

Trajectories of Labour Market Liberalisation in Spain: An Empirical Approach to the Historical Evolution of Institutional Change

Las trayectorias de liberalización laboral en España: una aproximación empírica a la evolución histórica del cambio institucional

Luis Cárdenas

Key words

Institutional Change

- Dualism
- Spain
- Labour Market
- Labour Market Segmentation

Palabras clave

Cambio institucional

- Dualismo
- España
- Mercado de trabajo
- Segmentación laboral

Abstract

The aim of this paper is to analyse institutional change in the Spanish labour market in from a historical perspective, particularly regarding two main areas: labour regulation and collective bargaining. The main thesis is that it is possible to identify four main stages. Firstly, there was an institutional structure unfavourable to workers, which was overcome by the agency of the labour movement in the period of the so-called *desarrollismo* (1960-1975). Secondly, the years of transition from dictatorship to democracy (1976-1983) were a period of labour market regulation. Thirdly, there was a period of labour market dualism (1984-1996) based on the application of flexibility at the margin in the face of veto power. This was followed by deregulation (1997-2019), which was a consequence of the weakening of power resources resulting from the previous labour market segmentation.

Resumen

El objetivo de la nota es analizar desde una perspectiva histórica el cambio institucional en el mercado laboral en España en sus dos principales ámbitos: la regulación del empleo y la negociación colectiva. La tesis principal es que es posible identificar cuatro grandes etapas. Primero, durante el desarrollismo (1960-1975), existió una estructura institucional adversa a los trabajadores que fue superada por la agencia del movimiento obrero. Segundo, el período de transición (1976-1983) se trató de una fase de regulación del mercado laboral. Tercero, un período de dualización del mercado laboral (1984-1996) con base en la aplicación de flexibilidad en el margen ante la existencia de poder de veto. Finalmente, la desregulación (1997-2019) es consecuencia del debilitamiento de los recursos de poder derivado de la segmentación laboral ocurrida previamente.

Citation

Cárdenas, Luis (2023). "Trajectories of Labour Market Liberalisation in Spain: An Empirical Approach to the Historical Evolution of Institutional Change". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 183: 121-132. (doi: 10.5477/cis/reis.183.121)

Luis Cárdenas: Universidad Complutense de Madrid | luiscard@ucm.es

INTRODUCTION

The main objective of this research is to analyse the institutional change that has taken place in recent decades in Spain in the two main areas of the labour market from the perspective of historical institutionalism: labour market regulation and collective bargaining.

There is a body of literature that has addressed the historical change of labour market institutions in Spain. Thus, for example, Malo (2005) and Sola (2014) applied the idea of path dependence to the historical evolution of labour market regulation, while Picot and Tassinari (2017), López-Andreu (2017) and Cárdenas and Villanueva (2021) analysed labour market liberalisation in the last decade. Molina (2014), Köhler (2018), García and Rigby (2016, 2019), Tébar (2020) and Sánchez-Mosquera (2021) studied the institutional evolution of the labour relations system.

Based on this literature, the research question posed here is: How has labour market liberalisation evolved in Spain over time? A descriptive analysis of six indicators will be carried out to answer this question (see Annex for sources and methodology). First, a series of issues will be analysed regarding labour regulations, namely, severance payments in court cases (1954-2019), the types of dismissals (1980-2019) and the contractual structure of employment (1990-2019). Second, in order to assess industrial relations, the following will be examined: the structure of collective bargaining (1978-2019); collectively agreed wage increases in nominal and real terms (1964-2019); and the wage drift (1964-2019).

The theoretical contribution consists of four elements. Firstly, it presents for the first time an extensive historical analysis of labour market liberalisation in Spain, from its origins in the 1960s to the present day. Secondly, it combines within the

same analysis the evolution of the industrial relations system and the regulation of the labour market, since these two elements are inextricably linked. Thirdly, it provides an additional case study for the literature on historical institutionalism and comparative political economy, which has paid little attention to Spain to date. Fourthly, it contributes a theoretical innovation, since the historical institutionalism literature has so far argued that deregulation at the core and at the margin are mutually exclusive (Cárdenas and Arribas, 2022). However, this paper shows that one path can in fact lead to the other when power resources are taken into account. This makes a significant contribution to the debate by showing that these paths are not linear.

The main methodological contribution is that each of these purpose-built indicators has the highest number of years available in the statistics, provided that there is some degree of homogeneity. This allows for a systematic analysis of their evolution over longer historical periods, which contributes to a better understanding of the nature of institutional change. However, a limitation of the research is that the series differ due to the lack of sufficient data available and to the fact that the period analysed ends in 2019 as a result of the COVID-19 crisis in 2020. Given its individual nature, this requires a detailed analysis that goes beyond the scope of this paper.

This article is structured as follows. Section two studies the two areas of the labour market during the period when the labour market was institutionally structured (from the so-called *desarrollismo* in Franco's dictatorship to the political transition to democracy). Section three examines the changes from the 1980s to the mid-1990s. An analysis of the period from the mid-1990s to 2019 follows. The last section is devoted to the conclusions.

INDUSTRIAL RELATIONS DURING THE SO-CALLED *DESARROLLISMO* IN FRANCO'S TIMES TO THE POLITICAL TRANSITION TO DEMOCRACY: LABOUR MARKET REGULATION

The labour market during the *desarrollismo*: repression and workers' struggles

The central aspects of the labour market in this period are described below (Soto, 2006). The trade union model imposed by Francoism was based on compulsory membership of the Spanish Trade Union Organisation (known as the OSE) (albeit with little practical relevance), and the repression of workers' organisations. The OSE was established as an organisation under public law and was therefore part of the State; however, it had no power to exert pressure, since any measures to make demands for labour rights, such as strikes, rallies or demonstrations, were prohibited.

When the 1958 Collective Bargaining Agreements Act was passed, State intervention remained, as collective bargaining agreements were negotiated internally by members of the OSA and had to be ratified by the Ministry of Employment. The Ministry retained the power to issue binding regulations if there was a lack of agreement between the parties or if any agreement reached conflicted with the Ministry's aims. It progressively established the minimum wage and capped wage increases. As a result, bargaining processes took place predominantly at a provincial level (58.5 % of workers covered), followed by interprovincial (15.2 %), local (13.4 %) and company (7.2 %) levels between 1957 and 1968 (Annex).

The process of recovering collective action mechanisms continued despite the restrictions imposed through regulations and repressive practices, as reflected in the development of Comisiones Obreras (Ruiz, 1993). Institutional arrangements were clearly un-

favourable to workers, as they were essentially designed to control wage dynamics. A high degree of militancy was therefore necessary if workers were to benefit from economic growth and ultimately see improvements in their salary, working conditions and quality of life (Molinero and Ysàs, 1998). Wage policies were therefore contradictory, since the social conflict associated with the reconstruction of the workers' movement and the action of anti-Franco groups was a major source of instability and erosion of Franco's regime; especially considering that the regime considered labour conflicts —by their very nature— to be social and political (Doménech, 2002).

Sola (2014) and Malo (2005), among others, have carried out a detailed analysis and highlighted the main features of labour market regulation. The 1944 Employment Contract Act stipulated the types of contract available, which were either: open-ended or fixed-term (temporary) contracts; or work or service contracts (temporary, fixed-term or open-ended contracts, depending on the nature of the work or service). There was also an apprenticeship contract which was regulated separately. The termination of the contract could be either by the fixed term, or the work or service ending, or by dismissal. Compensation was only paid if termination was considered unfair by a court, and it was capped at 12 months' salary.

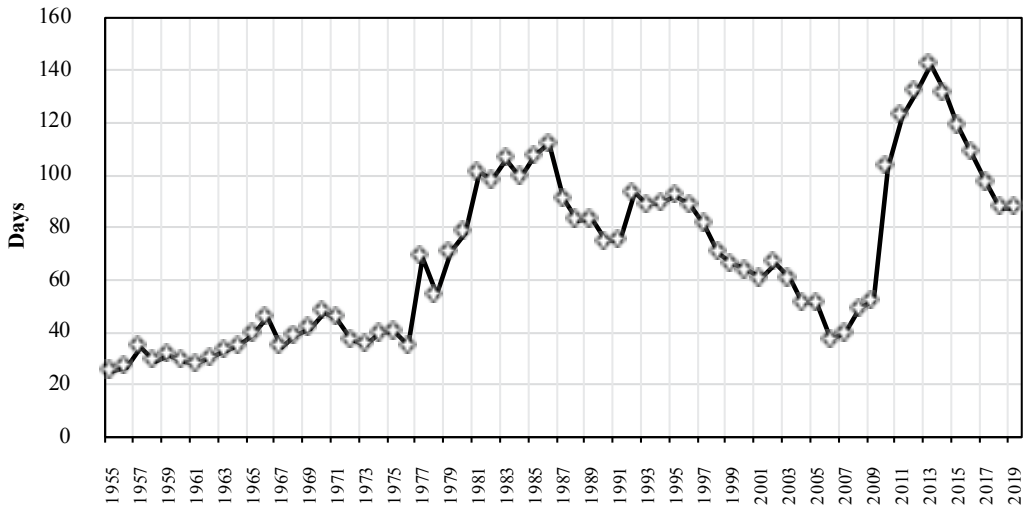
This division between fair and unfair dismissal stemmed from the previous republican labour legislation. The 1931 Employment Contract Act stipulated the grounds for dismissal and generally required the involvement of a judge. From 1956, through the so-called compensation “by way of damages for non-reinstatement”, the requirement for grounds for discharge was eliminated in companies with more than 50 workers. Based on these characteristics, the most frequent interpretation is that it was a model where employers were free to terminate a worker's employment with severance pay, although fair grounds for termination were

formally maintained, in other words, it was a “costly free dismissal” (Malo, 2005).

Analysing the data on court judgements, as shown in Figure 1, severance payments awarded were for moderate amounts (no more than 40 days' average salary). The increasing trend that led to the leap in 1975

may have been caused both by the increased seniority of the terminated employees, and by compensations for non-reinstatement. Moreover, the percentage of judgments in favour of employees between 1960 and 1975 averaged 50 % but with an upward trend, which would help to explain this moderate increase.

FIGURE 1. Severance payments in court cases (1955-2019) in days of average salary



Source: See Annex.

An initial conclusion from the data suggests that the institutional context of the labour market during the *desarrollismo* was not favourable to workers. Regulations gave primacy to companies in industrial relations, wage policies were clearly aimed at curbing salaries, and workers' representation and mobilisation actions were repressed. In practice, there was free termination and the cost of severance payments was moderate (in terms of the average wage).

The process of labour regulation during the transition to democracy: mobilisations and labour rights

The most substantial institutional change took place during the political transition to

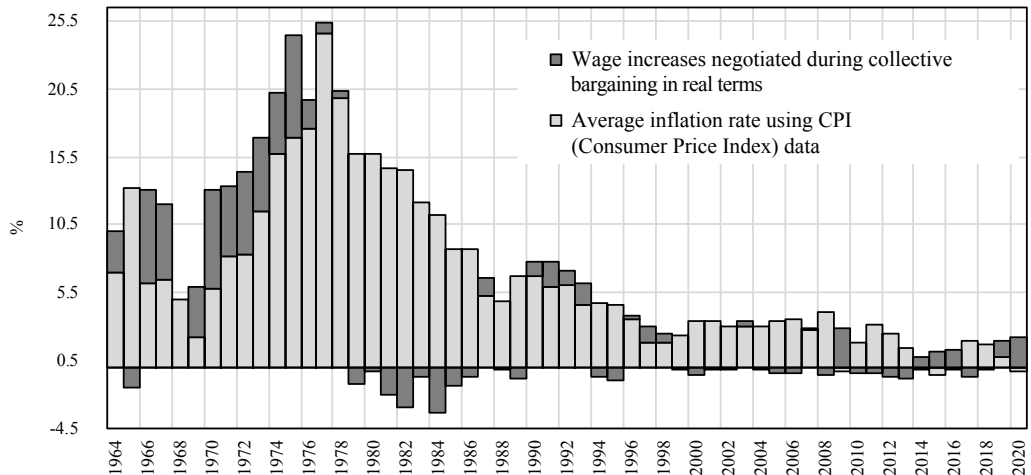
democracy in Spain. The country was at a critical juncture. After the strong series of demands made between 1974 and 1977, a political coalition of the labour movement succeeded in establishing a legal framework that restricted the discretionary power of companies.

Compared to the previous period, Figure 1 clearly shows the surge in the amount of severance payments, which suggests that these legal changes were effective, as the courts made it more expensive to terminate employment. Although there was a slight decrease in 1978, there was an upward trend and the average compensation amounted to 112 days of average salary in 1986, when it started to decline significantly.

Figure 2 shows that, while agreed nominal wage growth clearly outpaced inflation in the first half of the 1970s, from 1978 onwards this relationship was reversed and inflation was higher than agreed nominal wage growth,

which involved that agreed wage growth in real terms was negative between 1979 and 1989 (with the exception of 1987). This later fluctuated, interspersed with positive and negative changes in the real agreed wage.

FIGURE 2. *Agreed wage increases in nominal and real terms (1964-2020)*



Source: See Annex.

The institutional framework of the industrial relations system in the *desarrollismo* was profoundly transformed during the 1970s. The changes introduced in those years increased employment protection, with priority given to open-ended contracts and higher amounts awarded as severance payments than in the previous period, and recognised trade union rights. In contrast, there was a more moderate collectively agreed real wage growth. It was therefore a process of labour market regulation at a critical juncture that involved a profound transformation of labour institutions.

LIBERALISATION AT THE MARGIN IN THE 1980s AND 1990s: THE DUALISM PHASE

During the 1980s until the mid-1990s, successive governments were actively involved

in combining collective bargaining aspects with labour market regulation and social protection issues. The industrial relations system would be consolidated by the Organic Law on Trade Union Freedom, which fostered the representativeness of the majority organisations.

This process saw the first major reform of the Workers' Statute (in 1984), which deregulated the use of fixed-term contracts, introduced a list of sixteen types of non-protected contracts, and made the requirement of grounds for termination more flexible. This led to a sharp increase in temporary contracts during the 1980s, as they were cheaper and allowed employers more discretion. Thus, in 1986, 43 % of firms argued that the use of temporary contracts had the major advantage of reducing social security costs, and 29 % were of the view that it was better suited to the pace and seasonal needs of employment (Annex).

All of this was in line with employers' objectives to ensure "workforce flexibility" and reductions in social security contributions (Sánchez-Mosquera, 2021).

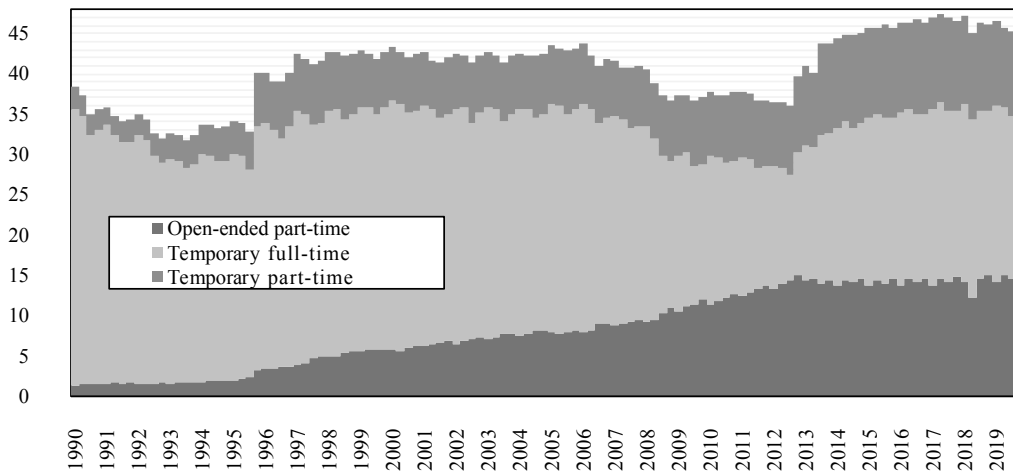
The next major reform was the youth employment scheme (of 1988), which sought to introduce a much looser use of apprenticeship and traineeship contracts, reducing the rights and protection of young workers. However, it was not implemented as a consequence of the general strike of 14 December 1988 (Recio and Roca, 1998). Despite some reforms of the social protection system (such as non-contributory pensions), the ability of trade unions to affect economic policy weakened considerably in the early 1990s.

The 1994 labour reform, which approved and endorsed temporary employment agencies, included the proposals from the youth employment plan that had failed in 1988. In

industrial relations, the 1994 reform sought to strengthen enterprise-level collective bargaining by granting powers that had been previously restricted to legislation. However, evidence from the collective bargaining structure shows that the impact of this reform was small (Figure 5), as the number of workers covered by enterprise or corporate group agreements largely remained, with no significant increases.

Figure 3 shows the effect of these reforms on employment. It reflects how the types of employment contracts evolved over time, including the consolidation of a segment of employment with atypical contracts (open-ended part-time, temporary full-time and temporary part-time) that usually exceeded 40 % in periods of expansion and was drastically reduced in periods of economic crisis because these types of jobs disappeared to a greater extent.

FIGURE 3. *Employment structure based on contract types (1990-2019) (%)*



Source: See Annex.

The third conclusion is that a policy of partial deregulation was implemented in the 1980s and mid-1990s, which was reflected in a liberalisation at the margin. These policies were based on the crea-

tion of specific temporary contracts, mainly fixed-term, for the promotion of employment and agency contracts, as well as to make part-time work more flexible. This path of liberalisation can be understood as

stratification, implemented through atypical contracts that shaped a process of institutional dualism.

LIBERALISATION AT THE CORE IN THE 21ST CENTURY: THE DEREGULATION PHASE

Two different starting dates can be identified for this stage in each of the institutional areas of the labour market. Working conditions began to shift in the direction of labour reforms in 1997, a process which became more established in 2002 with the removal of the back pay accrued from the time of dismissal to the time a final decision is issued. In terms of collective bargaining, the change began in 2010 and became firmly established in 2012.

Deregulation of employment

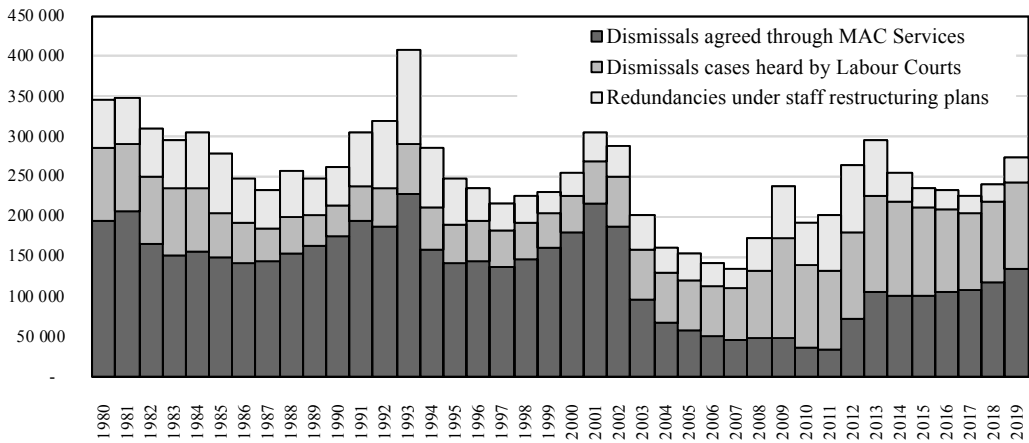
Institutional reforms at this stage focused on reducing dismissal costs for permanent contracts and giving employers greater discretion to terminate employment or significantly modify working conditions. This involved a shift from stratification to a gradual change of conversion outcomes, due to the low discretion of the institution and the reduced veto power of the coalition of actors opposing it.

