



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

TÍTULO:

El papel del Estado en el sistema de relaciones laborales. Un análisis comparado de la variedad española del lado del empleo, 1980-2017

AUTOR:

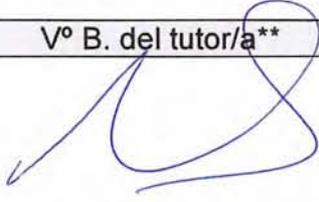
Marta Prados Carrión

TUTOR/A:

Marcial Sánchez Mosquera

FECHA:

18 junio, 2018

Vº B. del tutor/a**	Sello de la Secretaría del Centro
 Fdo. <i>Marcial Sánchez Mosquera</i>	

\* Fecha de presentación.

\*\* Observaciones del tutor/a

EL PRESENTE FORMULARIO DEBE SER CUMPLIMENTADO SIN REALIZARSE CAMBIOS DE ORDEN NI DE FORMATO

## Índice

0. Resumen.....	1
1. Introducción.....	1
2. Estado de la Cuestión. Estado y capitalismo en la Europa Occidental de los últimos cuarenta años.....	6
3. Metodología. Aplicación al caso español.....	15
4. Las grandes reformas laborales del mercado de trabajo en España.....	18
5. La evolución del rendimiento institucional y del empleo.....	27
5.1. Instituciones analizadas y rendimiento institucional.....	27
5.2. La evolución del mercado de trabajo del lado del empleo. El problema de la consolidación de la atipicidad y la precariedad.....	37
6. Síntesis de resultados y discusión.....	43
7. Conclusiones.....	47
8. Bibliografía.....	50
9. Anexo I.....	55

## **El papel del Estado en el sistema de relaciones laborales. Un análisis comparado de la variedad española del lado del empleo, 1980-2017**

### **Resumen**

Este Trabajo Fin de Grado analiza el papel del Estado en el sistema de relaciones laborales español, centrado en el empleo, en perspectiva comparada y en un arco temporal que prácticamente comprende toda la etapa democrática. El estudio ha tenido en cuenta y seguido la teoría de variedades de capitalismo (Hall y Soskice, 2006) para considerar y caracterizar institucionalmente el caso específico español. De otro lado, la acción del Estado ha sido examinada a través de la propuesta de Sengenberger (1994) en la que distinguía la regulación según introdujera, o no, protección, promoción y participación en el mundo del trabajo. El análisis comparado se ha realizado con Suecia, Francia y Alemania, para contrastar el modelo español con sistemas de relaciones laborales diferentes. El Estado en España ha desempeñado un papel fuertemente intervencionista que ha impulsado, invariablemente, una evolución normativa a favor de la liberalización, flexibilidad y el refuerzo de la autoridad empresarial. La evolución normativa ha desprotegido, no promocionado e incluso restado participación (en los últimos años). El propio Estado ha tenido que corregir esta deriva con intervenciones protectoras correctoras que no han detenido la tendencia indicada. Esta evolución normativa no ha desdibujado los rasgos institucionales híbridos (liberales y coordinados) ni mejorado los problemas de empleo y calidad del empleo que son característicos de su sistema de relaciones laborales. Resultados más que notables en el análisis comparado efectuado.

### **1 Introducción**

En el último período muchos países han sufrido un aumento en la desigualdad de ingresos y de pobreza, así como un crecimiento del empleo precario con altos niveles de inseguridad laboral que erosionan el mercado laboral (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2008). Con motivo de la creciente globalización, liberalización de los mercados, reciente crisis económica y políticas adoptadas para hacerle frente y nueva tecnología, se han producido evidentes deterioros en los mercados

de trabajo de los países desarrollados y, singularmente, en la Unión Europea (UE) y, dentro de ella, los países del sur, entre los que se encuentra España, que posee históricamente uno de los mercados de trabajo más problemáticos. La afectación no solo incide en la falta de empleo, sino que también interesa la calidad del empleo disponible.

La cantidad y calidad del empleo son elementos claves para el futuro de nuestra sociedad. En un contexto de cambio tecnológico como el actual, el aumento del trabajo precario no cesa y acrecienta las incertidumbres hacia el futuro. De hecho, la Organización Internacional del trabajo (OIT) ha promovido un intenso debate en lo que respecta al futuro del trabajo y a su gobernanza en un escenario más liberalizado que nunca. Resulta, por tanto, claro el interés por su estudio y, sobre todo, la oportunidad del mismo.

En los últimos años, se ha insistido en la reducción de la importancia del Estado en la regulación económica en general, la literatura ha sido recurrente en este sentido. No obstante, otros trabajos Bosch y Weinkopf., 2017, entre otros, han señalado con recurrencia la relevancia del Estado en la regulación del mercado de trabajo, aunque sea para impulsar reformas a favor de su desregulación y flexibilización. Muestran, cuán importantes son las intervenciones estatales en el proceso de configuración de las condiciones de trabajo y empleo.

Resulta claro que la globalización favorece la homogeneidad (Baccaro y Howell, 2017, y Streeck, 2016). No se oculta que la política económica aplicada en la UE, con matices, ha promocionado políticas de corte desregulador y de oferta, como se estudia en nuestro Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Pero también debemos tener presente que esos cambios a favor de la flexibilidad y la desregulación no son del mismo tenor ni rinden los mismos resultados en todos los países. En este sentido, las instituciones nacionales siguen siendo un elemento fundamental y ahí el papel del Estado sigue siendo destacado.

Este es el sentido que sigue Weiss (1998) cuando indica que en una economía altamente globalizada en la que la integración económica está avanzando, los gobiernos nacionales son capaces de adaptarse al nuevo entorno internacional y garantizar efectivamente una elevada calidad laboral. A partir de ahí, la aportación que realizan Bosch y Weinkopf (2017) nos ha parecido fundamental y muy esclarecedora, máxime porque se aplica a un momento en que la integración de los mercados está mucho más avanzada. De hecho, este

es el momento para reconocer que este ejercicio con el que concluye el grado ha tomado como referencia este trabajo y sus planteamientos teóricos.

Los autores han aplicado un análisis institucional y comparado a la acción del Estado relacionada con la calidad del empleo en tres países, Suecia, Alemania y Francia. Países con una fuerte presencia histórica del Estado. España no ha sido menos en este sentido. El hecho de que el sistema de bienestar público español haya sido menos protector que en estos países, no puede ocultar la fuerte posición intervencionista del Estado en el sistema de relaciones laborales. De hecho, una posición que hunde sus raíces en los últimos años de la dictadura, en la que se readapta y rearticula un sistema de relaciones industriales que pretendía ser moderno pero que era justamente, como correspondía a una dictadura, pesadamente intervencionista.

Evaluar el rol del Estado en la calidad del empleo a través de una distinción nacional de sus instituciones y ponderando si estas intervenciones protegían o no a los trabajadores nos pareció aplicable al caso español, pero no solamente en un sentido de la calidad del empleo ni solamente para los últimos años.

El gran objetivo del trabajo es realizar un estudio comparado de España con estos tres países europeos acerca de la evolución normativa y los efectos que ésta ha producido sobre el rendimiento institucional y el mercado de trabajo del lado del empleo en un arco temporal que abarca prácticamente toda la democracia, desde la promulgación de norma fundamental que regula el mercado español, el Estatuto de los Trabajadores (1980). De un modo más pormenorizado, se propone comprender el sentido de las grandes reformas del mercado de trabajo español y cómo éstas han afectado las instituciones españolas. Analizar, igualmente, el signo político de las reformas y el color y circunstancias de los gobiernos que las han promovido, y si estas reformas fueron pactadas con los agentes sociales o se realizaron unilateralmente. A partir de ahí, en otro centro de interés, qué efecto institucional han tenido las reformas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, en qué sentido han afectado los instrumentos de coordinación y en qué han favorecido los de competencia. Por último, cómo ha evolucionado el mercado de trabajo del lado del empleo.

Partiendo de este estudio (Bosch y Weinkopf, 2017), se ha diseñado una investigación que aprovecha las evidencias encontradas, los términos de comparación con los países

propuestos, pero que extiende los propósitos, los objetivos y las variables de análisis utilizadas.

El estudio de las instituciones (North, 1993), laborales en este caso, en el desempeño de los mercados y economías tiene una tradición más que fundada y consistente. Las instituciones económicas, en perspectiva histórica, son objeto de estudio preferente del Área de Historia e Instituciones Económicas, en la que se ha realizado el trabajo.

A partir del estudio de las instituciones, el interés por uso de la teoría de “variedades nacionales de capitalismo” (Hall y Soskice, 2006), pese a las críticas que indicaremos en el siguiente epígrafe, radica en que va a más allá de lo meramente económico e introduce aspectos institucionales que entroncan con el Estado y otras instituciones políticas y económicas. Además, las variedades de capitalismo se corresponden, en términos de relaciones industriales, con los “sistemas de relaciones laborales” o “sistemas de relaciones industriales”, conceptos comunes que hemos manejado en varias asignaturas del grado. Es decir, son nociones plenamente asumidas en nuestro plan de estudios y en área donde se realiza el trabajo la utilidad del estudio de las instituciones y el hecho de que existen sistemas institucionales diferentes de relaciones laborales que, obviamente, definen, inciden y, en último término, explican el desempeño de los mercados de trabajo.

Siguiendo la teoría de variedades de capitalismo, se establecen dos tipos distintos de economías de mercado dentro capitalismo, las liberales y las coordinadas, o mejor dicho, tres, si computamos un tercer modelo híbrido, en el que conviven importantes elementos institucionales liberales y coordinados. Distinguidas principalmente por el papel de la empresa y su creación con el mercado y el Estado, tomamos como referencia a Suecia, Alemania y Francia para realizar un análisis comparativo con España. Según la clasificación de Hall (2014), en los dos primeros países las empresas ganan competitividad mediante instituciones donde se produce coordinación y cooperación. En este sentido, se encuentra una mayor concentración de instituciones que promueven un intercambio de información entre los diferentes agentes económicos. Por su parte, Francia y también España, se encuentran dentro de un tercer modelo híbrido (con destacada presencia de elementos institucionales de coordinación, pero también liberales, de mercado) en el que se producen incoherencias institucionales que, posteriormente, introducen problemas de desempeño económico. Pensamos, no obstante, que los casos

español y francés son suficientemente diversos, a pesar de las similitudes institucionales, como para dotar de mayor sentido al trabajo realizado.

Este primer vector teórico, que sitúa el estudio en un análisis institucional comparado de sistema de relaciones industriales, ha sido completado con el planteamiento de Sengenberger (1994) que permite analizar la evolución de las normas, según sean de carácter protector, promocional y participativo, o no.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se ha planteado una metodología centrada en el análisis comparado institucional. El estudio plantea tres centros de interés claros. En primer lugar, se presentará la evolución de las grandes reformas en España desde el Estatuto de los Trabajadores en 1980 hasta la actualidad. A lo largo de este período, España ha acometido un amplio abanico de cambios legislativos a favor de la flexibilización que han modificado normativamente su mercado de trabajo, por lo que estudiaremos en esta primera sección la evolución de la norma, a la que aplicaremos el análisis teórico de Sengenberger (1994) para conocer si las reformas han favorecido o no la protección, la promoción y la participación. Después, ya en términos cuantitativos y para conocer el impacto de los cambios sobre la arquitectura institucional del sistema de relaciones laborales, acudiremos a las variables de negociación colectiva, densidad sindical, salario mínimo y nivel de gasto público para analizar el marco institucional. Por último, se examina en sí el mercado de trabajo del lado del empleo con el estudio de las tasas de empleo, temporalidad y porcentaje de trabajadores en riesgo de exclusión social.

La estructura del trabajo, tras la introducción, sigue un esquema clásico de investigación. Se inicia con un estado de la cuestión que permita una indagación teórica suficiente y que, naturalmente, parte de la literatura previa. A continuación, se ha consignado la propuesta metodológica que explica el estudio y la adaptación que se hace al objeto del mismo. El estudio en sí, después de los dos epígrafes anteriores, parte con un análisis normativo para abrirse, posteriormente, al estudio del desempeño institucional y del empleo. Se ha añadido, además, un epígrafe de síntesis de resultados y discusión de los mismos, en el que, con el auxilio de nuevo de la literatura, damos cuenta de manera crítica del producto del trabajo realizado e indicamos nuevas líneas de investigación.

El estudio realizado ha permitido concluir que la evolución normativa ha sido clara en el sentido de liberalizar y flexibilizar el mercado de trabajo español. Esa evolución, en

general, no ha contemplado la protección, promoción y participación del mundo del trabajo, aunque hay momentos y políticas del Estado que sí realizan una acción protectora, y que contradicen la labor realizada. El impacto institucional de estas reformas debería haber variado el rendimiento institucional híbrido a favor de la liberalización, pero no lo ha hecho en gran medida. Como el resto de países comparados, con la excepción de Alemania, el impacto ha sido favorable a reducir característicamente institucionales de coordinación, pero los rasgos institucionales españoles, como los suecos y franceses permanecen bastantes estables. En cuanto, al empleo, en poco puede estimarse la labor normativa realizada. Las reformas unilaterales más abruptas y que más protección y participación han restado (2010 y 2012) han coincidido con una recuperación del empleo, con el aumento de la temporalidad (precariedad) y con los mayores porcentajes de trabajadores en riesgo de pobreza y exclusión social. En términos comparados, el empleo en España ha permanecido en una posición relativa muy similar al resto de países estudiados a lo largo del tiempo, e incluso ha empeorado en ciertos aspectos con Alemania y Suecia.

## **2. Estado de la cuestión. Estado y capitalismo en la Europa Occidental de los últimos cuarenta años**

El capitalismo es una estructura social, económica y política que, como otras, ha estado enormemente condicionada por conflictos históricos, cargado de contradicciones y en constante cambio. De un modo clásico, se ha señalado que la mano invisible del mercado y la mano visible del Estado son dos esferas que, desde el principio, han competido por la gobernanza del sistema. Están en el corazón del sistema, podría decirse. El capitalismo se caracteriza esencialmente por la generación y acumulación continua e ilimitada de capital, de riqueza. Ningún sistema ha sido tan eficaz creando riqueza, pero precisamente uno de sus puntos fuertes, la creación de riqueza, le confiere también dos de sus flaquezas, pues ese crecimiento *debe ser*, no es opcional. Cuando no hay crecimiento, sobrevienen los problemas, las crisis. La segunda debilidad se deriva de que esa exigencia de crecimiento perpetuo e ilimitado de la riqueza material se produce en un mundo finito en recursos naturales.

Históricamente, el mercado no ha funcionado solo, ni siquiera en entornos institucionales netamente liberales como los del siglo XIX. El Estado fue decisivo en el nacimiento y

consolidación del capitalismo industrial y ha resultado clave para su progresión en coyunturas en que estuvo en entredicho, como el periodo de entreguerras, o tuvo que competir con fuerza con un sistema alternativo como el comunismo durante la guerra fría. Los mercados libres, por consiguiente, se han situado en buena medida al abrigo de un Estado protector hegemónico que ejecuta políticas de mercado proteccionistas o aperturistas.

En este sentido, resulta claro que el capitalismo no ha permanecido estable en el tiempo. Los doscientos años que han seguido a la revolución industrial han contemplado cambios institucionales y tecnológicos que han transformado el sistema capitalista. En esos cambios ha tenido un papel destacado el Estado. Pero no solamente encontramos diferentes capitalismo si realizamos un estudio diacrónico, sino que también podemos distinguir diferentes capitalismo si realizados un análisis sincrónico, ajustado a la cronología que interesa al estudio, desde 1980 a la actualidad.

Los estudios de D. Soskice y P. Hall hacen referencia a la determinación de “variedades” nacionales de capitalismo. Su análisis establece dos tipos distintos de economías de mercado dentro capitalismo, las liberales y las coordinadas, distinguidas principalmente por el papel de la empresa y su relación con el mercado y el Estado. En las primeras, son las empresas las que coordinan sus actividades mediante mercados competitivos. Sin embargo, en las segundas, el capital está íntimamente relacionado con otros actores sociales y económicos (sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos esencialmente) para lograr ser competitivos. En las economías de corte liberal la regulación favorece la flexibilidad en los mercados de trabajo, y en las coordinadas existe una mayor concentración de instituciones que regulan estratégicamente y que están dedicadas a promover un intercambio de información entre los diferentes agentes económicos. Entre estas instituciones se encuentran importantes federaciones y confederaciones de empresarios, fuertes y consolidados sindicatos y entidades tripartitas, compuestas por gobiernos, sindicatos y empresarios. Este complejo entramado institucional es el resultado de la experiencia de una determinada sociedad y forma parte de su cultura. Un tercer modelo, denominado mixto, se configura con elementos de los dos anteriores.

