada en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, es quizá el principio legislativo más peculiar de las relaciones laborales en España. Implica que un convenio colectivo pueda ser aplicable y obligue a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo y durante el periodo en que estén vigentes con independencia de que deseen o no estar cubiertos por él. Este principio, unido a la existencia de mecanismos de extensión de convenios a ámbitos donde no existan posibilidades de pactar los mismos, contribuye notablemente a incrementar las tasas de cobertura de la negociación colectiva por niveles superiores a los de otros países, donde la legislación promueve solamente la eficacia limitada de los convenios colectivos.

En el mercado de trabajo, el sindicalismo vertical desaparece, así como la intervención directa del Estado en la negociación colectiva, dando lugar a la libertad sindical, y permitiéndose el derecho de huelga y el cierre patronal³. A su vez, la Transición coincide con la crisis económica de los años setenta, lo que agrava los problemas internos del mercado de trabajo español de manera sustancial.

Durante esta época, la situación económica por la que atraviesa España es crítica. La tasa de crecimiento del Producto Interior Bruto, que partía de niveles altos en los últimos años del franquismo, se redujo progresivamente hasta 1980, año en que repunta ligeramente para volver a reducirse en los siguientes años. Al mismo tiempo, en el mercado de trabajo, el número de ocupados desciende y la tasa de paro, que se encontraba en el 2,2% en 1973, se incrementa hasta llegar a un máximo del 21,9% en 1985. Este comportamiento revela las grandes dificultades por las que atravesaba la coyuntura económica durante esta etapa, que incluso llegaron a poner en peligro el proceso democrático por el que estaba atravesando el país (Iranzo, 2001, p. 91).

En lo que respecta a la situación institucional del mercado de trabajo, las principales características de este nuevo entorno social, según Malo de Molina (1983) y Lorences (1986), son las siguientes: surgimiento de los sindicatos libres, afianzamiento de la negociación colectiva con autonomía real para las partes y carácter centralizado, flexibilización de la contratación, que pese a todo impide acabar con las restricciones al despido heredadas de la época anterior, y pérdida de importancia de los complementos variables de la retribu-

³ Bajo el Gobierno de Suárez, primero la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y luego el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, trajeron consigo estos cambios, que más tarde fueron recogidos en la Constitución de 1978 y, ya posteriormente, en el Estatuto de los Trabajadores de 1981.

ción, derivada precisamente de la acción de los sindicatos libres que tendían a contrarrestar la flexibilidad salarial típica de la etapa autoritaria. No obstante, también se ha mencionado que el cambio institucional de la Transición supuso la aparición de nuevos factores de rigidez en el mercado de trabajo, que se sumaron a los que ya existían durante la época franquista. En concreto, Malo de Molina (1984) se refiere al sesgo inflacionista de la economía española.

En cuanto a la negociación colectiva, siguiendo a Pérez Domínguez (1994), el Estado pierde importancia en todos los sectores a excepción del funcionariado, limitándose sobre todo a la regulación de los salarios mínimos y de la contratación. En concreto, se observan dos fenómenos específicos:

- Por un lado, las negociaciones se realizan *en cascada*. Esto quiere decir que los convenios colectivos se van firmando tomando como referencia mínima los convenios de ámbito inmediatamente superior. Tanto la Ley 16/1976 como el Decreto 17/1977 sentaban las bases de los principios jurídicos de «aplicación del convenio más favorable para el trabajador»⁴ y «eficacia general del convenio», con independencia de la afiliación o no a un sindicato.
- Por otro lado, los requisitos legales para determinar quiénes están capacitados para representar a las partes en las negociaciones favorecen la existencia de una gran concentración: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en representación de las empresas, y la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) principalmente, de parte de los trabajadores. Este hecho ha caracterizado las relaciones laborales en España de forma decisiva hasta la actualidad.

Con la firma de los Pactos de la Moncloa en 1977, además de iniciarse una política monetaria restrictiva, se introdujo un cambio decisivo en la fijación de los salarios: las subidas de éstos tendrían como referencia la expectativa de inflación y no, como venía siendo hasta entonces, la inflación pasada. Además, se establecieron *cláusulas de salvaguarda* que permitían revisar las subidas salariales previstas cuando se desviasen de las registradas.

Algunos autores (Martínez Alier y Roca Jusmet, 1988; Fernández Riquelme, 2011) identifican esta etapa con el primer momento claro de *neocorporativismo*, dado que las relaciones laborales se entablaron dentro de un marco, caracterizado por la presencia de unas pocas, pero grandes, centrales sindicales (principalmente la CEOE, UGT y CCOO), las cuales mantenían a su vez una intensa participación en la política económica del país. Tanto la inestabilidad política como la crisis económica por la que atravesaba España durante estos años propiciaron esta situación.

⁴ Artículo 4 de la Ley 16/1976.

Al asentarse el marco democrático a través de la aprobación de la Constitución de 1978, junto con la celebración de las primeras elecciones democráticas, muchas de las orientaciones de los Pactos de la Moncloa dejaron de cumplirse (Pérez Domínguez, 1994). El Gobierno fijó el criterio salarial para 1979⁵ en torno a un 13%, a través de una banda de negociación de entre el 11% y el 14%. En abril de ese año se hizo público el Programa Económico del Gobierno, que más tarde fue paralizado por la oposición sindical y por la difícil situación interna de la Unión de Centro Democrático (UCD), partido que lideraba Adolfo Suárez.

Dentro de este contexto, la reforma del sistema de negociación colectiva se planteó de acuerdo con tres prioridades fundamentales, según Bentolila y Jimeno (2002): el establecimiento de elecciones sindicales en los centros de trabajo; la definición legal del concepto de *sindicato representativo*⁶, es decir, el sindicato que se considera legitimado para negociar en nombre de los trabajadores en cada ámbito, ya sea geográfico o sectorial, y la regulación de los *conflictos de concurrencia* entre los distintos ámbitos de negociación.