The 1997 labour reform directly affected permanent contracts, as it introduced a new type of contract with lower severance pay for unfair dismissal. As a result, a significant number of workers were exposed to these contracts with smaller severance payments, and therefore the permanent contracts became segmented. The 2002 labour reform established that the employer was no longer obliged to pay the so-called wages ac-

crued for the time elapsed until the judgement declaring the dismissal null and void or unfair if the dismissal was deemed to be unfair within 48 hours and the corresponding compensation was paid ("express dismissal"). This made it possible for employers to unfairly dismiss at a lower (monetary and procedural) cost than before. This change brought about a drastic change in the structure of dismissals as the number of dismissals agreed through Mediation, Arbitration and Conciliation (MAC) services went from 188 056 in 2002 to 95 408 in 2003. Until 2009, this legal avenue accounted for 30 % of people who were awarded unemployment benefits, while 60 % of claimants was accounted for by the termination of temporary contracts.

The content of the labour market reforms implemented in 2010 and 2012 is well known. Severance pay for unfair dismissal was reduced, the requirements for fair dismissal were significantly relaxed, and companies' internal flexibility to substantially modify working conditions (wages, working hours, working time, geographical mobility, among others) unilaterally was increased. This reform was aligned with traditional employer objectives (Martín and Alós, 2003; Sánchez-Mosquera, 2021) and strongly enabled employers' unilateral decisions about dismissal, work organisation and working conditions.

Accordingly, Figure 4 shows that all types of dismissals increased significantly since 2007, especially those resulting from court proceedings. The flexibility that had been introduced made it possible to dismiss workers with more seniority in their job more easily; this can be seen from the fact that they received much higher severance payments than in previous years (Figure 1), thus eroding the core of previously protected employment while increasing atypical contracts.

FIGURE 4. *Types of dismissals (1980-2019)*

Source: See Annex.

There was another fundamental change compared to the recession of 1993. Although the number of dismissals was higher in 1993, this resulted from settlements through Mediation, Arbitration and Conciliation services and from redundancy plans (dismissal cases heard by the courts amounted to 15 % of the total). By contrast, in 2013, court dismissals were the main type, accounting for 40 % of the total. There had been a shift from legal avenues which entailed a certain amount of negotiation between the parties (with settlement in MACs or staff restructuring plans (*Expediente de Regulación de Empleo*, known as ERE) to resolution by the courts. This gave employers greater discretion in external flexibility.

In 2002 and 2012, when PP governments had absolute majorities, they unilaterally implemented reforms that increased employers' discretionary power, expanding external, internal and wage flexibility (Lasierra, 2007; López-Andreu, 2017) through the conversion of the existing employment regulation institutions. Therefore, it can be considered as deregulation at the core (Cárdenas and Villanueva, 2021).

The erosion of collective bargaining

Regarding industrial relations, after several years without collective bargaining agreements, the Interconfederal Agreement on Employment Stability was signed in 1997, followed by the Interconfederal Agreement on Collective Bargaining (ANC). The ANC was launched in 2002 and successively extended or renewed until 2008. The fragility of the model was exposed by the 2008 financial and economic crisis (Molina, 2014). After the failure of the 2009 negotiations, a new round of interconfederal agreements began in 2010, which revitalised the arrangements between social partners in the face of growing conflict. The so-called Employment and Collective Bargaining Agreements (*Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva* (known as AENCs)), which lasted for three years, established a significant moderation of nominal wage growth, as none of the four AENCs signed (covering all years except 2018) set out nominal wage growth above 2-3 % (see Annex).

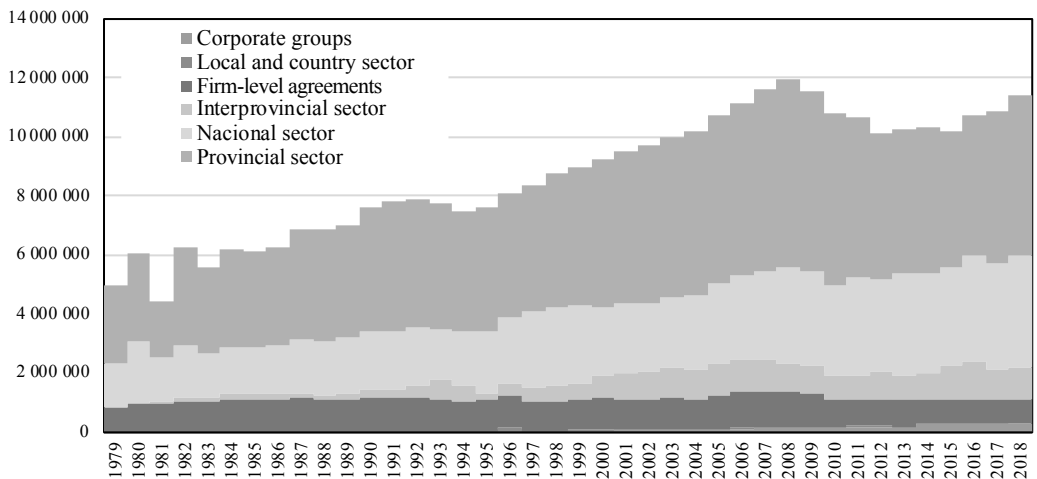
This phase was marked by a significant decentralisation of collective bargaining to adapt to individual company conditions.

The labour reforms changed the bargaining focus and collective agreements became merely intended for the purpose of operational performance, through the introduction of four key measures. These were: making it easier for companies not to implement collective agreements on a temporary basis; prioritising the application of firm-level collective agreements; making it possible to renegotiate the agreements before the end of their term; and setting limits to the application of the current bargaining agreement until a new one is approved. This is why, as García and Rigby (2016, 2019) have noted, structural power resources in the labour

market have been weakened. Institutional resources are therefore required to offset their effect.

Figure 5 shows both the reduction in the number of people covered by collective agreements and the profound change in the structure of collective bargaining resulting from the introduction of this reform, with a significant drop in the number of provincial sectoral agreements. Thus, despite the *erga omnes* clause guaranteeing the automatic extension of agreements, flexibility measures seem to have reduced the scope of collective bargaining.

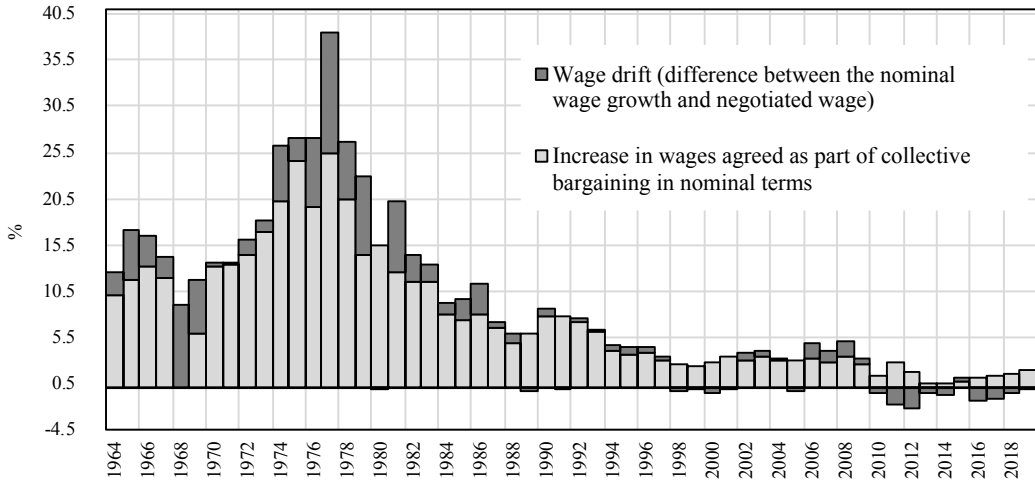
FIGURE 5. *Collective bargaining structure (1978-2019)*



Source: See Annex.

The changes in the institutional framework of the industrial relations system caused a sharp wage devaluation (López-Andreu, 2017; Muñoz and Pinto, 2018), both in terms of the reduction in nominal wages agreed and observed, and even of the decline in real wages. It can only be concluded that the position of

earned income in income distribution experienced a sharp decrease, as the real unit wage grew slower than labour productivity (Cárdenas and Herrero, 2021). Figure 6 also shows that the wage drift turned negative in 2009-2013, whereas it had traditionally been positive in all previous years.

FIGURE 6. Wage drift (1964-2019)

Source: See Annex.

Throughout the period 2010-2019, successive changes had led to a weakening of collective bargaining mechanisms. The centralised and interconfederal agreements entered into between trade unions and employers' organisations did not hinder an increasing number of companies (aware of lax laws and regulations) from applying discretionary criteria on wages and working conditions (Río and Fenger, 2019). This was an institutional change. As a result, the regulatory capacity of collective bargaining had less impact on labour market developments.

CONCLUSIONS

This paper has analysed the historical evolution of institutional change in the Spanish labour market over the last six decades, focusing on two major aspects: labour market regulation and collective bargaining. The conclusion is there has been a pattern of institutional change divided into four stages, as shown in Table 1.

The first period (*desarrollismo*), from the 1960s to 1975, saw a labour market that was

TABLE 1. The historical evolution of institutional change in the Spanish labour market

Period	Employment regulation	Industrial relations	Type of change
<i>Desarrollismo</i> during Franco's dictatorship (1960s-1975)	Repressive apparatus and employer discretion	Spanish Trade Union Organisation (OSE), horizontal, Communist-based trade unions regarded as illegal, resurgence of labour movement	
Transition to democracy (1976-1983)	Labour market regulation, Workers' Statute	Foundations of the industrial relations system, Organic Law on Freedom of Association (LOLS), social pacts	Critical juncture
Labour market dualism (1984-1996)	Fragmentation of labour, new types of contracts	System becomes established: sector agreements, <i>erga omnes</i> , representativeness, committee and section	Stratification
Deregulation (up to 2019)	1997-Becomes easier and cheaper to dismiss employees with permanent contracts	2012-decentralisation, negotiations undermined internally	Conversion/Drift

Source: By author.

adverse to workers, where unions were illegal and Franco's repressive apparatus promoted great wage flexibility and employers' discretionary power in workforce management. During this period there was a revitalisation of the labour movement, which fought for both better wages and political rights.

In the second period, which marked the transition to democracy (1976-1983), there was a critical juncture that regulated labour institutions. In the new context of high conflict and free unionisation, political exchange shaped coalitions for and against liberalisation and the government became a central actor in social pacts.

In the third period of dualism in the labour market (1984-1996), new incentivised contracts were implemented (1984) and began to be used on a mass scale. These practices intensified labour market segmentation. Trade unions had a power of veto which led to a process of flexibilisation at the margin by stratification, especially in the second half of the 1980s.

The fourth period was that of deregulation (1997/2012-2019) and entailed significant liberalisation in all dimensions of the labour market, such as employment conditions, dismissals and the decentralisation of collective bargaining. It was therefore a process of gradual deregulation at the core that reached its peak with the reforms of 2002 and 2012 (implemented by PP governments with absolute majorities).

The combination of a policy of flexibility at the margin (dualism) and later, flexibility at the core (deregulation) has led to a segmented labour market in Spain (around 45 % of jobs have an atypical contract) and decreased job security (severance pay has fallen and there has been an increasing proportion of dismissals decided upon by labour courts). Thus, the characteristic type of liberalisation path is deregulation and its consequence is high labour market segmentation.

As a corollary, it can be concluded that liberalisation has reduced the resources of power by undermining the institutional foundations required for effective collective action, thus creating a feedback process in which flexibility at the margin (dualism) ultimately leads to flexibility at the core (deregulation). This increases dependence on institutional power resources and gives the government the initiative for social pacts. A future avenue of research could involve furthering the analysis of the causal mechanisms that have resulted in these successive paths in the historical evolution of institutional change in the labour market.

BIBLIOGRAPHY

- Cárdenas, Luis and Herrero, Daniel (2021). "Distribución funcional de la renta y capacidad negociadora de los trabajadores en España". *Papers. Revista de Sociología*, 1(1): 1-26.
- Cárdenas, Luis and Villanueva, Paloma (2021). "Flexibilization at the Core to Reduce Labour Market Dualism: Evidence from the Spanish Case". *British Journal of Industrial Relations*, 59(1): 214-235.
- Cárdenas, Luis and Arribas, Javier (2022). "Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo". *Revista Española de Sociología*, 31(2): a102.
- Doménech, Xavier (2002). "El problema de la conflictividad bajo el franquismo saliendo del paradigma". *Historia Social*, 42: 123-144.
- García, Miguel Á. and Rigby, Mike (2016). "Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva". *Sociología del Trabajo*, 87: 7-24.
- García, Miguel Á. and Rigby, Mike (2019). "Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿Cómo quedan los recursos para los sindicatos?". *Revista Española de Sociología*, 28(2): 381-399.
- Köhler, Holm-Detlev (2018). "Industrial Relations in Spain-Strong Conflicts, Weak Actors and Fragmented Institutions". *Employee Relations*, 40(4): 725-743.
- Lasierra, José M. (2007). "Labour Flexibility and Job Market Segmentation in Spain: a Perspec-

- tive from The Labour Demand Side". *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10): 1858-1880.
- López-Andreu, Martí (2017). "All Precarious? Institutional Change and Turning Points in Labor Market Trajectories in Spain". *Employee Relations*, 39(3): 408-422.
- Malo, Miguel Ángel (2005). "La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico". *Revista de Historia Económica*, 23(1): 83-115.
- Martín, Antonio and Alos, Ramón (2003). "Between Decentralisation and Centralisation of collective bargaining". *The Spanish Case. Industrielle Beziehungen*, 10(1): 64-96.
- Molina, Óscar (2014). "Beyond De-centralization: The Erosion of Collective Bargaining in Spain during the Great Recession". *Stato e Mercato*, 34(3): 397-422.
- Molinero, Carme and Ysàs, Pere (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: Siglo XXI.
- Muñoz de Bustillo, Rafael and Pinto, Fernando (2018). "Against the Wind: Industrial Relations in Spain during the Great Recession and Its Aftermath". *Economía y Lavoro*, 52(1): 87-104.
- Picot, Georg and Tassinari, Arianna (2017). "All of One Kind? Labor Market Reforms under Austerity in Italy and Spain". *Socio-Economic Review*, 15(2): 461-482.
- Recio, Albert and Roca, Jordi (1998). "The Spanish Socialists in Power: Thirteen Years of Economic Policy". *Oxford Review of Economic Policy*, 14(1): 139-158.
- Río, Pablo del and Fenger, Menno (2019). "Spanish Trade Unions against Labour Market Reforms: Strategic Choices and Outcomes". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(4): 421-435.
- Ruiz, David (coord.) (1993). *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid: Siglo XXI.
- Sánchez-Mosquera, Marcial (2021). "Por la 'flexibilidad de plantillas'. La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986". *Revista de Historia Industrial*, 30(82): 133-161.
- Sola, Jorge (2014). "El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España". *RES. Revista Española de Sociología*, 21: 99-128.
- Soto, Álvaro (2006). "No todo fue igual: cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles, 1958-1975". *Pasado y Memoria*, 5: 15-43.
- Tébar, Javier (2020). "El sindicato en España del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)". *Sociología del Trabajo*, 97: 1-12.

RECEPTION: December 15, 2021

REVIEW: April 20, 2022

ACCEPTANCE: October 26, 2022

ANNEX 1

LABOUR MARKET REGULATION AND COLLECTIVE BARGAINING

This annex presents the data sources and methodology for a series of indicators reflecting the historical evolution of the labour market in Spain in the two main areas involved: labour market regulation and collective bargaining. Six indicators are proposed to identify both aspects:

1. Severance payments awarded by a court of competent jurisdiction (1954-2019).
2. Types of dismissal (1980-2019).
3. Employment structure based on contract types (1990-2019).
4. Collective bargaining structure (1978-2019).
5. Agreed wage increases in nominal and real terms (1964-2019).
6. Wage drift (1964-2019).

The main limitation of this methodology is that the length of the various series used differs due to the unavailability of sufficient data for all cases. In terms of labour market regulation, there are no pre-1980 series available for the types of dismissal or administrative data on contractual employment relationships; using the EAP (Economically Active Population) survey data would allow for a three-year extension of the sample, but at the cost of losing other valuable information (see section 3 below for more details). With regard to collective bargaining, there are serious doubts about the data on the structure of collective agreements in the period prior to 1978; consequently, it is not possible to provide a homogeneous series before that year. It was therefore decided to present the graph from that year onwards.

Another option could have been to remove the previous data in those series for which data are available. It was ultimately decided to maintain them, as they can pro-

vide relevant information on the historical evolution of the indicator. This criterion is best suited to the objectives of the article, which are precisely to present a historical overview of institutional change using the broadest possible quantitative indicators.

Labour market regulation

Severance payments awarded by a court of competent jurisdiction (1954-2019)

Severance payments were calculated by linking the series from 1954 to 2019 for the amounts (in nominal terms) awarded in cases heard by the Labour Courts from 1954 to 2019. The data came from the different statistical yearbooks of the INE, specifically, the Administration of Justice section on labour matters.

To express severance payments as a percentage of the nominal average salary for each year, the data prior to 1998 was converted into euros and the whole series was divided by the average salary (total wages over the number of wage earners) provided by the Spanish Macroeconomic Data Base 1954-2019 (BDMacro). This data base is prepared by the Sub-directorate General for Economic Analysis and Programming of the Directorate General for the Budget, which is part of the Spanish Ministry of Finance. As a macroeconomic database, employees' wages are pre-tax and include all social security contributions.

It should be borne in mind that each institutional stage is associated with different severance payments, but also that the number and type of dismissals are different (jobs affected, length of service in the company, salaries and contributions to the social security system, etc.). It is therefore useful to briefly mention the main types found in each historical stage.

According to the 1944 Employment Contract Law [Ley de Contrato de Trabajo de

1944], the types of employment contracts available during Franco's so-called *desarrollismo*, were: 1) open-ended; 2) fixed-term (temporary or temporary fixed-term contract); and for work or service (temporary contract for a fixed or an open-ended period of time, depending on the nature of the work or service). There was also an apprenticeship contract which was regulated separately.

The termination of the contract could be due either to the end of the fixed term, or of the work or service, or to dismissal, which could be of several types (which would be integrated over the following periods):

1. If the dismissal was for disciplinary reasons, attributable to the employee or based on (a wide range of) political reasons, there was no right to severance pay.
2. If the dismissal was deemed to be fair but not the employee's fault, the severance pay would only amount to the wages corresponding to the notice period (determined by labour regulations or custom) or the wages due for the time elapsed until a court found a dismissal null and void or unfair (called *salarios de tramitación*).
3. If the dismissal was without cause (unfair dismissal), the employee could choose between being reinstated in the company (if it had more than 50 workers) under the same conditions or severance pay proportional to their salary as established by the Labour Court, capped at 12 months' salary.
4. If there was a collective redundancy procedure, staff restructuring plans were implemented (from 1972 onwards they were called "procedures for termination, suspension or change of employment relationship or working conditions"). These could terminate or temporarily suspend contracts for reasons not foreseen or attributable to the company

when there were reasons based on a labour or economic crisis in the opinion of the Labour Administration (generally, the Delegation or the Directorate General). The compensation amount was also set by the Labour Court.

In 1956, a process of began whereby termination could be done without cause. An amendment was made which, in practice, allowed companies with more than 50 workers to choose between reinstating a dismissed worker or paying them a higher severance amount. In such a case, a judge could order the company to pay compensation ranging from an amount equal to six months to four years' salary, provided that it was at least equal to the original compensation if the employee was not reinstated.

During the transition to democracy, two laws were passed in Spain that would transform the regulation of the labour market: the 1976 Labour Relations Act, Royal Decree-Law 17/1977 on labour relations and the 1980 Workers' Statute.

