

## LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA (1977-2002)

Encarna  
Ruiz Galacho



En este ensayo se abordan las recurrentes modificaciones de la legislación laboral española, realizadas desde el año 1977 al 2002, al socaire de las crisis económicas y del desempleo masivo, primero, y, después, en la fase alcista actual del ciclo económico, so pretexto de reducir la precariedad laboral resultante. Durante este cuarto de siglo, inaugurado por la crisis económica de mitad de la década de 1970, con sus efectos demoleedores sobre el “pleno empleo”, y coincidente con la “transición democrática” española, asistimos a la inversión de toda una tendencia histórica. Antes, las reformas laborales tenían connotaciones de avance en la conquista de los derechos laborales y sociales; eran el resultado de la lucha ascendente del movimiento obrero, de gloriosos antecedentes, como la conquista de la jornada legal de 8 horas. En las últimas décadas, por el contrario, las reformas laborales dirigidas a “la gestión flexible de la fuerza de trabajo” son el resultado de las demandas patronales, interesadas en reducir a la mínima expresión, cuando no suprimir en el proceso de precarización, los derechos de los trabajadores duramente conquistados por las generaciones anteriores.

En esta exposición analizamos los cambios normativos de carácter regresivo adoptados –en mayor o menor medida– por los sucesivos gobiernos de la derecha y la izquierda política, desde los gobiernos de Unión de Centro Democrático al del Partido Popular, pasando por los del Partido Socialista Obrero Español. Con ello tratamos de dar cumplida respuesta a algunas reflexio-

nes e interrogantes. Tales como el por qué ha sido necesario la recurrente intervención estatal en la “flexibilización” del mercado de trabajo y los puntos principales de ataque a los que se han dirigido. Porque siendo todo opinable, hay quiénes piensan en la dirección equivocada. Así, llegan a la conclusión de que con los cambios normativos instrumentados, los gobiernos han pretendido resolver los problemas del crecimiento del empleo a golpe de legislación. Con ello no se adentran en el por qué, ni el para qué, los gobiernos puestos a regular han desregulado tanto, so pena de etiquetar de puro arbitrio la inclinación gubernamental a modificar la legislación laboral tan reiteradamente, como no lo hicieron con ninguna otra.

Por nuestra parte, desde el punto de vista de la lucha de clases, quedará claro que las medidas gubernamentales se han orientado del lado del capital contra el trabajo. Esto es, que, el hilo conductor de las reformas laborales, lo han sido bajo el dominio de la política burguesa de *fomento del empleo*, cuya característica principal estriba en supeditar el crecimiento del empleo al crecimiento del capital. En oposición a esa vía enemiga, observaremos cómo ha tratado de levantar cabeza la política obrera de *reparto del trabajo*, concretada en la aplicación general de la jornada de 35 horas con fuerza de ley. El carácter beneficioso de esta política para la clase obrera es patente, no obstante aparecer actualmente como “una bandera sin ejército”, al unir a toda la clase –trabajadores activos y parados– en su común



**“En este sentido, tras la muerte de Franco (noviembre de 1975) se desata la ofensiva obrera del primer trimestre de 1976, que plantea un pulso al primer gobierno de la Monarquía heredera del franquismo”**

objetivo emancipador, frente a la desunión y a la división –las célebres “segmentaciones” del mercado de trabajo–, alentadas por la interacción de la “descentralización productiva” y los efectos acumulativos de las reformas laborales burguesas. Porque, después de todo, en la lucha de clases sin cuartel llevada a cabo por la ofensiva neoliberal, lo que se manifiesta a cada paso es la centralidad política que reviste el antagonismo fundamental entre capital y trabajo.

### **1. Antecedentes relativos a las “rigideces” del franquismo versus democracia/flexibilización**

8 Durante el régimen franquista las Reglamentaciones de Trabajo y la jurisprudencia abogaron por el principio de la estabilidad en el empleo, esto es, por el llamado “trabajo fijo”. La eventualidad y el contrato de duración determinada existía, pues, en conexión con la naturaleza temporal de la actividad objeto del contrato. Sobre esa base coexistió la negociación colectiva –desde la Ley de Convenios Colectivos de 1958–, con las Ordenanzas Laborales que sucedieron a las Reglamentaciones y que amparaban las condiciones de trabajo en los diversos sectores de la producción. Asimismo existía el derecho de los empleadores capitalistas al despido libre a cambio de ser motivado e indemnizado. Esto es, el despido, en cuanto pérdida del puesto de trabajo y, por tanto, la sanción de mayor envergadura contra el trabajador asalariado, era un despido causalizado. En consecuencia, era procedente el despido disciplinario –que abarcaba la actuación política y sindical antifranquista– así como el despido colectivo por motivos económicos y tecnológicos, plasmado en el recurso a los expedientes de crisis o expedientes de regulación de empleo. En cambio, el despido improcedente estaba sujeto a la indemnización fijada por la Magistratura de Trabajo y susceptible de ser pactado mediante el trámite conciliatorio en el sindicato vertical.