En esta teoría, los resultados económicos dependen del nivel de coherencia institucional de los diferentes modelos. Los dos tipos más destacados por su consolidación y solvencia son, de un lado, el de Alemania dentro de las economías coordinadas, y de otro, el de

EEUU, como economía liberal. El tercer modelo híbrido o mixto es en el que se van a producir incoherencias institucionales que introducen problemas de desempeño económico. La clasificación en los últimos años que hace Hall (2014) para Europa occidental es la siguiente, las economías de mercado coordinadas son las Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Holanda, Noruega, Suecia y Suiza; las economías de mercado liberales, la del Reino Unido, y finalmente las economías mixtas de mercado, las que peor desempeño generarán, las de Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal y España (Sánchez Mosquera, 2012: 71).

Como puede verse, todo el sur se inscribe dentro del modelo mixto, el que ofrece un rendimiento más problemático habida cuenta de las incoherencias institucionales internas, y que quedó duramente afectado por la austeridad fiscal y las reformas estructurales realizadas en respuesta a la última crisis económica. De hecho, con motivo de dar sentido a esta gran crisis y lograr una comprensión de las causas de raíz, P. Hall advierte que la visión sobre cómo asegurar el crecimiento en el sur de Europa permanece nublada, ya que al menos, una cuarta parte de la fuerza laboral sigue sin empleo. La capacidad de los gobiernos de este modelo para mantener las políticas de austeridad acordadas con la UE cada vez parece verse menos clara. Por un lado, el gobierno griego elegido en 2012 por mayoría legislativa rechazó la austeridad, aunque sin proponer vías alternativas, debió terminar acatándola. Por otro, las elecciones de 2013 en Italia también se opusieron con mayoría de escaños legislativos que dificultaban las reformas económicas y un nuevo gobierno en la actualidad muy cercano al euroescepticismo, y, por último, en España, la crisis ha permitido el crecimiento del nacionalismo catalán (Hall, 2014).

Es indudable que el fenómeno de la globalización ha socavado las economías nacionales. Desde la segunda posguerra mundial entidades y organizaciones supraestatales han articulado las relaciones internacionales, el sistema Naciones Unidas, pero también, de manera más influyente, las Comunidades Europeas. Las instituciones de los países que pertenecen a esta entidad están influidas, a su vez, por las instituciones y las organizaciones de la hoy denominada UE. A pesar de ello, en términos generales la eficacia normativa de los Estados Miembros no está apreciablemente restringida por las instituciones de la Unión. El cometido de la UE actualmente es adquirir las suficientes capacidades institucionales para garantizar la prosperidad para los países que la conforman, aunque, tal y como se ha explicado previamente, el apoyo electoral a la UE está disminuyendo, tanto en el norte como, sobre todo, en el sur de Europa. De ese modo,

el efecto de la crisis sobre los diferentes modelos de capitalismo hace que la UE se encuentre sumida en una encrucijada en la que debe considerar las variedades heterogéneas de capitalismo para abandonar la demanda de que los países del sur de Europa caminen en el mismo sentido de la economía de los modelos del norte, ya que no existe un único sentido de crecimiento (Hall, 2014).

La coyuntura actual de los países presenta un grado de aperturismo económico muy elevado, creciente desde los últimos cuarenta años, lo que supone una competencia muy intensa que impone un panorama en constante cambio. En Europa y otros países desarrollados, desde la década de 1970 hemos tenido periodos de crisis y de crecimiento lento que han afectado el desarrollo económico. Hasta 1985 duró la denominada crisis del petróleo, entre 1991 y 1995 también asistimos a una recesión económica, a partir de finales de 2007 –y sobre todo inicios de 2008– y hasta 2014 hemos asistido a la denominada Gran Recesión. Pero las épocas de crecimiento no han estado exentas de problemas, de ese modo el crecimiento de los años 1985-1991 y 1996-2007 estuvieron afectados por ritmos de crecimiento muy inferiores a las décadas centrales del siglo XX y alto desempleo relativo. Los últimos años en los que ha vuelto a crecer el PIB también han cursado con crecimiento débil, recuperación del empleo débil e incluso mala calidad del empleo creado (Martín, 2015).

Tabla 1. Crecimiento en porcentaje anual del PIB per capita (dólares de 2011) por regiones del mundo, 1960-2016

	Mundo	Países Occ. Offshoots	Europa Occ.	Europa Este	Asia Occ.	Asia Este	Latinoamerica	Africa
<b>1960-1973</b>	3,26%	2,91%	4,05%	3,89%	5,67%	4,04%	3,39%	3,43%
<b>1974-1985</b>	1,28%	1,85%	1,80%	1,07%	1,03%	2,80%	1,20%	1,09%
<b>1986-1990</b>	1,27%	2,18%	2,52%	0,06%	-1,65%	3,51%	0,01%	-0,59%
<b>1991-1995</b>	0,66%	1,25%	1,25%	-7,71%	2,21%	3,82%	1,43%	-1,08%
<b>1996-2007</b>	2,61%	2,18%	2,01%	5,04%	2,48%	3,89%	1,94%	2,25%
<b>2008-2014</b>	1,76%	0,28%	-0,34%	2,18%	1,18%	4,35%	1,83%	1,51%
<b>2015-2016</b>	1,09%	1,18%	0,89%	0,55%	-0,36%	2,93%	-2,39%	0,43%
<b>1961-1970</b>	3,21%	2,91%	3,97%	3,68%	5,18%	4,32%	2,86%	4,12%

<b>1971-1980</b>	2,14%	2,20%	2,65%	1,92%	5,03%	2,80%	3,51%	2,22%
<b>1981-1990</b>	0,99%	2,17%	1,93%	0,43%	-2,36%	3,33%	-0,63%	-0,72%
<b>1991-2000</b>	1,40%	2,17%	1,93%	-2,58%	1,95%	3,09%	1,47%	0,10%
<b>2001-2010</b>	2,47%	0,78%	0,77%	5,20%	2,35%	4,88%	2,05%	2,80%
<b>2011-2016</b>	1,74%	1,19%	0,45%	2,01%	0,90%	3,73%	0,56%	0,65%

Fuente: Elaboración a partir de datos extraídos de Maddison Project Database (MPD) 2018 – Regional data.

La Tabla 1 refleja que los países más ricos son los países de Europa Occidental y los países offshoots, entre los que se encuentran los EEUU. Sin embargo, el mundo en los últimos tiempos está experimentando un crecimiento menor y con mayor dificultad que en las décadas centrales del siglo XX, sobre todo en los países más ricos, que han ralentizado el crecimiento desde el inicio del siglo XXI. Esto denota la pérdida de competitividad en las áreas más ricas y de capitalismo maduro con el resto del mundo. El menor crecimiento y competitividad se traduce en un grave problema de empleo, y por consiguiente de igualdad y bienestar. Esto significa grandes dificultades para las sociedades desarrolladas, la UE, y sobre todo el sur y sobre todo España, para mantener los estándares de bienestar.

A la última inestabilidad económica se ha sumado en 2016 dos acontecimientos que afectan considerablemente a la economía política de los Estados y singularmente los miembros de la UE: la victoria de los partidarios de la salida de Reino Unido de la Unión Europea en el referéndum británico (*Brexit*) y la elección de Donald Trump como presidente de Estados Unidos. En un entorno de débil crecimiento, aumento de la fragmentación laboral y social en algunas economías avanzadas se están arraigando las presiones a favor de la adopción de políticas aislacionistas. En concreto, en el caso del *Brexit* supone la primera vez que un Estado Miembro decide dejar la UE. Por su parte, la victoria de Trump en las elecciones estadounidenses arroja importantes dudas en relación al grado de nacionalismo e aislacionismo que aplicará al país con el quebrantamiento de la tradicional alianza atlántica con Europa caracterizada desde la segunda posguerra mundial. Esto reforzaría la importancia del Estado como ente regulador económico frente a la globalización.

Pese a la teoría de variedades de capitalismo y los giros nacionalistas comentados, la globalización, para Wolfgang Streeck, es un factor de “convergencia” en las economías

capitalistas. Un factor, obviamente, que no se ha borrado pese a los giros observados en las economías británicas y estadounidense. Existe un grado de interdependencia muy alto entre las posibles variedades del capitalismo debido a la homogeneización producida por la ola de la globalización. De ese modo todas las economías participan en los mercados capitalistas mundiales y esa participación les hace modelar sus instituciones a favor de la homogeneidad (Streeck, 2016).

En este sentido, para algunos autores la globalización conlleva la desintegración constante de las economías y la erosión constante del poder del Estado, impelido a legislar a favor del mercado. Para ellos, predomina el mecanismo de la autorregulación de las relaciones entre los individuos dentro del mercado, y en la política económica dominante el trabajo adquiere un papel secundario como consecuencia de no participar en el desarrollo económico y tecnológico (Alonso, 2007: 63).

En los últimos tiempos se han producido transformaciones que socavan los marcos regulatorios estatales y que hacen que, en algunos países, en los que estaban institucionalizados prácticamente los acuerdos tripartitos nacionales, éstos sean menos efectivos. Esto, junto la aportación de Pontunsson (2005) sobre el rápido crecimiento del capital en detrimento de la densidad sindical, ha llevado a una serie de cambios institucionales que han justificado el desequilibrio de poder en las últimas décadas a favor de los empleadores.

La transformación institucional, no obstante, exige la flexibilidad y la capacidad de los empleadores para responder rápidamente y de manera diferenciada. Estos cambios en del capitalismo contemporáneo se han manifestado de diferentes maneras, pero el resultado común ha sido debilitar la relación entre los actores económicos y las instituciones de relaciones laborales y provocar amplios proyectos de reforma por parte de los estados, es decir, aumentar el intervencionismo estatal, aunque el sentido de esas intervenciones sea la desregulación y disminuir el papel mediador del Estado (Baccaro y Howell, 2011 y 2017).

Hall y Soskice sostienen, yendo más allá, que ni la reducción de barreras arancelarias y la extensión de zonas de libre comercio en el mundo, sobre todo las propiciadas por la UE (Bataller Martín y Jordán Galduf, 2013), ni la mayor movilidad del capital supone la degradación de las instituciones nacionales y, por consiguiente, las diferencias institucionales entre países. Por tanto, la globalización antes de poner en riesgo el

entramado de las instituciones nacionales, en realidad, las refuerza mejorando las ventajas competitivas que pueden ofrecer éstas, de modo que sólo las instituciones ineficaces están destinadas al cambio (Hall y Soskice, 2006).

El enfoque de variedades de capitalismo también ha sido criticado por la falta de análisis del poder político y adolecer de cierto estatismo, ya que la organización del capital, del trabajo y del Estado han sufrido una importante transformación en los últimos tiempos. M. Bertoldi (2006) insiste en el problema del estatismo de este enfoque para comprender los cambios y las reglas internas de las diferentes economías.

Las variedades de capitalismo entroncan con los sistemas de relaciones industriales o laborales. Sistemas que, en los países capitalistas avanzados, se han conformado a partir de una combinación de intereses y necesidades cambiantes por parte del capital y del trabajo, que como fuerza de clase ha conseguido limitar la fuerza del empleador de manera sustancial e importante a través de la norma fundamentalmente estatal u otras instituciones, como la negociación colectiva, reguladas por el Estado (Baccaro y Howell, 2011 y 2017).

Una evidencia de que existen modelos diferentes de relaciones laborales, que existen efectivamente variedad de sistemas, la podemos encontrar en el fracaso de la exportación del modelo de “flexiseguridad” o “flexiguridad”, propio de los países nórdicos, a los países del sur de Europa. El modelo, arraigado con fuerza en Dinamarca y reconocible en otros mercados de trabajo como el sueco, el noruego e incluso el holandés, combina una regulación bastante laxa de los mercados de trabajo con una provisión de seguridad fuerte que garantiza la cohesión social. Sin embargo, la distancia entre el paradigma de flexiguridad danés y los países mediterráneos muestran las dificultades de países como España e Italia para implementar un equilibrio similar entre flexibilidad laboral y seguridad llevando cualquier intento al desengaño. Existen fuertes resistencias a introducir mayor flexibilidad en los mercados de trabajo del sur de Europa; los contextos sociales y productivos nacionales, el poder de los actores y, sobre todo, las instituciones políticas, prevalecen a la presión homogeneizadora. Esto quiere decir que se hace cada vez más urgente la adopción de una visión más general del mercado de trabajo mediante un diálogo social permanente y real entre los actores sociales que tenga en cuenta las diferencias institucionales de los países (Leonardi et al., 2011; y Heyes, 2013). Además, una de las principales características que diferencia a los países del sur de Europa, calificados como «familiaristas» en su conjunto por Esping-Andersen (1999), es la

consideración de que los hogares son responsables del bienestar de sus miembros y, como consecuencia, el Estado de bienestar tiene carácter residual. El déficit de los sistemas de bienestar de los países del sur de Europa junto con la imposibilidad de introducir la “flexiseguridad” en los mercados de trabajo son evidencias de los diferentes modelos de relaciones laborales (Fraquer, 2004).

La elevada transformación en las instituciones hacia la homogeneidad, que han indicado Streeck (2017) y Baccaro y Howell (2017), son perfectamente compatibles con los elementos que generan divergencia, es decir, la trayectoria común que siguen todos los modelos de Estado a favor de la convergencia no anula la diversidad. La liberalización, por ejemplo, es predominante en países como Francia y Alemania, pero esto no quiere decir que no persistan, o incluso puedan ampliarse, las diferencias institucionales. Por tanto, la convergencia entre las variedades de capitalismo no quiere decir que todas las variedades tiendan a presentar un único entramado institucional, sino que todas ellas se adaptan siguiendo una misma tendencia hacia la liberalización, es decir, la trayectoria de actuación de las instituciones es convergente mientras que las instituciones no lo son. Además, existe un importante debate sobre el peligro de utilizar la noción de liberalización como descriptor de la transformación institucional en el capitalismo, ya que para muchos autores la liberalización es multidimensional y, por consiguiente, ponen en duda precisamente la homogeneidad. No obstante, la tendencia a favor de los empleadores como consecuencia de la liberalización es común. Matizando, pero también siguiendo, la visión de las variedades del capitalismo, Thelen (2014) argumenta las “variedades de la liberalización” con diferentes consecuencias en el capitalismo, con la evidencia de que las relaciones industriales han ido transformándose en la misma dirección. Por tanto, siendo conscientes de la existencia de diferencias, el papel del Estado es fundamental para su explicación, así como en la tenencia a favor de la convergencia (Baccaro y Howell, 2017: 6-20) con los matices indicados. El papel regulador del Estado sigue presente, y tal y como indica Weiss (1997) y sería erróneo subestimar su poder y eficacia, y su capacidad regulatoria frente al mercado.

Hasta ahora hemos visto que el papel del Estado es esencial, ya que, entre otros factores, su eficacia normativa, pese a que se ha visto limitada, es suficientemente robusta. Por tanto, la variedad institucional, de sistemas de relaciones laborales, prevalece pese a las tendencias a la convergencia u homogeneidad indicadas. Es por ello que resulta perfectamente procedente estudiar la acción del Estado en la regulación de las relaciones

laborales, tal como pone de manifiesto la literatura producida en los últimos años (Monereo, 2011; García, 2012; Albalade, 2015).

Una vez constatada la importancia del Estado en la determinación y evolución de los entornos normativos cabría preguntar en qué sentido puede estimarse esta intervención. Pese a las fuerzas globalizadoras que impulsan la desregulación, puede evaluarse hasta qué punto el Estado favorece esta tendencia o no, y si la complementa o no compensando medidas a favor de los trabajadores. La crítica de Weiss a la noción moderna del “Estado impotente”, argumenta que en una economía altamente internacionalizada en la que la integración económica está avanzando, los gobiernos nacionales son capaces de adaptarse al nuevo entorno internacional y pueden garantizar, según el caso, una elevada calidad laboral (Weiss, 1997: 4). De este modo, las intervenciones estatales pueden mejorar las condiciones y el nivel de empleo (Belman y Wolfson, 2014), como hemos indicado con anterioridad.