The Labour Relations Act was passed on 21 April 1976 and therefore predated the Political Reform Act of 15 December 1976. Major regulatory developments included: 1) prioritising open-ended contracts; 2) awarding *salarios de tramitación* and reinstatement of employees in the event of an unfair dismissal; and 3) in cases where reinstatement was replaced by compensation for unfair dismissal, this would amount to at least 60 days' wages per year worked, capped at 60 months' salary (Article 35).

However, the 1976 Labour Relations Act was short-lived, in in March 1977, Royal Decree-Law 17/1977 on labour relations (hereinafter, Royal Decree-Law 17/1977) added new causes for termination to those listed in the preceding regulations; in addition, Royal Decree-Law 17/1977 simplified dismissal procedures and gave labour courts the opportunity to reduce the minimum severance pay in companies with

less than 25 “permanent” workers. This reduction was included in Royal Decree-Law 17/1977 even though it provided that a dismissal must be “for cause, and therefore, unwarranted dismissal is unacceptable”. As Serrano and Malo-de-Molina (1979: 71) noted, this regulatory change “facilitated arbitrary dismissals, reduced their cost and lowered the level of substantive and formal requirements to carry them out”.

The Workers’ Statute established the key labour regulation aspects. Regarding the costs of dismissal, judicial protection was removed in assessing the amount of compensation for unfair dismissal; instead, the Workers’ Statute establishing a fixed scale of 45 days’ salary per year worked, capped at 42 months’ salary for unfair dismissal. When there was no reinstatement to companies with less than 25 workers, compensation was reduced by 20 per cent. Of the resulting amount, 40 % was paid by the Wage Guarantee Fund (*Fondo de Garantía Salarial*). In addition, two other forms of dismissal were provided for: on the one hand, fair dismissal, with cause (attributable to the employee), in which case no severance pay was awarded; and on the other hand, dismissal considered to be null and void, when the formal requirements were not met, and which involved immediately reinstating the employee and paying any salary accrued. This resulted in the amount of severance pay being reduced and made dismissal easier, establishing a model that enabled dismissal without cause with severance pay being paid.

The 1994 labour reform extended eligibility for apprenticeship contracts by increasing the upper age limit to 25. Under this reform, the training time allocated to theory was reduced (from 25% to 15% of the working day) and its duration was extended from 6 months to 3 years (apprenticeship) and 2 years (traineeship), respectively. Salaries could be reduced below the National Minimum Wage.

The 1997 labour reform directly affected open-ended contracts, as it introduced a new type of contract “for the promotion of open-ended contracts” aimed at people aged 18 to 29, 45+, long-term unemployed and people with disabilities, and for temporary contracts turned into open-ended contracts. The severance pay for this contract in the event of an unfair dismissal was 33 days’ monthly salary as opposed to 45 days’ monthly salary per year worked, capped at 24 months’ salary. Although it was initially agreed with the social partners in exchange for having these contracts limited to 4 years, in the 2001 reform (when the incumbent party had an absolute majority) this limitation was removed. As a result, a significant number of workers would be exposed to these contracts with lower severance pay, thus segmenting the open-ended contract.

The 2002 labour reform established that the employer was no longer obliged to pay the *salarios de tramitación* if the dismissal was found unfair within 48 hours and the corresponding severance amount was paid (“express dismissal”); this allowed employers to dismiss employees unfairly at lower (monetary and procedural) costs than before. This modification brought about a drastic change in the structure of dismissals.

The 2010 and 2012 reforms substantially changed severance payments as follows:

1. Greater freedom for employers to terminate contracts on objective grounds (both individual and collective). The 2012 reform extended the scope of economic difficulties to include any situation in the company’s financial statements which could result in negative financial outcomes: current or expected losses, and a decrease in the level of sales or income for three consecutive quarters. Furthermore, administrative procedures for dismissal were made easier, as it was no longer necessary for the employer

to justify the company's situation or for there to be no other adjustment option apart from dismissal; and the authorisation of the Labour Authorities that was required in the EREs (staff restructuring plans) was no longer necessary (Art. 18, RDL 3/2012).

2. Reduction in the cost of unfair dismissal: contracts entered into after February 2012 now had a severance payment of 33 days' salary per year worked, capped at 24 months' salary (previously it was 45 days, capped at 42 months' salary).
3. The severance pay for terminating temporary contracts was increased. Between 2010 and 2015, the number of days per year worked increased from 8 to 12 (Transitional Provision 13, Royal Decree-Law 10/2010).
4. The Contract for the Promotion of Open-ended Employment [*Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida*] was created, which reduced the cost of dismissal on objective grounds if it was found unfair; severance pay would be 33 days' salary per year worked, capped at 24 monthly payments (Art. 3, Royal Decree-Law 10/2010); and the Open-ended Contract for the Support of Entrepreneurs [*Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores*] for companies with fewer than 50 workers. Their specific feature was that the trial period (termination without severance) was one year rather than 6 months.
5. Employers had the option to suspend contracts and temporarily reduce employees' working hours without obtaining an authorisation from the authorities when there were economic, organisational or production-based reasons (Art. 16, Royal Decree-Law 3/2012).

Types of terminations (1980-2019)

There were three main groups of terminations that were the outcome of an institu-

tional decision, with the corresponding termination of the employment relationship (dismissals of individual employees with a settlement, collective redundancies and dismissals adjudicated by labour courts). Each of them had a different source:

- Number of workers dismissed in individual conciliation procedures. Statistics on Mediation, Arbitration and Conciliation (*Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación*, MAC) produced by the Ministry of Employment and Social Economy.
- Number of workers dismissed as a result of the staff redundancy plan (ERE). Employment Regulation Statistics produced by the Ministry of Employment and Social Economy.
- Number of dismissals in cases heard by labour courts. Labour Court Cases Statistics (AJS) produced by the Ministry of Employment and Social Economy.
- Total number of terminations that were the outcome of an institutional decision: result obtained by adding the three previous variables.

The Statistics on Dismissals and their Cost (*Estadística de Despidos y su Coste* (EDC)) of the Ministry of Employment and Social Economy, which date back to 2015, provides information on dismissals in the Registration File of the General Treasury of the Social Security for four types of dismissals: 1) dismissal for disciplinary reasons; dismissal on applicable objective grounds; 2) dismissal on (company-related) objective grounds; 3) dismissal for (employee-related) objective grounds; and 4) collective redundancy based on economic, technical, organisational or production-related causes.

The data in this statistic are significantly higher than the sum of those collected in each separate source (MAC, ERE and MAC), which points to a high number of institutionally-unrelated terminations. The data in Table A.1 show that more than 40 %

of the terminations occurred outside institutional channels. In fact, if the EDC's collective redundancies are compared with those of the staff restructuring plans, it can be seen that they are also significantly higher. This is probably due to the fact that the same court case might have involved sev-

eral employees (on average, 1.2), thus reflecting collective redundancies that end up being heard by labour courts. All this suggests that the series in Figure 4 should be considered as the smallest number of terminations via institutional channels, the total number being much higher.

TABLE A.1. *Terminations over time using different databases*

Year	Total number of terminations	Total number of terminations via competent institutions	Difference (number)	Difference (%)	Collective redundancy	Staff restructuring plan (termination)	Difference (number)	Difference (%)
	(1)	(2)	(3a) = (1)-(2)	(3b) = (3a)/(1)	(4)	(5)	(6) = (4)-(5)	(6b) = (6a)/(4)
2015	455,265	236,106	219,159	48.1	32,823	24,572	8,251	25.1
2016	437,572	232,603	204,969	46.8	33,217	24,348	8,869	26.7
2017	421,523	225,812	195,711	46.4	24,854	20,813	4,041	16.3
2018	426,664	239,251	187,413	43.9	25,839	19,957	5,882	22.8
2019	474,936	274,531	200,405	42.2	38,469	30,871	7,598	19.8

Source: See text.

Employment structure based on contract types (1990-2019)

The composition of employment according to the different contractual types was obtained from the Statistics on Companies Registered with the Social Security prepared by the Ministry of Employment and Social Economy (MITES). The percentages were calculated as the ratio between the number of jobs (understood as employment relationships) for each type of contract and type of working day over the total number of jobs.

These series were constructed through a link to the Working Conditions Survey [*Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)*], which asks a sample of companies registered with the Social Security Contribution Accounts File about the conditions of their workforce on a quarterly basis. This made it possible to identify four types of jobs based on their contractual relationships: full-time, part-time, open-ended (including seasonal open-ended) and temporary contracts.

From the first quarter of 2013 onwards, the series changed from a survey of selected companies to the direct statistical use of the data from the Social Security File for Contribution Accounts. Consequently, employment relationships that involve membership of mutual societies, to the Special System for Agricultural Workers with inactive employment status, to the Special System for Household Employees and to those included in the activity "Public Administration and Defence; Compulsory Social Security" are excluded.

Some previous surveys have also asked companies about their recruitment policies and the contractual structure of the jobs they offer. Table A.2 below shows how each of the available surveys evolved during the 1980s.

In particular, the 1987 Survey on the hiring and training policy of Spanish companies (1986 data) provides highly relevant information to help understand the expansion

of temporary employment in the 1980s. In particular, Box 14 shows the main advantage reported by businesses for choosing to recruit employees. In first place was the reduction of social security costs, with 43% of all companies reporting this benefit, a percentage which rose to 52% for companies with 6 to 10 employees. In second place was improving the workforce to match the

pace of production (15 %) and meeting temporary work needs (14 %). However, its distribution was the opposite of the previous cause. These two options linked to the organisational process were the main cause for 24% and 20% of businesses with more than 500 employees; in contrast, they were the main advantage for only 7% and 10% of businesses with 6 to 10 employees.

TABLE A.2. *Evolution of seasonality and part-time work during the 1980s in several surveys*

Source and object of study	Year	Open-ended		Temporary		Atypical employment rate	Temporary employment rate	Part-time employment rate
		Full-time	Part-time	Full time	Part-time			
Internal IELSS document. Companies	1981		93		7.0	—	7.0	—
Effects of temporary employment on the labour market	1981		93.6		6.4	—	6.4	—
Effects of temporary employment on the labour market	1984		93.1		6.9	—	6.9	—
Survey on the duration and organisation of working time in Spanish companies	1984	90.4	1.4	7.5	0.7	9.6	8.2	2.1
Living and Working Conditions in Spain	1985	81.5	8.7	7.5	2.2	18.5	9.7	11.0
Recruitment policy of Spanish companies	1986	80.0	2.0	15.0	3.0	20.0	18.0	5.0
Survey about businesses recruitment and training policy	1987	79.6	2.3	15.9	2.2	20.4	18.1	4.5
Survey about businesses recruitment and training policy	1990	67.7	1.8	28.1	2.4	32.3	30.5	4.2
A response to the measures for job promotion and more flexible employment	1990	63.2	1.5	32.8	2.5	36.8	35.4	4.0

Sources: CIS (1982), [Recruitment policy of Spanish companies. Survey no. 1604]. [Effects of temporary employment on the labour market (I). Survey no. 1422]. [Ministries of Economy and Employment and the Bank of Spain (1984), Survey on the duration and organisation of working time in Spanish companies. Published in *Relaciones Laborales*, 1985(2): 1041-1067]. CIS (1985), [Living and Working Conditions in Spain. Survey no. 1484]. Recruitment policy of Spanish companies. Study no. 1604] CIS (1987), [Ministry of Employment and Social Economy (1987) Survey about businesses recruitment and training policy]. [Sáez, F. (1989), "Business and job creation. A response to the measures for job promotion and more flexible employment", *Papeles de Economía*, 39].

As can be seen in Table A.2, despite the differences between the objectives and contents of each of the specific surveys carried out during the 1980s to ascertain the situation of temporary employment in Spain, the conclusion is clear: atypical employment, especially temporary employment, multiplied from a rate of 6.5-7 % to over 30 %.

While there are notable differences in the way the data were obtained, this result can also be found in the Central Balance Sheet Data Office of the Bank of Spain [*Central de Balances del Banco de España*]. The main characteristics of this statistic during the 1980s is that it was a survey filled in by companies on a voluntary basis; and it was mainly oriented towards large organisations (both public and private). As a result, in terms of added value, participating companies typically accounted for around 20-25 % of the total. However, in terms of employment coverage, 70% of employment used to be in firms with more than 500 employees.

The statistics encompassed the entire non-financial business economy and therefore excluded all other institutions and busi-

nesses in the financial and insurance sector. In this respect, the coverage of the Central Balance Sheet Office was centred on industrial employment (approximately 30-40 % of employment was covered), while it was much lower in services (in the hotel and catering sector it never included more than 8 % of existing employment).

From an employment point of view, therefore, these were mainly large industrial businesses where the concept of 'non-regular' workers implied only those with a temporary contract weighted by the average time per person spent in employment. In conclusion, although this is the most systematic statistic, it has several limitations when it comes to calculating the temporary employment rate in terms comparable to the surveys presented above; the most relevant aspect is therefore the evolution it shows, rather than its level.

Table A.3 shows that the increase in temporary employment was highly significant from 1984, with growth rates of over 20 % for several years (both in private organisations and in organisations as a whole).

TABLE A.3. Evolution of seasonality during the 1980s in the Central Balance Sheet Data Office

Year	Total organisations (including public ones)					Private organisations				
	Structure		Growth rates			Structure		Growth rates		
	Open-ended contracts	Temporary contracts	Total	Open-ended contracts	Temporary contracts	Open-ended contracts	Temporary contracts	Total	Open-ended contracts	Temporary contracts
1981	94.4	5.6				92.9	7.1			
1982	93.8	6.2	-1.4	-2.0	9.2	92.2	7.8	-1.4	-2.1	7.3
1983	94.0	6.0	-0.7	-1.0	3.5	92.8	7.2	-1.3	-1.5	2.2
1984	94.2	5.8	-1.8	-2.3	7.9	92.9	7.1	-1.4	-2.0	6.7
1985	93.4	6.6	-1.2	-2.0	11.5	92.2	7.8	-1.0	-1.7	8.5
1986	92.0	8.0	0.8	-0.6	21.5	90.5	9.5	1.3	-0.6	24.6
1987	90.3	9.7	0.9	-0.7	18.2	88.5	11.5	2.4	0.4	20.0
1988	88.7	11.3	1.8	0.1	18.1	86.3	13.7	3.2	0.9	19.7
1989	86.5	13.5	3.2	0.5	24.4	83.9	16.2	4.4	1.3	23.7
1990	86.4	13.6	1.0	0.2	6.8	93.5	16.5	1.5	0.6	6.4

Source: Banco de España (several years), Central de Balances y Banco de España (1991), Central de Balances. Results: 1981-1988, provisional 1989 and advance 1990.

Having ruled out the possibility of constructing homogeneous series of atypical employment during the 1980s, it is necessary to justify the methodological decision to include the MITES series in this study. This decision was based on the following limitations of the Labour Force Survey (known as EPA) from a long-term perspective:

1. There is no homogeneous long series to identify atypical employment, understood as all jobs other than full-time open-ended contracts. Atypical employment is that which encompasses temporary, part-time (in any form) and other non-standard forms of employment (such as training and internship contracts); this includes all persons with open-ended part-time, temporary full-time and temporary part-time contracts. The current series starts in the early 2000s (first quarter of 2002), leaving much of the historical development unobserved.

Furthermore, there is a linked version of the main EPA series which avoids the overlap between part-time and temporary series prior to 2002. These data cover the period from the second quarter of 1987 to the last quarter of 2013. No earlier rates of temporary or part-time employment can be obtained (even though the EPA goes back as far as 1964) because the exact type of contract was not identified until the questionnaire was modified in 1987. These linked series are based on an outdated methodology (the methodological criteria of the EPA -2002) and a different population census (that of 2001, which updated that of the 1991 census). Unfortunately, these series were no longer renewed, so no homogeneous series of atypical employment is available up to the present day in official data. Therefore, the only solution is to link the old series to the new version using a statistical procedure, such as the one in this annex.

Another possibility is to use only the current series that started in 2002. However, this solution does not fit the object of study in this paper, since the aim is precisely to verify the historical evolution of atypical employment, which requires a longer-term overview.

2. The second difficulty is that there have been substantial changes in the definitions used in the EPA. This means that the interpolation of series using linking techniques does not provide consistent results for each of the categories. In particular, there has been a drastic change in the part-time employment series between the last quarter of 2004 and the first quarter of 2005 due to the application of the EPA-2005 methodology (the one prior to the current EPA-2021).

A comparison of the two quarters shows that in the first quarter there were 1 600 000 persons in part-time employment and in the following quarter there were 2 427 000, an increase of 827 500 people (a growth rate of 51.7%) in a single quarter. When analysing the situation by gender: part-time employment among men increased from 328 000 to 548 000 (an increase of 220 600 men, which accounts for 67.3 %), while part-time employment among women increased from 1 272 000 to 1 879 000 (an increase of 606 700 women, which accounts for 47.7 %). This involves that part-time employment rates increased quarter-on-quarter from 8.65 % to 12.96 % (an additional 4.3 percentage points), which was distributed by gender as follows: part-time employment rates among men rose from 2.94 % to 4.87 % (1.93%) and part-time employment rates among women increased from 17.34 % to 25.14 % (7.8%).

When comparing salaried employment, it can be seen that the number of full-time employees decreased by -582 200 people, while the number of part-time employ-

ees increased by 827 500 people. There was a change in the composition of salaried employment, with the number of full-time employees decreasing by -561 800 (and the number of part-time employees increasing by the same amount). Thus, the number of full-time permanent employees decreased by -139 000 while the number of part-time employees increased by 298 300, and the number of temporary employees decreased by -422 800 while the number of part-time employees increased by 263 300. For all these reasons, it is not feasible to construct a historical series fully comparable to that of the MITES, as there was a fundamental change of criteria in the definition of part-time employment.

3. The extended series of the EPA that allowed a breakdown by type of contract (open-ended and temporary) and type of working hours (full-time or part-time) did not provide other additional variables (sex, age, nationality, etc.). Therefore, there was no significant advantage in EPA data over Social Security data when identifying the four types of contracts necessary to be able to analyse atypical employment (open-ended full-time, open-ended part-time, temporary full-time, temporary part-time).
4. While the EPA is a survey that takes a given week as a reference for the person interviewed, the Social Security data measured the registration records for the period (in this case, the last day of the reference month). Although there are a number of control questions, the EPA mainly analyses the situation as perceived by the interviewee, while the official records show the actual status of these persons regarding the Social Security system.

This makes it possible to correct for the fact that a non-negligible percentage of EPA respondents either did not know their type of contract or did not know

how to identify it within the types offered by the interview questionnaire. Calculating the percentage of persons with a temporary contract who were in these two modes (“verbal, not included in the above options” and “don't know”) indicates that during the period 2002(Q1)-2021(Q1) the average was 16.9 %.

5. If, despite all the above limitations, one wishes to use the EPA, as noted in Figure A.1 of this annex, the longest period that can be measured for atypical employment is from the second quarter of 1987 (since the type of contracts cannot be discerned using the questionnaire prior to that year). This series yielded a sample size of 131 observations up to the fourth quarter of 2019. Meanwhile, the Social Security data started in the second quarter of 1990 and had a sample size of 119 observations; thus there was a difference of 12 quarters (3 years) between the two series. Considering the above-mentioned data from previous surveys on companies' recruitment policy, it is possible to cover a longer period (albeit with discontinuities). Therefore, the loss of information resulting from using the EPA versus the MITES data is marginal.

Moreover, it should be considered that these three years were the first ones in which the EPA asked about the type of contract and there was an adaptation period. In this sense, a comparison of the 1985 EPA with the Survey of Living and Working Conditions (known as ECVT) of the same year shows very different results. As pointed out by Muro *et al.* (1991¹, Table 7, p. 130), the number of workers without regular em-

1 Juan Muro, José Luis Raymond, Luis Toharia and Ezequiel Uriel (1991). “La encuesta de población activa y la encuesta de condiciones de vida y trabajo”. In: L. Toharia and S. Bentolila (eds.). *Estudios de economía del trabajo en España, Vol. 3: El problema del paro* (pp. 111-142). Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social (1987).

ployment who had worked occasionally in the reference week or in recent months or seasonally in the EPA (Q4) was 174 000 people and in ECVT it was 516 000 people.