4. LOS AÑOS OCHENTA Y LOS ACUERDOS MARCO DE CONCERTACIÓN SOCIAL

En 1980 se firma el Estatuto de los Trabajadores. Pero también ese año se firma el primero de los acuerdos de concertación social, el llamado Acuerdo Marco Interconfederal (A.M.I.). A éste le seguirían más tarde el Acuerdo Nacional de Empleo (1981), el Acuerdo Interconfederal (1983) y el Acuerdo Económico y Social (1985 y 1986).

En los Cuadros 1 y 2 se puede observar la evolución de la inflación y de algunos indicadores que describen las relaciones laborales durante la década de los ochenta. La inflación desciende desde niveles en torno al 14,5% hasta situarse en un 4,8% en 1988. Este comportamiento revela un cambio de tendencia con respecto al comportamiento de los precios en los años de la Transición. La tendencia generalizada de los incrementos salariales en los convenios colectivos es parecida, aunque aquí habría que puntualizar que entre 1981 y 1986 los salarios crecieron menos que los precios y durante el resto de la década fueron por delante. Cabe destacar también que los incrementos salariales en los convenios colectivos de empresa son ligeramente inferiores (en torno a un punto porcentual) con respecto a los aumentos en los convenios de ámbito su-

⁵ A través del Real Decreto-Ley 49/1978, de 26 de diciembre.

⁶ Se entendía que un sindicato era suficientemente representativo, si obtenía un 10% de la representación en ámbitos públicos o privados a nivel nacional o sectorial, o el 15% en el ámbito autonómico.

perior, tanto si observamos la situación pactada como la revisada. Esto revela un comportamiento diferenciado de ambos tipos de convenios.

Por otro lado, el número de horas pactadas en los convenios colectivos, desde su máximo en 1983, se reduce ligeramente a lo largo de toda la década. Sin embargo, el número de convenios colectivos firmados se incrementa notablemente, proliferando especialmente los de ámbito empresarial. A la vista de estos datos, predominan los convenios de empresa. Pero este dato es en cierto modo ilusorio, ya que el número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa era muy reducido, como veremos más adelante.

CUADRO 1

IPC y subidas salariales firmadas en los convenios colectivos, por ámbito del convenio, durante la década de los ochenta

Año	IPC (% variación media anual)	Aumento salarial medio pactado (%)			Aumento salarial medio revisado (%)		
		TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa	TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito supe- rior a empresa
1981	14,5	13,06	11,82	13,38	13,06	11,82	13,38
1982	14,4	12,02	11,15	12,19	12,02	11,15	12,19
1983	12,2	11,44	11,66	11,39	11,44	11,66	11,39
1984	11,3	7,67	6,97	7,82	7,81	7,02	7,97
1985	8,8	7,41	7,31	7,43	7,89	7,77	7,91
1986	8,8	8,1	8,1	8,1	8,23	8,23	8,23
1987	5,2	6,51	6,33	6,54	6,51	6,33	6,55
1988	4,8	5,36	4,8	5,47	6,38	5,69	6,5
1989	6,8	6,68	6,38	6,73	7,77	7,34	7,84
1990	6,7	8,1	7,51	8,21	8,33	8,05	8,37

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Boletín de Estadísticas Laborales

Los acuerdos de concertación social firmados durante estos años fueron réplicas de las directrices seguidas en los Pactos de la Moncloa, en cuanto a las bandas de crecimiento salarial fijadas y a las cláusulas de revisión. En esta línea habría que situar el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 y el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981. El primero de ellos, en su anexo relativo al empleo, alude a la situación del empleo en los términos siguientes⁷: “siendo la política de empleo, desde un punto de vista social y económico, el objetivo prioritario, ambas partes consideran que las medidas adoptadas hasta el momento han resultado insuficientes, agravándose año tras año la tasa de desempleo”. El Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 responde a las mismas motivaciones, aunque habría que decir que este acuerdo fue también una respuesta al intento

⁷ Citado en Montoya Melgar (1983).

de golpe de Estado de ese año. Dicho acuerdo hacía referencia al empleo y no a los salarios, dado que consideraba que la disminución de los salarios reales permitiría salvar la caída del empleo (Martínez Alíer y Roca Jusmet, 1988). El Acuerdo Interconfederal de 1983, así como el Acuerdo Económico y Social de 1985 y el acuerdo del mismo nombre de 1986 se firmaron con el Partido Socialista en el gobierno y puede decirse que también respondían a las mismas motivaciones, aunque en ningún caso lograron alterar de manera significativa los comportamientos de los “agentes sociales” del mercado de trabajo español.

CUADRO 2

Jornada media pactada y número de convenios colectivos registrados, por ámbito de convenio, durante la década de los ochenta

Año	Jornada media pactada (horas al año)			Convenios colectivos registrados		
	TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa	TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa
1982	1.769,4	1.685,6	1.785	-	-	-
1983	1.845,2	1.824,3	1.849,6	3.655	2.376	1.279
1984	1.798	1.797,7	1.798,1	3.796	2.539	1.257
1985	1.793	1.781,6	1.795,4	3.803	2.571	1.232
1986	1.786,8	1.772,9	1.789,7	3.790	2.588	1.202
1987	1.782,1	1.761,8	1.786	4.112	2.817	1.295
1988	1.778,8	1.755,7	1.783,1	4.096	2.826	1.270
1989	1.772,2	1.743,5	1.777,3	4.302	3.016	1.286
1990	1.769,7	1.739,1	1.775,1	4.595	3.254	1.341