La distinción que hace Sengenberger (1994) de las normas protectoras, promocionales y participativas puede ayudarnos a comprender más claramente la influencia del Estado en las normas del mercado de trabajo y, por consiguiente, el sentido de las intervenciones del Estado. Las normas protectoras provenientes del Estado establecen directamente las normas que rigen las condiciones de trabajo en clave protectora como puede ser la determinación de salarios mínimos, o la subida de la cuantía estándar de los mismos, seguro de desempleo, subsidios, jornadas máximas. Se podría aproximar el grado de protección, de un modo cuantitativo, analizando el porcentaje de gasto público sobre el PIB. A más porcentaje de gasto público estaríamos ante un Estado más protector, en principio. Las normas promocionales, se refieren a aquellas medidas destinadas a ayudar a los trabajadores, sobre todo la formación. Los acuerdos sobre la formación profesional ocupacional y continua han estado presente en España, sobre todo, en los acuerdos sociales tripartitos a partir de 1996. Por último, las normas participativas, conceden derechos de consulta o participación a los trabajadores o sus representantes y las organizaciones. Al establecer estas últimas, el Estado puede, de algún modo, permitir que otros influyan en la determinación de las condiciones del mercado laboral (Bosh y Weinkopf, 2017). Sería este un rasgo relacionado directamente con el corporatismo o la concertación social. Las economías coordinadas, como la sueca, son especialmente proclives a la participación y a la articulación competitiva de su economía a través de una

potente negociación colectiva. No obstante, las tres formas de intervención pueden ir a favor o en detrimento de los trabajadores, porque el Estado puede regular a favor de proteger, promocionar y participar o no. En realidad, puede favorecer institucionales favorables a los trabajadores, individual y colectivamente, y de su participación o, por el contrario, no.

Paul Marguinson (2015) analiza la amenaza de estas transformaciones en el marco de las relaciones laborales de los países de la UE. Los acuerdos de negociación como piedra angular de la regulación del mercado laboral, han sufrido importantes transformaciones después de la crisis y, como consecuencia, los sindicatos han quedado gravemente afectados en todas partes de Europa, especialmente en el sur y el este, y en otros países como Estados Unidos. Precisamente la negociación colectiva y el papel de los agentes sociales, así como sus normas de funcionamiento y participación en el sistema, están reguladas por el Estado. La última crisis económica y otras precedentes se han saldado habitualmente con reformas laborales profundas que han caminado, sobre todo en las regiones indicadas, en contra de promover la participación colectiva de los trabajadores.

### **3. Metodología. La aplicación al caso español**

En España, además y al igual que otros países del sur de Europa con un pasado autoritario, el Estado ha tenido y tiene una presencia muy acuciada en el afianzamiento de normas de su sistema de relaciones laborales. Antes de la última crisis en 2008 y después de la misma el Estado ha reformado unilateralmente el mercado de trabajo, aunque también lo ha hecho de manera consensuada con los agentes sociales a través de la concertación social. Desde la década de 1980, tanto las reformas pactadas como las unilaterales han fomentado la flexibilidad y la desregulación para hacer frente a las altas tasas de empleo y a la creciente internacionalización de la economía.

Desde la década de 1990 a las presiones de la competencia y la crisis de los años iniciales de ese decenio, hubo que añadir las exigencias del Tratado de Maastricht.

A partir de entonces, la UE y su influencia política ha sido un factor a tener en cuenta, sobre todo en la última crisis económica, pero también han influido factores internos, como el deterioro de un mercado laboral especialmente precarizado y un marco de negociación colectiva que, como en otros países con una fuerte tradición estatista, como

Portugal y Grecia, ha girado hacia el intervencionismo estatal (Molina, 2014), el autoritarismo y el unilateralismo del empleador (Rocha, 2014). Las reformas laborales emprendidas en España en 2010 y 2012, como las de Portugal en 2011 y 2012 y Grecia en 2010 y 2012, han confirmado el retorno del unilateralismo estatal en la regulación de las relaciones laborales.

Las nuevas reglamentaciones introducidas tras las últimas reformas han fomentado la descentralización de la negociación colectiva e impulsado aún más el unilateralismo de los empleadores a favor de la flexibilidad. Todos estos cambios han favorecido la "descolectivización" de las relaciones laborales y el autoritarismo por parte del Estado (Rocha, 2014). Por lo tanto, la descolectivización y la descentralización de la forma y contenido de las propias instituciones, contribuyen a los resultados de liberalización señalados anteriormente.

El propósito es dar cuenta del diseño de la investigación planteada sobre el caso de España en perspectiva comparada con Suecia, Alemania y Francia. El caso español así se analiza y confronta con el trabajo realizado por Bosh y Weinkopf (2017), que sirve de referencia, y se amplía a otro país de economía o sistema de relaciones laborales híbrido o mixto, como era el caso de Francia, y así se amplía el análisis de comparación con los países de sistemas coordinados como Suecia y Alemania en el citado estudio. Pensamos, no obstante, que los casos español y francés son suficientemente diversos, a pesar de las similitudes institucionales, como para dotar de mayor sentido el trabajo que hemos realizado. Utilizaremos tres grupos de información, variables en su caso, para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo, que si bien parte del estudio realizado por Bosh y Weinkopf, lo amplía también en las variables de análisis.

En primer lugar, se presentará la evolución de las grandes reformas en España desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta la última reforma de 2012. Estudiaremos la evolución de la norma, a la que aplicaremos el análisis teórico de Sengenberger (1994) para conocer si las reformas han favorecido o no la protección, la promoción y la participación. En resumen, si han favorecido o no a los trabajadores de un modo individual y colectivo. Se hará, por tanto, un repaso normativo para conocer el cambio de reglas, a grandes rasgos, que ha sufrido el sistema español de relaciones laborales. Además del impacto de las reformas en el diálogo social y la negociación colectiva, se están introduciendo cambios fundamentales en las formas de empleo, generando nuevas formas de empleo atípico. Dichos cambios, socavan el papel protector del Estado y, de

ese modo, colocan a los trabajadores en una situación más precaria y desprotegida en general, así como en el lugar de trabajo. Concretamente en España, las reformas se introdujeron sin recurrir a procedimientos democráticos y participativos, sino más bien mediante procedimientos de emergencia, pasando por alto el papel de los interlocutores sociales (Clauwaert, y Schömann, 2012: 9).

Después, ya en términos cuantitativos y para conocer el impacto de los cambios sobre la arquitectura institucional del sistema de relaciones laborales, acudiremos a las variables de negociación colectiva (1980-2016), densidad sindical (1980-2016) y nivel de gasto público (2006 y 2016) medida a través de las intervenciones en servicios del mercado laboral, formación, incentivos laborales, empleo y reinserción, creación directa de empleo (público), incentivos a empresas de nueva creación o start-up, mantenimiento de ingresos fuera del trabajo y apoyo, y jubilación anticipada. Sería este un grupo de variables cuantitativas que nos informaría acerca de la evolución funcional de las instituciones españolas. La densidad sindical y el grado de cobertura de la negociación colectiva además muestran el posicionamiento de los interlocutores sociales frente al Estado y, en consecuencia, informarían sobre la evolución de la participación colectiva. Al análisis de estas variables incorporamos la evolución del gasto estatal en el mercado de trabajo, que también permitirá ver en qué grado el Estado ha sido protector, promotor y auspiciador de participación.

Un último grupo de variables nos permitirá analizar la evolución del mercado de trabajo del lado del empleo. Para ello, estudiaremos las tasas de empleo (1984-2016), temporalidad (1984-2016) y trabajadores en riesgo de pobreza (1994-2016). La tasa de temporalidad y de parcialidad en el trabajo reflejan hasta qué punto se trata de un escenario laboral precarizado y adaptado a las nuevas exigencias de flexibilización. Por último, también se analizarán las variables de Salario Mínimo Interprofesional (1984-2016), en los países donde existe, y del salario medio en cada país (1994-2016). Con ello, se podrá analizar aquella proporción de trabajadores con bajos salarios que aun trabajando se encuentran en situación de pobreza.

Todas las variables se estudiarán en perspectiva comparada con Francia, Alemania y Suecia. Bosch y Weinkopf (2017) investigan el papel del Estado en Suecia, Francia y Alemania en la determinación de la calidad del trabajo, en el que han obtenido resultados positivos acerca del papel del Estado en la reducción de las desigualdades y de la provisión de calidad. Suecia es el modelo en el que los interlocutores sociales determinan

las condiciones de trabajo de forma autónoma e independiente del Estado. Francia es considerada como un modelo con una fuerte intervención estatal. Alemania, finalmente, se encuentra actualmente en transición entre ambos en el que el estado es cada vez más influyente. Pero tanto el modelo sueco como el alemán son catalogados como de capitalismo coordinado, mientras el francés es mixto. Nuestro principal objetivo, como hemos indicado en la introducción, es analizar el papel del Estado en España utilizando los indicadores ya presentados, que exceden los utilizados por Bosh y Weinkopf para examinar, en perspectiva comparada con los países indicados, el papel del Estado en el sistema de relaciones español.

#### **4. Las grandes reformas laborales del mercado de trabajo en España**

Tras la muerte de Franco, España se encontraba ante un desafío crucial para su futuro, transformar su sistema político, desde un régimen dictatorial a una democracia, con el telón de fondo de una profunda crisis económica. Estas especiales circunstancias históricas ya incidieron entonces en la regulación del mercado de trabajo y de sus condiciones.

Los difíciles equilibrios políticos y económicos en un contexto internacional todavía de profunda guerra fría condicionaron los acuerdos y los consensos, como refleja la propia Constitución de 1978. El primer gran pacto después de las primeras elecciones democráticas tras la dictadura fue el conocido como los Pactos de la Moncloa (octubre de 1977). El actor principal de estos pactos fue el Estado, ya que las fuerzas sociales tenían poca representatividad. La Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) acababan de salir de la clandestinidad y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) estaba recién creada. Los Pactos de la Moncloa se materializaron en acuerdos que afrontaban los grandes problemas del momento, la situación económica (la contención de la inflación), la estabilización y avance de la democracia y el mercado de trabajo, en el que ya asomaba con contundencia un problema a partir de entonces crónico, el elevado desempleo estructural. Durante esa década (1977-1986), además de los Pactos de la Moncloa, se consiguieron otros importantes pactos y acuerdos. Es la década fundacional de la nueva democracia española que en lo económico y social es también una década corporatista. De amplios acuerdos sociales, en el que el consenso era el elemento clave de superación de los problemas económicos, pero también

de estabilización de la democracia. Cabe señalar, no obstante, que CCOO se mantuvo al margen de los grandes acuerdos tripartitos con la excepción del Acuerdo Nacional de Empleo de 1981, el denominado “pacto del miedo” tras el golpe de Estado de 23 de febrero del mismo año (Sánchez Mosquera, 2016)

La primera gran articulación del mercado de trabajo se hizo a través del Estatuto de los Trabajadores que, después de un amplio debate y sin el acuerdo de CC OO, entró en vigor en 1980 durante el mandato de Adolfo Suárez presidente de un gobierno sostenido por la Unión de Centro Democrático. A partir de ahí, la primera gran reforma laboral, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores fue en 1984, impulsada por el gobierno socialista de Felipe González. El objetivo fundamental era liberalizar el mercado, dando entrada a la contratación temporal, para reducir el alto nivel de desempleo. Esta reforma de carácter no protector, en cuanto que daba entrada en la contratación temporal a gran nivel, dio pie a un mercado de trabajo totalmente dualizado, capaz de crear un volumen alto de empleos precarios en tiempos de bonanza y de destruirlos en contextos de crisis. No obstante, permitió ampliar el seguro de desempleo. Con apoyo de los agentes sociales, excepto CCOO, supuso el fin a un periodo de ambigüedad legislativa iniciando otro dirigido a la desregulación del mercado laboral (Espinosa, 2010). Esta reforma formaba parte, con algunos matices, del Acuerdo Económico y Social (AES), firmado por la CEOE, CEPYME y UGT, en octubre de ese mismo año y con vigencia para 1985-1986. En el que la parte social, los sindicatos, obtenían un importante avance en el seguro público de protección al desempleo. Se conformaba por dos partes, un Título I (acuerdos tripartitos) en el que el Estado se comprometía a adoptar medidas de fomento del empleo y protección del desempleo, y un Título II (acuerdo interconfederal) con compromisos bilaterales entre las organizaciones firmantes (Pérez Infante, 2007).

El rasgo crucial de esta política fue la flexibilización de las condiciones de entrada y salida por medio de los contratos temporales y se articuló a través de una Ley promulgada el 2 de agosto, que se completó con un Real Decreto en octubre de ese mismo año. Entre las nuevas introducciones, la más relevante la constituyó el impulso del “contrato de fomento al empleo”. Con esta novedad, se amplió el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, liberándolo de toda restricción con el objetivo de reducir la elevada tasa de paro. También se incluyeron otras modalidades como el contrato eventual por circunstancias de la producción, el contrato de trabajo en prácticas, el contrato de formación, el contrato de lanzamiento de una nueva actividad y el contrato a tiempo

parcial. No es de extrañar que la contratación temporal se disparara en los años siguientes, por lo que puede afirmarse que la reforma llevada a cabo por el Estado cumplió su objetivo de crear empleo, pero a la vez generó un nuevo problema ligado a la calidad del mercado laboral, el elevado número de contratos temporales (Sandalio, Contreras y Gracia, 2008; y Espinosa, 2010).

Se podría decir que fue una reforma, o grupo de reformas si incluimos el AES, liberalizadora y no protectora del lado de la contratación, pero que, por otro lado, compensó a los trabajadores y sus representantes en estos acuerdos (UGT) con una mayor protección del desempleo y con el desarrollo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que regulaba la participación colectiva de los trabajadores en el sistema de relaciones laborales.

A partir de 1987 se inicia la ruptura del corporatismo iniciado diez años antes. El gobierno socialista y las dos grandes centrales sindicales, CCOO y UGT, entraron en una larga etapa de conflictos, cuyo punto culminante fue la exitosa huelga general de 14 de diciembre de 1988. Los sindicatos entendieron que, tras la mejora de la situación económica, las clases trabajadoras no habían experimentado tales progresos en sus condiciones laborales, y, por consiguiente, de vida. Por otro lado, el empleo no terminaba de experimentar aumentos significativos, tampoco mejoraba la precariedad. Tras las elecciones de 1989 en las que el Gobierno del PSOE, a pesar de revalidar su mayoría absoluta, perdió un importante apoyo electoral.

Al inicio de la siguiente década, España se enfrentaba al reto de incorporarse al Mercado Único Europeo en 1993, lo que exigía ingentes esfuerzos de mejora de la competitividad y productividad de los agentes económicos. La entrada de España en la Comunidad Económica Europea (CEE) se produjo el 1 de enero de 1986, pero fue realmente en enero de 1993, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht, cuando se garantizó la libre circulación de personas, mercancías, capitales y servicios (sobre todo de mercancías y capitales) en todo el territorio de la Unión. Esto obligaba a las empresas españolas a afrontar un proceso de modernización y mejora de su competitividad en un mercado mucho más abierto y complejo. El Gobierno, basado en esto, apostó por una política de moderación salarial para contener la inflación, tal como además comprometían los criterios de convergencia del tratado, así como algunas reformas estructurales que no contaron con el apoyo de los sindicatos. El Gobierno se propuso la vinculación de salarios y productividad, la eliminación del déficit público y la eliminación gradual del

intervencionismo en determinados sectores. Estas posturas dieron lugar a un fracaso en la negociación, por lo que se presentó el Programa de Convergencia de la economía española para el periodo 1992-1996 que se asentaba en dos pilares: un conjunto de medidas estructurales para flexibilizar los mercados y una serie de medidas económicas en el terreno de la política monetaria y fiscal. De nuevo se proyectaba la flexibilización del mercado laboral, eliminando barreras de movilidad geográfica, vinculando la percepción de prestaciones por desempleo a determinados requisitos de búsqueda activa de empleo y potenciando la formación profesional. La respuesta sindical a este documento fue de rechazo frontal (Pérez Infante, 2007).