Finally, the main advantage for this research in using the MITES data is that it addresses the employer's point of view, which provides information on the typology of the jobs they are offering and, consequently, reflects the employer's workforce management strategies to a greater extent. In this way, there may be a person who has different jobs with atypical employment simultaneously and who would therefore only appear as one in the EPA (the main job identified by the person interviewed), and would appear twice in the Companies' Statistics (as they are in fact two different jobs with two different employment relationships). Comparing the first available data in both databases, while the EPA shows a temporary employment rate of 30.6 % in the second quarter of 1990, in the MITES data 36.9 % of the jobs were on a temporary contract basis in the same quarter.

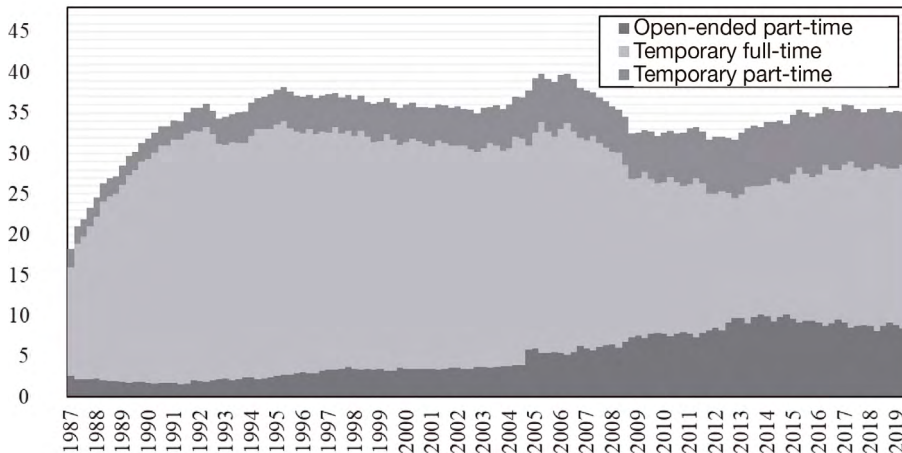
In order to compare the MITES data with the EPA data, the series from the *Boletín Estadístico del Banco de España* (December

2013 version) was used. These data ran from the second quarter of 1987 to the last quarter of 2013. To extend the series, the current version of the EPA (2021 methodology) was extrapolated backwards to cover the period from the first quarter of 2002 to the last quarter of 2019; in this study the period from the first quarter of 2020 was omitted due to the COVID-19 pandemic. Accordingly, the ratio of the data for the first quarter of 2002 in the two versions for the four series analysed was used as the link variable:

- Salaried employees with open-ended full-time contracts.
- Salaried employees with open-ended part-time contracts.
- Salaried employees with full-time temporary contracts (including persons with unclassifiable contracts).
- Salaried employees with part-time temporary contracts (including persons with unclassifiable contracts).

Figure A.1 below shows the evolution of atypical employment in the EPA and represents the point of view of working people. A comparison with Figure 3 of the article shows a similar dynamic, albeit with some important differences.

FIGURE A.1. *Employment structure based on contract types in the EPA(1987-2019) (%)*



Source: See text.

TABLE A.4. *Evolution of atypical employment in different databases*

Source	Variable	1990Q2	2002Q1	2005Q1	2013Q1	2019Q4	Var. 2019-1990
MITES	Number of jobs with atypical contracts (thousands)	2,462.7	4,560.2	5,095.0	4,492.3	6,430.8	3,968.1
	Atypical job rate (%)	38.3	42.1	42.5	39.7	45.3	6.9
	Part-time employment rate on an open-ended contract basis	1.4	6.9	8.2	15.1	14.6	13.2
	Full-time employment rate on a temporary contract basis	34.3	28.1	26.8	15.0	20.1	-14.2
	Part-time employment rate on a temporary contract basis	2.6	7.1	7.5	9.5	10.6	7.9
EPA	Number of people with atypical contracts (thousands)	2,989.5	4,742.3	5,749.8	4,433.7	5,877.7	2,888.2
	Atypical job rate (%)	31.3	35.6	37.8	31.7	34.9	3.6
	Part-time employment rate on an open-ended contract basis	1.9	3.6	5.9	9.8	8.8	6.9
	Full-time employment rate on a temporary contract basis	27.1	27.3	25.1	14.7	19.0	-8.1
	Part-time employment rate on a temporary contract basis	2.3	4.7	6.8	7.2	7.1	4.8
Difference	Number of people with atypical contracts (thousands)	-526.8	-182.1	-654.8	58.6	553.1	1,079.9
	Atypical job rate (%)	7.1	6.5	4.7	8.0	10.4	3.3
	Part-time employment rate on an open-ended contract basis	-0.5	3.3	2.3	5.3	5.8	6.3
	Full-time employment rate on a temporary contract basis	7.2	0.8	1.7	0.3	1.1	-6.1
	Part-time employment rate on a temporary contract basis	0.4	2.4	0.7	2.3	3.5	3.1

Source: See text.

The following conclusions were obtained by comparing both databases (see Table A.2) for the initial quarters available in each case (1990Q2 in the case of MITES, and 2002Q1 and 2005Q1 in the case of the EPA) with the final values (2013Q1 and 2019Q4):

- The volume of people in atypical employment was originally higher in the EPA, but the number of jobs with an atypical contract increased more in the MITES source, so by the end of the series it had a greater presence.
- Atypical employment rates were persistently higher in the MITES source than in

the EPA data. This result was obtained irrespective of the quarter under consideration. This suggests that the same person had several jobs with atypical (probably part-time) contracts.

- The full-time temporary employment rate was always higher in the MITES series than in the EPA series, but the gap narrowed significantly with the entry into force of the new EPA questionnaires (being about 1 percentage point).
- The part-time employment rate was originally higher in the EPA, due to the fact that it was higher in open-ended contracts. However, this situation was reversed and

would be higher in the MITES data since then. This is possibly due to the fact that in the early years MITES data were obtained from businesses with six and more employees.

- In terms of variation, from the first available quarter to the last one, atypical employment had increased in both cases, both in absolute terms and in relative terms of rates with respect to salaried employment. Consequently, the same conclusion was drawn irrespective of the database used and irrespective of whether the definition was based on persons (EPA) or jobs (MITES).
- In the EPA, the increase was less pronounced, although equally significant, mainly because the variations in full-time temporary and part-time employment on an open-ended contract basis were less severe. Although the change in methodology in 2005 can be clearly seen, as the atypical employment rate increased by 1.8 percent more between 2002 and 2005 than in the MITES data for that period.

Collective bargaining

Collective bargaining structure (1978-2019)

Statistical information on collective bargaining presented a number of difficulties in producing a homogeneous series from 1958. This information was not systematically collected until it was managed by the so-called Central Office of Collective Bargaining Agreements of the Spanish Trade Union Organisation [Oficina Central de Convenios Colectivos de la Organización Sindical Española] between 1966 and 1975. This Office published a quarterly bulletin (*Convenios Colectivos Sindicales. Información interna para los órganos sindicales destinatarios*). However, data prior to 1968 can be found in a number of compilation books, notably including *Estadística de convenios colectivos de trabajo: 1958-1967*

(1968)² and *Convenios colectivos sindicales de rama: estudio económico-jurídico de los interprovinciales vigentes* (1970). These books do not provide detailed information; for example, only the aggregate 1958-1967 (rather than the annual breakdown) is available for the operational provisions of the bargaining agreement.

Similarly, the bulletin combined two different pieces of information. First, it provided the annual series of the number of bargaining agreements, companies and workers affected by agreement year by year. However, the breakdown by area is by agreements and binding rules in force on 31 December of each year. The latter figure was significantly higher than the former because it included a larger number of “revisions”, which contained all types of extensions to agreements (in particular, binding rules or awards). In addition, information was also provided on agreements approved by the Government's Commission for Economic Affairs; again, this criterion was different from the previous two, as the Commission did not approve the agreements immediately, thus providing different values for all the criteria considered.

After the disappearance of the OSE, responsibility for managing this information fell to the Ministry of Employment from 1976 onwards, in particular, to the Directorate General of Employment, which took over the production of another periodical bulletin in which a clear distinction was then made between registration values and those with economic effects. However, information for several years, in particular, 1976 and 1977, was rather limited, as the Ministry's archives started in 1979 and earlier data were presented as summaries. Finally, the Collective Bargaining Agreement Statistics since 1981, which makes it possible to identify

² OSE (1968). *Estadísticas de convenios colectivos de trabajo: 1958-1967*. Madrid: Organización Sindical. Oficina Central de Convenios Colectivos.

the agreements in force and the workers affected according to consistent criteria and based on the same definitions. This is why it was decided to use this statistic from 1981 to the present day in this series, but also including the data available since 1978, although the latter should be taken with greater caution. Extending the series even to earlier years is even more complex because of the limitations outlined above.

Finally, the aggregate number of workers covered is provided, instead of the coverage rate. This is due to the difficulties in constructing a homogeneous series of private sector salaried employees (public employees are excluded from these statistics), either on the basis of Social Security registration data (the general scheme includes persons excluded from collective bargaining), or on the basis of the Labour Force Survey, where the linking of specific series is not advisable due to methodological changes. A detailed analysis of the methodological problems involved in calculating the coverage rate can be found in Pérez-Infante (2017)³.

Agreed salary increase in nominal and real terms (1964-2019)

- The salary increase agreed in collective bargaining in nominal terms, expressed as a growth rate (%), is the result of weighting the average salary increase of each bargaining agreement by the number of workers covered by each agreement. For the period 1964-1980 the source was the compilation of OSE and DGT statistics in Tables 9 and 18 by Lorente, J. M. (1982). *Un análisis estructural de los convenios colectivos: 1980-1981*. Madrid: Ministerio de Economía y Comercio, Dirección General de Política Económica y Previsión. For the period 1981-2019, the source was

the Collective Bargaining Agreements Statistics produced annually by the Ministry of Employment and Social Economy.

- Inflation was measured as the average annual growth rate of the consumer price index (known as IPC) compiled by the National Statistics Institute and linked from 1964 to 2019. The use of the year-on-year growth rate for the month of December of each year yielded similar results and was therefore omitted from this presentation.
- The agreed salary increase in real terms is the difference between the growth of the agreed salary increase in nominal terms and the inflation rate.

Wage drift (1964-2019)

Wage drift was calculated as the difference between the salary agreed in collective bargaining in nominal terms and the salary increase. The first variable comes from the same source as in the previous point. The actual variation in nominal salary was calculated as the link between the “total payments per person in all sectors” series from the Salary Survey compiled by the Spanish National Statistics Institute (INE) for the period 1964-2000 and the “total labour cost per worker per month” series from the Quarterly Labour Cost Survey compiled by the INE from 2000 onwards.

ANNEX 2 SOCIAL DIALOGUE BETWEEN 1978 AND 2019

Table A.5 shows all agreements resulting from the national-level social dialogue on salaries for the purpose of comparison with the agreed salary variation for each year of these agreements. Therefore, the basic methodological criterion used was to include only those agreements resulting from social dialogue that included guidelines on salary variation agreed in collective bargaining or simi-

³ Pérez-Infante, José I. (2017). “La estadística de convenios colectivos y la medición de la cobertura de la negociación colectiva”. *Temas laborales*, 136: 159-188.

lar agreements. This necessarily excluded all agreements among social partners on employment (minimum wages, conciliation and mediation, health and safety, self-employment, etc.), as well as agreements on social protection (contributory and non-contributory social security benefits, unemployment benefits, care for dependent persons, etc.).

Furthermore, this decision also excluded all social dialogue agreements that were not national in scope, such as regional social pacts. The content of these pacts differed depending on the region; however, given that the focus of this study is on the economy as a whole, it has been decided to exclude all sub-national pacts.

TABLE A.5. *Social concertation between 1978 and 2019*

Applicable year	Signatories	Agreement	Salary range (%)	Agreed increases (%)
1978	PARTIES	Pactos de la Moncloa	20-22	20.6
1979	CEOE-UGT	Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)	11-14	14.1
1980	CEOE-UGT	Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	13-16	15.3
1981	CEOE-UGT	Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	11-15	12.6
1982	TRIPARTISM	Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)	9-11	11.5
1983	CEOE-UGT	Acuerdo Interconfederal (AI)	9.5-12.5	11.5
1984	Government	Recomendación gubernamental	6.5	8.0
1985	GOB-CEOE-UGT	Acuerdo Económico y Social (AES)	5.5-7.5	7.3
1986	GOB-CEOE-UGT	Acuerdo Económico y Social (AES)	7.2-8.6	8.0
1987	Government	Government recommendation	5	6.6
1997	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Not specified	3.1
2002	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Inflation	2.9
2003	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Inflation	3.4
2004	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Inflation	2.9
2005	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	2.9
2006	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	3.1
2007	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	2.9
2008	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	3.5
2009	No agreement	No agreement	—	2.6
2010	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1	1.4
2011	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1-2	2.7
2012	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1.5-2.5	1.7
2013	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	0.6	0.6
2014	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1	0.6
2015	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1	0.7
2016	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1.5	1.1
2017	No agreement	No agreement	—	1.3
2018	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	2-3	1.6
2019	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	2-3	2.0

Source: By the author.

Las trayectorias de liberalización laboral en España: una aproximación empírica a la evolución histórica del cambio institucional

Trajectories of Labour Market Liberalisation in Spain: An Empirical Approach to the Historical Evolution of Institutional Change

Luis Cárdenas

Palabras clave

- Cambio institucional
- Dualismo
- España
- Mercado de trabajo
- Segmentación laboral

Key words

- Institutional Change
- Dualism
- Spain
- Labour Market
- Labour Market Segmentation

Resumen

El objetivo de la nota es analizar desde una perspectiva histórica el cambio institucional en el mercado laboral en España en sus dos principales ámbitos: la regulación del empleo y la negociación colectiva. La tesis principal es que es posible identificar cuatro grandes etapas. Primero, durante el desarrollismo (1960-1975), existió una estructura institucional adversa a los trabajadores que fue superada por la agencia del movimiento obrero. Segundo, el período de transición (1976-1983) se trató de una fase de regulación del mercado laboral. Tercero, un período de dualización del mercado laboral (1984-1996) con base en la aplicación de flexibilidad en el margen ante la existencia de poder de veto. Finalmente, la desregulación (1997-2019) es consecuencia del debilitamiento de los recursos de poder derivado de la segmentación laboral ocurrida previamente.

Abstract

The aim of this paper is to analyse institutional change in the Spanish labour market in from a historical perspective, particularly regarding two main areas: labour regulation and collective bargaining. The main thesis is that it is possible to identify four main stages. Firstly, there was an institutional structure unfavourable to workers, which was overcome by the agency of the labour movement in the period of the so-called *desarrollismo* (1960-1975). Secondly, the years of transition from dictatorship to democracy (1976-1983) were a period of labour market regulation. Thirdly, there was a period of labour market dualism (1984-1996) based on the application of flexibility at the margin in the face of veto power. This was followed by deregulation (1997-2019), which was a consequence of the weakening of power resources resulting from the previous labour market segmentation.

Cómo citar

Cárdenas, Luis (2023). «Las trayectorias de liberalización laboral en España: una aproximación empírica a la evolución histórica del cambio institucional». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 183: 121-132. (doi: 10.5477/cis/reis.183.121)

La versión en inglés de esta nota de investigación puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Luis Cárdenas: Universidad Complutense de Madrid | luiscard@ucm.es

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta investigación es analizar el cambio institucional que se ha producido en las últimas décadas en España, desde la perspectiva del institucionalismo histórico, en los dos principales ámbitos del mercado laboral: la regulación del empleo y la negociación colectiva.

Existe una literatura que ha abordado el cambio histórico de las instituciones en el mercado laboral en España. Así, por ejemplo, Malo (2005) y Sola (2014) aplican la idea del *path dependence* a la evolución histórica de la regulación del empleo, mientras que Picot y Tassinari (2017), López-Andreu (2017) y Cárdenas y Villanueva (2021) analizan la liberalización en la última década. Por su parte, Molina (2014), Köhler (2018), García y Rigby (2016, 2019), Tébar (2020) y Sánchez-Mosquera (2021) estudian la evolución institucional del sistema de relaciones laborales.

En base a esta literatura, la pregunta de investigación planteada es: ¿cuál ha sido la trayectoria de liberalización del mercado laboral en España? Para responder a esta pregunta se realiza un análisis descriptivo de una serie de seis indicadores (véase Anexo para las fuentes y la metodología). Primero, en la regulación del empleo, se analizan las indemnizaciones por despido en asuntos judiciales (1954-2019), la tipología de los despidos (1980-2019) y la estructura contractual del empleo (1990-2019). Segundo, en las relaciones laborales, se analizan la estructura de la negociación colectiva (1978-2019), el incremento salarial pactado en términos nominales y reales (1964-2019) y la deriva salarial (1964-2019).

La aportación teórica consiste en cuatro puntos. Primero, exponer por primera vez un análisis histórico de largo recorrido de la trayectoria de la liberalización del mercado laboral en España, desde sus orígenes en los años sesenta hasta la actualidad.

Segundo, combinar en un mismo análisis la evolución del sistema de relaciones laborales y la regulación del mercado de trabajo, ya que ambos elementos están intrínsecamente relacionados. Tercero, aportar a la literatura del institucionalismo histórico y la economía política comparada un estudio de caso adicional, ya que hasta la fecha ha prestado escaso interés a España. Cuarto, una innovación teórica, ya que hasta la fecha la literatura del institucionalismo histórico (Cárdenas y Arribas, 2022) había sostenido que la desregulación en el núcleo o en el margen son excluyentes. Sin embargo, en este trabajo se evidencia que, de hecho, una trayectoria puede conducir a la otra cuando se tienen en cuenta los recursos de poder. Lo que contribuye significativamente al debate al identificar que estas trayectorias no son lineales.

La principal aportación metodológica es que cada uno de los indicadores construidos *ex profeso* cuenta con el mayor número de años, siempre que hubiera cierta homogeneidad en las estadísticas disponibles. Esto permite analizar de manera sistemática su evolución a lo largo de períodos históricos más amplios. Todo ello contribuye a una mejor comprensión de la naturaleza del cambio institucional. Sin embargo, existe la limitación de que las series difieren debido a la falta de disponibilidad de datos suficientes y de que el período analizado finaliza en el año 2019 como consecuencia de la crisis del COVID-19 en 2020 que, por su particularidad, requiere un análisis pormenorizado que excede los límites de este trabajo.

El artículo se estructura como sigue: en el apartado siguiente se estudian los dos ámbitos del mercado laboral durante la etapa de configuración institucional del mercado laboral (desde el franquismo desarrollista hasta la transición política); en el tercer apartado, se estudian los cambios desde los años ochenta hasta mediados de los noventa; a continuación, se analiza

desde esos años hasta 2019; y finalmente, el último apartado se dedica a las conclusiones obtenidas.

DE LAS RELACIONES LABORALES DURANTE EL FRANQUISMO DESARROLLISTA A LA TRANSICIÓN POLÍTICA: LA REGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El mercado laboral durante el desarrollismo: represión y luchas obreras

Los aspectos centrales del mercado laboral en el período desarrollista se pueden sintetizar de la siguiente forma (Soto, 2006). En primer lugar, en cuanto a las relaciones laborales, el modelo sindical impuesto por el franquismo se basaba en la sindicación obligatoria, aunque con escasa relevancia práctica, a la Organización Sindical Española (OSE), y la represión de las organizaciones obreras. La OSE se constituía como una entidad de derecho público y, por tanto, formaba parte del Estado, pero sin capacidad para realizar presión, puesto que estaban prohibidas las herramientas de reivindicación laboral como las huelgas, las concentraciones o las manifestaciones.