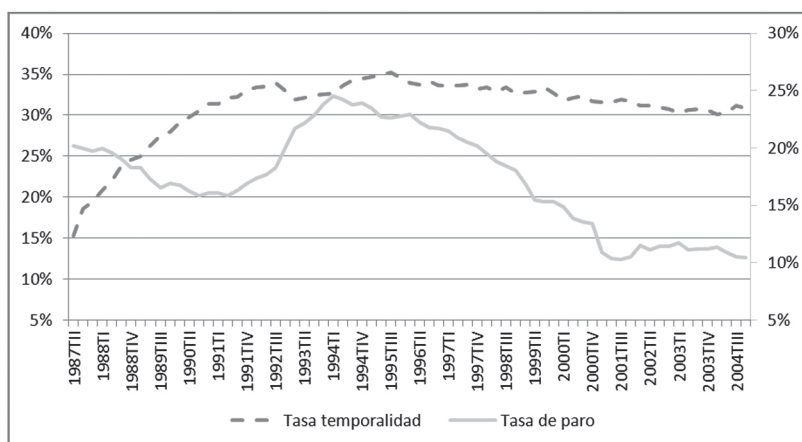
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Boletín de Estadísticas Laborales

Habría que matizar aquí una cuestión a la que hace referencia Pérez Domínguez (1994). Aunque la centralización de la negociación generó estabilidad social, no estaba exenta de algunas desventajas. Citamos, entre otras, las siguientes: la centralización de las negociaciones propició la falta de respuesta de la estructura salarial a las condiciones del mercado; además, los sindicatos siguieron insistiendo en la supresión de las horas extraordinarias y en la elevación lineal de los salarios. Todo esto, unido a la falta de flexibilidad de la contratación y a la paulatina reducción de la jornada de trabajo que mencionábamos anteriormente, ayudó a configurar un mercado de trabajo excesivamente rígido y propicio a ajustarse a través del empleo. El recurso a la contratación temporal pareció, entonces, una vía de escape a las restricciones impuestas por la rigidez que la negociación colectiva imponía⁸. En el Gráfico

⁸ La reforma de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, favoreció la generalización de este tipo de contratos, con menores costes de despido. Para un detalle de este fenómeno y de sus efectos económicos, conviene consultar el trabajo de Toharia (2005).

1 se observa que la evolución de la tasa de temporalidad desde finales de la década mantiene una tendencia creciente, conforme la tasa de paro evoluciona de forma simétrica (a medida que la temporalidad se incrementa, el paro se reduce, y viceversa). Esto indica que gran parte del empleo que se creó durante aquellos años fue debido a este tipo de contratos, lo que configuró un mercado de trabajo que más tarde se caracterizaría por una alta dualidad laboral y que tendría consecuencias importantes en la rápida destrucción de empleo en las posteriores crisis económicas.

GRÁFICO 1
Evolución de la tasa de temporalidad y de la tasa de paro (1987-2004)



Fuente: Encuesta de Población Activa

Nota: la tasa de temporalidad (medida en el eje de la izquierda) se ha calculado como el porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados. La tasa de paro se mide en el eje derecho.

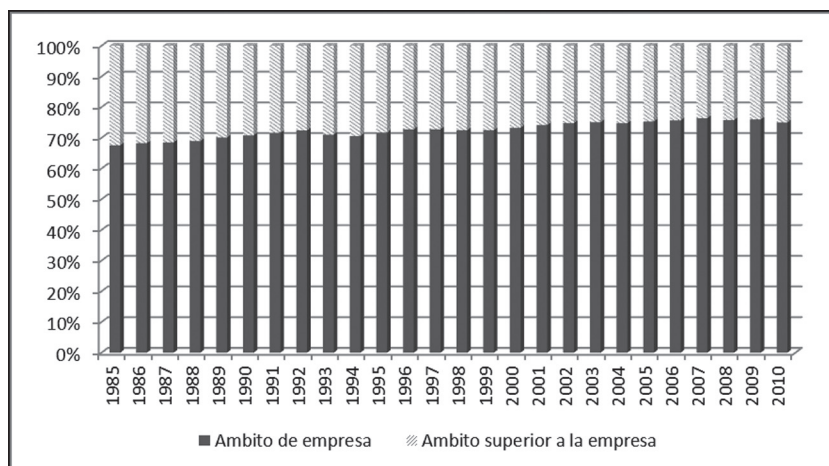
5. LA DÉCADA DE LOS NOVENTA

Tras los intensos años de la Transición democrática, durante el Gobierno de Felipe González —y especialmente a partir de 1986— se abre una etapa de estabilidad democrática que genera una recuperación económica. Precisamente por ello, el modelo de concertación social que venía desarrollándose anteriormente se agota. Ninguno de los agentes sociales tenía predisposición a seguir pactando, poniendo así fin a la etapa del neocorporativismo. Los sindicatos centraban sus reclamaciones en incrementar la participación de los salarios en

la renta nacional, mientras que el objetivo de las organizaciones empresariales se orientaba a lograr una mayor descentralización de la negociación colectiva, de forma que los salarios constituyesen una variable interna vinculada a los resultados de cada empresa (Pérez Domínguez, 1994).

En la práctica, sin embargo, los resultados fueron muy contradictorios. Durante estos años comienzan a incrementarse el número de convenios colectivos de ámbito empresarial que se suscriben, tal y como se observa en el Gráfico 2. Especialmente a partir de 1994 el número de convenios de empresa firmados se incrementan con mayor intensidad. En el año 1990 existían 3.254, pasando a 3.849 en 2000, cifra que continúa incrementándose en la siguiente década, superando los 4.000 convenios suscritos. En cambio, el número de trabajadores sujetos a convenios específicamente de empresa no hace sino mantenerse constante en niveles muy bajos. Llega incluso a descender a partir de 1992. Esto contrasta con el número de trabajadores afectados por convenios de ámbito superior, que sí que se incrementa notablemente, tal y como podemos comprobar en el Gráfico 3. Por tanto, en términos generales, aunque se firman más convenios de empresa, los trabajadores acaban siendo afectados con mayor intensidad por los convenios colectivos de ámbito superior. Se puede decir que este fenómeno era contrario a lo que proponían las organizaciones empresariales.