Tras las elecciones de 1993, el Partido Socialista, aunque perdió la mayoría absoluta, continuó en el poder, pero en ese momento necesitado apoyos suplementarios en el Parlamento y fuera de éste. Consciente del plus de legitimidad de basar la nueva reforma laboral en un “pacto social” tripartito (Espinosa, 2010), se abrió un nuevo periodo de intento de consenso entre el Gobierno, los sindicatos UGT y CCOO y la CEOE que resultó infructuoso. Finalmente, ante las dificultades de llegar a un acuerdo y las presiones por reformar el mercado de trabajo, el Gobierno unilateralmente impulsó en la primera mitad del año 1994 una serie de reformas mediante distintas normas con rango de ley. Esta segunda reforma laboral fue más profunda que la anterior, y los cambios introducidos se basaron en la limitación de la contratación laboral, el recorte y limitación para acceder a las prestaciones por desempleo, la flexibilización de las condiciones de trabajo, la ampliación de las posibilidades de despido individual, la ampliación de las competencias de negociación colectiva y una nueva modalidad de contratación dirigida a los jóvenes. (Sandalio, Contreras y Gracia, 2008). Puede afirmarse que fue la reforma más importante que había sufrido el Estatuto de los Trabajadores hasta ese momento (Espinosa, 2010). Una reforma no protectora, pero sí promotora de la participación en tanto que ampliaba las competencias de la negociación colectiva. Esta reforma llevada a cabo durante el 1994 con el objetivo de realizar cambios estructurales profundos en las relaciones laborales, se traduce en el porcentaje de temporalidad más alto de entre todos los países del estudio frente a la menor tasa de empleo como veremos más adelante. Entre otros esfuerzos, para acometer su propósito se eliminó la obligación del empresario de contratar a través del INEM, que en la actualidad es el SEPE (Servicio Estatal de Empleo), facultando a las Agencias de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En 1996 los problemas políticos, económicos y sociales amplificadas por la crisis iniciada en 1993 favorecieron un cambio de gobierno. El Partido Popular que se alzó con una mayoría simple y con el apoyo de partidos regionalistas y nacionalistas consiguió gobernar, supuso una vuelta al conceso, aunque esta vez, un consenso competitivo (Sánchez Mosquera, 2018: 28-31).

La victoria del Partido Popular (PP) coincidió con el inicio de la recuperación económica a nivel mundial, que, junto con la debilidad del Gobierno, los sindicatos mayoritarios, la aceptación de la CEOE hacia las reformas, la necesidad de consenso social y la influencia europea favorable hacia los acuerdos de concertación, permitieron que se rehabilitaran los pactos sociales. A partir de entonces, durante 1996 se alcanzaron en España acuerdos tripartitos de carácter relevante que amparaban los derechos sociales y laborales. En estas circunstancias, el Partido Popular, en el Gobierno desde 1996, planteó de acuerdo con los interlocutores sociales, la tercera gran reforma del Estatuto de los Trabajadores (Sánchez Mosquera, 2012: 130).

En esta ocasión la reforma legislativa contó con un acuerdo social (CEOE y CEPIME, CC.OO. y UGT), que se concretó en el Pacto sobre Estabilidad en el Empleo de mayo de 1997 y un consenso en el planteamiento de la nueva reforma. En este acuerdo social se rubricaron tres grandes apartados: El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, provocados por la extinción en 1995 de la vigencia de las Ordenanzas y Reglamentos Laborales que operaban durante la dictadura (Sánchez Mosquera, 2012: 131). Los objetivos marcados en esta reforma eran, en primer lugar, incrementar la contratación indefinida a través una nueva figura contractual, el contrato de fomento de la contratación indefinida, con una indemnización menor en caso de despido improcedente por causas objetivas; segundo, limitar y controlar los contratos temporales eliminando el contrato por lanzamiento de nueva actividad y, por último, modificar las condiciones de los contratos de inserción en el mercado de trabajo (contrato de formación y contrato en prácticas). La pretensión de la tercera reforma era doble: reducir la contratación temporal e impulsar la contratación indefinida. Además, se hacía de manera pactada con los dos grandes sindicatos y se intentaba dar un mayor protagonismo a la negociación colectiva, reduciendo el intervencionismo estatal. Es decir, en resumen, favorecía la protección y la participación. En este periodo de consenso, además, se reformó intensamente la formación para el empleo a favor de la intervención

de los agentes sociales en el diseño y ejecución de la misma. Los fondos europeos destinados a la Cohesión Económica y Social fueron destinados de manera intensiva a formación.

En los años 2001 y 2002 continuaron las reformas aprobadas con el apoyo de los interlocutores sociales, pese a la huelga general de 2002, y corregidas parcialmente por el Gobierno del PP liderado por José María Aznar (Sandalio, Contreras y Gracia, 2008). El principal objetivo de ambas reformas se centró en incentivar la contratación indefinida para disminuir el número de parados.

Después, un nuevo periodo se abre tras la vuelta al poder del PSOE en 2004 de la mano de José Luis Rodríguez Zapatero, y continúa el consenso con los agentes sociales con el objetivo de aumentar la competitividad de las empresas españolas, elevar el nivel de empleo, haciéndolo más estable y reforzar la cohesión de la sociedad española. (Pérez Infante, J. 2007). Durante este mandato, tuvo lugar una reforma laboral de carácter más protector y con apoyo de los agentes sociales que se llevó a cabo en mayo de 2006, para combatir la contratación temporal, un enorme y consolidado lastre del mercado de trabajo español. La situación laboral en aquel momento, le pareció al gobierno que se caracterizaba, de un lado, por una excesiva rigidez, que entorpecía la entrada y salida del mercado, y de otro por una altísima temporalidad, por tanto, todos los esfuerzos iban dirigidos a reducir drásticamente la temporalidad laboral y a dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo. No hay que olvidar que, en ese momento, el ritmo de crecimiento de la economía española era bastante destacado, aunque se debiera, en gran medida, al crecimiento de una burbuja inmobiliaria y al excesivo y fácil endeudamiento privado que favorecía un fuerte consumo.

Más adelante, la pretensión de una nueva reforma laboral en España inició su andadura cuando los primeros síntomas de la crisis económica comenzaron a reflejarse con más fuerza en España, de ese modo todos los intentos de reforma a favor de las mejoras del mercado laboral se frustraron de forma abrupta tras el comienzo de la crisis económica a finales de 2007 que se reflejó en un súbito y amplísimo aumento del desempleo a partir del segundo trimestre del siguiente año. A partir de mayo de 2010 las presiones de la denominada Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Internacional), como en otros países del sur de Europa impulsó la idea de una reforma del mercado de trabajo para flexibilizarlo. Pese a que la voluntad del entonces gobierno socialista siempre había sido de consenso con los agentes sociales, la propuesta hecha por el gobierno no

dejaba espacio alguno al acuerdo con los sindicatos. El Estado, a través del gobierno, una vez más de manera unilateralmente modificó sustancialmente el mercado laboral a través del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y modificó de este modo la reforma pactada en 2006 con los agentes sociales. Sin ningún riesgo podemos afirmar que fue una norma de ningún modo protectora. Una reforma destinada a favorecer la flexibilidad a costa de una menor protección del trabajador. El contexto de crisis y alto déficit público (una de las presiones de la Troika era controlarlo, precisamente) ni siquiera permitió, como en 1984, compensar a los trabajadores aumentando el seguro de desempleo.

Por último, tuvo lugar la última reforma en 2012 que estaba ya recogida en el programa electoral con el que el Partido Popular, que concurrió y con tal programa ganó por mayoría absoluta las Elecciones generales de 2011. Esta reforma de la legislación laboral en España de la que, más de seis años después y de destrucción masiva de empleo, empobrecimiento del país, debilitamiento de las clases medias, empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo de los asalariados, y varias reformas, aún no presenta señales claras de salida, se impuso unilateralmente por parte del Estado a través de un Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, y modificó la anterior reforma laboral aprobada en septiembre de 2010.

La reforma laboral de 2012 cambió el equilibrio del mercado de trabajo español, ya que introdujo cambios potencialmente importantes en el funcionamiento del mercado de trabajo. Gracias a ella se reforzó la autoridad empresarial, debilitando la negociación colectiva, facilitando el despido por causas económicas, se rebajó la indemnización por despido improcedente y se suprimió la autorización administrativa para las suspensiones de contratos y reducciones de jornada colectivas. La negociación colectiva no solo se limitó con el refuerzo de la autoridad empresarial, sino que, en un supuesto acercamiento a los estándares europeos, se apoyó la descentralización de los contratos colectivos reforzando el de empresa. También se limitó la extensión de los convenios vencidos y no renegociados, salvo pacto en contrario, frente a la duración indefinida anterior. Esto supuso un límite a la ultraactividad, individualizando las condiciones laborales. Por último, se definió la causa económica en los descuelgues reforzando la unilateralidad empresarial. A modo de conclusión, cabe decir que todos estos cambios fueron en la misma dirección de la realizada en 2010, pero amplificando sus efectos y haciendo

efectivos el límite a la ultraactividad y la supremacía de los convenios de empresa (Rocha, 2014). En definitiva, el Estado a través de las medidas de flexibilidad interna promovidas unilateralmente por el Gobierno pretendía corregir, a través de esta reforma, la dualidad del mercado de trabajo colocando a los trabajadores en una situación más desprotegida frente al poder discrecional del empresario. Asimismo, se creó un nuevo contrato indefinido de dudosa constitucionalidad, según las organizaciones sindicales, con posible extinción durante su primer año sin indemnización, también se empeoraron las condiciones de otras dos modalidades de contratación: Contrato para la formación y el aprendizaje, ya que se desvincula de la formación del trabajador. Igualmente, con esta reforma, se apostó por una mejor situación a quienes percibieran prestaciones por desempleo respecto de aquéllos que ya la hubieran agotado. (CC OO, 2012: 2).

En resumen, el Estado, fuertemente interventor a través del recurrente unilateralismo gubernamental en las reformas ya descritas previamente, ha reforzado de manera muy significativa la autoridad y unilateralidad empresarial y ha introducido importantes cambios en la negociación colectiva, uno de los pilares institucionales básicos de los modelos europeos de relaciones laborales en cualquiera de sus variedades. Concretamente, el alcance de estas dos últimas reformas afecta a la regulación normativa del Estatuto de los Trabajadores y, muy especialmente, a varios grupos de derechos con reconocimiento constitucional que son el eje vertebrador de un modelo democrático de relaciones laborales (Baylos, 2013: 26-29). Ni que decir tiene que las formas desprotegieron, no favorecieron la promoción de los trabajadores y perjudicaron su participación a través de las limitaciones a la contratación colectivas indicadas.

Finalmente, después de la ruptura de la concertación social tripartita a partir de 2011, se ha suscrito un acuerdo social para en torno al aumento del salario mínimo interprofesional. Éste se ha desarrollado en norma tras su publicación en el RDL 20/2017 y más concretamente para 2018 en el RD 1077/2017. Cabe destacar la importancia política, social y jurídica del acuerdo con vigencia trienal, ya que las partes firmantes se comprometen a proceder a un incremento del 4% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2018. Este acuerdo significa leves síntomas de recuperación del protagonismo del diálogo social. Además, tiene el aval de los más recientes documentos comunitarios en los que se apuesta por unos incrementos salariales vinculados a las ganancias de productividad y a la necesidad de elevar los estándares salariales para luchar contra el

aumento de la desigualdad y de los trabajadores en riesgo de pobreza. Ya con los gobiernos de José Luis Zapatero, aumentó notablemente el SMI desde 2004 con un incremento del 6,6% hasta 2009 con una subida del 4%, como se muestra en la Tabla 1 del Anexo I.

Por último y antes de exponer una tabla resumen final, cabe decir que las reformas realizadas de manera concertada en 1984, 1997 y 2006 en España están hechas desde la participación, porque contaron con las organizaciones más representativas de los trabajadores, o al menos una de ellas (UGT en los años 1980), y que, de igual modo, mejoraron la participación de estas organizaciones, ya que en conjunto favorecieron la negociación colectiva y la intermediación sindical. Sin embargo, las dos últimas reformas unilaterales, ni son protectoras ni participativas, por lo que limitan la participación.

Tabla 2: Resumen del sentido político e institucional de las grandes reformas del mercado de trabajo en España (1980-2012)

	<i>1980</i>	<i>1984</i>	<i>1994</i>	<i>1997</i>	<i>2006</i>	<i>2010</i>	<i>2012</i>
<b>Signo político del gobierno</b>	Unión de Centro Democrático (Adolfo Suárez)	PSOE (Felipe González Márquez)	PSOE (Felipe González Márquez)	PP (José María Aznar López)	PSOE (José Luis Rodríguez Zapatero)	PSOE (José Luis Rodríguez Zapatero)	PP (Mariano Rajoy Brey)
<b>Legislatura</b>	Mayoría Simple	Mayoría Absoluta	Mayoría Simple	Mayoría Simple	Mayoría Simple	Mayoría Simple	Mayoría Absoluta
<b>Tipo de reforma</b>	Protectora.	No protectora en la contratación. Pero sí en el seguro de desempleo. Aumento de la participación a través de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical)	No Protectora	Protectora, promotora a través de la formación para el empleo y participativa. Mejora de negociación colectiva retirando intervención estatal y dando más protagonismo a las organizaciones representativas de capital y trabajo	Protectora, promotora y participativa	No protectora	No protectora y no participativa. Reducción normativa drástica de la contratación colectiva. Refuerza unilateralismo empresarial
<b>Apoyo agentes sociales</b>	.	Sí	No	Sí	Sí	No	No

Fuente: Elaboración propia.

## 5. La evolución del rendimiento institucional y del empleo

El análisis de dos grupos de indicadores cuantitativos institucionales permite esclarecer, de un lado, qué impacto comparado han tenido las reformas ya desarrolladas previamente en el mercado de trabajo español sobre la capacidad efectiva de las instituciones y su rendimiento, y del otro, el nivel de coherencia institucional de los diferentes modelos.

### 5.1. Instituciones analizadas y rendimiento institucional

Reducimos el análisis del marco institucional a nivel cuantitativo a las variables indicadas, que permiten un análisis de aproximación a la evolución del rendimiento institucional del sistema de relaciones español. Son las habituales para evaluar y clasificar los sistemas de relaciones laborales. La evolución permitirá extraer resultados claros sobre la evolución de estos marcos institucionales en perspectiva comparada con los países de referencia en relación al grado y capacidad efectiva de participación e intermediación de los trabajadores en el sistema de relaciones laborales de un modo comparado.

Tabla 3: Densidad sindical en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	18,3	14,9	8,9	8,3	8,0	8,0	8,1	7,9
<b>Alemania</b>	34,9	34,9	30,4	27,0	20,6	18,9	18,3	17,6
<b>España</b>	13,3	12,1	17,5	15,9	14,3	17,2	17,0	13,9
<b>Suecia</b>	78,0	80,8	87,4	82,0	73,2	69,3	67,4	66,8

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OCDE.

Tabla 4: Cobertura de la negociación colectiva en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984*	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	77,4	87,8	..	93,4	91,6	98,0	98,0	98,5
<b>Alemania</b>	85,0	85,0	..	74,9	63,4	59,8	58,3	56,0
<b>España</b>	76,0	86,0	92,3	91,2	75,4	76,9	77,0	73,1
<b>Suecia</b>	88,0	91,0	94,0	..	91,0	88,0	89,0	90,0

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OCDE.

El grado de cobertura de la negociación está íntimamente ligado a la densidad sindical, si bien ésta ha sufrido mayores oscilaciones con tendencia general a la baja en los cuatro países. España no altera en absoluto la diferenciación de los modelos presentados por Bosch y Weinkopf (2016) entre dos economías coordinadas, Suecia y Alemania<sup>1</sup>; y aquella con rasgos notorios de hibridación, Francia, al que hay que añadir España. La experiencia de Suecia es de elevada y estable sindicación, los casos de Francia y España, por el contrario, son de bajo nivel de densidad sindical. La situación de la densidad sindical alemana se encuentra en un punto medio entre Suecia y los otros dos países híbridos. La tendencia, no obstante, es decreciente en todos los casos. Tal vez la excepción sería España, en la que el porcentaje de trabajadores sindicados permanece bastante estable. Los periodos de crisis no afectan significativamente la tasa, incluso la pueden aumentar, porque los trabajadores sindicados son trabajadores estables, cuyo peso relativo incluso puede aumentar (subir la tasa) si disminuye el número de trabajadores por el aumento del desempleo. El país que experimenta una mayor reducción en su tasa de densidad sindical es Francia, que pasa del 14,9% en 1984 al 7,9% en 2016.