La estabilidad en el empleo en el tardofranquismo fue de la mano de la intensa industrialización desarrollada en el periodo de 1960-1973, que tal era la base productiva predominante

de la estructura del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Durante esta fase de crecimiento económico “desarrollista” se asiste un fuerte incremento de la producción y de la productividad del trabajo. El PIB creció a una tasa media anual del 6,6, y la productividad *per capita* lo hizo al 5,4, mientras los salarios reales se situaban en el 6,4, y la inflación (precios de consumo) se cifraba en el 7,3. En cambio, el paro oficial registrado se reducía al 2,1, al ser enjugado por la transferencia de fuerza de trabajo (emigración) a la Europa occidental (en torno al millón de personas). Y a lo cual se unía la baja incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, al oscilar la tasa de actividad femenina entre el 20 y el 28% de la población activa entre 1960 y 1975. Colocando todo ello a la fuerza de trabajo, predominantemente masculina, en la situación compatible del llamado paro friccional con el “pleno empleo”, que tal era un objetivo proclamado por el segundo y tercer Plan de Desarrollo (1972-1975). Pero en ese último año el “pleno empleo” empezó a retroceder ante una tasa de paro del 3,8 por ciento (514,8 miles de personas), que ya ascendía al 5% en 1976, y que irá en ascenso bajo el impacto de la crisis económica internacional <sup>1</sup>.

Salvo el diferencial inflacionista y el retorno de emigrantes, las repercusiones de la crisis económica en España eran similares a las del resto de Europa occidental: endeudamiento exterior y caída de la tasa de ganancia empresarial, con la repercusión de ésta en el descenso de la capacidad productiva instalada, y de la inversión y del empleo. Lo que al coincidir con la crisis política terminal del franquismo, supuso, por lo pronto, que la burguesía española no estuviese en condiciones de abordar la crisis económica, como sus homólogas europeas. Se lo impedía, en la correlación de fuerzas, el hecho de que el creciente auge del movimiento obrero tuviese por bandera el desbordamiento de los topes salariales, entre otros objetivos políticos y sindicales rupturistas. En este sentido, tras la muerte de Franco (noviembre de 1975) se desata la ofensiva obrera del primer trimestre de 1976, que plantea un pulso al primer gobierno de la Monarquía heredera del franquismo. Y consecuencia de lo cual será la obtención de una serie de derechos, recogidos en la promulgación

<sup>1</sup> Recordemos que, en 1975 fue creado el Servicio de Empleo y Acción formativa (SEAF) bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo para atender a la colocación de los trabajadores con carácter nacional, público y gratuito.

**“En sintonía con ello, la salida burguesa de la crisis pasaba por la “flexibilización salarial”, a la que se unía la “flexibilización de plantillas” de las empresas (despidos)”**

de la Ley de Relaciones laborales de abril de 1976. La ofensiva obrera explica, pues, la “paradoja” de que en plena crisis económica se formulara por vez primera en el Derecho del Trabajo español una norma legal explícitamente favorable a la contratación indefinida.

La Ley de Relaciones Laborales (LRL) concebía, por tanto, los contratos de trabajo de duración determinada como “excepciones” al principio de la estabilidad en el empleo. Por otro lado, el artículo 35 de esta norma imponía una restricción al despido libre pagado, dando con ello satisfacción a la lucha entablada por el movimiento obrero contra el famoso artículo 103 de la antigua Ley de Procedimiento Laboral. Ahora, con la LRL, el impedimento claro al despido improcedente obligaba a los empresarios a la readmisión. Sin embargo, en los medios obreros antifranquistas la LRL no fue valorada como la legislación más avanzada que habían conocido. Curiosamente lo más apreciado, en los medios de Comisiones Obreras, fue el artículo 35 de la LRL, al que consideraban como “un importante avance contra las arbitrariedades empresariales”<sup>2</sup>. Entonces se tenía la creencia de que el marco democrático de las relaciones laborales iba a significar la conquista de nuevos y mayores derechos, condensado en eslóganes como el de que “la democracia entre en las empresas”.