GRÁFICO 2
Porcentaje de convenios firmados por ámbito del convenio



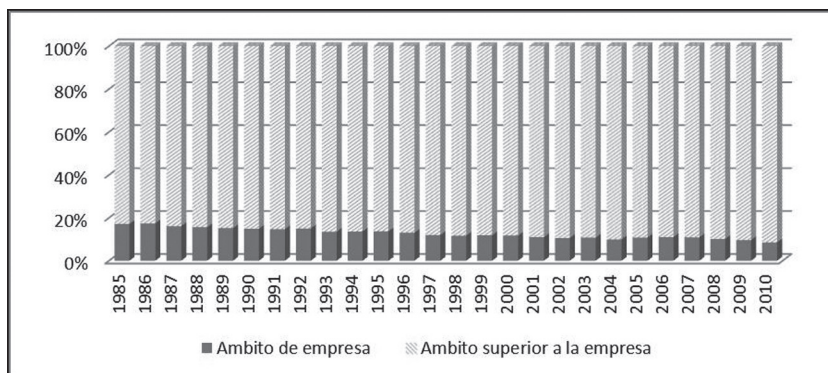
Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

En general, en la teoría económica se ha hablado mucho sobre los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva. La mayor parte de trabajos han insistido en que cuando las condiciones fijadas en la negociación

colectiva se adaptan mejor a las condiciones específicas de cada empresa, se favorece una respuesta más rápida de los salarios y menos oscilaciones del empleo ante las perturbaciones cíclicas. Por otro lado, si la tendencia es hacia la máxima centralización, se incorporaría la ventaja de poder atender al conjunto de la economía, teniendo una visión más amplia y coordinada, sobre todo cuando se producen “choques simétricos”, es decir, “choques” que afectan más o menos por igual a todos los sectores de la economía.

Si, por el contrario, el ámbito de regulación es de carácter intermedio, esto generaría peores consecuencias en términos de desempleo, ya que no se contaría ni con las ventajas de la máxima centralización ni con las de la máxima descentralización. Algunos trabajos que ya profundizaron en esta cuestión (Pérez Domínguez, 1994) comprueban que una mayor descentralización de los convenios va ligada a una mayor dispersión salarial, teniendo en cuenta los principales factores cíclicos, institucionales y estructurales⁹. Por otro lado, el trabajo de Lorences *et al.* (1995) profundiza en la desigualdad interterritorial como consecuencia de la estructura eminentemente provincial de la negociación colectiva española, dificultando la movilidad geográfica de la mano de obra y la equiparación retributiva. También se proponen políticas encaminadas a favorecer la desvinculación de las empresas de los convenios de ámbito superior, con el fin de estimular el crecimiento del empleo.

GRÁFICO 3
Porcentaje de trabajadores afectados por ámbito del convenio



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

⁹ Pérez Domínguez (1994) detalla estos factores en su trabajo. Principalmente, como factores institucionales destaca el cambio político de 1975, la generalización en el uso de contratos temporales y el impacto del crecimiento relativo del Salario Mínimo. Las variables estructurales recogerían los efectos de la dispersión salarial y los cambios en la distribución intersectorial del empleo. Y para controlar el ciclo económico analiza el efecto de la inflación en la negociación colectiva y el distinto impacto sobre la demanda de trabajo de diversos sectores económicos.

En 1991 se produce la creación del Consejo Económico y Social. Aunque ya había existido cierto interés por un organismo que asesorase sobre diversos aspectos sociales que afectan a la economía¹⁰, este órgano surge tras la reestructuración que se lleva a cabo en el Consejo de Economía nacional. Se pretendía orientarlo hacia el tratamiento de asuntos relacionados con la política económica y la política legislativa laboral.

Como consecuencia de la crisis económica en que estaba sumida España, se puso de manifiesto que las tímidas reformas laborales de los anteriores años habían resultado insuficientes para evitar la intensa destrucción de empleo que se estaba produciendo. La tasa de paro se situaba en niveles muy altos, en torno al 24,55% en el primer trimestre de 1994, algo que se agudizaba especialmente en el caso de los jóvenes (46,27%) y de las mujeres (con una tasa del 31,40% en comparación con el 20,51% de los hombres, ese mismo trimestre).

Con el objetivo de flexibilizar el mercado de trabajo, en 1994 el Gobierno pone en marcha una reforma laboral. Esta reforma se centra en tres cuestiones principales: la creación del contrato de aprendizaje y del contrato de prácticas, la flexibilización del despido, y el impulso a la contratación de parados de larga duración con una edad superior a 45 años. El contrato de aprendizaje se creaba para jóvenes de entre 16 y 25 años, no titulados y con una duración laboral de entre seis meses y tres años. El contrato en prácticas tenía el mismo objetivo, pero estaba diseñado para jóvenes ya titulados, con un límite de duración de dos años. Para estimular el empleo de los mayores de 45 años, se trató de rebajar el coste del despido a través de la reducción o supresión de una serie de trabas administrativas relacionadas con los procedimientos de reclamación judicial.