En todo caso, debemos saber que el poder sindical no puede medirse exclusivamente a través de la densidad sindical, ni consecuentemente la participación ni la capacidad de participación colectiva de los trabajadores. El grado de influencia en las mesas de negociación viene determinado por el grado de cobertura de la negociación colectiva.

Francia y España presentan una combinación paradójica de una densidad sindical muy baja pero una fuerte extensión de los convenios colectivos. (Aragón, Rocha, y De la Fuente, 2011: 14). De ese modo, los altísimos niveles de cobertura de la negociación colectiva en Francia y en Europa les asegura su real poder sindical. La asimetría entre las tasas de afiliación sindical y la cobertura por negociación colectiva de estos dos últimos países en comparación con los países propios de economías coordinadas manifiestan la principal consecuencia de la eficacia normativa general o erga omnes de los convenios colectivos estatutarios, al señalar que los mismos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia sin necesidad de afiliarse a ningún sindicato. No obstante, en un contexto de baja densidad sindical, los cambios legislativos a favor de la descentralización y reducción de

---

<sup>1</sup> Los datos para antes de 1990 son de la República Federal Alemana, previamente a la adhesión de los dos Estados nacionales que formaban parte del Reich Alemán.

la intermediación y contratación colectiva pueden ser bastante inmediatos y notorios. Por lo tanto, en España y Francia las reformas normativas, al existir una masa crítica afiliativa más reducida, pueden tener una mayor eficacia, sobre todo si restan protección o participación al sistema.

En este sentido, España presenta el dato de cobertura de la negociación más bajo de la serie en 2016, el 73,1% (Tabla 4), aunque todavía relativamente alto, como efecto de la reforma de 2012. Debe considerarse que la cobertura era más alta en 1980 cuando todavía no estaba articulado del todo de manera democrática el sistema español de negociación colectiva. En 2017 (Anexo 1, Tabla 2) se aprecia una reducción de la cobertura de la negociación colectiva en España con respecto a antes del inicio de la crisis de 2008.

El mayor protagonismo del Estado en Francia y España ha llevado a que sean países con tradición en la fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). De este modo, el Estado puede suplementariamente intervenir de un modo protector elevando el SMI con una repercusión clara y directa sobre los salarios con independencia de los resultados de la contratación colectiva. De hecho, Alemania a partir de 2015 ha implementado un SMI coincidiendo con un descenso apreciable de la tasa de cobertura. En el caso sueco, los salarios descansan en su potente negociación colectiva y densidad sindical. El SMI es una medida protectora útil para los trabajadores que no están cubiertos por la negociación colectiva y en países con estándares salariales relativamente bajos. Los trabajadores cubiertos por negociación colectiva tienen en sus tablas salariales salarios mínimos de convenio, por lo que, en los países con potente presencia del Estado en las relaciones laborales, como el caso de España y Francia, el SMI alto favorece igualmente el alza de la negociación salarial de la contratación colectiva. De hecho, en estos momentos en España, después de la subida del SMI a finales de 2017 se está negociando un Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva, denominado Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva, que prevé un alza de hasta el 3% para este año y el siguiente.

Los resultados tan altos comparativamente, aunque en decrecimiento, de densidad sindical, cobertura por acuerdos colectivos en Suecia, son debidos a la tradición protectora y, sobre todo, de estímulo del nivel participativo del Estado sueco, en el que habitualmente se ha fortalecido el papel de los sindicatos impulsando y promoviendo su participación a través de diferentes mecanismos. De hecho, la administración de los fondos del seguro de desempleo estaba en manos únicamente de los sindicatos y aunque se ha abierto a la iniciativa privada, aún mantienen una importante presencia en este

seguro, lo que facilita el reclutamiento de miembros y como consecuencia el aumento de la densidad sindical. En este país, junto con el resto de los países nórdicos, se desarrolla el “Sistema Ghent” que da a los sindicatos un papel en la administración de los subsidios y seguros por desempleo” (Kiellberg 2008 y 2009). La delegación de los fondos del seguro de desempleo se refleja en las figuras 1, 2 y 3 a continuación que representan el desembolso público en atención al mantenimiento y apoyo de aquellos que se encuentran sin trabajo, en la que el Estado de Suecia sitúa su nivel de gasto por debajo de los demás países, al tener menores tasas de desempleo y singularmente más altas de empleo. Además, en este país el cumplimiento de los convenios colectivos se garantiza de manera efectiva sin la asistencia del Estado por parte de los órganos representativos de los sindicatos (Bosh y Weinkopf, 2017), lo que significa un rasgo institucional eminentemente protector. Dado que el seguro de desempleo es voluntario y controlado por los sindicatos, los cambios producidos con motivo de la última crisis produjeron, a partir del 2006 sobre todo, una disminución del número de miembros de los fondos controlados por los sindicatos, y una correspondiente disminución de la afiliación sindical (Bernaciak, McCormic y Hyman., 2015).

A partir del trabajo de Bosch y Weinkopf (2017) entre dos economías coordinadas, en Suecia y Alemania; y Francia, aquel con rasgos notables de hibridación, hemos analizado las distintas formas institucionales a través de los interlocutores sociales. Suecia con altas tasas de densidad sindical tipifica el modelo en el que los interlocutores sociales determinan las condiciones de trabajo de forma autónoma e independiente del Estado, aunque es éste el que ha propiciado tradicionalmente tal función a través de sus normas. Alemania, aunque con rasgos muy similares a Suecia, se encuentra en una transición en la que la intermediación sindical se ha reducido como consecuencia del decrecimiento de la tasa de afiliación y de la cobertura de la negociación colectiva. Esto hace que el Estado sea cada vez más influyente. En este sentido, se puede anotar el establecimiento a partir de 2015 de SMI que se estudiará a continuación. En orden a hacer frente al principal objetivo del trabajo, es decir, analizar el papel del Estado enfatizando el papel del Estado en la actualidad (Bosh y Weinkopf, 2017 y Weiss, 1997), cabe decir, que el modelo de España, está incardinado entre las economías coordinadas de Alemania y Suecia, y que por tanto se trata de un país híbrido al igual que Francia (Hall y Soskice, 2006).

Tabla 5: Salario mínimo (US dólar) en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	..	15.072,57	16.320	17.067	18.416	18.839	19.058	19.483
<b>Alemania</b>	..	..	..	..	..	..	..	19.072
<b>España</b>	..	9.909,68	9.445	9.400	9.714	10.473	10.035	10.192
<b>Suecia</b>	..	..	..	..	..	..	..	..

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OCDE.

Tabla 6: Salario medio (US dólar) en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	..	..	31.872	32.785	37.115	39.003	39.175	40.718
<b>Alemania</b>	..	..	35.736	36.649	38.237	38.819	39.913	42.369
<b>España</b>	..	..	28.903	29.246	28.619	31.595	30.272	30.613
<b>Suecia</b>	..	..	30.253	33.379	40.364	42.885	44.301	46.804

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OCDE.

En cuanto al análisis salarial, las series analizadas se han convertido en una unidad monetaria común (Dólares estadounidenses, US dólar) utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs) para los gastos de consumo privado en 2015 para los 27 países de la OCDE y 5 países no miembros para los que están disponibles los datos.

En el estado sueco no interviene directamente en las negociaciones salariales, y como consecuencia, no establece un salario mínimo; sin embargo, el salario medio en este país está por encima del resto de los países, con Estados que intervienen estableciendo un salario mínimo. Es decir, el Estado sueco deja espacio para que las partes mediante negociación colectiva puedan concretar acuerdos colectivos que fijen salarios efectivos y ajustados al salario promedio (Eldring y Alsos, 2012), de hecho, la garantía de que la mayoría de los trabajadores reciban un pago adaptado a la realidad socioeconómica del país queda respaldado por un sistema de cobertura salarial que se ajusta al tipo de actividad (Bosh y Weinkopf, 2017). Este rasgo de Suecia guarda una estrecha relación con los elevados índices de cobertura de los convenios colectivos y de densidad sindical,

reflejados en las Tablas 3 y 4, y con un mercado de trabajo mucho más solvente, con mayores tasas de empleo y menos de desempleo.

En segundo lugar, guiándonos por el fuerte papel interventor que adquiere el Estado francés en el establecimiento de los salarios mínimos, vemos como entre Francia y España existe una estrecha relación. También en Francia están arraigadas las intervenciones directas del Estado en el proceso de fijación de salarios, que se ha ido ampliando gradualmente al igual que en España. Un SMI que ha recibido un fuerte impulso con el acuerdo de finales de 2017 para los próximos tres años<sup>2</sup>. El Gobierno y los agentes sociales, aprobaron este acuerdo con la que los diferentes agentes sociales (sindicatos y patronales) pretenden contribuir a la reducción de la desigualdad de salarios y la pobreza laboral. Se plantea una subida progresiva del SMI durante 3 años, es decir, se implantaría de forma escalonada a través de tres subidas anuales de modo que la recuperación integradora se expanda manteniendo del ritmo de creación de empleo.

La dinámica de la negociación salarial colectiva está garantizada por el Estado francés; de hecho, en 2008 los interlocutores sociales aconsejaron aumentar el salario mínimo, pero tras varios desencuentros en la que los interlocutores sociales presentaban poca influencia fue el Estado el que tuvo que tomar las decisiones unilateralmente (Bosh y Weinkopf, 2017). En Francia existe un acuciado rasgo de hibridación al igual que en España, no obstante, este último presenta una cuantía del salario mínimo y de salario medio muy por debajo de Francia. En Alemania, hasta la reunificación el Estado no intervino directamente en el proceso de fijación de salarios, del cual los interlocutores sociales eran responsables.

A continuación de forma complementaria y tomando como punto de partida el año 2006, antes de crisis, y 2016 después de la crisis de 2008, y superada si atendemos a los indicadores de crecimiento del PIB y del empleo, estudiaremos el gasto público en Francia, Alemania y España. Esta vez presentamos la evolución del gasto en intervenciones del mercado laboral. El tipo y la cuantía de gasto son bastante diferentes según los países, condicionados sin duda por los mercados de trabajo de cada uno de ellos.

---

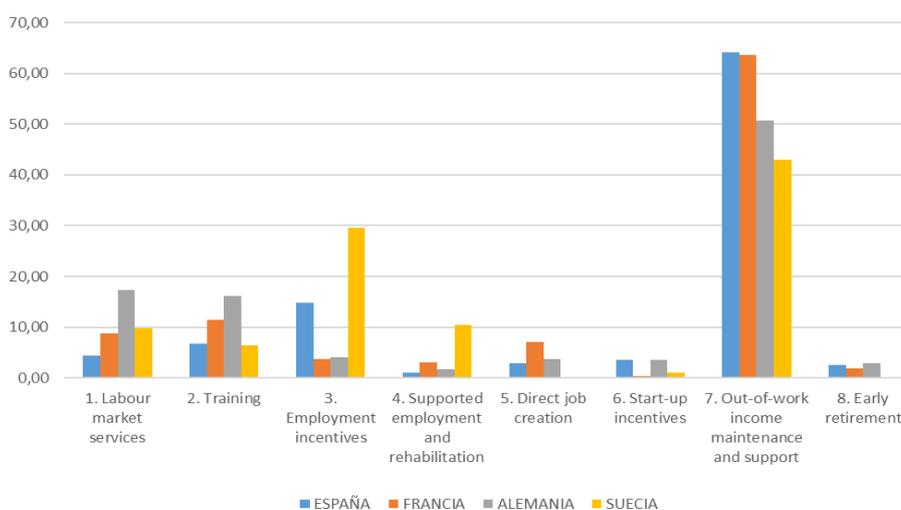
<sup>2</sup> Subida de 707 a 850 euros mensuales con catorce pagas anuales siempre que continúen creciendo el PIB y el empleo a un ritmo que lo permita. El País 20/12/2017  
[https://elpais.com/economia/2017/12/19/actualidad/1513706040\\_828046.html](https://elpais.com/economia/2017/12/19/actualidad/1513706040_828046.html)

De este modo, los problemas de empleo y precariedad en el empleo condicionan el gasto y la intervención estatal en España.

Para determinar la incidencia del desembolso público en el escenario laboral y su desarrollo desde 2006 hasta la actualidad, se muestran variables: (1) Servicios del mercado laboral, (2) Formación, (3) Incentivos laborales, (4) Empleo y reinserción, (5) Creación directa de empleo (público), (6) Incentivos a empresas de nueva creación o Start-up, (7) Mantenimiento de ingresos fuera del trabajo y apoyo, y (8) Jubilación anticipada.

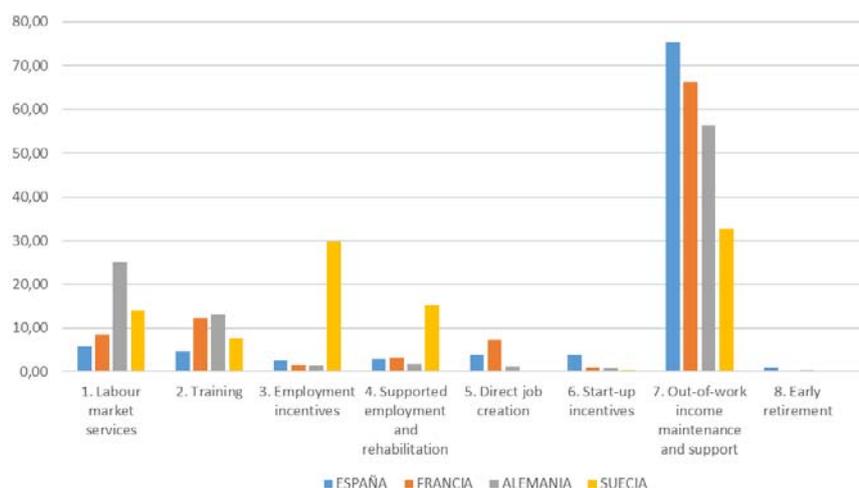
La distinción que hace Sengenberger (1994) entre estándares protectores, promocionales y participativos puede ayudarnos a comprender más claramente los diferentes tipos y cuantía relativa del gasto público en el mercado laboral. Las normas de protección establecen directamente las normas que rigen las condiciones de empleo, por ejemplo, la jubilación anticipada (8), y el mantenimiento de ingresos fuera del trabajo y apoyo (7) relacionados con seguros y subsidios por desempleo que mantienen la renta en el paro. Las normas de promoción se refieren a las medidas para ayudar a los empleados, como la Formación (3). Por último, atendiendo a la esfera empresarial, tenemos los incentivos laborales (3) y a start-up (7), entraría dentro de las denominadas políticas activas de empleo, al entender que la promoción empresarial es promoción del empleo.

Figura 1: Gasto Público en Intervenciones en el Mercado Laboral en porcentaje 2006



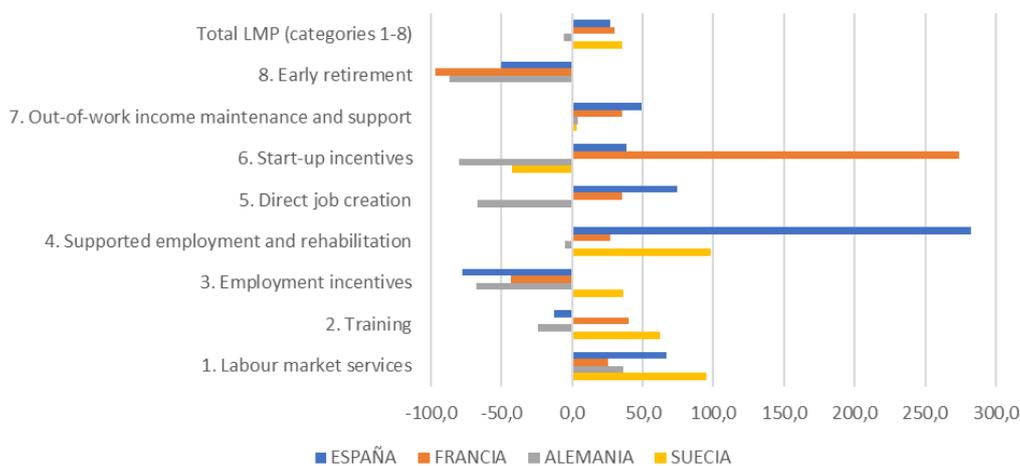
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat.

Figura 2: Gasto Público en Intervenciones en el Mercado Laboral en porcentaje 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat.