Las patronales, en cambio, se percataron rápidamente de las “rigideces” que presentaba la nueva legislación y de lo efímera que había de ser. En cuestión de cinco meses, el segundo gobierno de la Monarquía, presidido por Adolfo Suárez, suspendió el artículo 35 de la LRL, junto al lote de medidas económicas decretadas el 8 de octubre de 1976. Frente a estas medidas se organizó la jornada de lucha sindical del 12 de noviembre, una huelga general en la que participaron dos millones y medio de trabajadores, sin conseguir reponer el susodicho artículo 35. Más

adelante, el 4 de marzo de 1977, otro decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo daba otra andanada a la “rígida” LRL, a la par que introducía como causa objetiva de despido la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas y las “necesidades de la empresa”. Todo lo cual se consideraba en los medios obreros producto del “programa antiobrero del gobierno Suárez, heredero del franquismo”, en su pretensión de “cargar la crisis económica sobre las espaldas de los trabajadores”. Por contra, el gobierno Suárez identificaba sus disposiciones, incluso la regulación de la huelga por el decreto 17/77 de 4 de marzo, con la necesaria homologación de la legislación española a los estándares del Mercado Común Europeo.

## **2. Las reformas de UCD: el comienzo de la política burguesa de fomento del empleo**

Desde el punto de vista de la burguesía española la crisis económica venía dada sobre todo por las alzas salariales que habían deprimido la tasa de ganancia empresarial. Los informes del Banco de España y del Banco de Bilbao afirmaban que el descenso de la tasa de ganancia se debía a la “redistribución funcional de las rentas del trabajo en contra del capital”<sup>3</sup>. En sintonía con ello, la salida burguesa de la crisis pasaba por la “flexibilización salarial”, a la que se unía la “flexibilización de plantillas” de las empresas (despidos). Unas medidas que ante la inviabilidad de un plan de estabilización impuesto unilateralmente, pasaba por adoptar medidas de austeridad negociadas al “estilo europeo”, con “interlocutores válidos”, que controlaran el movimiento obrero. So pena de fracasar, como lo habían hecho, la política de rentas ensayada por los gobiernos franquistas, entre 1973-1975, tomando como referencia a la inflación precedente (del año anterior) más algunos puntos, y con lo que pretendía frenar el aumento de los salarios monetarios.

<sup>2</sup> *Gaceta de Derecho Social* nº 5, mayo de 1976. Otras novedades incorporadas por la LRL fueron el contrato en prácticas para los nuevos titulados universitarios y la creación del Fondo de Garantía salarial (FOGASA), financiado con cotizaciones empresariales para asegurar que los trabajadores afectados por la insolvencia, suspensión de pagos o quiebras de las empresas pudiesen cobrar los salarios pendientes.

<sup>3</sup> Según el Informe del Banco de Bilbao de 1977: “La estructura de la distribución funcional de la renta muestra que la participación de las rentas del trabajo (sueldos y salarios y cotizaciones sociales de las empresas) que en 1974 suponía el 61,85 de la Renta Nacional Neta, al coste de los factores, pasó en 1975 al 63,96 por ciento y en 1976 al 66,69 por ciento (...) mientras que disminuye de forma ostensible el excedente neto de las explotaciones de las empresas que, frente a una participación en la Renta Nacional de 9,59 por ciento en 1974, bajó al 8,11 por ciento en 1975 y al 5,85 por ciento en 1976”.



**“Los partidos obreros –comunista y socialista- se sumaron a la política burguesa de fomento del empleo, confiando la aplicación de los topes salariales a los sindicatos afines respectivos”**

Condición política imprescindible para consensuar la salida capitalista de la crisis era, por consiguiente, la legalización de los partidos y sindicatos obreros. Lo cual ocurre (abril de 1977), en vísperas de la celebración de las elecciones políticas generales del 15 de junio, en las que culmina la “reforma política”, iniciada con el segundo gobierno de la Monarquía. El resultado arrojado por estos comicios fue el triunfo del centro derecha representado por el partido Unión de Centro Democrático (UCD), seguido por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), como principal partido de la oposición, y a distancia, en tercer lugar, el Partido Comunista de España, pese al hecho de haber sido los comunistas la fuerza política más importante de la oposición antifranquista. En esas coordenadas, el gobierno monocolor de UCD iba a suscribir –junto a los principales partidos del arco parlamentario– los Pactos de la Moncloa (octubre de 1977), como fórmula de consenso de cara a combatir la inflación mediante la “moderación” salarial, y con vistas a la elaboración de la Constitución de 1978. Al año siguiente, el segundo gobierno de la UCD también necesitaría el acuerdo con el partido principal de la oposición, el PSOE, para tramitar la segunda reforma laboral que comporta la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (1980).