Con la introducción de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958, se conservaba la intervención del Estado, ya que los convenios colectivos sindicales eran negociados internamente por miembros de la OSE y debían ser ratificados por el Ministerio de Trabajo. Este último se reservaba a su vez la potestad de dictar Normas de Obligado Cumplimiento, en caso de falta de acuerdo entre las partes o que este entrara en conflicto con la orientación del Ministerio, y progresivamente fue estableciendo el salario mínimo interprofesional y crecimientos salariales máximos. Como resultado, el ámbito de negociación predominante era

el provincial (un 58,5 % de los trabajadores cubiertos), seguido por el interprovincial (15,2 %), el local (13,4 %) y de empresa (7,2 %) entre 1957 y 1968 (véase Anexo).

El proceso de recuperación de los mecanismos de acción colectiva se desarrolló a pesar de las limitaciones impuestas en la regulación y en las prácticas represivas, como refleja el desarrollo de Comisiones Obreras (Ruiz, 1993). El entramado institucional era evidentemente adverso a los trabajadores, ya que se encontraba esencialmente orientado a la contención de la dinámica salarial. Por tanto, era necesaria una elevada combatividad si los trabajadores querían beneficiarse del crecimiento económico y, en definitiva, si querían mejorar sus condiciones salariales, laborales y de calidad de vida (Molinero e Ysàs, 1998). De esta forma, la política salarial era contradictoria ya que la conflictividad social vinculada a la reconstrucción del movimiento obrero, y a la acción de los grupos antifranquistas, supuso una importante fuente de inestabilidad y erosión del propio régimen franquista. Especialmente cuando, por su propia naturaleza, este consideraba la conflictividad laboral como social y política (Doménech, 2002).

En segundo lugar, sobre la regulación del empleo, del que autores como Sola (2014) o Malo (2005) han realizado un detenido análisis, caben destacar los siguientes rasgos característicos. Los tipos de contratación, de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, eran por tiempo indefinido o por tiempo cierto (contrato eventual o temporal de duración determinada); y por obra o servicio (contrato temporal de duración determinada o indeterminada, en función de la naturaleza de la obra o servicio). A lo cual se añade el contrato de aprendizaje, que tenía una regulación específica. La extinción del contrato podía deberse o bien a la finalización del período determinado, o de la obra o servicio, o bien al despido. En ese caso solo se percibía una indemniza-

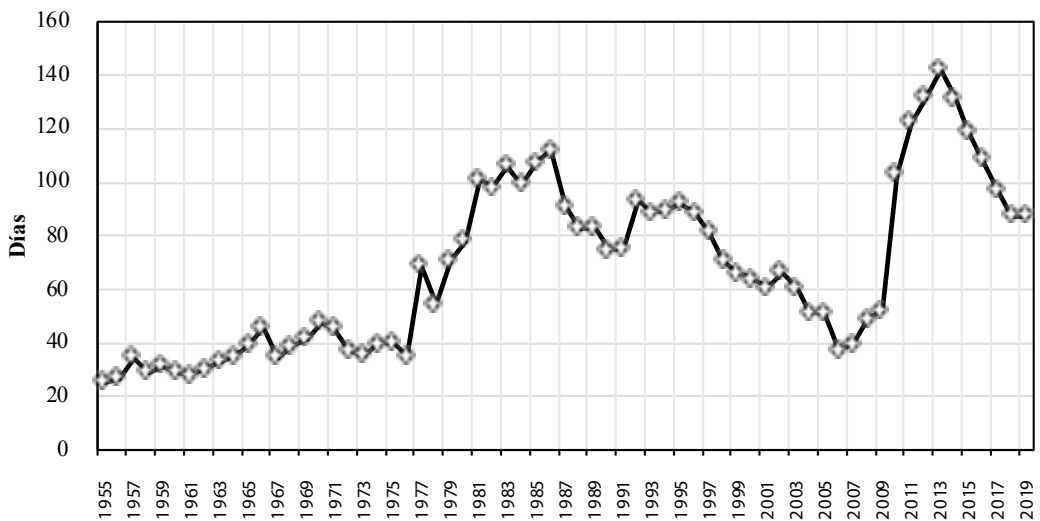
ción si se consideraba improcedente por un tribunal que fijaba una indemnización con un máximo de 12 mensualidades.

Esta división entre la causa objetiva e improcedente provenía de la anterior legislación laboral republicana, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, que causalizaba el despido y generalmente implicaba la intervención de un magistrado. A partir de 1956, mediante el denominado «incidente de daños y perjuicios por la no readmisión», se elimina esa causalidad en las empresas de más de 50 trabajadores. En base a estas características, la interpretación más frecuente es que se trataba de un modelo de despido libre e indemnizado, aunque formalmente se sostuviera la causalidad del

mismo, por ejemplo, un «despido libre costoso» (Malo, 2005).

Analizando los datos de sentencias judiciales, como se observa en el gráfico 1, las indemnizaciones supusieron una cantidad moderada (no superaban los cuarenta días de salario medio). La tendencia creciente hasta el salto del año 1975 puede deberse tanto a la mayor antigüedad de los trabajadores despedidos como al abono de los reincidentes de no readmisión. Además, en estos mismos datos el porcentaje de sentencias a favor de los trabajadores entre 1960 y 1975 se situó en promedio en el 50 %, pero con una tendencia creciente, lo que ayudaría a explicar ese moderado incremento.

GRÁFICO 1. *Indemnizaciones por despido en asuntos judiciales (1955-2019) en días de salario medio*



Fuente: Véase Anexo.

Como primera conclusión, el contexto institucional del mercado laboral durante el período del desarrollismo no era en ninguno de sus aspectos favorable al trabajador. La regulación concedía la primacía de las relaciones laborales a las empresas, la política

salarial estaba claramente orientada a la restricción y se reprimían las actuaciones de representación y movilización obreras. Por su parte, el despido era libre en la práctica y las indemnizaciones suponían un coste moderado (en términos del salario medio).

El proceso de regulación laboral durante la Transición: movilizaciones y derechos laborales

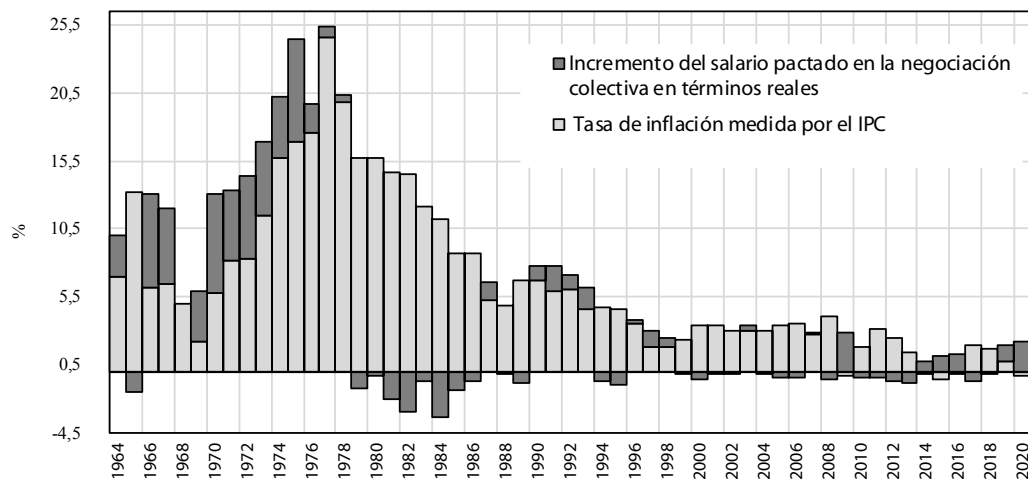
Es en el período de la transición política donde se produce el cambio institucional más relevante, puesto que se dan los factores para ser considerada una coyuntura crítica. Tras el fuerte ciclo reivindicativo que se produjo entre 1974 y 1977, se dio lugar a una coalición política del movimiento obrero que consiguió establecer un marco legal que restringía la discrecionalidad de las empresas.

En comparación con el período precedente, en el gráfico 1 se observa con claridad el salto en la cuantía de las indemnizaciones por despido, lo que apunta a que estas modificaciones legales fueron efectivas a la hora

de encarecer los mismos en la vía judicial. Si bien se produce un ligero descenso en el año 1978, la tendencia es ascendente y la indemnización media alcanzará los 112 días de salario medio en 1986, momento en el que comienza a reducirse significativamente.

El gráfico 2 refleja que, mientras que en la primera mitad de los años setenta el incremento del salario pactado nominal superó con claridad a la inflación, a partir de 1978 esta relación se invierte y la inflación supera al crecimiento del salario pactado nominal, lo que implica que el crecimiento del salario pactado en términos reales fue negativo entre 1979 y 1989 (con la excepción del año 1987). A partir de entonces se producen fluctuaciones en las que se intercalan variaciones positivas y negativas en el salario pactado real.

GRÁFICO 2. Incremento salarial pactado en términos nominales y reales (1964-2020)



Fuente: Véase Anexo.

Como segunda conclusión, el entramado institucional del sistema de relaciones laborales del desarrollismo se transformó profundamente durante los años setenta. Gracias a los cambios introducidos en esos años, se incrementó la protección del empleo, con la prioridad del contrato indefinido y el aumento de las indemnizaciones res-

pecto al período previo, así como el reconocimiento de los derechos sindicales. Como contrapartida, se moderó el incremento de los salarios pactados reales. Por ello, se trata de un proceso de regulación del mercado de trabajo en una coyuntura crítica que implicó una profunda transformación de las instituciones laborales.

LA LIBERALIZACIÓN EN EL MARGEN EN LOS AÑOS OCHENTA Y NOVENTA: LA ETAPA DE DUALIZACIÓN

Durante los años ochenta y hasta mediados de los noventa, los sucesivos gobiernos participaron activamente en la concertación social, combinándose así los aspectos de la negociación colectiva con cuestiones de regulación del mercado de trabajo y protección social. El sistema de relaciones laborales quedaría consolidado con la Ley Orgánica de Libertad Sindical que favorece la representatividad de las organizaciones mayoritarias.

En este proceso se produce la primera gran reforma del Estatuto de los Trabajadores (en 1984) que desreguló el uso de los contratos de duración determinada, introdujo una lista de dieciséis tipos de contratos no protegidos y flexibilizó el «principio de causalidad». Todo ello provocó un fuerte incremento de los contratos temporales durante los años ochenta, ya que tenían un menor coste y permitían mayor discrecionalidad a las empresas. Así, en 1986, el 43 % de las empresas sostenía que el uso de contratos temporales tenía como mayor ventaja la reducción de costes de seguridad social y el 29 % que se adecuaba mejor al ritmo o temporalidad del empleo (véase Anexo). Todo ello se encontraba alineado con los objetivos de las patronales de conseguir la «flexibilidad de las plantillas» y las reducciones de cuotas a la Seguridad Social (Sánchez-Mosquera, 2021).

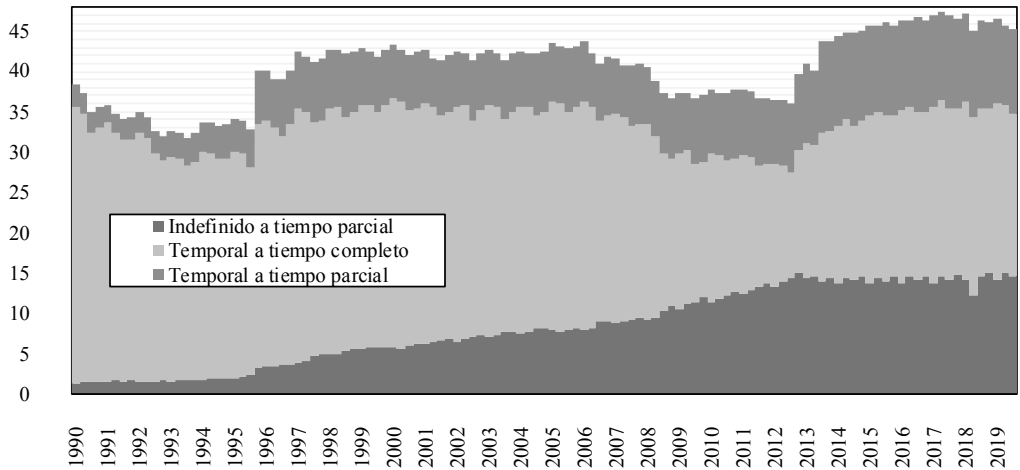
La siguiente gran reforma prevista era el Plan de Empleo Juvenil (de 1988), que pretendía introducir un uso mucho más laxo de los contratos de prácticas y aprendizaje, reduciendo los derechos y la protección de los jóvenes trabajadores. Sin embargo, no se aplicó como consecuencia de la huelga general del 14-D de 1988 (Recio y Roca, 1998). A pesar de algunas reformas del sistema de protección social (como las pen-

siones no contributivas), la capacidad de los sindicatos para afectar a la política económica se debilitó considerablemente en los primeros años noventa.

La reforma laboral de 1994, que supuso la legalización y autorización de las empresas de trabajo temporal, incluyó las propuestas del Plan de Empleo Juvenil que había fracasado en 1988. En las relaciones laborales, la reforma de 1994 trató de potenciar la negociación colectiva de nivel empresarial dándole un ámbito de competencia que antes quedaba restringido a la legislación. Sin embargo, la evidencia de la estructura de la negociación colectiva muestra que el impacto que tuvo esta reforma es reducido (véase gráfico 5), ya que el número de trabajadores cubiertos por convenio de empresa o grupo de empresas no aumentó significativamente y se mantuvo en los niveles previos.

El efecto de estas reformas sobre el empleo puede observarse en el gráfico 3, donde se presenta la evolución de la composición contractual del empleo, con la consolidación de un segmento de empleo con contratos atípicos (indefinido a tiempo parcial, temporal tiempo completo y temporal a tiempo parcial) que supera habitualmente el 40 % en los períodos de expansión y se reduce drásticamente en los períodos de crisis económica porque son esos puestos de trabajo los que desaparecen en mayor medida.

Como tercera conclusión, en los años ochenta y mediados de los noventa, se implementó una política de desregulación parcial, reflejada en una liberalización en el margen. Estas políticas se basaron en la creación de contratos temporales específicos, principalmente de duración determinada, para la promoción del empleo y los contratos de agencia, así como una flexibilización del tiempo parcial. Esta vía de liberalización puede entenderse como estratificación mediante contratos atípicos que configura una trayectoria de dualización institucional.

GRÁFICO 3. Estructura contractual del empleo (1990-2019) (%)

Fuente: Véase Anexo.

LA LIBERALIZACIÓN EN EL NÚCLEO EN EL SIGLO XXI: LA ETAPA DE DESREGULACIÓN

Durante esta etapa se puede distinguir dos fechas de inicio diferente en cada uno de los ámbitos institucionales del mercado de trabajo. En materia de condiciones de contratación es posible identificar un cambio en la orientación de las reformas laborales desde el año 1997 y se consolida en el año 2002 con la eliminación de los salarios de tramitación. Por su parte, en materia de negociación colectiva, el cambio se inicia en el año 2010 y se consolida en el año 2012.

La desregulación del empleo

Las reformas institucionales en esta etapa se centraron en la reducción de los costes de despido de los contratos indefinidos y en dotar de mayor capacidad a las empresas para despedir o modificar significativamente las condiciones de trabajo. Esto supone pasar de un cambio por estratificación a un cambio gradual de conversión, debido a la baja discrecionalidad de la institución y

al reducido poder de veto de la coalición de actores que se opone al mismo.

La reforma laboral de 1997 comenzó a afectar directamente a los contratos indefinidos, introduciendo una nueva modalidad que tenía una indemnización por despido improcedente inferior. En consecuencia, un importante número de trabajadores estuvieron expuestos a estos contratos con menor indemnización, segmentando así el propio contrato indefinido. En la reforma laboral del año 2002 se establece que el empleador ya no tiene que abonar los llamados salarios de tramitación (los salarios derivados del tiempo transcurrido hasta alcanzar una sentencia que declare el despido nulo o improcedente) si en las 48 horas posteriores al despido se reconoce que es improcedente y se abona la indemnización correspondiente («despido exprés»), permitiendo despedir de manera improcedente y a menor coste (monetario y de proceso) que antes. Esta modificación supuso un cambio drástico en la estructura de los despidos, ya que los despidos con avenencia en Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC) pasaron de 188 056 en 2002 a 95 408 en 2003. Hasta 2009, esta vía suponía el 30 % del acceso a la prestación por

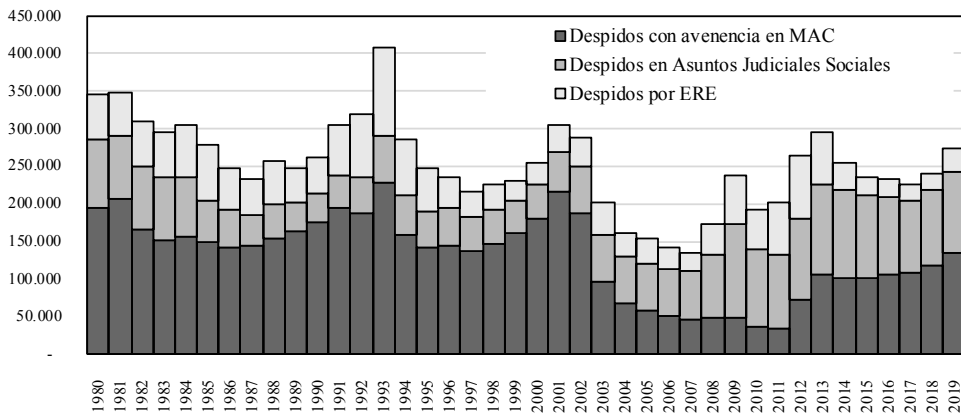
desempleo, mientras que el 60 % se debía a la extinción de contratos temporales.

El contenido de las reformas del mercado laboral en 2010 y 2012 es bien conocido. Se redujo la indemnización por despido improcedente, se relajaron significativamente los requisitos para el despido procedente, y aumentó la flexibilidad interna de las empresas para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de forma unilateral (salarios, jornada laboral, tiempo de trabajo, movilidad geográfica, entre otros). Esta reforma, que estaba alineada con los objetivos tradicionales de la patronal (Martín y Alós, 2003; Sánchez-Mosquera, 2021), facilitó profundamente las

decisiones unilaterales de los empleadores en el despido, la organización del trabajo y las condiciones laborales.

En consecuencia, en el gráfico 4 se observa que todos los tipos de despido se incrementaron significativamente desde el año 2007 y, especialmente, los derivados de asuntos judiciales. Las flexibilidades introducidas favorecieron el despido de trabajadores que tenían una mayor antigüedad en el puesto de trabajo, como se deduce de que percibirían indemnizaciones muy superiores a las de años precedentes (véase gráfico 1); en consecuencia, se está erosionando el núcleo del empleo anteriormente protegido mientras se incrementan los contratos atípicos.

GRÁFICO 4. *Tipología de los despidos (1980-2019)*



Fuente: Véase Anexo.

Adicionalmente, se observa otro cambio fundamental, si se compara con la recesión del año 1993. Aunque el número de despidos fue mayor, en 1993 se debió a despidos con avenencia en MAC y por expedientes de regulación de empleo (los despidos en asuntos judiciales fueron el 15 % del total). Por el contrario, en 2013 los despidos en los tribunales fueron el principal tipo y supusieron el 40 % del total. Se ha producido un cambio desde vías con cierto peso de negociación entre las partes (con avenencia en MAC o ERE) hacia la resolución judicial, lo que im-

plica una mayor discrecionalidad por parte de los empleadores en la flexibilidad externa.