Figura 3: Variación porcentual del Gasto Público en el Mercado Laboral entre 2006 y 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat.

En principio, los países con menos empleo que estudiaremos posteriormente, España y Francia, deberían gastar más en estas intervenciones, que, siguiendo a Sengerberger, se enmarcarían dentro de la dimensión protectora. Durante 2006, los tres países dedican mayores ingresos al mantenimiento y apoyo de aquellos que se encuentran sin trabajo (7), es decir a las medidas protectoras. Por orden, España y Francia son los países que más

invierten en este indicador, frente a Alemania y Suecia que presentan un desembolso menor, lo cual confirma nuestra teoría (Figura 1).

Suecia, por su parte, es el país que más interviene en los incentivos laborales (3), seguido por España. En contraposición, Francia y Alemania intervienen menos en este campo. Alemania, durante este año, es más destacada en el desembolso público destinado a servicios del mercado laboral (1), y Francia lo es en la creación directa de empleo (5). En líneas, España es el país que menos gasto público destina. En general, el Estado interviene en todos los países en menor medida en los incentivos a las Start-up (6) y en la jubilación anticipada (8).

Para 2016, es decir, tras una década, el marco interventor en el mercado laboral cambia, y el desembolso para cada uno de los campos estudiados presenta notables diferencias (Figura 2). El gasto para mantenimiento y apoyo al desempleo (7) ha aumentado con respecto a 2006 como consecuencia del desempleo generado por la crisis iniciada en 2008. Esta diferencia es del 49,1% en España, que continúa en cabeza al tener el mercado de trabajo con más desempleo, le sigue Francia con una diferencia del 35,3% más de gasto, Alemania con un aumento del 4,1%, y Suecia con un 3% mayor para 2016 (Figura 3). La evolución más notable concerniente al gasto por parte del Estado en el mercado laboral y presentada en la Figura 3 se concentra en los incentivos a empresas de nueva creación (6) en Francia y para el empleo y reinserción (4) en España, con un aumento entre 2006 y 2016 del 274,3% y 282,3% respectivamente. Vemos cómo en Francia el desembolso público se enmarca ahora en la esfera empresarial mientras que en España continúan las intervenciones protectoras. No obstante, como vemos en las Figuras 1 y 2, España en 2006 y 2016 es el primer país con mayor gasto para el incentivo de Start-up (6) pero durante 2016, Francia acerca sus intervenciones en este campo a diferencia del año de partida cuando casi no desembolsaba nada para este campo del mercado laboral. También con respecto a esta intervención (Figura 3) Alemania y Suecia, a diferencia de los otros países disminuyen el gasto en un 80,5% y un 42,3% respectivamente. Con ello podemos concluir que Alemania y España que desembolsaban casi la misma cantidad para la esfera empresarial durante 2006, ahora en 2016 se alejan notablemente, logrando España no solo mantenerse sino aumentar el desembolso en un 38,1%.

Respecto a la evolución de la intervención enfocada al empleo y la reinserción (4), medidas protectoras y de promoción de los trabajadores a través de la formación, España, Francia y Suecia, aumentan el gasto público (Figura 3). Sin embargo, Alemania retrocede

y reduce su desembolso para 2016 en un 5,3%. Esta evolución es más relevante en España, ya que logra aumentar el gasto público en esta intervención hasta posicionarse junto a Alemania en 2016 (Figura 3). Concerniente a la intervención promocional por parte del Estado para la jubilación anticipada (8), vemos como en 2016, no solo no permanece igual, sino que todos los países reducen su desembolso para esta intervención. España reduce su desembolso en un 50,3%, Francia un 97,1% y Alemania un 86,9% (Figura 3). Una intervención, por tanto, propia de la fase expansiva del ciclo, cuando se disponía recursos que en 2016 se han comprometido en la protección fundamentalmente de los desempleados.

En cuanto a la intervención promocional de la formación (2), el Estado alemán, aun restringiendo sus intervenciones de gasto para este campo, continúa siendo el que más desembolso de gasto público destina. Francia y Suecia experimentan un aumento no muy notable con un aumento del 40,3 y 62,3 % respectivamente en 2016. España, por su parte, reduce su gasto en este ámbito en un 13,1% (Figuras 2 y 3).

La intervención enfocada a los incentivos laborales (3) son el punto fuerte del Estado sueco, en 2006 es el país que más desembolsa para esta intervención, y en 2016 continúa siéndolo con un aumento reflejado en la Figura 3 del 36,3%. El resto de los países reducen esta intervención del mercado laboral.

Por último, cabe destacar que todos los Estados de sus respectivos países aumenta el gasto público entre 2006 y 2016 en las intervenciones dirigidas al Mantenimiento de ingresos fuera del trabajo y apoyo (7) y, como hemos descrito previamente, a los servicios del mercado laboral (1). El aumento de las intervenciones en sentido protector por parte de los Estados, manifiesta un mercado de trabajo enormemente erosionado desde 2006 hasta el 2016 y mayor esfuerzo de estos estados por corregir estos problemas.

Los mercados de trabajo sueco (en mayor medida) y alemán permiten un gasto menor en políticas pasivas de empleo o protectoras, por tanto, tiene un amplio margen de gasto para dedicarlo a servicios de mejora del mercado de trabajo o políticas activas, es decir, servicios de mercado, formación o incentivos a empresa. En el caso concreto de España, se reduce intensamente el gasto tanto en políticas activas o de promoción, formación, como de protección en jubilaciones anticipadas. Sin embargo, en general el gasto es mayor en intervenciones protectoras para la atención al desempleo.

En suma y en perspectiva comparada 2006-2016, Suecia, Francia y España logran aumentar el desembolso del gasto público en intervenciones en el mercado laboral un 35,1, 30,2 y un 27 % respectivamente, mientras que Alemania lo reduce en un 6,2%. Alemania, en general, tiene una política presupuestaria que ha evolucionado hacia una menor protección del mercado de trabajo ya que es el único país que gasta menos que en 2006. Por su parte, Suecia, pese a ser el mejor mercado de trabajo de los cuatro, es el que aumenta más su gasto.

## **5.2. La evolución del mercado de trabajo del lado del empleo. El problema de la consolidación de la atipicidad y la precariedad**

La Organización Internacional del Trabajo define el empleo atípico como aquel que no es a tiempo indeterminado (es temporal), no es a jornada completa (tiempo parcial) y no hay un empleador claro y reconocido para el cual se realice la prestación de trabajo. Siempre que un empleo tenga alguna de estas características no corresponderá con el estándar habitual cimentado en las décadas centrales del siglo XX en los países desarrollados capitalistas. El problema de la atipicidad es que su introducción trae aparejada casi de suyo la precariedad. Solamente la parcialidad podría ser elegida por el trabajador, tal vez determinados y muy reducidos trabajadores muy cualificados prefieran no tener un empleador claro, pero esa atipicidad no suele ser voluntad del empleado. Resulta claro que la temporalidad, la parcialidad y el no encuadramiento claro en una empresa son características que repercuten negativamente sobre la calidad del empleo y su remuneración. Por tanto, se pueden identificar prácticamente atipicidad y temporalidad. En la creciente globalización y tras los problemas de crecimiento y empleo indicados en las economías europeas, sobre todo en las del sur, el Estado, como muestra el caso español, ha optado en los por aportar mecanismos de flexibilidad que han erosionado la calidad del trabajo. Esta flexibilidad ha dado entrada a la atipicidad y con ella a la precariedad.

Para analizar el mercado de trabajo del lado del empleo y ponderar la evolución de su calidad en España en perspectiva comparada con los países de referencia se analiza la tasa de empleo, la temporalidad y los trabajadores en riesgo de pobreza.

Tabla 7: Tasa de empleo en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	..	60,8	59,0	59,5	63,7	64,0	64,0	63,8
<b>Alemania</b>	..	66,4	64,7	63,6	67,2	71,1	73,0	73,8
<b>España</b>	..	49,1	45,9	49,2	65,0	58,8	55,8	56,0
<b>Suecia</b>	..	..	..	68,3	73,1	72,1	73,8	74,9

*Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OCDE.*

La tasa de empleo española es singularmente la baja de los cuatro países, tanto al inicio como al final de la serie. Las diferencias oscilan entre los 8 y 10 puntos porcentuales (pp) con Francia y los más de 15 pp con Alemania y casi 20 pp con Suecia. Si hiciéramos la comparación del lado del desempleo también veríamos unas diferencias de similar tenor. La cantidad del empleo disponible está directamente relacionada con el desempleo, naturalmente, pero también con la calidad del empleo disponible. Son los problemas de empleo, que también de desempleo (España y en segundo lugar Francia), los que explican un mayor gasto en seguros y subsidios de desempleo (Figuras 1, 2 y 3). Las altas de empleo de Alemania y Suecia permiten una intervención más a favor de la promoción y el mejoramiento del mercado de trabajo, o directamente una reducción del gasto como vimos en el caso alemán. Mientras que en los casos de Francia y España hacen que el Estado tenga que intervenir sí de un modo protector, pero tenga menos recursos para la modernización y mejora del propio mercado de trabajo. Suecia, que pese a mantener un mercado de trabajo con una alta tasa de empleo, sí está destinando recursos a su mejoramiento. La opción de Alemania responde a un planteamiento menos intervencionista.

Solamente en 2006 la tasa de empleo de España se situó dentro de los estándares de los países con los que se establecemos la comparación, incluso superando a Francia. Los datos de temporalidad matizan bastante esa mejora en el mercado de trabajo basada en un aumento del crecimiento y la actividad económica basada en la burbuja inmobiliaria y la facilidad del crédito y el endeudamiento privado. La temporalidad en ese año se disparó a su nivel más alto. Esto indica que el trabajo creado era de escasa calidad relativo. La crisis económica generó una drástica caída de la tasa de empleo española y una vuelta prácticamente a los diferenciales iniciales de la serie.

Tabla 8: tasa de Temporalidad en el empleo en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	..	3,3	10,8	12,9	14,8	15,1	15,3	16,2
<b>Alemania</b>	..	9,9	10,2	11,6	14,5	14,5	13,7	13,1
<b>España</b>	..	..	33,6	33,5	34,0	24,7	23,4	26,1
<b>Suecia</b>	..	..	..	12	17,3	16,4	16,4	16,7

*Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de OIT (ILO).*

Actualmente, las reformas que se están aplicando en muchos Estados miembros de la UE se justifican con el argumento de que los mercados laborales más flexibles es una de las mejores respuestas a la crisis (Comisión Europea, 2010). Los esfuerzos de Francia, Alemania, España y Suecia para hacer su mercado laboral más flexible, a pesar de la existencia de una Directiva europea cuyo objetivo principal era prevenir el abuso de contratos sucesivos de duración determinada, conforman distintamente el escenario de contratación temporal y de empleo en cada país. Esto ha ido consolidando la temporalidad, como puede apreciarse desde finales de 1990 todos los países aumentan la tasa de empleo temporal. También significativamente en el caso de Suecia, que tiene la tasa de empleo más elevada y es el mercado de trabajo con mayor calidad (Tabla 8).

La temporalidad en España es diferente, mucho más elevada, crece en los periodos de expansión y decrece en las crisis porque es un elemento estructural del sistema, relacionado íntimamente con la precariedad en el trabajo y con la falta de calidad del mercado de trabajo en su conjunto. El marco legislativo laboral analizado, apuesta también en Francia, Alemania y Suecia por la estrategia de flexibilización laboral con la utilización de los contratos temporales y diversos tipos de empleo atípico, aunque la identificación entre atipicidad y precariedad no es tan acusada como en España. En el caso de España, el incremento de la temporalidad se desencadena con la reforma laboral de 1984 en la que la flexibilidad contractual es llevada a su máxima expresión hasta 1994. A partir de este año, el Estado español acomete una serie de medidas legislativas ya analizadas previamente de gran calado y que insisten y profundizan en la orientación de potenciar la contratación temporal. Esto consolidó la alta temporalidad como un rasgo estructural y característico de su mercado de trabajo, absolutamente solidario con sus graves problemas de desempleo (estructural) y la debilidad relativa de su tasa de empleo

(Tabla 7), la más baja claramente de los países estudiados. Por otro lado, el análisis del mercado de trabajo en España en perspectiva comparada denota la escasa incidencia de las reformas laborales en la reducción de la temporalidad, con la única salvedad del salto que se produjo en 2006 y que, por otro lado, pareció agotarse muy pronto. Cabe destacar la reforma que introdujo el Estado en 2012. Esta última intervención por parte del Estado tenía como finalidad el “Empleo seguro y flexible”, es decir, tal y como hemos analizado previamente, el papel que tomó el Estado con esta reforma enfocaba todos sus esfuerzos en incluir al mercado laboral español en el contexto de la “flexiseguridad” o “flexiguridad”. Los resultados presentados desde el 2010 hasta el 2016 son los peores hasta el momento (Fundación 1º de Mayo, 2012: 52)

Estos datos ponen de manifiesto que el análisis de la evolución de la temporalidad no puede prescindir del estudio de la tasa de empleo, una tasa tradicionalmente inferior en España en comparación a la del resto de los países del estudio, y no sólo en las etapas de crisis económica.

En suma, las intervenciones por parte del Estado español fueron eficaces para el establecimiento de la temporalidad en el mercado de trabajo, pero no para su freno, por lo que se demuestra la incapacidad del estado español para incluir medidas protectoras en el mercado laboral. Y sobre todo más temporalidad no ha significado más empleo, como pretendían los legisladores en 1984 y 1994, salvo en los primeros años 2000 y hasta el inicio de la crisis de 2008, en que altas tasas de temporalidad sí se correspondieron con un crecimiento significativo del empleo hasta los estándares de los países estudiados. Antes y después el mercado de trabajo español ha conjugado relativamente bajas tasas de empleo con relativamente muy altas tasas de desempleo.

Tabla 9: Porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza en Francia, Alemania, España y Suecia

	1980	1984	1994	1997	2006	2010	2012	2016
<b>Francia</b>	..	..	7,0	7,0	6,0	6,5	8,0	7,9
<b>Alemania</b>	..	..	6,0	5,0	5,4	7,1	7,7	9,5
<b>España</b>	..	..	10,0	11,0	10,1	10,8	10,8	13,1
<b>Suecia</b>	..	..	..	..	7,5	7,8	7,3	6,8

*Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de Eurostat.*

En la UE, la tasa de riesgo de pobreza es la proporción de personas con un ingreso disponible equivalente (después de la transferencia social, es decir servicios del Estado de Bienestar) por debajo del umbral de riesgo de pobreza, que está establecido en el 60% de la renta nacional media. Este indicador es representativo en cuanto a los bajos ingresos de algunas personas en comparación con otros residentes en ese país. Por lo tanto, la tasa persistente de riesgo de pobreza muestra el porcentaje de la población que vive en hogares donde el ingreso disponible equivalente estaba por debajo del umbral de riesgo de pobreza para el año actual y al menos dos de los tres años anteriores, es decir, su cálculo requiere un instrumento longitudinal, a través del cual los individuos son seguidos durante cuatro años.

Normalmente, la pobreza ha estado relacionada con el desempleo. Sin embargo, los trabajadores en riesgo de pobreza es una notable anomalía que indica la escasa calidad de su empleo. El crecimiento reflejado de la tasa de trabajadores en riesgo de pobreza se relaciona con la consolidación del trabajo precario. Gracias al análisis institucional y de empleo llevado hasta ahora, se plantea la existencia de una relación entre este indicador y el creciente proceso de empobrecimiento y precarización laboral. Este indicador es tanto novedoso como muy poco desarrollado en las bases de datos, ya que la atención a la pobreza laboral es más reciente en Europa, por cuanto era una verdadera anomalía los trabajadores en riesgo de pobreza. la existencia de los regímenes de bienestar y la intención de proteger los trabajos de mayor calidad hacían pensar que la pobreza estaba determinada por las situaciones de inactividad o desempleo (Strengmann-Kuhn, 2002; y Medialdea y Álvarez, 2005: 56). Siguen afortunadamente una minoría, pero la tasa ha crecido y se consolida no solamente después de la crisis, sino después de la vuelta del crecimiento del PIB y de las tasas de empleo a partir de 2014,

Los países cuyos trabajadores se ven especialmente afectados por la pobreza son Francia y España, ambos incardinados en economías más devastadas en los últimos tiempos. Lo más alarmante es el hecho de que también en los países con datos menos preocupantes, Alemania y Suecia, las proporciones también empiezan a ser preocupantes, sobre todo en Alemania que en los últimos tiempos supera a Francia (Medialdea y Álvarez, 2005: 59).