## **2.1. Las medidas de contención salarial y de contratación temporal de los Pactos de la Moncloa**

Los Pactos de la Moncloa tenían un considerable repertorio doctrinal de medidas de democratización política y otras de carácter económico-social a medio plazo, pero lo que se cumplió sin dilación fue la contención de los salarios para el año 1978. Con ellos, se implanta por vez primera la subordinación de los aumentos salariales a la inflación prevista por el gobierno, en lugar de hacerlo sobre la inflación pasada. Y de no rebasar la masa salarial bruta de cada empresa el 22 por ciento respecto a la masa salarial de 1977, de la cual la mitad al menos había de repartirse con criterios lineales. En caso de rebasar ese porcentaje, por “demandas sindicales”, las empresas eran penalizadas con medidas crediticias y fiscales y sobre todo con la reducción de plantilla de trabajadores en un 5 por ciento.

En su “Programa de saneamiento y reforma económica” figuraban las medidas de política de empleo, entre ellas la

contratación temporal de los acogidos al subsidio de desempleo, sin pérdida del mismo, y la de fomento de primer empleo juvenil mediante la contratación temporal para un plazo máximo de dos años, con bonificaciones en ambos casos del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Luego, el Real Decreto Ley 43/1977 de 25 de noviembre planteará la contratación temporal en términos coyunturales; una medida que pasaría un tanto inadvertida para una contestación sindical más pendiente de los topes salariales, como centro de gravedad, que de un decreto que se suponía de menor trascendencia.

Los partidos obreros –comunista y socialista- se sumaron a la política burguesa de fomento del empleo, confiando la aplicación de los topes salariales a los sindicatos afines respectivos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, si bien fueron los comunistas los mayores defensores de unos pactos, que a la postre carecían de “comisión de seguimiento”. La confederación sindical de CC.OO. apoyó los Pactos de la Moncloa, en nombre de la democratización del sistema político, frente los peligros de involución, a los que daban crédito los ruidos de sable en el ejército. Los empresarios también se habían movilizado tras la consigna “reaccionemos”, mediante convocatorias de reafirmación, en noviembre de 1977, en Barcelona, y en Madrid, ya en febrero de 1978. En esa coyuntura, la celebración de las primeras elecciones sindicales libres revalidará la supremacía de CC.OO., seguida, a cierta distancia, por el sindicato socialista UGT, beneficiado sobremanera por el hecho de que el PSOE fuese, desde los resultados electorales del 15 de junio, el principal partido de la oposición y el referente de izquierda con más peso en las urnas. Aunque imperfecto, apuntaba el sistema bisindical configurado por CC.OO. y UGT, mientras los sindicatos menores críticos con los Pactos de la Moncloa obtenían pobres resultados.

A los Pactos de la Moncloa le sucederá el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) suscrito por UGT con la patronal CEOE (julio de 1979), sin apenas consecuencias en el empleo y los salarios, pero sí de cara a fijar posiciones en la elaboración del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto “marco democrático de relaciones laborales”. No así el Acuerdo Marco Interconfederal (enero de 1980), también suscrito por UGT y la CEOE, de mayor incidencia, ya que junto a la moderación salarial, introdujo el des-

**“Pero la reacción histérica de la patronal que – además de sus idas y venidas a Estados Unidos- acusaba al gobierno de UCD de “sovietizar España”, consiguió rechazarse más el proyecto gubernamental”**

cuelgue para las empresas con pérdidas, y reglas sobre productividad y absentismo. En tanto que, Comisiones Obreras se negó a firmar ese pacto a “dos bandas”, por considerar que suponía una pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios, inducir a un modelo de negociación colectiva rechazable, y potenciar “un modelo sindical burocrático, antidemocrático y corporativo”.