Como cuarta conclusión, en los años 2002 y 2012, los gobiernos del PP con mayoría absoluta aplicaron unilateralmente reformas que elevaron el poder discrecional de los empleadores, aumentando la flexibilidad externa, interna y salarial (Lasierra, 2007; López-Andreu, 2017) por medio de la conversión de las instituciones de regulación del empleo existentes. Por ello, puede considerarse que se trata de una desregulación en el núcleo (Cárdenas y Villanueva, 2021).

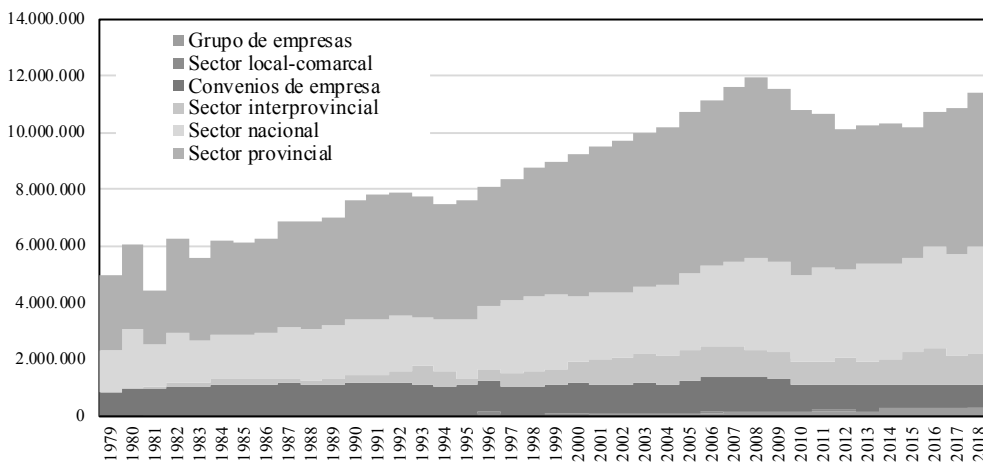
La erosión de la negociación colectiva

En el ámbito de las relaciones laborales, tras varios años sin acuerdos de concertación en la negociación colectiva, se firmó en 1997 el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y, posteriormente, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC). El ANC, iniciado en 2002, fue sucesivamente prorrogado o renovado hasta el año 2008. La fragilidad del modelo quedó de manifiesto al producirse la crisis financiera y económica de 2008 (Molina, 2014). Tras fracasar la negociación de 2009, a partir del año 2010, comienza una nueva ronda de acuerdos interconfederales con cierta revitalización de pactos sociales ante la creciente conflictividad. Los denominados Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), con cobertura trianual, establecieron una importante moderación del crecimiento del salario nominal, ya que en los cuatro AENC firmados (que cubren todos los años excepto 2018) no se

han pactado crecimientos salariales nominales superiores al 2-3 % (véase Anexo).

Esta etapa ha estado marcada por una significativa descentralización de la negociación colectiva para adaptarla a las condiciones individuales de las empresas. Las reformas laborales transformaron la orientación de la negociación y los convenios colectivos comenzaron a ser exclusivamente funcionales al desempeño empresarial, mediante la introducción de cuatro medidas fundamentales: las facilidades de inaplicación temporal de los convenios colectivos, la prioridad aplicativa del convenio de empresa, la posibilidad de renegociación del convenio antes del final de su vigencia y los límites a la ultraactividad de los convenios. Es por ello que, como han señalado García y Rigby (2016, 2019), los recursos de poder de tipo estructural en el mercado laboral se han debilitado. Por ello, se requiere de los recursos institucionales para compensar su efecto.

GRÁFICO 5. Estructura de la negociación colectiva (1979-2018)



Fuente: Véase Anexo.

En el gráfico 5 se observa tanto la reducción en el número de personas cubiertas por convenio colectivo como el profundo cambio derivado de la introducción

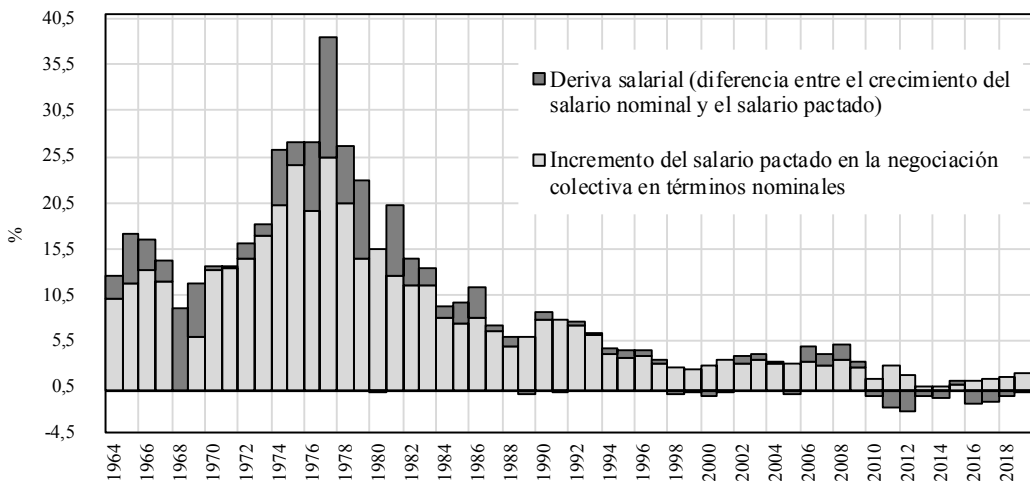
de esta reforma en la estructura de la negociación colectiva, con una caída significativa de los convenios sectoriales provinciales. Así, a pesar de la cláusula *erga omnes*

que garantiza la extensión automática de los convenios, las medidas de flexibilidad parecen haber reducido el ámbito de actuación de la negociación colectiva.

Estas modificaciones del marco institucional del sistema de relaciones laborales tuvieron como consecuencia una fuerte devaluación salarial (López-Andreu, 2017; Muñoz-de-Bustillo y Pinto, 2018), tanto en la reducción de los salarios nominales pactados como en los observados e incluso en caí-

das en el salario real. Solo cabe concluir que la posición de las rentas del trabajo en la distribución de la renta ha sufrido un fuerte retroceso en la medida en que el salario unitario real ha crecido año a año por debajo del ya de por sí lento crecimiento de la productividad laboral (Cárdenas y Herrero, 2021). En el gráfico 6 también se observa que la deriva salarial se vuelve negativa a partir de la etapa 2009-2013, cuando tradicionalmente había sido positiva en todos los años previos.

GRÁFICO 6. Deriva salarial (1964-2019)



Fuente: Véase Anexo.

Como quinta conclusión, a lo largo de todo el período 2010-2019, los sucesivos cambios han provocado el debilitamiento de los mecanismos de negociación de los convenios. La firma de acuerdos centralizados e interconfederales entre los sindicatos y las organizaciones patronales no ha sido un obstáculo para que, utilizando la laxitud de la normativa legal, un número creciente de empresas pudieran aplicar criterios discrecionales sobre salarios y condiciones laborales (Río y Fenger, 2019), lo que implica un cambio institucional por deriva, traduciéndose en una menor incidencia de la capacidad regu-

latoria de la negociación colectiva en la evolución del mercado de trabajo.

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado la trayectoria histórica del cambio institucional en el mercado laboral en España durante las últimas seis décadas, centrándose en dos aspectos fundamentales: la regulación del empleo y la negociación colectiva. La conclusión obtenida es que responde a un patrón de cambio institucional que se divide en cuatro etapas, que se recogen en el cuadro 1.

CUADRO 1. *La evolución del cambio institucional en el mercado laboral español*

Período	Regulación del empleo	Relaciones laborales	Tipo de cambio
Desarrollismo franquista (1960s-1975)	Aparato represivo y discrecionalidad del empleador	OSE, sindicatos de clase ilegales, recuperación movimiento obrero	
Transición a la democracia (1976-1983)	Regulación del empleo, ET	Bases del sistema de relaciones laborales, LOLS, pactos sociales	Coyuntura crítica
Dualización laboral (1984-1996)	Fragmentación del empleo, nuevas modalidades de contratación	Consolidación sistema: convenios sectoriales, <i>erga omnes</i> , representatividad, comité y sección	Estratificación
Desregulación (hasta 2019)	1997-facilidad y abaratamiento del despido de empleados fijos	2012-descentralización, erosión interna de la negociación	Conversión/Deriva

Fuente: Elaboración propia.

En el primer período, el del desarrollismo franquista (1960-1975), se trataba de un mercado laboral adverso a los trabajadores con sindicatos de clase ilegales y un aparato represivo franquista que favorecía una gran flexibilidad salarial y el poder discrecional de los empresarios en la gestión de la mano de obra. Durante ese período se produce una revitalización del movimiento obrero que luchará tanto por mejoras salariales como por derechos políticos.

En el segundo período de transición a la democracia (1976-1983), se produce una coyuntura crítica que regulará las instituciones laborales. En el nuevo contexto de elevada conflictividad y sindicación libre, el intercambio político configurará las coaliciones a favor y en contra de la liberalización y consolidará al Gobierno como un actor central de los pactos sociales.

En el tercer período, de dualización del mercado laboral (1984-1996), se implementan nuevas figuras contractuales incentivadas (1984) que se empiezan a utilizar masivamente. Estas prácticas intensifican la segmentación del mercado laboral. La existencia de cierto poder de veto por parte de los actores sindicales, especialmente en la segunda mitad de los años ochenta, lleva a que se trate de un proceso de flexibilización en el margen por estratificación.

En el cuarto período, de desregulación (1997/2012-2019), se lleva a cabo una im-

portante liberalización en todas las dimensiones del mercado laboral, como son las condiciones de contratación, el despido, o la descentralización de la negociación colectiva. Se trata, por tanto, de un proceso de paulatina desregulación en el núcleo que alcanza sus máximas cotas con las reformas de 2002 y de 2012 (implementadas por gobiernos del PP en mayoría absoluta).

La combinación de políticas de flexibilidad en el margen (dualización) y posteriormente de flexibilidad en el núcleo (desregulación) han conducido en el caso de España a un mercado laboral simultáneamente segmentado (aproximadamente un 45 % de los puestos de trabajo son con un contrato atípico) y con reducida seguridad en el empleo (las indemnizaciones han descendido y los despidos judiciales cada vez suponen un porcentaje mayor). Por lo tanto, el tipo de trayectoria de liberalización característica es la desregulación y su consecuencia una elevada segmentación del mercado de trabajo.

Como corolario, es posible concluir que la liberalización reduce los recursos de poder y mina las bases institucionales que se requieren para una efectiva acción colectiva, generando así un proceso de retroalimentación en el que la flexibilidad en el margen (dualización) termina conduciendo a flexibilidad en el núcleo (desregulación). Todo ello incrementa la dependencia de los recursos de poder institucionales y otorga la iniciativa de los pactos

sociales al Gobierno. Una futura línea de investigación consistirá en darle mayor profundidad analítica a los mecanismos causales por los cuales se ha producido esta sucesión de trayectorias en la evolución histórica del cambio institucional en el mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Cárdenas, Luis y Herrero, Daniel (2021). «Distribución funcional de la renta y capacidad negociadora de los trabajadores en España». *Papers. Revista de Sociología*, 1(1): 1-26.
- Cárdenas, Luis y Villanueva, Paloma (2021). «Flexibilization at the Core to Reduce Labour Market Dualism: Evidence from the Spanish Case». *British Journal of Industrial Relations*, 59(1): 214-235.
- Cárdenas, Luis y Arribas, Javier (2022). «Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo». *Revista Española de Sociología*, 31(2): a102.
- Doménech, Xavier (2002). «El problema de la conflictividad bajo el franquismo saliendo del paradigma». *Historia Social*, 42: 123-144.
- García, Miguel Á. y Rigby, Mike (2016). «Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva». *Sociología del Trabajo*, 87: 7-24.
- García, Miguel Á. y Rigby, Mike (2019). «Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿Cómo quedan los recursos para los sindicatos?». *Revista Española de Sociología*, 28(2): 381-399.
- Köhler, Holm-Detlev (2018). «Industrial Relations in Spain-Strong Conflicts, Weak Actors and Fragmented Institutions». *Employee Relations*, 40(4): 725-743.
- Lasierra, José M. (2007). «Labour Flexibility and job Market Segmentation in Spain: a Perspective from the Labour Demand Side». *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10): 1858-1880.
- López-Andreu, Martí (2017). «All Precarious? Institutional Change and Turning Points in Labor Market Trajectories in Spain». *Employee Relations*, 39(3): 408-422.
- Malo, Miguel Ángel (2005). «La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico». *Revista de Historia Económica*, 23(1): 83-115.
- Martín, Antonio y Alos, Ramón (2003). «Between Decentralisation and Centralisation of Collective Bargaining. The Spanish Case». *Industrielle Beziehungen*, 10(1): 64-96.
- Molina, Óscar (2014). «Beyond De-centralization: The Erosion of Collective Bargaining in Spain during the Great Recession». *Stato e Mercato*, 34(3): 397-422.
- Moliner, Carme e Ysàs, Pere (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: Siglo XXI.
- Muñoz-de-Bustillo, Rafael y Pinto, Fernando (2018). «Against the Wind: Industrial Relations in Spain during the Great Recession and Its Aftermath». *Economía y Lavoro*, 52(1): 87-104.
- Picot, Georg y Tassinari, Arianna (2017). «All of One Kind? Labor Market Reforms under Austerity in Italy and Spain». *Socio-Economic Review*, 15(2): 461-482.
- Recio, Albert y Roca, Jordi (1998). «The Spanish Socialists in Power: Thirteen Years of Economic Policy». *Oxford Review of Economic Policy*, 14(1): 139-158.
- Río, Pablo del y Fenger, Menno (2019). «Spanish Trade Unions against Labour Market Reforms: Strategic Choices and Outcomes». *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(4): 421-435.
- Ruiz, David (coord.) (1993). *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid: Siglo XXI.
- Sánchez-Mosquera, Marcial (2021). «Por la "flexibilidad de plantillas". La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986». *Revista de Historia Industrial*, 30(82): 133-161.
- Sola, Jorge (2014). «El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España». *RES. Revista Española de Sociología*, 21: 99-128.
- Soto, Álvaro (2006). «No todo fue igual: cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles, 1958-1975». *Pasado y Memoria*, 5: 15-43.
- Tébar, Javier (2020). «El sindicato en España del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)». *Sociología del Trabajo*, 97: 1-12.

RECEPCIÓN: 15/12/2021

REVISIÓN: 20/04/2022

APROBACIÓN: 26/10/2022

ANEXO 1 REGULACIÓN DEL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este anexo se presentan las fuentes de datos y la metodología de una serie de indicadores que reflejan la evolución histórica en los dos principales ámbitos del mercado laboral: la regulación del empleo y la negociación colectiva. Para identificar ambos aspectos se proponen seis indicadores:

1. Indemnizaciones por despido en asuntos judiciales (1954-2019).
2. Tipología de los despidos (1980-2019).
3. Estructura contractual del empleo (1990-2019).
4. Estructura de la negociación colectiva (1978-2019).
5. Incremento salarial pactado en términos nominales y reales (1964-2019).
6. Deriva salarial (1964-2019).

La principal limitación de esta metodología es que la longitud de las series difiere debido a la falta de disponibilidad de datos suficientes para todos los casos. En materia de regulación del empleo, no se dispone de series anteriores a 1980 para la tipología de los despidos ni de datos administrativos sobre las relaciones contractuales de empleo; los datos de la EPA permitirían ampliar en tres años la muestra, pero al coste de perder otra información valiosa (en el apartado 3 se desarrolla esta cuestión). En materia de negociación colectiva, existen serias dudas sobre los datos de la estructura de los convenios en el período anterior a 1978, por lo que no es posible ofrecer una serie homogénea desde entonces. En consecuencia, se ha decidido presentar el gráfico desde dicho año.

Otra opción habría consistido en eliminar los datos anteriores en aquellas series sobre las que sí hay disponibilidad. Finalmente, se ha optado por mantenerlas ya que pueden aportar información relevante

sobre la evolución histórica del indicador. Este criterio se adapta mejor a los objetivos del artículo que precisamente consisten en presentar una panorámica histórica del cambio institucional utilizando los indicadores cuantitativos más extensos posibles.

Regulación del empleo

Indemnizaciones por despido en asuntos judiciales (1954-2019)

Las indemnizaciones por despido se calculan enlazando las series en términos nominales desde 1954 hasta 2019 de las cantidades reconocidas en asuntos resueltos por las Magistraturas de Trabajo. Los datos provienen de los distintos anuarios estadísticos del INE, sección de la Administración de Justicia en materia social.

Para expresar las indemnizaciones como porcentaje del salario medio nominal de cada año, se convierten a euros los datos previos al año 1998 y se divide toda la serie por el salario medio (remuneración de los asalariados sobre número de personas asalariadas) que ofrece la Base de Datos Macroeconómicos de España 1954-2019 (BDMacro). Esta base es elaborada por la Subdirección General de Análisis y Programación Económica de la Dirección General de Presupuestos, dependiente del Ministerio de Hacienda. Al ser una base de datos macroeconómicos, las remuneraciones del empleo asalariado son antes de impuestos e incluyen la totalidad de las cotizaciones sociales.

Hay que tener en cuenta que cada etapa institucional tiene asociadas unas indemnizaciones por despido diferentes, pero también que el número y tipología de los despidos son diferentes (puestos de trabajo afectados, antigüedad en la empresa, salarios y cotizaciones, etc.). Por lo que conviene mencionar brevemente los tipos principales en cada etapa histórica.

Durante el desarrollismo franquista, los tipos de contratación, de acuerdo a la Ley de

Contrato de Trabajo de 1944, eran: 1) por tiempo indefinido; 2) por tiempo cierto (contrato eventual o temporal de duración determinada); y por obra o servicio (contrato temporal de duración determinada o indeterminada, en función de la naturaleza de la obra o servicio). A lo cual se añade el contrato de aprendizaje, que tenía una regulación específica.

La extinción del contrato podía deberse o bien a la finalización del período determinado, o de la obra o servicio, o bien al despido, que tenía varias modalidades (que se consolidarán en los períodos siguientes):

1. Si el despido se producía por motivos disciplinarios, por causa imputable al trabajador o por un amplio abanico de despidos por causas políticas, no había derecho a indemnización.
2. Si el despido respondía a causa justificada pero no imputable al trabajador, la indemnización ascendería exclusivamente a los salarios correspondientes al plazo de preaviso (determinado por las reglamentaciones de trabajo o la costumbre) o salarios de tramitación.
3. Si el despido era sin causa justificada (despido improcedente), el trabajador podía optar entre la readmisión en la empresa (si era de más de 50 trabajadores) en idénticas condiciones o una indemnización en proporción a su salario fijada por la Magistratura de Trabajo con un máximo de 12 mensualidades.
4. Si el despido era colectivo, se aplicaban los expedientes de regulación de empleo (a partir de 1972 fueron denominados «expedientes de extinción, suspensión o modificación de relaciones o condiciones de trabajo»), que podían extinguir o suspender temporalmente los contratos por causa no prevista ni imputable a la empresa cuando existieran motivos fundamentados en una crisis laboral o económica a juicio de la Administración (generalmente la Delegación o la Dirección

General de Trabajo) y la indemnización la fijaba también la Magistratura de Trabajo.

En 1956 comienza un proceso de «descausalización del despido» al introducirse una modificación que, en la práctica, permitía a las empresas de más de 50 trabajadores elegir entre readmitir al trabajador despedido o abonarle una indemnización superior. En ese caso, un magistrado podía imponer una indemnización de entre seis meses a cuatro años de salario y siempre que fuera al menos igual a la indemnización original, en el caso que no se produjera la readmisión.