La disparidad geográfica entre el primer grupo conformado por los países de economías coordinadas y el segundo, por los países con rasgos notorios de hibridación, reflejan tasas de trabajadores en riesgo de pobreza superiores en el segundo caso, que corresponde

además con menores tasas de empleo y mayores de temporalidad. Es decir, rasgos de deterioro de calidad del mercado de trabajo y de ampliación de la precariedad. De ese modo, valiéndonos del análisis llevado hasta ahora, vemos como las reformas de flexibilización llevadas a cabo por los distintos gobiernos europeos han sido compatibles con el avance de la pobreza laboral, sobre todo en España. En este país las reformas han sido compatibles con la vuelta del crecimiento económico y el crecimiento, aunque débil, del empleo. Pero también con la vuelta al aumento de la temporalidad y la consolidación y aumento de los trabajadores en riesgo de pobreza. Rasgos que corroboran la extensión de la precariedad en el empleo.

La precariedad laboral surgida de las reformas y el descenso del poder negociador de los sindicatos se sitúan en la base del fenómeno de la pobreza salarial. La precariedad laboral, entendida en términos de contratos temporales no elegidos ha supuesto que para un gran número de trabajadores el hecho de tener un trabajo ya no sea garantía de estar protegido contra la pobreza. Estos trabajadores, en general, trabajan menos tiempo que los trabajadores con contrato indefinido, lo que explica, obviamente, parte del menor ingreso salarial. Asimismo, los contratos temporales están consecuentemente vinculados a la imposibilidad de acumulación por antigüedad y demás beneficios salariales. Un elemento clave para entender este creciente indicador en los cuatro países, es su débil poder de negociación, reflejado parcialmente en su menor afiliación sindical. Como vemos, aquellos países con menor afiliación sindical Francia y España, presentan mayor índice de trabajadores en riesgo de pobreza. Sin embargo, Alemania y Suecia, con tasas de sindicación más elevadas, reflejan un porcentaje menor de trabajadores pobres (Medialdea y Álvarez, 2005: 63). Por ello, vemos cómo surgen nuevas formas de empobrecerse, la temporalidad en el empleo presentada anteriormente, que hacen que el trabajo no sea siempre suficiente para evitar la pobreza.

Con el acuerdo social suscrito para el aumento del salario mínimo interprofesional durante el 2017 en el que las partes firmantes se comprometieron a proceder a un incremento del 4% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2018, se apostó por unos incrementos salariales vinculados a las ganancias de productividad y a la necesidad de elevar los estándares salariales para luchar contra el aumento de la desigualdad y de los trabajadores en riesgo de pobreza. Sin embargo, a partir de 2012 el porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza continúa creciendo en todos los países, aunque con más fuerza en España.

Según un Informe de la OCDE (2008), el 10% más rico de la población francesa tiene un ingreso similar al promedio de los países de la OCDE. Del mismo modo, la clase media también presenta un nivel de ingresos similar. Sin embargo, los más pobres, que suponen el 10% de la población francesa tiene un ingreso superior al promedio de los países de la OCDE. Esta disminución de la desigualdad se debe principalmente a los cambios en el mercado laboral, entre ellos, los que hemos analizado previamente. Asimismo, el gasto en intervenciones del Estado protectoras representa un tercio de los ingresos familiares en Francia, es decir, solo un 22% en comparación con el promedio de la OCDE. Además, el 20% más pobre en Francia obtiene solo el 16% del gasto por parte del Estado. Por otro lado, la riqueza se distribuye mucho más desigualmente que los ingresos en Alemania, el 10% más rico posee más de la mitad del valor neto total del país. Según este informe de la OCDE, los cambios en el mercado laboral alemán han sido un motor principal del aumento de esta desigualdad en Alemania y por consiguiente una de las principales causas del aumento de los trabajadores en riesgo de pobreza. De hecho, la proporción de hogares con trabajadores pobres aumentó en 4 puntos porcentuales desde 1995 llegando al nivel más alto en toda el área de la OCDE.

## **6. Síntesis de resultados y discusión**

El trabajo realizado ha permitido establecer unos resultados que pasamos a detallar en perspectiva comparada con los países propuestos. La exposición de los resultados nos posibilitará de igual modo discutirlo de manera crítica, principalmente con el trabajo de referencia de Bosch y Weinkopf (2017). Pero también facilitará un análisis crítico de los resultados estableciendo las limitaciones oportunas y las vías de mejora y ampliación hacia nuevas investigaciones.

La comparación que establecemos a través de la teoría de variedades de capitalismo no es la acostumbrada<sup>3</sup>. No resulta habitual una comparación de este tipo y, por esto, los resultados resultan especialmente fértiles. No obstante, la inclusión de otros países del sur, que suele ser el marco comparativo habitual, permitirá extraer unas conclusiones más completas de los cambios producidos en las economías híbridas, porque, aunque la clasificación hecha por Hall (2014) incluye a Francia e Irlanda con el sur de Europa, es

---

<sup>3</sup> Aunque no es excepcional. Baccaro y Howell (2017) y otros trabajos de Baccaro comparan el caso italiano con países de Europa central, nórdicos y anglosajones.

notable que las economías del sur presentan rasgos distintivos particulares que se han acentuado sobre todo a partir de 2008. La literatura es extensa, sólida y clásica en estudios comparativos de este tipo (Molina 2005 y 2014, Campos Lima y Martín-Artiles, 2011; Cruces et al., 2015; Fernández Rodríguez, Ibáñez Rojo y Martínez Lucio, 2016; y Leonardi et al., 2011 y Leonardi, 2016, entre otros).

La primera parte de estudio, el dedicado a las reformas, de igual modo, es la única en que no se ha realizado en perspectiva comparada. Evidentemente, una vía clara de mejora y ampliación del trabajo realizado es extender la metodología comparativa a las reformas institucionales aplicadas a los países objeto de estudio. Sea con los países seleccionados, sea con el entorno de países del sur. Resulta claro que, aunque las reformas en toda Europa han propendido a la liberalización y la flexibilidad, no se han aplicado de igual modo en todos los países ni, por supuesto, rinden los mismos resultados (Baccaro y Howell, 2017). Las reformas también han sido diferentes y, sobre todo, como en el caso español, es presumible que cabe distinguir las unilaterales de las concertadas, así había sido ya en el decenio de 1990 (Rhodes, 2000) y no sería extraño que así haya continuado en los últimos años.

El mercado de trabajo español ha caminado a favor de la flexibilidad. Las sucesivas reformas de calado que ha sufrido el mercado de trabajo, con la modificación en su caso del Estatuto de los Trabajadores, han sido todas a favor de la flexibilidad, liberalizar sobre todo la contratación y el despido de trabajadores, facilitar sobre todo la contratación a tiempo determinado, y de permitir una mayor discrecionalidad en la toma de decisiones. A veces, estas medidas han sido consensuadas con los agentes sociales, y uno o los dos sindicatos más representativos del país, y los trabajadores han sido compensados con medidas que favorecían la protección y participación mejorando la intermediación y la representación de los sindicatos, e incluso promocionales con un fuerte impulso de la formación. Cuando las reformas han sido unilaterales, los mecanismos de compensación a través de medidas protectoras, promocionales o participativas no han existido y las reformas han facilitado la flexibilidad a costa de la desprotección, de facto, de los trabajadores. Especialmente preocupante, en este sentido, ha sido la reforma unilateral de 2012 que ha percutido contra la negociación colectiva permitiendo una mayor discrecionalidad y unilateralidad empresarial en la toma de decisiones por encima de los contratos colectivos y, al limitar la ultraactividad de los convenios colectivos, también dificulta la propia existencia y cobertura de los convenios. Si bien, en un primer momento

no se habían nota apreciables alteraciones sobre esta tasa de cobertura (Martínez-Matute, 2016), en el año 2016 se registra una caída de 4 pp y el dato más bajo de la serie, incluso más bajo que en 1980.

Las instituciones españolas, pese a los campos operados, han rendido con bastante similitud. Los casos nacionales presentados han permanecido bastante estables, aunque con una tendencia general y clara hacia la liberalización y la flexibilidad en el sentido de reducir los elementos de coordinación del sistema: han decrecido las tasas de afiliación y la cobertura de la negociación colectiva, pero las diferencias entre países permanecen estables. En el caso español la densidad de afiliación permanece bastante estable, además de la reducción de la cobertura de la negociación colectiva ya indicada. El caso más sobresaliente de cambio es el alemán. La caída de la densidad de afiliación y, sobre todo, de la cobertura de la negociación colectiva, con una evolución muy notable sobre los datos iniciales de la serie (1980), caída de más de 30 pp en tasa la cobertura de la negociación colectiva y reducción de la densidad sindical a la mitad, nos hacen dudar del mantenimiento de país dentro del grupo de economía coordinada. Habría que analizar otros aspectos de rendimiento institucional, pero el cambio es más que notable. El artículo de referencia de Bosch y Weinkopf (2017) coincide con el cambio sufrido en Alemania, que, por un lado, favorece la desregulación, y por otro, interviene regulando. El Estado alemán no intervino directamente en el proceso de fijación de salarios, del cual los interlocutores sociales eran responsables, hasta 2015, año en el que el estado comenzó a intervenir directamente en el proceso de fijación de salarios.

Pese a que, como muestra el caso español, el Estado ha impulsado la desregulación y la flexibilidad y esto ha sido notable en el rendimiento institucional, en el que se han reducido los elementos de coordinación, también ha jugado un papel protector suplementario. Así lo muestra el estudio del SMI. De nuevo el caso español notable en este sentido. Mientras el mercado de trabajo se reformaba a favor de la liberalización y la flexibilidad unilateralmente en 2010 y 2012, en 2017 se ha alcanzado un acuerdo consensuado tripartito, con la participación activa de los sindicatos, para elevar considerablemente el SMI. Alemania, igualmente, ha incorporado esta medida protectora en 2015, a contracorriente de la evolución de las instituciones analizadas. En este sentido, resultaría de utilizar analizar el valor relativo de estos salarios mínimos sobre el salario medio del país. Según el Dictamen del Comité de las Regiones Europeo en cuanto a normas mínimas de remuneración del empleo en la UE, los Estados miembros deberán

establecer un salario justo indicativo orientado a la adopción de una media salarial del 60 %. Además, deberán al conjunto de bienes y servicios que necesita una persona para vivir con un nivel digno y con unas condiciones de empleo justas. De hecho, según un reciente estudio de Eurofound (2014), un hipotético salario mínimo fijado en el 60 % de la media del salario nacional habría beneficiado al 16 % de todos los trabajadores de la UE. A colación de esto último, el análisis pormenorizado del SMI, las subidas o no de este indicador en España nos parece una ampliación del estudio para desarrollar en el futuro.

Por otro lado, el gasto en mercado de trabajo ha sido otro instrumento suplementario protector utilizado por el Estado para compensar la deriva liberal, además en un contexto particularmente problemático por la crisis de 2008 y sus consecuencias. Los estados que más esfuerzos han hecho en este sentido son aquellos con mercados de trabajo más deteriorados, el francés y el español. Aquí vuelve a destacar el caso de Alemania, que es único donde el gasto se reduce en 2016 con respecto a 2006. La diferencia en las partidas de gasto entre los países analizados está convenientemente explicada en el apartado correspondiente de este estudio.

La liberalización, no obstante, no puede decirse que le haya sentado bien al empleo en España. El rendimiento del empleo en los mercados de trabajo analizado ha permanecido bastante estable. Sobre todo, en el indicador fundamental, la tasa de empleo. Los peores resultados pertenecen a Francia y, sobre todo, España, que en 2016 no había recuperado los niveles de empleo de antes de la crisis iniciada en 2008. El resto de países estudiados habían superado, diez años después, los datos de empleo de 2006. Lo que muestra los problemas de empleo de España, cuyo desempleo estructura es un rasgo que ha acompañado la democracia española desde su inicio, y que incluso hunde sus raíces en las insuficiencias del modelo productivo y laboral de la dictadura (Vilar, 2009).

Los cambios en la temporalidad también corroboran una transición de todos los países hacia mayores tasas de formas de trabajo atípico, que habitualmente implican trabajo de peor calidad que el tipo estándar. De nuevo esa tendencia hacia la liberalización, aunque en este sentido el mercado de trabajo alemán tiene menos temporalidad pese a la liberalización de sus instituciones. En el España, por el contrario, la temporalidad es muy elevada y su consolidación muy temprana, tras la reforma de 1984 se disparó. En este país la temporalidad implica mayores cotas de precariedad, como así lo ha corroborado la mayor tasa de trabajadores en riesgo de pobreza.

En cuanto a los resultados arrojados a través del estudio del índice de trabajadores en riesgo de exclusión social, se demuestra una vez más cómo España presenta el índice más elevado en perspectiva comparada y con tendencia al alza. Asimismo, también es notorio el hecho de que también en los países como Alemania y Suecia, las proporciones también empiezan a ser muy elevadas, sobre todo en Alemania que en los últimos tiempos supera a Francia. El índice de trabajadores pobres alemanes supera a partir de 2006 al del resto de los países con excepción de España, aunque este último de 2012 a 2016 aumenta el porcentaje en más de 2 pp. Suecia, por su parte, es el único país que logra un leve descenso para 2016.

Evidentemente, la elección del análisis realizada: el empleo, no significa la minusvaloración del estudio del desempleo. No lo hemos estudiado específicamente, pero ha emergido el uno de los componentes del gasto público en mercado de trabajo, en concreto en políticas pasivas (destinadas al mantenimiento de cierto nivel adquisitivo y de inclusión social en personas en desempleo). Para analizar el papel protector del Estado en el mercado de trabajo resulta más que interesante el análisis de desempleo y un estudio pormenorizado del gasto en este sentido, tasa de cobertura del seguro de desempleo y de los subsidios sobre la población desocupada. Sobre todo, en países con tasas tan elevadas de desempleo como España.

Por último, debemos reconocer que hemos realizado únicamente un estudio agregado sobre totales de grupos de trabajadores sin distinguir sexos ni grupos de edades, como el que proponía el trabajo de referencia. Un análisis desagregado en el sentido indicado, seguro que matizaría de manera significativa los resultados, por cuanto la precariedad es soportada en mayor medida, de manera invariable, por mujeres y jóvenes, sobre todo en coyunturas de crisis (Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño y Addabbo, 2013).

## **7. Conclusiones**

El Estado en España, como en resto de países europeos, tiene un rol importante como agente coordinador y como elemento de cohesión, nivelación y protección a través de sus políticas sociales.

La tendencia a favor de las reformas liberalizadoras y de flexibilidad, que refuerzan el protagonismo del mercado en la asignación de recursos, de la empresa, en detrimento de

instituciones de coordinación como la negociación colectiva, no puede ocultar la relevancia del Estado como agente regulador. En España las dos últimas reformas de calado del mercado de trabajo han sido impulsadas de manera unilateral, sin el concurso de los agentes sociales, en esta línea.

Los resultados que han rendido desde una perspectiva institucional son favorecedores de instrumentos liberalizadores y reductores de los mecanismos de coordinación (negociación colectiva). No obstante, no alteran la posición del sistema de relaciones laborales español como representativo de una economía capitalista de variedad híbrida. No ha cambiado su posición sustancialmente con respecto a los países estudiados de un modo comparado. Todos son institucionalmente más liberales, pero las diferencias se mantienen. Los cambios, no obstante, sí han sido más profundos en Alemania, que es el país que ha evolucionado más, de un modo relativo, a un desempeño más liberal o menos coordinado.

El rol del Estado en España como agente protector, generador de promoción y participación de los trabajadores colectivamente ha estado evidentemente afectado por la evolución de la norma hacia planteamientos más liberales. Pero el gasto público analizado y el aumento concertado del SMI se sitúan en contra tendencia clara, indicando un papel estatal protector.

La evolución comparada de la posición del mercado de trabajo español, en términos relativos, también ha permanecido bastante inalterada. La temprana reforma de 1984, que permitió la contratación temporal a gran escala, ya introdujo en el empleo una característica de temporalidad muy acusada y estructural que, al contrario de lo pretendido por el legislador, no impulsó la tasa de empleo. Con la excepción del periodo 1998-2006, la posición comparada de las tasas de empleo y de temporalidad de España ha aparecido bastante estable.