## 2.2 El Estatuto de los Trabajadores (1980)

La Confederación de Comisiones Obreras había sido pionera en la elaboración de un Estatuto de los Trabajadores (ET) inspirado en el Código del Trabajo italiano de 1970. Desde 1976 había incluido el ET en su programa como reivindicación de primer orden y, en octubre de 1977, había enviado un proyecto del mismo a todos los partidos con representación parlamentaria, aunque sólo fue asumido por el PCE, que a su vez lo presentó en el Parlamento como proyecto-ley. Pero éste no fue tramitado por la oposición de la derecha, del gobierno de UCD y el partido Alianza Popular, si bien figuraba en el documento inicial del Pacto de la Moncloa la necesidad de promulgar un Código de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, luego reconocido en el art. 35 de la Constitución de 1978.

Al año siguiente, ya en la legislatura de 1979, el grupo parlamentario comunista volvió a presentar el proyecto, cuyos bloques de cuestiones eran: 1) el derecho al trabajo y la lucha contra el paro; 2) acabar con las discriminaciones en materia laboral; 3) el reconocimiento de los derechos de comités de empresa y secciones sindicales, y 4) el papel de las centrales sindicales en la sociedad. En los puntos dedicados al derecho al trabajo (remunerado y el deber de trabajar), se incluía combatir las discriminaciones de toda índole, así como la defensa de la contratación indefinida, el derecho del trabajador a ser readmitido por despido improcedente, y el derecho a la prestación por desempleo –no inferior al salario mínimo interprofesional– en todos los casos de falta de empleo.

Pero la reacción histérica de la patronal que – además de sus idas y venidas a Estados Unidos- acusaba al gobierno de UCD de “sovietizar España”, consiguió rechazarse más el proyecto gubernamental. Por la otra banda, la patronal CEOE y el sindicato

UGT suscribían el ABI, como se dijo, con el objetivo declarado de hostigar a CC.OO., y romper el “frente sindical”, como así fue. Esto ocurría en vísperas de la jornada de lucha del 11 de julio convocada por CC.OO. en toda España. En ella participan dos millones y medio de trabajadores con media hora de paro en las empresas, con asambleas y manifestaciones en la calle, pese a las intimidaciones de la CEOE. Detrás de UGT estaba el PSOE impaciente por la alternancia, en tanto “alternativa de poder” y, en razón de ello, el ABI sirvió de base para la tramitación parlamentaria del ET acordado entre el gobierno de UCD y el PSOE. De rechazo a ese escenario, CC.OO. convocó una gran concentración en la Casa de Campo de Madrid, el 14 de octubre de 1979, en la que se barajó llegar a la huelga general, y que fue finalmente descartada, como desbarbolada quedó la movilización posterior.

El ET, aprobado por las Cortes, en marzo de 1980, recogió algunos aspectos defendidos por CC.OO. en cuanto a la consolidación de los comités de empresa y el protagonismo de los sindicatos mayoritarios como interlocutores del gobierno y la patronal. El problema era que el ET colocaba en situación equidistante la presunción de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 a favor de la contratación indefinida con la paralela contratación temporal, agregando a los clásicos contratos temporales estructurales –de *obras y servicios determinado, de interinidad y eventuales*– la vía del contrato temporal coyuntural, cual era el de *fomento del empleo*, sin conexión con el carácter temporal o no de la actividad prestada, objeto del contrato. El rechazo, por tanto, de CC.OO. al ET se basó tanto en la frustrada aspiración a nuevos derechos, como a la defensa de los ya adquiridos, entre los que destacaba asimismo la cuestión del despido, en una doble vertiente. Por un lado, el trato regresivo operado en el “incidente de no readmisión”, en el que de tener el trabajador a su favor – tras sentencia firme de improcedencia– la opción a volver a su puesto de trabajo o aceptar la indemnización, se invirtió a favor de que la opción de readmitir o despedir la tuviese el empresario. Por otro lado, la disminución de la cuantía de las indemnizaciones en caso de despido improcedente se redujeron de 48 a 42 mensualidades, a la par que se le restó facultad a los jueces para determinarlas, puesto que el ET establecía la cantidad en cada caso. El juez tan sólo fallaba sobre el carácter procedente, improcedente, o nulo del despido en cuestión.