Durante la transición política se aprueban dos leyes que transformarán la regulación del empleo: la Ley de Relaciones Laborales de 1976, el RD-Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo y el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

La Ley de Relaciones Laborales se aprueba el 21 de abril de 1976 y, por tanto, se trata de una legislación previa a la Ley para la Reforma Política de 15 de diciembre de ese mismo año. Los aspectos regulatorios más relevantes que introdujo fueron: 1) el carácter prioritario de los contratos indefinidos; 2) en caso de despido improcedente, corresponden los salarios de tramitación y la readmisión; 3) en los casos que se sustituya la readmisión por una indemnización por despido improcedente, será como mínimo de 60 días de salario por año trabajado con un máximo de 60 mensualidades (artículo 35).

Sin embargo, su vigencia será muy breve, ya que el RD-Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo en marzo de 1977 añade nuevas causas de despido a las enumeradas en la normativa precedente; por otra parte, se simplifican los procedimientos de despido y se abre la posibilidad a que el magistrado redujera los mínimos de la indemnización por despido en las empresas con menos de 25 trabajadores «fijos». A pesar de que la norma empieza mencionando que el despido tenga «carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre». Como

recogen Serrano y Malo-de-Molina (1979: 71), este cambio normativo implicó «la facilitación del despido arbitrario, abaratando su coste y rebajando el nivel de los requisitos de fondo y de forma para llevarlo a cabo».

El Estatuto de los Trabajadores estableció los aspectos centrales de la regulación de empleo. Respecto a los costes de despido, se eliminó finalmente la tutela judicial en la cuantificación de las indemnizaciones del improcedente, quedando establecida una escala fija de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades, en el caso del improcedente. Cuando no hubiera readmisión en empresas con menos de veinticinco trabajadores, la indemnización se reducía en un veinte por ciento. De la cantidad resultante, el 40 % lo abonaba el Fondo de Garantía Salarial. Además, se incluyen otras dos formas de despido: por un lado, el procedente, cuando hubiera causa imputable al trabajador, que no tenía indemnización y, por otro lado, el nulo, cuando no se cumplieran los requisitos formales, y que suponía la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. Esto supuso una reducción de las cantidades en las indemnizaciones y una mayor facilidad para el despido, consolidando el modelo de despido libre con indemnización.

La reforma laboral de 1994 amplía el contrato de aprendizaje a los trabajadores de 25 años, se reduce el tiempo de formación teórica (del 25 al 15 % de la jornada laboral) y se amplía la duración de 6 meses a 3 años (aprendizaje) y 2 años (prácticas). El salario puede reducirse por debajo del SMI.

La reforma laboral de 1997 comenzó a afectar directamente a los contratos indefinidos, introduciendo un nuevo tipo de contrato «para el fomento de la contratación indefinida» dirigido a personas de 18 a 29 años, mayores de 45 años, parados de larga duración o personas con discapacidad y para contratos temporales convertidos en indefinidos. Este contrato tenía una indemnización

por despido improcedente de 33 días frente a 45 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Aunque inicialmente fue pactada con los actores sociales a cambio de que la existencia de estos contratos estuviera limitada a 4 años, en la reforma de 2001 (ya en mayoría absoluta) se elimina esta limitación. En consecuencia, un importante número de trabajadores estuvieron expuestos a estos contratos con menor indemnización, segmentando así el propio contrato indefinido.

En la reforma laboral del año 2002, se establece que el empleador ya no tiene que abonar los llamados salarios de tramitación (los salarios derivados del tiempo transcurrido hasta alcanzar una sentencia que declare el despido nulo o improcedente) si en las 48 horas posteriores al despido se reconoce que es improcedente y se abona la indemnización correspondiente («despido exprés»); permitiendo despedir de manera improcedente y a menor coste (monetario y de proceso) que antes. Esta modificación supuso un cambio drástico en la estructura de los despidos.

Las reformas de 2010 y de 2012 modificaron sustancialmente las indemnizaciones por despido, en los siguientes aspectos:

1. Facilidades al despido objetivo (individual y colectivo). La reforma de 2012 amplía la definición de dificultades económicas a toda aquella situación de las cuentas de la empresa de la que se pueda suponer un estado económico negativo: pérdidas actuales o previstas, y disminución del nivel de ventas o ingresos durante tres trimestres consecutivos. Además, se reducen los trámites administrativos para efectuar el despido, no siendo necesaria la justificación del empresario de la situación de la empresa ni que no haya otra opción de ajuste al margen del despido, y deja de ser necesaria la autorización de la Administración que se requería en los ERE (art. 18, RDL 3/2012).
2. Reducción del coste del despido improcedente: los contratos celebrados

- a partir de febrero de 2012 pasan a tener una indemnización por despido de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades (antes 45 días y máximo de 42 mensualidades).
3. Se eleva la indemnización por finalización de contrato de los contratos temporales. Entre 2010 y 2015 se pasó de forma incremental de 8 a 12 días por año trabajado (DT13^a, RDL 10/2010).
 4. Se crea el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida que abarata el despido por causas objetivas si se reconoce improcedente, la indemnización será de 33 días por año trabajado con el máximo de 24 mensualidades (art. 3, RDL 10/2010); y el Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores (para empresas de menos de 50 trabajadores, cuya particularidad es que el período de prueba (sin indemnización) es de un año, y no de 6 meses).
 5. Se establece la posibilidad de que el empresario pueda efectuar suspensiones de contratos y reducciones temporales de jornada sin autorización administrativa cuando existan causas económicas, organizativas o de producción (art. 16, RDL 3/2012).

Tipología de los despidos (1980-2019)

Las vías institucionales de los despidos, con la correspondiente extinción de la relación laboral, responden a tres grandes grupos (despidos individuales con acuerdo, despidos colectivos y despidos en los juzgados en materia social). Cada uno de ellos tiene una fuente distinta:

- Número de trabajadores despedidos en conciliaciones individuales con avenencia. Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC) elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Número de trabajadores despedidos por procedimiento de expediente de regu-

lación empleo (ERE). Estadística de Regulación de Empleo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Número de asuntos resueltos con despido en asuntos judiciales sociales. Estadística de Asuntos Judiciales Sociales (AJS) elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Número total de despidos institucionales: es el resultado de sumar las tres variables anteriores.

La Estadística de Despidos y su Coste (EDC) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que se inicia con datos desde el año 2015, aporta información sobre las bajas en el Fichero de Afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social para cuatro tipos de despidos: 1) despido disciplinario; despido por causas objetivas legalmente procedentes; 2) despido por causas objetivas de la empresa; 3) despido por causas objetivas del trabajador; y 4) despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los datos de esta estadística son sensiblemente mayores que la suma de los recopilados en cada fuente independiente (MAC, ERE y MAC), lo que apunta a un elevado número de despidos no institucionalizados. Los datos de la tabla A.1 muestran que más del 40 % de los despidos se producen fuera de estos canales institucionales. Incluso, si se comparan los despidos colectivos de la EDC con los de ERE de extinción, se observa que también son sensiblemente mayores. Esto último probablemente se deba a que un mismo asunto judicial incluye a diversos trabajadores (en promedio un 1,2), reflejando los despidos colectivos que acaban en asuntos judiciales sociales. En cualquier caso, todo ello apunta a que las series del gráfico 4 deben considerarse como el mínimo de despidos contabilizados en los canales institucionales, siendo el número total muy superior.

TABLA A.1. Evolución de los despidos en distintas bases de datos

Año	Total de despidos	Total de despidos institucionales	Diferencia (núm.)	Diferencia (%)	Despido colectivo	ERE extinción	Diferencia (núm.)	Diferencia (%)
	(1)	(2)	(3a) = (1)-(2)	(3b) = (3a)/(1)	(4)	(5)	(6) = (4)-(5)	(6b) = (6a)/(4)
2015	455.265	236.106	219.159	48,1	32.823	24.572	8.251	25,1
2016	437.572	232.603	204.969	46,8	33.217	24.348	8.869	26,7
2017	421.523	225.812	195.711	46,4	24.854	20.813	4.041	16,3
2018	426.664	239.251	187.413	43,9	25.839	19.957	5.882	22,8
2019	474.936	274.531	200.405	42,2	38.469	30.871	7.598	19,8

Fuente: Véase texto.

Estructura contractual del empleo (1990-2019)

La composición del empleo en función de las distintas modalidades contractuales se obtiene de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES). Los porcentajes se calculan como la ratio entre el número de puestos de trabajo (entendidos como relaciones laborales) en cada tipo de contrato y tipo de jornada sobre el número total de puestos de trabajo.

Estas series se han construido mediante el enlace de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) que, con periodicidad trimestral, preguntaba a una muestra de empresas inscritas en el Fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social sobre las condiciones de sus efectivos laborales. Con ello permite distinguir cuatro tipos de puestos de trabajo en base a sus relaciones contractuales: tiempo completo, tiempo parcial contrato indefinido (incluye fijo-discontinuos) y con contrato temporal.

A partir del primer trimestre de 2013, la serie pasa de ser una encuesta a empresas seleccionadas a ser directamente una explotación estadística de los datos del Fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social. En consecuencia, se encuentran excluidas las relaciones laborales que estén afiliadas a mutualidades, al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en situación de inactividad, al Sistema Especial de Empleados de Hogar y a

los de la actividad «Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria».

Existen algunas encuestas previas que también preguntaron a las empresas por sus políticas de contratación y la estructura contractual de los puestos de trabajo que ofertaban. En la tabla siguiente se muestra la evolución en cada una de las encuestas disponibles durante la década de los años ochenta.

En concreto, la Encuesta sobre política de contratación y formación de las empresas españolas de 1987 (datos de 1986) ofrece información muy relevante para entender la expansión de la temporalidad en los años ochenta. En concreto, el cuadro 14 señala la principal ventaja que declaran las empresas para optar por la contratación laboral. En el primer lugar se sitúa la reducción de costes de Seguridad Social, con un 43 % del total de empresas que declaran esta ventaja, porcentaje que se incrementa hasta el 52 % en el caso de las empresas de 6 a 10 trabajadores. En segundo lugar, se sitúan la mejora de la adecuación de la plantilla al ritmo de producción (15 %) y la satisfacción de necesidades temporales de mano de obra (14 %). Sin embargo, su distribución es la opuesta a la causa anterior. Estas dos opciones vinculadas al proceso organizativo suponen la principal causa para el 24 % y el 20 % de las empresas de más de 500 trabajadores; por el contrario, solo suponen la principal ventaja para el 7 % y el 10 % de las empresas de 6 a 10 trabajadores.

TABLA A.2. Evolución de la temporalidad y parcialidad durante los años ochenta en varias encuestas (%)

Fuente y objeto de investigación	Año	Indefinido		Temporal		Tasa empleo atípico	Tasa de temporalidad	Tasa de parcialidad
		Completo	Parcial	Completo	Parcial			
Documento interno del IELSS. Empresas	1981		93		7,0	—	7,0	—
Efectos de la contratación temporal en el mercado de trabajo. Empresas	1981		93,6		6,4	—	6,4	—
Efectos de la contratación temporal en el mercado de trabajo. Empresas	1984		93,1		6,9	—	6,9	—
Encuesta sobre duración y organización del tiempo de trabajo en las empresas.	1984	90,4	1,4	7,5	0,7	9,6	8,2	2,1
Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo. Personas	1985	81,5	8,7	7,5	2,2	18,5	9,7	11,0
Encuesta sobre política de contratación y formación de las empresas.	1986	80,0	2,0	15,0	3,0	20,0	18,0	5,0
Encuesta de Población Activa (media anual). Personas	1987	79,6	2,3	15,9	2,2	20,4	18,1	4,5
Encuesta de Población Activa (media anual). Personas	1990	67,7	1,8	28,1	2,4	32,3	30,5	4,2
Encuesta de Coyuntura Laboral (media anual). Empresas	1990	63,2	1,5	32,8	2,5	36,8	35,4	4,0

Fuentes: CIS (1982), Política de contratación de las empresas españolas. Estudio n.º 1604. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. CIS (1982), Efectos de la contratación temporal en el mercado de trabajo (I). Estudio n.º 1422. Ministerios de Economía y Trabajo y el Banco de España (1984). Encuesta sobre duración y organización del tiempo de trabajo en las empresas españolas. Publicado en *Relaciones Laborales*, 1985(2): 1041-1067. CIS (1985), Condiciones de Vida y Trabajo en España. Estudio n.º 1484, CIS (1987), Política de contratación de las empresas españolas. Estudio n.º 1604. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1987), Encuesta sobre política de contratación y formación de las empresas. *Boletín del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 25 (abril). Sáez, F. (1989), «Empresa y creación de empleo. Respuesta a las medidas de flexibilización y promoción». *Papeles de Economía*, (39-40): 185-198.

Como se puede observar en la tabla A.2, a pesar de las diferencias entre los objetivos y contenidos de cada una de las encuestas específicas que se realizaron durante los años ochenta para conocer la situación de la temporalidad en España, la conclusión es clara: el empleo atípico, especialmente el temporal, se multiplicó pa-

sando de una tasa de temporalidad del 6,5-7 % a una tasa superior al 30 %.

Aunque existen notables diferencias en la obtención de los datos, este resultado también puede encontrarse en la Central de Balances del Banco de España. Las principales características de esta estadística durante los años ochenta es que se trataba de una en-

cuesta voluntaria que rellenaban las empresas interesadas en participar y, debido a sus características, estaba principalmente orientada a las grandes empresas (públicas o privadas). En consecuencia, en términos de valor añadido, las empresas que participaban solían representar sobre el 20-25 % del total. Sin embargo, en términos de cobertura del empleo, el 70 % del mismo se solía encontrar en empresas de más de 500 trabajadores.

Sectorialmente, la estadística abarca a toda la economía empresarial no financiera y, por tanto, excluye al resto de entidades y a las empresas del sector financiero y de seguros. En este sentido, la cobertura de la central de balances se centraba en el empleo industrial (aproximadamente el 30-40 % del empleo estaba cubierto), mientras que en los servicios era muy inferior (en la hostelería nunca llegó a cubrir más del 8 % del empleo).

Por tanto, desde el punto de vista del empleo, se trataba principalmente de grandes empresas industriales donde el concepto de trabajadores «no fijos» implicaba exclusivamente a aquellos que tenían un contrato temporal ponderado por el tiempo medio por persona que estuvieron empleados. En conclusión, si bien se trata de la estadística más sistemática, presenta diversas limitaciones a la hora de calcular la tasa de temporalidad en términos equiparables a las encuestas presentadas anteriormente, por lo que lo más relevante es la evolución que muestra y no tanto su nivel.

En la tabla A.3 se observa que el incremento del empleo temporal fue muy relevante desde el año 1984, con tasas superiores al 20 % de crecimiento durante varios años (tanto en las empresas privadas como en el conjunto de empresas).

TABLA A.3. Evolución de la temporalidad durante los años ochenta en la Central de Balances

Año	Total de empresas (incluye públicas)					Empresas privadas				
	Estructura		Tasas de crecimiento			Estructura		Tasas de crecimiento		
	Fijos	No fijos	Total	Fijos	No fijos	Fijos	No fijos	Total	Fijos	No fijos
1981	94,4	5,6				92,9	7,1			
1982	93,8	6,2	-1,4	-2,0	9,2	92,2	7,8	-1,4	-2,1	7,3
1983	94,0	6,0	-0,7	-1,0	3,5	92,8	7,2	-1,3	-1,5	2,2
1984	94,2	5,8	-1,8	-2,3	7,9	92,9	7,1	-1,4	-2,0	6,7
1985	93,4	6,6	-1,2	-2,0	11,5	92,2	7,8	-1,0	-1,7	8,5
1986	92,0	8,0	0,8	-0,6	21,5	90,5	9,5	1,3	-0,6	24,6
1987	90,3	9,7	0,9	-0,7	18,2	88,5	11,5	2,4	0,4	20,0
1988	88,7	11,3	1,8	0,1	18,1	86,3	13,7	3,2	0,9	19,7
1989	86,5	13,5	3,2	0,5	24,4	83,9	16,2	4,4	1,3	23,7
1990	86,4	13,6	1,0	0,2	6,8	93,5	16,5	1,5	0,6	6,4

Fuente: Banco de España (varios años). Central de Balances y Banco de España (1991). Central de Balances. Resultados: 1981-1988, provisional 1989 y avance 1990.

Una vez descartada la posibilidad de construir series homogéneas de empleo atípico durante la década de los años ochenta, es necesario justificar la decisión metodológica de incluir las series del MITES en el presente estudio. Esta decisión se fundamenta

en las siguientes limitaciones que presenta la Encuesta de Población Activa (EPA) desde una perspectiva de largo plazo:

1. No existe una serie larga homogénea que permita identificar el empleo atípico, entendido como todos los puestos de tra-

bajo diferentes al contrato indefinido a tiempo completo. El empleo atípico es aquel que abarca las formas de contratación temporal, el tiempo parcial (en cualquiera de sus formulaciones) y otras formas de contratación no estándar (como los contratos de formación y prácticas); lo que incluye a todas las personas con contratos indefinido-parcial, temporal-completo y temporal-parcial. La serie actual comienza a principios de la década de los 2000 (primer trimestre de 2002) con lo que gran parte de la evolución histórica queda sin observar.

Por otra parte, existe una versión enlazada de las series principales de la EPA que permite evitar el solapamiento entre parciales y temporales con anterioridad al año 2002. Estos datos cubren el período que abarca desde el segundo trimestre de 1987 hasta el último trimestre del año 2013. No es posible obtener tasas de temporalidad o parcialidad anteriores (aunque la EPA se remonta hasta el año 1964) debido a que hasta la modificación del cuestionario de 1987 no era posible conocer con exactitud el tipo de contrato. Estas series enlazadas se basan en una metodología desactualizada (los criterios metodológicos de la EPA-2002) y un censo de población diferente (el del año 2001 que actualizó el del censo de 1991). Lamentablemente, estas series se dejaron de renovar, por lo que no se encuentra disponible una serie homogénea del empleo atípico que llegue hasta la actualidad en los datos oficiales. Por ello, la única solución es enlazar la serie antigua con la nueva versión siguiendo algún procedimiento estadístico, como el que se realiza en este anexo.

Otra posibilidad es utilizar exclusivamente las series actuales que comienzan en 2002. Sin embargo, esta solución no se adecúa al objeto de estudio en este trabajo, ya que precisamente se pretende comprobar la evolución his-

tórica del empleo atípico y, por tanto, se requiere de una visión de más largo plazo.

2. Una segunda dificultad es que la EPA ha sufrido cambios relevantes en sus definiciones por lo que la interpolación de series mediante las técnicas de enlace no ofrece resultados coherentes para cada una de las categorías. En concreto, hay que destacar un drástico cambio en las series de parcialidad entre el último trimestre de 2004 y el primer trimestre de 2005 como consecuencia de la aplicación de la metodología EPA-2005 (la anterior a la actual de EPA-2021).

Comparando ambos trimestres se obtiene que en el primero había un total de 1 600 000 personas en situación de parcialidad y en el siguiente eran de 2 427 000, lo que supone un incremento de 827 500 personas (una tasa de crecimiento del 51,7 %) en un único trimestre. Analizando la situación por sexo: los hombres incrementan desde 328 000 hasta 548 000 personas (un incremento de 220 600 y un 67,3 %) mientras que las mujeres pasan de 1 272 000 a 1 879 000 (un aumento de 606 700, el 47,7 %). Esto implica que las tasas de parcialidad se incrementaron de un trimestre a otro desde el 8,65 % al 12,96 % (4,3 puntos porcentuales adicionales), que se distribuyen por género entre la tasa de parcialidad masculina que asciende del 2,94 % al 4,87 % (1,93 pp) y la femenina que se incrementa desde el 17,34 % al 25,14 % (7,8 pp).