En relación con la negociación colectiva, la reforma de 1994 supuso la derogación de las anteriores ordenanzas laborales e impulsó la descentralización, obligando a la inclusión de cláusulas de inaplicación¹¹ en los convenios de ámbito superior, fomentando la renegociación de convenios, así como otorgando prioridad aplicativa a los convenios de ámbito inferior (salvo los convenios de empresa y los referentes a una lista de materias no negociables). Esto generó la posibilidad de que existiera concurrencia entre convenios autonómicos y estatales, según aseguran Bentolila y Jimeno (2002). Pero la reforma no dio resultados tan destacables como se esperaba: las cláusulas de inaplicación resultaron poco operativas y siguió vigente el problema de la ultraactividad de los convenios colectivos¹².

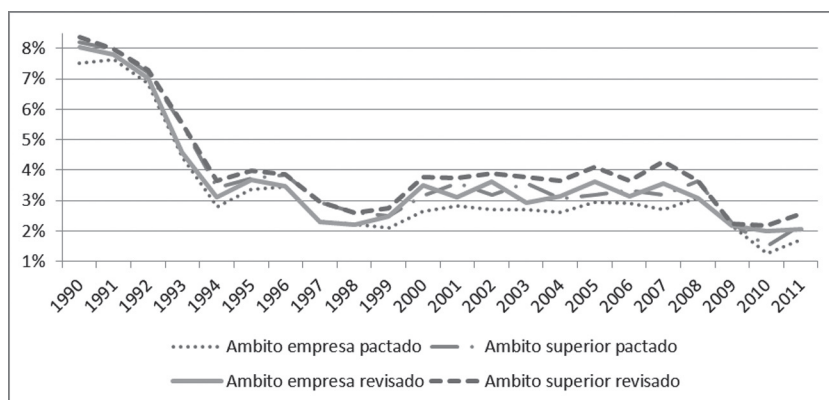
¹⁰ Fernández Riquelme (2011, p.172) detalla algunos intentos de creación de órganos similares.

¹¹ Las cláusulas de inaplicación o descuelgue permitían no aplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo en una serie de circunstancias.

¹² La ultraactividad hace referencia al mecanismo legal según el cual un convenio colectivo sigue teniendo efectos una vez que ya ha sido vencido y denunciado.

De todos modos, la reforma contribuyó a lograr una cierta moderación salarial. Esto último lo podemos comprobar estudiando los aumentos salariales fijados en los convenios colectivos, tanto pactados como revisados. Tal y como se observa en el Gráfico 4, los salarios pasaron de incrementarse a un ritmo en torno al 8% en 1990 a otro inferior al 4% en 1995, ritmo que en años posteriores siguió descendiendo, incluso por debajo del 3% en los convenios de empresa.

GRÁFICO 4
Incrementos salariales fijados en los convenios por ámbito del convenio



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

En 1997 las principales asociaciones empresariales y sindicales firmaron el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), con una vigencia de 4 años. El Acuerdo estaba orientado a mejorar la articulación del sistema de relaciones laborales y a superar la excesiva atomización existente. En él se proponía la creación de un sistema centralizado de convenios nacionales, para los diversos sectores de la economía, con amplias competencias reguladoras en materia de salarios, así como en cuestiones relacionadas con la movilidad del trabajo, régimen de las horas extra, etc. Puede decirse que este intento de centralizar la negociación colectiva se quedó en una mera declaración programática y nunca llegó a ponerse en práctica.

Aunque el Acuerdo Interconfederal de 1997 aspiraba a la centralización, no se puede ignorar la existencia de toda una serie de factores que aconsejaban la reforma de la negociación colectiva en la dirección opuesta. Estos factores eran los siguientes:

- El progreso tecnológico producía un sesgo a favor de los trabajadores cualificados. Esto provocaba un aumento de la desigualdad salarial entre los más cualificados y los menos cualificados.

- El proceso de apertura económica que venía teniendo lugar desde 1993, año en que entra en vigor el Tratado de Maastrich, había generado la supresión de las barreras comerciales con la UE. Esto provocaba un importante incremento en la competitividad especialmente con los países europeos del este y con Asia (que presentaban costes laborales unitarios más bajos).
- El incremento en la heterogeneidad de las empresas fomentaba el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo y de nuevas tecnologías.
- Se estaba produciendo una creciente movilidad internacional del capital a través de flujos de inversión extranjera directa.

A estos elementos se les puede incorporar uno más: el incremento de la mano de obra inmigrante que tiene lugar en España, que había sido tradicionalmente un país de emigración. Esto transforma la composición de la oferta de trabajo, aumentando también su heterogeneidad; con lo cual se pone de manifiesto la necesidad de recurrir a la descentralización de la negociación colectiva.

Todos estos factores ponían de manifiesto la necesidad de fomentar los convenios de empresa, para responder de forma más ágil a los cambios económicos, y para reducir las limitaciones impuestas por unos convenios sectoriales que fijaban salarios de manera general, sin tener en cuenta la heterogeneidad de la mano de obra ni las peculiaridades de cada empresa.

En cualquier caso, al finalizar la década de los noventa, el contexto de las relaciones laborales en España había cambiado muy poco en relación con los años precedentes. La estructura de negociación colectiva no era flexible ni se producía de forma coordinada, continuaban predominando las rigideces en el ajuste entre productividad y salarios, pese a la intensa moderación salarial que había tenido lugar, había dificultades persistentes que impedían la descentralización a pesar de los intentos de la reforma de 1994, y continuaban en vigencia los principios legales de eficacia general automática y ultraactividad de los convenios.