Precisamente son las insuficiencias del mercado de trabajo español que no se han conseguido corregir a golpe de reformas liberalizadoras o de descoordinación (como la última de 2012), las que, por otro lado, hacen más necesaria la aplicación del Estado con como agente protector a través del SMI y del gasto público, que está muy condicionado a niveles protectores básicos (políticas pasivas) por las insuficiencias indicadas.

El análisis realizado al caso de España, por lo demás, concluye de igual modo con una crítica a los modelos teóricos y explicativos que subestima el papel del Estado en la

articulación de las relaciones laborales (Bosh y Weinkopf, 2017 y Weiss, 1997) ya que, en primer lugar, se puede afirmar con claridad que la situación económica de España influye de manera decisiva en la evolución del mercado de trabajo, pero, el último responsable en hacer frente a ello, aportando protección o destruyéndola, es el Estado. En una coyuntura negativa de crisis económica, las intervenciones del Estado podrían paliar los problemas y los efectos negativos o, en contraposición, tal y como ha experimentado España, podrían favorecer la degradación de los elementos de protección en el mercado laboral. En segundo lugar, en el marco de una economía cada vez más globalizada, la necesidad de competir con los países de nuestro entorno, tales como Francia, Alemania y Suecia, nos debería mover a reflexionar sobre el marco de relaciones laborales y el sentido en que debería ser transformado. Porque una de las conclusiones claras es la persistencia de los problemas y la impotencia de las reformas acometidas para atajarlos. Estado debe dar respuestas adecuadas y ajustadas para resolver los problemas reales y no dilatarlos aún más, ya que como vemos, en España el alza de indicadores de precariedad no cesa y, hasta el momento, el Estado solamente ha reaccionado, de un modo insuficiente, volcando el gasto en seguros y subsidios de desempleo y logrando un acuerdo condicionado para subir el SMI.

## 8. Bibliografía

- Albalade, J. (2015). *La sociología contemporánea en las relaciones laborales, Los actores sociales: El Estado y Relaciones Laborales y modelos*. En: Albalade, J. (eds) Trabajo, Mercado de Trabajo y Relaciones laborales. Tecnos.
- Aragón, J., Rocha, F., De la Fuente, L. (2011). *La negociación colectiva y la información económica en España*. Fundación Primero de Mayo: Estudios de la Fundación, 43.
- Aumayr-Pintar, C., Cabrita, J., Fernández-Macías E., Vacas-Soriano, C. (2015). *Pay in Europe in the 21st Century: Eurofound*.
- Baccaro, L., Howell, C. (2011). A common neo-liberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics & Society*, 39 (4): 521–563.
- Baccaro, L., Howell, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge University Press, 6-25.
- Bataller Martín, F., Jordán Galduf, J.M. (2013). *¿Adónde va la política comercial exterior de la Unión Europea?* ICE, La agenda comercial bilateral de la UE, 875: 11-30.
- Baylos, A (2013). (Coord.). *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*. Granada: Bomarzo.
- Baylos, A (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, 61. 19-41.
- Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R., Hyman, R. (2015). El sindicalismo europeo: ¿De la crisis a la renovación? *Fundación Primero de Mayo*, 40.
- Bertoldi, M. (2006). Variedades y dinámica del capitalismo, *Desarrollo Económico*, 45, (180), 591-604.
- Bosch, G., Weinkopf, C. (2017). Reducing Wage Inequality: The Role of the State in Improving Job Quality. *Work and Occupations* 44(1) 68–88.
- Campos Lima, M-P., Martín Artiles, A. (2011). Crisis and trade unions challenges in Portugal and Spain: Between general strikes and social pacts. *Transfer* 17(3): 387–402.

- CC.OO. (2012). Una reforma laboral pensada solamente para satisfacer a los empresarios y los mercados financieros. *Gaceta Sindical*, 81.
- Clauwaert, S., Schömann, I. (2012). La crisis y las reformas de las legislaciones laborales nacionales. Un ejercicio de análisis. *Documento de Trabajo 2/2012*, Bruselas, ETUI
- Cruces, J., Álvarez I., Trillo, F., Leonardi, S. (2015). *Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe: A comparison of Italy, Portugal and Spain*. En: Van Gyes G and Schulten T (eds) *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*. Brussels: ETUI: 93–137.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of welfare capitalism*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fernandez Rodríguez, CJ., Ibáñez Rojo, R., Martínez Lucio, M. (2016). Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation. *European Journal of Industrial Relations* 22 (3): 267–280.
- Fraquer, LL. (2004). La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur. *Papers*, 73. 27-58.
- Fundación Primero de Mayo (2012). Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. *Informe de la Fundación Primero de Mayo: Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*.
- Gálvez-Muñoz, L., Rodríguez-Modroño, P., Addabbo, T. (2013). The impact of European Union austerity policy on women's work in Southern Europe. Department of Economics Marco Biagi, *DEMB Working Paper Series, October 18*.
- García Calavia, M.A. (2012). *Las relaciones laborales en el estado español*. En “*Relaciones laborales en Europa Occidental*” Ed. Tirant.
- Hall, P.A., Soskice, D. (2006). “Variedades del capitalismo: algunos aspectos fundamentales”, trad Mariano Aguas, *Desarrollo económico*, 45, (180), 573-590.
- Heyes, J. (2013). Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity. *SAGE journal*, 19.

- Infante, J. I. P. (2009). La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, 41-70.
- Kjellberg, A. (2008). *Il sistema Ghent in Svezia e i sindacati sotto pressione (The Swedish Ghent System and Trade Unions under Pressure)*. *Economia & lavoro. Rivista quadrimestrale di politica economica, sociologia e relazioni industriali fondata da Giacomo Brodolini*, XLII(3), 129-154.
- Kjellberg, A. (2009). The Swedish Ghent system and trade unions under pressure. *Transfer* 15(3-4): 481-504
- Leonardi, M., Martín Artiles, A., Molina, O., Calenda, D., Carrasquer Oto, P. (2011). ¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 29 (2). 417-443.
- Leonardi, S (2016). L’impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1. 147-172.
- Linda Weiss. (1997). Globalisation and the Myth of the Powerless State. *New Left Review*, 225.
- Marginson, P (2015) Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations* 21 (2): 97-114.
- Martín C. (2015). Debilidades, fortalezas y retos de la economía española. *La gaceta sindical*, 24, 219-234.
- Martínez Lucio, M. (2016). Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo. *Sociología del Trabajo* 87. 68-88.
- Martínez-Matute, M. (2016). La cobertura de la negociación colectiva en España: Una nueva propuesta de medición. *Revista de Economía Laboral*, 13(2): 34-64.
- Medialdea, B., Álvarez, N. (2005). "Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los 'working poor' en la Unión Europea". *Viento Sur*, 82, 56-64.
- Molina, Ó. (2005). Political exchange and bargaining reform in Italy and Spain. *European Journal of Industrial Relations* 11 (1): 7-26.

- Molina, Ó. (2014). Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future? *European Journal of Industrial Relations* 20 (1): 21–36.
- Monereo Pérez, J. (2011). “Los actores de las relaciones laborales y sus medios de Actuación (II): el Estado (Modelos y funciones del Estado en la gobernabilidad de los sistemas de relaciones laborales)”. En “Manual de teoría de las relaciones laborales” Ed. Tecnos.
- North, D. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: Fondo de Cultura Económica
- Hall, P. A. (2014). Varieties of Capitalism and the Euro Crisis. *West European Politics*, 37:6, 1223-1243.
- OCDE. (2008). *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. OCDE publishing.
- Pontusson, J. (2005). *Varieties and commonalities of capitalism*. In: Coates, D. (ed.) *Varieties of capitalism, varieties of approaches*. Houndmills/Basingstoke. Palgrave Macmillan, 163–188
- Rocha, F. (2014). *Crisis and austerity policies in Spain: Towards an authoritarian model of industrial relations*. In: Rocha, F (ed.) *The New EU Economic Governance and Its Impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 175–204.
- Rhodes, M. (2000). *The political economy of social pacts: ‘Competitive Corporatism’ and European Welfare Reform*. In: Pierson P (ed.) *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 165–196.
- Gómez, S., Contreras, I., Gracia, M. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. IESE
- Sánchez Mosquera, M. (2012). *La concertación social en Andalucía, 1983-2008. Institucionalización y resultados*. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla: 71-75

- Sánchez Mosquera, M. (2016): Concertación social y transición a la democracia en la Península Ibérica. Un análisis comparado del corporatismo en España y Portugal, 1976-1986. *Revista de la Historia de la Economía y de la Empresa*, 10: 321-342
- Sánchez Mosquera, M (2018). Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 24 (1), 23 - 38
- Streeck, W (2016). *Comprando tiempo La crisis pospuesta del capitalismo democrático*. Barcelona: Katz
- Streeck, W., Thelen, K. (2005). *Introduction: Institutional change in advanced political economies*. In: Streeck, W., Thelen, K. (eds) *Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies*, Oxford, England: Oxford University Press, 1–39.
- Strengmann-Kuhn, W. (2002). *Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?* Ginebra: Basic Income European Network, 9th International Congress.
- Sola Espinosa, J. (2010). La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997): Un programa de investigación. *Asociación de Economía Crítica*, 9, 4-30.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*,.New York, NY: Cambridge University Press.
- Vilar Rodríguez, M (2009). *Los salarios del miedo. Mercado de trabajo y crecimiento económico en España durante el franquismo*. Santiago de Compostela, Fundación 10 de marzo.
- Visser, J. (2015). *Institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts (ICTWSS). An international database (Version 4 April 2003)*. Amsterdam, The Netherlands: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).
- Weiss, L. (1998). *The myth of the powerless State: Governing the economy in a global era*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

Anexo I

Tabla 1: Salario mínimo en España

**SALARIO MÍNIMO  
INTERPROFESIONAL**

**SMI-1. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional  
(1).**

Fecha de inicio de efectos	Normativa	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL			Incremento sobre salario anterior	SMI para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días / año	SMI para empleados de hogar que trabajen por horas			
		(En euros)						(En %)	(En euros)	(En euros)
		Día	Mes	Año					Por jornada legal	Por hora efectivamente trabajada
1-VI-1980	R.D.1257/1980	4,56	136,85	-	10,2	6,21	-			
1-IV-1981	R.D.1326/1981	5,13	153,98	-	12,5	6,98	-			
1-I-1982	R.D.124/1982	5,70	170,93	-	11,0	7,75	-			
1-I-1983	R.D.100/1983	6,44	193,29	-	13,1	8,76	-			
1-I-1984	R.D.3238/1983	6,96	208,79	-	8,0	9,42	-			
1-I-1985	R.D.2299/1984	7,45	223,40	-	7,0	10,13	-			
1-I-1986	R.D.2474/1985	8,04	241,25	-	8,0	10,94	1,74			
1-I-1987	R.D.2642/1986	8,44	253,33	-	5,0	11,49	1,83			
1-I-1988	R.D.1681/1987	8,82	264,69	-	4,5	11,95	1,91			
1-I-1989	R.D.23/1989	9,35	280,55	-	6,0	12,73	2,02			
1-I-1990	R.D.170/1990	10,02	300,57	4.207,93	7,1	14,24	2,33			
1-I-1991	R.D.8/1991	10,67	320,04	4.477,54	6,5	15,16	2,48			
1-I-1992	R.D.3/1992	11,27	338,25	4.735,49	5,7	16,03	2,62			
1-I-1993	R.D.44/1993	11,73	351,77	4.924,81	4,0	16,67	2,73			
1-I-1994	R.D.2318/1993	12,13	364,03	5.096,46	3,5	17,25	2,82			
1-I-1995	R.D.2548/1994	12,56	376,83	5.275,68	3,5	17,86	2,93			
1-I-1996	R.D.2199/1995	13,01	390,18	5.462,48	3,5	18,49	3,03			
1-I-1997	R.D.2656/1996	13,35	400,45	5.606,36	2,6	18,97	3,11			
1-I-1998	R.D.2015/1997	13,63	408,93	5.725,00	2,1	19,38	3,17			
1-I-1999	R.D.2817/1998	13,88	416,32	5.828,50	1,8	19,73	3,23			
1-I-2000	R.D.2065/1999	14,19	424,80	5.947,13	2,0	20,13	3,30			
1-I-2001	R.D.3476/2000	14,45	433,45	6.068,30	2,0	20,54	3,37			
1-I-2002	R.D.1466/2001	14,74	442,20	6.190,80	2,0	20,95	3,44			
1-I-2003	R.D.1426/2002	15,04	451,20	6.316,80	2,0	21,37	3,51			

1-I-2004	R.D.1793/2003	15,35	460,50	6.447,00	2,0	21,80	3,59
1-VII-2004	R.D.Ley 3/2004	16,36	490,80	6.871,20	6,6	23,24	3,83
1-I-2005	R.D.2388/2004	17,10	513,00	7.182,00	4,5	24,29	4,01
1-I-2006	R.D.1613/2005	18,03	540,90	7.572,60	5,4	25,61	4,23
1-I-2007	R.D.1632/2006	19,02	570,60	7.988,40	5,5	27,02	4,47
1-I-2008	R.D.1763/2007	20,00	600,00	8.400,00	5,2	28,42	4,7
1-I-2009	R.D.2128/2008	20,80	624,00	8.736,00	4,0	29,56	4,89
1-I-2010	R.D.2030/2009	21,11	633,30	8.866,20	1,5	30,00	4,96
1-I-2011	R.D.1795/2010	21,38	641,40	8.979,60	1,3	30,39	5,02
1-I-2012	R.D.1888/2011	21,38	641,40	8.979,60	0,0	30,39	5,02
1-I-2013	R.D.1717/2012	21,51	645,30	9.034,20	0,6	30,57	5,05
1-I-2014	R.D.1046/2013	21,51	645,30	9.034,20	0,0	30,57	5,05
1-I-2015	R.D.1106/2014	21,62	648,60	9.080,40	0,5	30,72	5,08
1-I-2016	R.D.1171/2015	21,84	655,20	9.172,80	1,0	31,03	5,13
1-I-2017	R.D. 742/2016	23,59	707,70	9.907,80	8,0	33,51	5,54
1-I-2018	R.D.1077/2017	24,53	735,90	10.302,60	4,0	34,85	5,76

(1) Los datos hasta 1998 corresponden a los de los trabajadores de 18 años y más.

(2) En estos R.D. se contemplaban tres tramos de edad: 'hasta 17 años', 'de 17 años' y 'de 18 y más años'.

(3) En estos R.D. se consideraban dos tramos de edad: 'menores de 18 años' y 'de 18 y más años'.

(4) A partir de este R.D. se equiparan las cuantías de los menores de 18 años y los mayores de dicha edad, quedando fijado el salario mínimo interprofesional sin distinción de edad.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 2: Tasa de cobertura

Annual	Percentage of employees with the right to bargain	Year/Country	Frequency			
			Measure	France	Germany	Spain
2016	..	..	..	56,0	73,1	..
2015	..	..	..	56,8	76,9	90,0
2014	98,5	..	..	57,8	80,2	..
2013	..	..	..	57,6	81,1	89,0
2012	98,0	..	..	58,3	77,0	..
2011	..	..	..	58,9	77,0	88,0
2010	..	..	..	59,8	76,9	..
2009	98,0	..	..	61,7	80,9	..
2008	98,0	..	..	61,4	78,9	..
2007	..	..	..	61,7	76,0	91,0
2006	..	..	..	63,4	75,4	..
2005	..	..	..	64,9	76,0	94,0
2004	96,1	..	..	65,8	76,1	..
2003	..	..	..	67,6	77,7	..
2002	..	..	..	67,8	79,0	94,0
2001	..	..	..	68,8	81,5	..
2000	..	..	..	67,8	82,9	94,0
1999	..	..	..	70,6	86,6	..
1998	..	..	..	73,6	92,6	94,0
1997	93,4	..	..	74,9	91,2	..
1996	..	..	..	75,7	93,3	..
1995	..	..	..	80,8	90,4	94,0
1994	..	..	..	..	92,3	94,0
1993	..	..	..	..	94,7	..
1990	94,9	..	..	85,0	87,0	91,0
1985	87,8	..	..	85,0	86,0	91,0
1981	80,5	..	..	..	82,0	..
1980	77,4	..	..	85,0	76,0	88,0

Fuente: OCDE