Si comparamos el empleo asalariado, vemos que los ocupados a tiempo completo descienden en -582 200 personas mientras que a tiempo parcial se incrementa en 827 500. Hay un cambio en la composición del empleo asalariado en el que el tiempo completo se reduce en -561 800 personas (y el parcial se incrementa en la misma cuantía). De tal forma, que el empleo indefinido a tiempo com-

pleto se reduce en -139 000 mientras que el parcial aumenta en 298,300, y el temporal se reduce en -422,800 mientras que el parcial se incrementa en 263,300 personas. Por todo ello, es inviable construir una serie histórica totalmente equiparable a la del MITES, ya que existe un cambio de criterio fundamental en la definición del empleo parcial.

3. Las series extendidas de la EPA que permiten desagregar por tipo de contrato (indefinido y temporal) y tipo de jornada (completa o parcial) no aportan otras variables adicionales (sexo, edad, nacionalidad, etc.). Por lo tanto, no existe una ventaja significativa de los datos de la EPA frente a los de la Seguridad Social cuando se identifican los cuatro tipos de contratos necesarios para poder analizar el empleo atípico (indefinido-completo, indefinido-parcial, temporal-completo, temporal-parcial).
4. Mientras que la EPA es una encuesta en la semana de referencia de la persona entrevistada, los datos de la Seguridad Social miden los registros de afiliación del período (en este caso, el último día del mes de referencia). Aunque existen una serie de preguntas de control, la EPA analiza principalmente la situación percibida por la propia persona entrevistada, mientras que los registros oficiales muestran la situación en la que efectivamente esas personas se están vinculando con la Seguridad Social.

Esto permite corregir el hecho de que un porcentaje no trivial de personas encuestadas en la EPA o desconocen su tipo de contrato o no saben identificarlo entre la tipología que le ofrece el cuestionario de la entrevista. Si se calcula el porcentaje de personas con contrato temporal que se encuentran en esas dos modalidades («verbal, no incluido en las opciones anteriores» y «no sabe»), se obtiene que durante el período 2002(T1)-2021(T1) el promedio es del 16,9 %.

5. Si a pesar de todas las limitaciones anteriores se desea utilizar la EPA, como se presenta en el gráfico A.1 de este anexo, la extensión máxima que se puede conseguir para el empleo atípico es desde el segundo trimestre de 1987 (ya que es imposible discernir la tipología de contratos con el cuestionario anterior a esa fecha). Esta serie arroja un tamaño muestral de 131 observaciones hasta el cuarto trimestre de 2019. Mientras, los datos de la Seguridad Social comienzan en el segundo trimestre de 1990, lo que supone un tamaño muestral de 119 observaciones, lo que implica una diferencia entre ambas series de 12 trimestres (3 años). Considerando los datos previamente mencionados de encuestas anteriores sobre la política de contratación de las empresas, es posible cubrir un período superior (aunque con discontinuidades). Por tanto, la pérdida de información que se deriva de utilizar la EPA frente a los datos del MITES es marginal.

Además, hay que considerar que esos tres años fueron los primeros en los que la EPA preguntaba por el tipo de contrato y existe un período de adaptación. En este sentido, una comparación de la EPA del año 1985 con la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo de ese mismo año presenta resultados muy diferentes. Tal y como señalan Muro *et al.* (1991¹, cuadro 7, p. 130) el número de trabajadores sin empleo regular pero que habían trabajado ocasionalmente en la semana de referencia o en los últimos meses o de manera estacional en la EPA (4.º trimestre) era de 174 000 personas y en ECVT eran 516 000 personas.

¹ Muro, Juan; Raymond, José L.; Toharia, Luis y Uriel, Ezequiel (1991). «La encuesta de población activa y la encuesta de condiciones de vida y trabajo». En: L. Toharia y S. Bentolilla (comps.). *Estudios de economía del trabajo en España, Vol. 3: El problema del paro* (pp. 111-142). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, la ventaja principal para esta investigación de los datos del MITES es que tratan el punto de vista del empleador, lo que nos da información sobre la tipología de los puestos de trabajo que están ofreciendo y, en consecuencia, refleja en mayor medida las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra. De esta forma, puede haber una persona que tenga distintos puestos de trabajo con empleo atípico simultáneamente que en la EPA solo figurarían como uno (el empleo principal identificado por la persona entrevistada) y que en la Estadística de Empresas aparecería dos veces (ya que son en realidad dos puestos de trabajo diferentes con dos relaciones laborales diferentes). Comparando el primer dato disponible en ambas bases, mientras que la EPA muestra una tasa de temporalidad de personas asalariadas en el 30,6 % en el segundo trimestre de 1990, en los datos del MITES eran el 36,9 % de los puestos de trabajo los que eran con un contrato temporal en ese mismo trimestre.

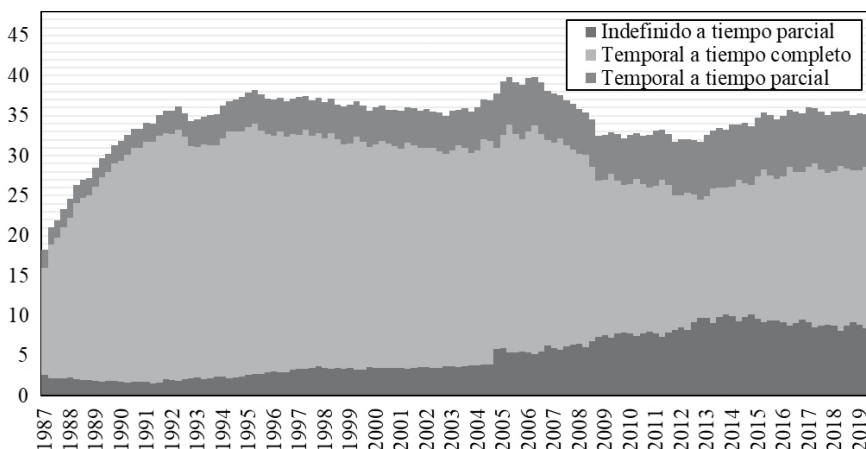
A efectos de poder comparar los datos del MITES con los de la EPA, se han utilizado las series del *Boletín Estadístico del Banco de España* (versión de diciembre de 2013) cuyos datos abarcan desde el segundo trimestre de 1987 hasta el último tri-

mestre de 2013. Para extender las series, se ha procedido a la retropolación de la versión actual de la EPA (metodología 2021) que cubre desde el primer trimestre de 2002 hasta el último trimestre de 2019; en este estudio se omite el período desde el primer trimestre de 2020 por motivo de la pandemia de la COVID-19. En consecuencia, se ha utilizado como variable de enlace la ratio de los datos del primer trimestre de 2002 en las dos versiones para las cuatro series analizadas:

- Personas asalariadas con contratos indefinidos a tiempo completo.
- Personas asalariadas con contratos indefinidos a tiempo parcial.
- Personas asalariadas con contratos temporales a tiempo completo (incluyendo personas con contratos no clasificables).
- Personas asalariadas con contratos temporales a tiempo parcial (incluyendo personas con contratos no clasificables).

El siguiente gráfico A.1 muestra la evolución del empleo atípico en la EPA y representa el punto de vista de las personas trabajadoras. Si se compara con el gráfico 3 del artículo, se puede observar una dinámica similar, aunque con algunas diferencias relevantes.

GRÁFICO A.1. Estructura contractual del empleo en la EPA (1987-2019) (%)



Fuente: Véase texto.

TABLA A.4. Evolución del empleo atípico en distintas bases de datos

Fuente	Variable	1990T2	2002T1	2005T1	2013T1	2019T4	Var. 2019-1990
MITES	N.º puestos de trabajo con contratos atípicos (miles)	2.462,7	4.560,2	5.095,0	4.492,3	6.430,8	3.968,1
	Tasa de empleo atípico (%)	38,3	42,1	42,5	39,7	45,3	6,9
	Tasa de empleo indefinido a tiempo parcial (%)	1,4	6,9	8,2	15,1	14,6	13,2
	Tasa de empleo temporal a tiempo completo (%)	34,3	28,1	26,8	15,0	20,1	-14,2
	Tasa de empleo temporal a tiempo parcial (%)	2,6	7,1	7,5	9,5	10,6	7,9
EPA	N.º de personas con contratos atípicos (miles)	2.989,5	4.742,3	5.749,8	4.433,7	5.877,7	2.888,2
	Tasa de empleo atípico (%)	31,3	35,6	37,8	31,7	34,9	3,6
	Tasa de empleo indefinido a tiempo parcial (%)	1,9	3,6	5,9	9,8	8,8	6,9
	Tasa de empleo temporal a tiempo completo (%)	27,1	27,3	25,1	14,7	19,0	-8,1
	Tasa de empleo temporal a tiempo parcial (%)	2,3	4,7	6,8	7,2	7,1	4,8
Diferencia	N.º de personas con contratos atípicos (miles)	-526,8	-182,1	-654,8	58,6	553,1	1.079,9
	Tasa de empleo atípico (%)	7,1	6,5	4,7	8,0	10,4	3,3
	Tasa de empleo indefinido a tiempo parcial (%)	-0,5	3,3	2,3	5,3	5,8	6,3
	Tasa de empleo temporal a tiempo completo (%)	7,2	0,8	1,7	0,3	1,1	-6,1
	Tasa de empleo temporal a tiempo parcial (%)	0,4	2,4	0,7	2,3	3,5	3,1

Fuente: Véase texto.

Realizando una comparación entre ambas bases de datos (véase tabla A.2) para los trimestres iniciales disponibles en cada caso (1990T2 en el caso del MITES, y 2002T1 y 2005T1 en el caso de la EPA) con los valores finales (2013T1 y 2019T4), se obtienen las siguientes conclusiones:

- El volumen de personas en situación de empleo atípico era originalmente mayor en la EPA, pero el número de puestos de trabajo con un contrato atípico se incrementa más en el MITES, por lo que al finalizar la serie tiene una presencia mayor.
- Las tasas de empleo atípico son persistentemente mayores en la fuente del

MITES que en la EPA. Este resultado se obtiene independientemente del trimestre considerado. Lo que apunta a que una misma persona tiene varios puestos de trabajo con contratos atípicos (probablemente a tiempo parcial).

- La tasa de temporalidad a tiempo completo es siempre mayor en la serie del MITES que en la de la EPA, pero la distancia se reduce significativamente con la entrada en vigor de los nuevos cuestionarios de la EPA (siendo aproximadamente de 1 pp).
- La tasa de parcialidad es originalmente mayor en la EPA, debido a que es mayor

en el contrato indefinido. Sin embargo, esta situación se revierte y será mayor en los datos del MITES desde entonces. Posiblemente, esto se deba a que en los primeros años los datos del MITES se obtenían de empresas de seis y más trabajadores.

- En términos de variación, desde el primer trimestre disponible y el último se observa que en ambos casos se incrementa el empleo atípico tanto en términos absolutos como en términos relativos de tasas respecto al empleo asalariado. En consecuencia, se obtiene la misma conclusión independientemente de la base de datos utilizada y de si la definición es en base a las personas (EPA) o a los puestos de trabajo (MITES).
- En la EPA el incremento es de menor intensidad, aunque igualmente significativo, principalmente porque las variaciones del temporal a tiempo completo y del indefinido a tiempo parcial son menos intensas. Aunque se puede observar con claridad el cambio de metodología en 2005, ya que la tasa de empleo atípico se incrementa 1,8 pp entre 2002 y 2005 de lo que lo hace esa misma tasa en los datos del MITES en ese período.

Negociación colectiva

Estructura de la negociación colectiva (1978-2019)

La información estadística sobre negociación colectiva presenta varias dificultades para la elaboración de una serie homogénea desde 1958. Esta información no fue recopilada de manera sistemática hasta que fue gestionada por la denominada Oficina Central de Convenios Colectivos de la Organización Sindical Española, entre 1966 y 1975. Esta oficina publicó un boletín trimestral (*Convenios Colectivos Sindicales. Información interna para los órganos sindicales destinatarios*). Sin embargo, los datos an-

teriores a 1968 se encuentran en una serie de libros recopilatorios, entre los que destacan la *Estadística de convenios colectivos de trabajo: 1958-1967* (1968)² y *Convenios colectivos sindicales de rama: estudio económico-jurídico de los interprovinciales vigentes* (1970). Estos libros no ofrecen una información detallada; por ejemplo, para el ámbito funcional del convenio solo se dispone del agregado 1958-1967, no del desglose anual.

De manera similar, el boletín combina dos informaciones distintas. Primero aporta las series anuales de número de convenios, empresas y trabajadores afectados por convenio año a año. Sin embargo, el desglose por ámbito se realiza por convenios y normas de obligado cumplimiento en vigor a 31 de diciembre de cada año. Este último dato es sensiblemente superior al primero porque incluye un mayor número de «revisiones», que incluyen todo tipo de extensiones de los convenios (en especial las normas de obligado cumplimiento o laudos). Adicionalmente, también se aporta información sobre los convenios homologados por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos; de nuevo este criterio es distinto a los dos anteriores, ya que la Comisión no autorizaba los convenios inmediatamente, ofreciendo así valores diferentes en todos los criterios considerados.

Tras la desaparición de la OSE, la competencia sobre la gestión de esta información recayó desde 1976 en el Ministerio de Trabajo, en concreto en la Dirección General de Trabajo, que asumió la elaboración de otro boletín periódico en el que ya se distinguen claramente los valores de registro y los de efectos económicos. Sin embargo, la información de varios años, en concreto la de 1976 y 1977, es bastante limitada ya que los archivos del Ministerio

² OSE (1968). *Estadísticas de convenios colectivos de trabajo: 1958-1967*. Madrid: Organización Sindical. Oficina Central de Convenios Colectivos.

comienzan en 1979 y los datos anteriores se presentan como resúmenes. Finalmente, desde 1981, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo ofrece información más sistematizada, por lo que es posible identificar de acuerdo a criterios homogéneos los convenios vigentes y los trabajadores afectados en función de las mismas definiciones. Es por ello que en esta serie se ha optado por utilizar esta estadística que comienza en 1981 y llega a la actualidad, pero incluyendo también los datos disponibles desde 1978, si bien estos últimos deben tomarse con mayor precaución. Extender la serie incluso a años anteriores resulta aún más complejo por las limitaciones previamente señaladas.

Por último, se presenta el agregado del número de trabajadores cubiertos en vez de la tasa de cobertura por las dificultades a la hora de construir una serie homogénea de personas asalariadas del sector privado (los empleados públicos están excluidos de estas estadísticas), ya sea en base a los datos de afiliación a la Seguridad Social (el régimen general incluye a personas excluidas de la negociación colectiva) o en base a la Encuesta de Población Activa, en la cual es poco recomendable el enlace de series específicas debido a sus cambios metodológicos. Un análisis detallado de los problemas metodológicos que entraña el cálculo de la tasa de cobertura puede encontrarse en Pérez-Infante (2017)³.

Incremento salarial pactado en términos nominales y reales (1964-2019)

- El incremento salarial pactado en la negociación colectiva en términos nominales, expresado en tasa de crecimiento (%), es el resultado de ponderar el incremento salarial medio de cada convenio

por el número de trabajadores a los que cubre cada convenio. Para el período 1964-1980 la fuente es la recopilación de las estadísticas de la OSE y la DGT que se realiza en los cuadros 9 y 18 de Lorente, J. M. (1982). *Un análisis estructural de los convenios colectivos: 1980-1981*. Madrid: Ministerio de Economía y Comercio, Dirección General de Política Económica y Previsión. Para el período 1981-2019, la fuente es la Estadística de Convenios Colectivos elaborada anualmente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- La inflación se mide como la tasa media de crecimiento interanual del índice de precios de consumo (IPC) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y enlazada desde 1964 hasta 2019. La utilización de la tasa de crecimiento interanual del mes de diciembre de cada año arroja resultados similares, por lo que se omite en esta presentación.
- El incremento salarial pactado en términos reales es la diferencia entre el crecimiento del incremento salarial pactado en términos nominales y la tasa de inflación.

Deriva salarial (1964-2019)

La deriva salarial se calcula como la diferencia entre el salarial pactado en la negociación colectiva en términos nominales y el incremento de las remuneraciones salariales. La primera variable proviene de la misma fuente que en el punto anterior. La variación efectiva de los salarios nominales se ha calculado como el enlace de la serie de «pagos totales por persona en el total de sectores» de la Encuesta de Salarios elaborada por el Instituto Nacional de Estadística para el período 1964-2000 y de la serie «coste laboral total por trabajador y mes» de la Encuesta trimestral de coste laboral elaborada por el INE a partir del año 2000.

³ Pérez-Infante, José I. (2017). «La estadística de convenios colectivos y la medición de la cobertura de la negociación colectiva». *Temas laborales*, 136: 159-188.

ANEXO 2

LA CONCERTACIÓN SOCIAL ENTRE 1978 Y 2019

La tabla A.5 muestra todos los acuerdos derivados del diálogo social de ámbito nacional en materia de orientación salarial a efectos de poder compararlo con la variación salarial pactada que hubo en cada año de vigencia de estos acuerdos. Por tanto, el criterio metodológico fundamental que se ha seguido para su elaboración ha sido incluir solo los acuerdos del diálogo social que incluyan orientaciones sobre la variación salarial pactada en la negociación colectiva o similares. Esto excluye necesariamente todos los acuerdos de concertación social en materia de empleo (sa-

larios mínimos, conciliación y mediación, riesgos laborales, trabajadores por cuenta propia, entre otros), así como acuerdos en materia de protección social (prestaciones contributivas y no contributivas de la Seguridad Social, prestaciones por desempleo, atención a la dependencia, etc.).

Asimismo, esta decisión también excluye a todos los acuerdos del diálogo social que no sean de ámbito nacional, como por ejemplo los pactos sociales de ámbito autonómico. Estos pactos aportan muchos más matices en función de cada uno de los territorios; sin embargo, dado que el objeto de este estudio es la economía en su conjunto, se ha optado por excluir a los pactos de ámbito inferior al nacional.

TABLA A.5. *La concertación social entre 1978 y 2019*

Vigencia	Firmantes	Acuerdo	Rango salarial (%)	Incrementos pactados (%)
1978	PARTIDOS	Pactos de la Moncloa	20-22	20,6
1979	CEOE-UGT	Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)	11-14	14,1
1980	CEOE-UGT	Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	13-16	15,3
1981	CEOE-UGT	Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	11-15	12,6
1982	TRIPARTISMO	Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)	9-11	11,5
1983	CEOE-UGT	Acuerdo Interconfederal (AI)	9,5-12,5	11,5
1984	Gobierno	Recomendación gubernamental	6,5	8,0
1985	GOB-CEOE-UGT	Acuerdo Económico y Social (AES)	5,5-7,5	7,3
1986	GOB-CEOE-UGT	Acuerdo Económico y Social (AES)	7,2-8,6	8,0
1987	Gobierno	Recomendación gubernamental	5	6,6
1997	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	No específica	3,1
2002	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Inflación	2,9
2003	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Inflación	3,4
2004	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	Inflación	2,9
2005	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	2,9
2006	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	3,1
2007	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	2,9
2008	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	Acuerdo para la Negociación Colectiva	2	3,5
2009	Sin acuerdo	Sin acuerdo	—	2,6
2010	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1	1,4
2011	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1-2	2,7

TABLA A.5. *La concertación social entre 1978 y 2019 (Continuación)*

Vigencia	Firmantes	Acuerdo	Rango salarial (%)	Incrementos pactados (%)
2012	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1,5-2,5	1,7
2013	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	0,6	0,6
2014	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1	0,6
2015	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1	0,7
2016	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	1,5	1,1
2017	Sin acuerdo	Sin acuerdo	—	1,3
2018	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	2-3	1,6
2019	CEOE-CEPYME/CC.OO./UGT	IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	2-3	2,0

Fuente: Elaboración propia.