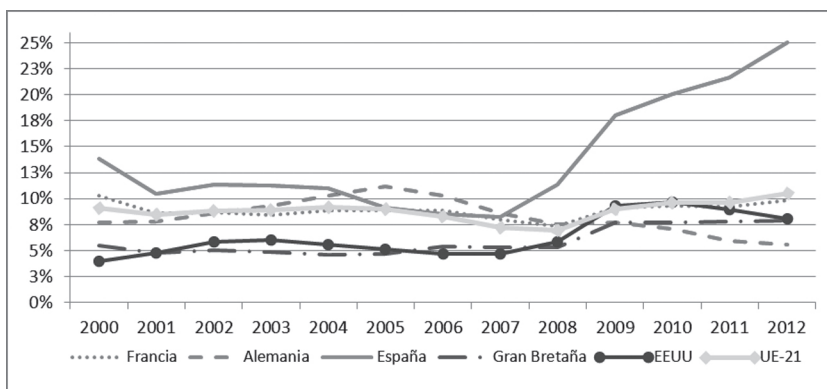
6. LA CRISIS ECONÓMICA Y LAS REFORMAS LABORALES RECIENTES

Fue en el año 2002 cuando se renovó el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva firmado por las grandes organizaciones laborales en 1997. En este caso, el horizonte temporal del acuerdo era anual, por lo que dicho acuerdo se fue renovando consecutivamente los años siguientes (el de 2003 se prorroga en 2004, el de 2005 en 2006, y el de 2007 en 2008). Podría decirse que ninguno de estos acuerdos tuvo demasiada importancia. En 2002

tuvo lugar también un intento de reforma laboral que finalmente fue abandonado por la creciente oposición de los sindicatos y las centrales empresariales mayoritarias. Por tanto, no cabe duda de que durante la primera parte de la década apenas se produjeron cambios en el panorama de las relaciones laborales.

Con la llegada de la crisis económica, la tasa de paro, que partía de niveles bajos (del orden del 7,95% en el segundo trimestre de 2007), comenzó a incrementarse notablemente a partir del tercer trimestre de 2007, llegando a alcanzar un 27,16% en el primer trimestre de 2013. En el Gráfico 5 podemos comparar la evolución de las tasas de desempleo de los principales países europeos, así como el promedio para la Unión Europea (21 países).

GRÁFICO 5
Tasas de desempleo por países (2000-2012)



Fuente: OCDE

Este incremento exponencial del desempleo reveló importantes deficiencias en la articulación del mercado de trabajo español, en comparación con otros países menos destructores de empleo. Presumiblemente, el epicentro de este fenómeno se encontraba en el sistema de relaciones laborales heredado de épocas anteriores; y, más concretamente, en la práctica ausencia de reformas que introdujeran mecanismos de flexibilidad similares a los existentes en otros países.

El mercado de trabajo se caracteriza en este momento por una fuerte dualización laboral, con altas tasas de temporalidad que afectan especialmente a colectivos de jóvenes y mujeres. Esta característica se había intentado resolver en la reforma de 1997 a través de la introducción del contrato para el fomento de la contratación indefinida, con una rebaja en el coste de despido. Sin embargo, en los años posteriores, la contratación indefinida no experimentó ningún cambio sustancial, tal y como afirman Malo y Toharia (1999). Pérez Infante

(2003), por su parte, reconoce como principales debilidades del mercado de trabajo las siguientes:

- La falta de flexibilidad dentro de la estructura salarial interna de las empresas, dado que predominan los componentes fijos de la retribución.
- La existencia de clasificaciones profesionales rígidas y dificultades a la movilidad funcional y geográfica.
- Los elevados costes que conllevan tanto los despidos como los procesos administrativos de reducción de plantilla.
- Las prestaciones por desempleo, generosas en su cuantía y en su duración, que pueden desincentivar la búsqueda de trabajo.
- Los desajustes cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo, principalmente los derivados de la ineficiencia de los organismos oficiales de colocación.
- La falta de flexibilidad en los mecanismos de fijación de los salarios, que se atribuye a la existencia de un sistema de negociación colectiva con un grado intermedio de centralización.

La preocupación por la imperfecta regulación del mercado de trabajo español, y en concreto, por el deficiente funcionamiento de la negociación colectiva, se acrecienta durante estos últimos años, especialmente en el ámbito académico (Card y de la Rica, 2004; Izquierdo y Lacuesta, 2006; Simón *et al.*, 2006; Bande *et al.*, 2007; Dolado *et al.*, 2010; Cuadrado *et al.*, 2011). Aunque a nivel internacional las consecuencias macroeconómicas de la estructura de la negociación colectiva ya habían sido estudiadas con profusión¹³. Y llega incluso a materializarse en propuestas concretas como la creación de un contrato único para reducir la dualidad (García Pérez, 2010)¹⁴. También instituciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han aconsejado llevar a cabo una reforma estructural del mercado de trabajo. Bentolila *et al.* (2010) mencionan que el modelo de indexación salarial de acuerdo con la inflación esperada (identificado con el objetivo del Banco Central Europeo), provocó un mayor grado de persistencia salarial y, por ende, una merma de la competitividad. A su vez, la imposibilidad para renegociar los convenios sectoriales y la falta de operatividad de las cláusulas

¹³ La investigación de Layard y Nickell (1999) así como el clásico artículo de Calmfors y Driffil (1988) son dos de los trabajos más reseñables sobre este tema. Ambos trabajos demuestran que un nivel intermedio de centralización de la negociación colectiva es el que peores consecuencias tiene en términos de desempleo.

¹⁴ La conclusión fundamental a la que llega García Pérez (2010) en su trabajo es que la indemnización media por despido sería ligeramente superior con el contrato único a la que habría bajo la regulación actual, sobre todo a partir de un horizonte de diez años. Beneficiaría especialmente a los jóvenes de entre 16 y 35 años, que es el mayor núcleo de temporalidad existente en España. Para las empresas, el coste esperado con este nuevo contrato sería inferior al actual.

de inaplicación impedían a las empresas enfrentarse a las caídas de la demanda de otra forma que no fuera a través de la destrucción de empleo. En relación con esto, Izquierdo y Jimeno (2008) han puesto de manifiesto que un nivel más alto de indexación no siempre implica salarios reales mayores, pero sí genera inflación persistente. También el informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social de 2005 deja constancia de estas imperfecciones y aboga por la introducción de medidas de “flexiseguridad” similares a las que se venían propugnando en otros países europeos.

En 2010, bajo el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, se produce la primera reforma reciente del mercado de trabajo, primero a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, posteriormente materializado en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esta reforma estaba orientada a reducir la dualidad del mercado de trabajo, así como a establecer políticas activas para crear empleo especialmente en los colectivos más preocupantes (jóvenes y parados de larga duración). En relación con la negociación colectiva, en el artículo 6 del capítulo II se introduce un elemento importante que trata de flexibilizar la fijación salarial en las empresas que tuvieran mayores apuros económicos: la inaplicación del régimen salarial previsto en acuerdos de ámbito superior en el caso de que esto pudiera dañar las perspectivas de una empresa en términos de empleo.

Las medidas concretas sobre relaciones laborales fueron más tarde desarrolladas con mayor profusión a través del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. En este caso, también se introdujo un cambio importante a favor de la descentralización y relacionado con la concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa en algunas materias concretas¹⁵. Además, se favoreció la inaplicación del régimen salarial, incluyendo esta salvedad en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para aquellos casos en los que la empresa tuviera una disminución persistente en sus ingresos o sus perspectivas económicas pudieran verse afectadas. Esta medida trataba de introducir un cierto margen de flexibilidad como consecuencia de la pérdida de empleos que había provocado la excesiva rigidez de la regulación previa.

Recientemente, el gobierno de Mariano Rajoy ha aprobado el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, seguido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes

¹⁵ En el artículo 1.2 de la nueva Ley se reforma el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que a partir de ahora la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto de un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en relación con la retribución, las horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el sistema de clasificación profesional, las modalidades de contratación, y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

para la reforma del mercado laboral. Las medidas concretas que contiene este Decreto han supuesto un cambio sustancial en el ordenamiento jurídico laboral, siguiendo la tendencia de las últimas reformas realizadas a raíz de la crisis económica. Los principales cambios producidos han sido los siguientes:

- La posibilidad de “descuelgue”, o de dejar de aplicar una serie de materias concretas del convenio colectivo vigente en los casos en que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción¹⁶.
- Se establece la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa¹⁷ en relación con las siguientes materias: cuantía salarial, tiempo de trabajo, horario, vacaciones, adaptación de las modalidades contractuales, medidas de conciliación laboral y otras materias que añadan (nunca reduzcan) los interlocutores correspondientes. Además, el convenio de empresa se equipara, a estos efectos, a los convenios de grupos de empresas o a una pluralidad de empresas vinculadas¹⁸.
- Se elimina la ultraactividad, interponiendo un plazo máximo de vigencia de los convenios “decaídos” (los que llegan a su fecha de vencimiento) de dos años después de su denuncia, aplicándose mientras tanto el de rango superior¹⁹.

Por tanto, la reforma laboral de 2012 ha conducido, en el ámbito de las relaciones laborales, a primar la descentralización y la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. Se ha intentado suprimir la ultraactividad de los convenios, aunque es dudoso que se haya logrado plenamente el objetivo. En general, podemos concluir que las reformas del mercado de trabajo que han tenido lugar en los últimos años han estado orientadas a reducir la excesiva rigidez del marco de relaciones laborales heredado de décadas anteriores. Siguiendo las directrices europeas y las recomendaciones de las principales investigaciones sobre la cuestión, se ha tratado de introducir elementos

¹⁶ Artículo 14.1 de la Ley 3/2012.

¹⁷ Tal y como afirman algunos juristas (Del Rey, 2012), la reforma de 2012 ha independizado al nivel de empresa de los niveles superiores, dotándole de una autonomía absoluta en determinadas materias respecto a lo que pueda disponerse en esos otros niveles o a lo que pacten los interlocutores sociales. Esto no había tenido precedente en la Historia del ordenamiento jurídico laboral en España. Según palabras del mismo autor, anteriormente esa prioridad aplicativa respecto a esas materias era subordinada al art. 83.2 del ET, teniendo entonces un carácter relativo, dado que los niveles superiores contemplados en el precepto podían limitar e incluso eliminar esa prioridad aplicativa a nivel de empresa. Para un estudio en profundidad sobre las normas de concurrencia entre convenios colectivos conviene consultar el exhaustivo trabajo de Cruz Villalón (1998).

¹⁸ Artículo 14.3 de la Ley 3/2012.

¹⁹ Literalmente se dice que “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.” (artículo 41.6 de la Ley 3/2012).

que otorgaran una prioridad a la aplicación del convenio colectivo de empresa sobre los convenios de ámbitos superiores. En un contexto de creciente competitividad y de mayor heterogeneidad de empresas y trabajadores, esto debería permitir que la evolución de los salarios respondiera de mejor forma a la evolución cíclica de la producción. En cualquier caso, aún no se sabe con certeza qué consecuencias tendrán las últimas reformas laborales; y habrá que esperar algún tiempo para poder calibrar los efectos de las mismas.

7. CONCLUSIONES

En este artículo se ha estudiado la evolución del sistema español de negociación colectiva. Se puede decir que las relaciones laborales en España se han caracterizado tradicionalmente por su escasa flexibilidad. Tras la dictadura franquista, la implantación de la Constitución de 1978 y del Estatuto de los Trabajadores supuso un primer paso en la creación de un marco jurídico que permitió el desarrollo del actual sistema de relaciones laborales. La regulación de dichas relaciones se establece básicamente en el Estatuto de los Trabajadores, si bien algunos conceptos (como la eficacia general de los convenios colectivos) ya se mencionan en la Constitución. Este rango constitucional de determinados aspectos de la negociación colectiva confiere a los mismos una especial significatividad.

El surgimiento de los sindicatos y las asociaciones empresariales en la Transición propició numerosos pactos y acuerdos sociales sobre una multitud de aspectos de estas relaciones laborales. Sin embargo, también se originó una excesiva presión salarial que se manifestó a través de incrementos salariales que no se correspondían con la productividad de las empresas. Esto se puso de relieve especialmente con la llegada de la crisis económica a finales de los setenta. Entonces, surgió la necesidad de flexibilizar el sistema de relaciones laborales, dado que además se iban produciendo una serie de cambios en el panorama económico que lo iban propiciando (incremento de la internacionalización y de la heterogeneidad de las empresas, apertura económica, progreso tecnológico). Las reformas laborales posteriores han ido orientadas a este fin. Sin embargo, y con la salvedad de las últimas modificaciones surgidas con las reformas de 2011 y 2012, no parece que se haya conseguido crear un sistema suficientemente flexible que permita a las empresas adaptarse a las variaciones cíclicas. Esto puede explicar, entre otras cosas, la alta tasa de paro que se ha alcanzado con la última crisis económica y que no se han encontrado en otros países.

BIBLIOGRAFÍA

BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M. y MONTUENGA, V. M. (2007). “Regional Disparities in the Unemployment Rate: The Role of the Wage-setting Mechanism in Spain, 1987-92”. *Regional Studies*. Vol. 41. Núm. 1, pp. 235-251.

BENTOLILA, S. y JIMENO, J. F. (2002). “La reforma de la negociación colectiva en España”, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FE-DEA)*, Documento de Trabajo 2002-03.

BENTOLILA, S.; IZQUIERDO, M. y JIMENO, J. F. (2010). “Negociación colectiva: la gran reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*. Vol. 124, pp. 176-194.

CALMFORS, L. y DRIFFILL, J. (1988). “Bargaining, structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, Vol. 3 (6), pp.13-62.

CARD D. y DE LA RICA S. (2004). “The effect of Firm-Level Contracts on the Structure of Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data”, *Discussion Paper Series Institute for Study of Labor (IZA)*, nº 1421.

COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2005). “Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas”, Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, Madrid: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

CRUZ VILLALÓN, J. (1998). “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 68, pp. 77-100.

CUADRADO, P., HERNÁNDEZ DE COS, P. e IZQUIERDO, M. (2011). “El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero de 2011, pp. 44-55.

DEL REY, S. (2012). “Los principios de ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva: La reforma laboral de 2012, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (4 de octubre de 2012).

DOLADO J. J.; FELGUEROSO, F. y JANSEN, M. (2010). “El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España”, *Papeles de Economía Española*. Núm. 124, pp. 84-96.

FERNÁNDEZ RIQUELME, S. (2011). “Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo como sistema de Política Social”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*. Vol. 29. Núm. 1, pp. 157-175.

GARCÍA PÉREZ, J. I. (2010). “¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección al empleo?”, en J. J. Dolado y F. Felgueroso (coord.) (2010), *Propuestas para la reactivación laboral en España*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid.

IRANZO, J. E. (2001). “La política económica de la transición”, en J. L. Sáez Lozano (coord.), *Economía y política en la transición y la democracia*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales (FAES), Madrid.

IZQUIERDO, M. y JIMENO, J. F. (2008). “Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación”, *Boletín Económico del Banco de España*, noviembre de 2008, pp. 63-70.

IZQUIERDO, M. y LACUESTA, A. (2006). “Evolución de la dispersión salarial en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, junio de 2006, pp. 83-94.

LAYARD, R. y NICKELL, S. (1999). “Labour market institutions and economic performance”, en Ashenfeter, O.C. y Card, D (Editores), *Handbook of Labour Economic*, Vol. 3, North Holland, Amsterdam.

LORENCES, J. (1986). *El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española (1965-1981)*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Tesis Doctoral.

LORENCES, J.; FERNÁNDEZ, V. y RODRÍGUEZ, C. (1995). “Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España”, *Investigaciones Económicas*. Vol. 19. Núm. 2, pp. 309-324.

MALO DE MOLINA, J.L. (1983). “¿Rigidez o Flexibilidad en el Mercado de Trabajo? La experiencia española durante la crisis”, *Servicio de Estudios del Banco de España*, Estudios Económicos, Núm. 34, Madrid.

MALO DE MOLINA, J.L. (1984). “Rigidez del mercado de trabajo y comportamiento de los salarios en España”, *El trimestre económico*. Vol. 51. Núm. 2, pp. 341-363.

MALO, M. A. y TOHARIA, L. (1999). *Costes de despido y creación de empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MARTÍNEZ ALIER, J. y ROCA JUSMET, J. (1988). “Economía política del corporativismo en el Estado español: del franquismo al posfranquismo”, *Revista Española de Investigaciones Sociales*. Núm. 41, pp. 25-62.

MONTOYA MELGAR, A. (1983). “El pacto social sobre empleo y sus instrumentos jurídicos”, *Anales de Derecho*. Núm. 4, pp. 7-18.

MONTOYA MELGAR, A. (2006). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1994). “El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente”, *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*. Núm. 9, pp. 273-292.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2003). “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 46, pp. 41-97.

SÁNCHEZ MOLINERO, J. M. (1992). “Relaciones laborales y mercados de trabajo: la experiencia española”, *Cuadernos de Economía*. Núm. 20, pp. 385-414.

SIMÓN, H.; RAMOS, R. y SANROMÁ, E. (2006). “Collective bargaining and regional wage differences in Spain: an empirical analysis”, *Applied Economics*. Vol. 38. Núm. 15, pp. 1749-1760.

TOHARIA, L. (ed.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Economía y Sociología del Trabajo. Madrid.