**“El primer gobierno del PSOE llegó al poder con un programa económico de signo keynesiano, pero tardó bien poco en adoptar las políticas de corte neoliberal que se abrían paso en Europa”**

A todo esto, el desempleo masivo siguió creciendo dos puntos por año, de manera que ascendía al 14% en 1981, y esto, pese a que la crisis había tenido efectos disuasorios en la tasa de actividad de las mujeres, al interrumpir transitoriamente su incorporación al trabajo asalariado. Otro factor reductivo del paro registrado, que no del “ejército de reserva” que crecía a toda vela, fue desde 1980 el retraso de la edad legal para trabajar que pasó de 14 a 16 años. A la par que aparecían las diversas formas de economía irregular o sumergida, a las que se atribuía el hecho de que la gravedad del paro forzoso, rebasando en mucho a las de los países capitalistas europeos, no originara en España una conflictividad social más o menos generalizada. A esta situación económica y sus efectos políticos, pretendió dar respuesta sin conseguirlo, el llamado Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), suscrito por CC.OO y UGT, el gobierno de UCD, y la patronal CEOE, tras la tentativa de golpe de Estado del 23 de febrero de 1981.

12

Este pacto tripartito estableció una banda salarial entre el 9 y el 11 por ciento con revisión semestral, fijando por vez primera las retribuciones de los funcionarios en un 9%. Esto supuso admitir la reducción de los salarios en dos puntos que no se vieron compensados por la prometida creación de los 350.000 empleos acordados, puesto que no se crearon. Además de ampliar la cobertura de desempleo, reducida por la Ley de Empleo de 1980, y la restricción del pluriempleo, el aumento de la base de las pensiones en un 10%, así como la introducción del contrato de relevo. Los sindicatos aceptaron el incremento de la contratación temporal, como fomento del empleo, bajo dos condiciones: fijar un tope a este tipo de contratos en cada empresa y la prohibición de la utilización de la contratación temporal en los centros de trabajo donde se hubiera producido despidos de trabajadores fijos. Pero las dos condiciones fueron invalidadas por un real decreto posterior a la firma del ANE, lo que hizo de éste un completo fiasco, ante la crisis final del gobierno de UCD. Lo cual condujo a la convocatoria de elecciones anticipadas al año siguiente, el 28 de octubre de 1982, que dieron el triunfo al PSOE.

### **3. Las reformas del PSOE: neoliberalismo y precarización**

La burguesía española necesitaba un “gobierno fuerte”

para elevar la tasa de ganancia empresarial y debilitar al movimiento obrero, y a ello respondería el gobierno del PSOE que había ganado las elecciones generales por mayoría absoluta, en nombre del “cambio”. Hasta entonces las medidas de “flexibilización” – que dieran al traste con la “rigidez” del mercado de trabajo español–, abordada por los gobiernos de UCD habían sido limitadas tanto en sus pretensiones, por la inestabilidad gubernamental, como en su aplicación, ante la resistencia de los trabajadores. Además, hasta entonces había sido considerada la concertación social en materia salarial como la vía principal de “flexibilización” laboral. Ahora, la mayoría parlamentaria absoluta del PSOE permitía olvidarse del programa electoral y entrar a saco en el mercado de trabajo, mediante el ataque frontal al principio de estabilidad en el empleo, y facilitar los despidos, a los que se juzgaba como el “núcleo principal de la rigidez institucional del mercado de trabajo español”.

#### **3.1. La primera reforma parcial del ET (1984)**

El primer gobierno del PSOE llegó al poder con un programa económico de signo keynesiano, pero tardó bien poco en adoptar las políticas de corte neoliberal que se abrían paso en Europa. La política gubernamental dejó atrás las promesas electorales de creación de empleo, los 800.000 empleos netos prometidos, y el apoyo al trabajo fijo, colocando la vía de la contratación temporal como el eje de su política de empleo. La política económica se orientó a reducir la inflación, poniendo los salarios por debajo, y dirigiéndose al “saneamiento” del sector público empresarial que conduciría a Ley de Reconversión industrial (1984) y a las privatizaciones subsiguientes.

Inicialmente, el gobierno mantuvo la línea precedente de concertación social, mediante el Acuerdo Interconfederal (febrero de 1983), un pacto bipartito de rentas, suscrito por las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos mayoritarios CC.OO. y UGT. La negociación, como de costumbre, se dirigió a la banda salarial y la reducción de jornada a 40 horas, cuya aplicación –por las presiones de la patronal– retrasó la entrada en vigor a enero de 1984, provocando un primer conflicto serio con los sindicatos. Esta reducción de jornada –cuando desde 1979 la Confederación Europea de Sindicatos propugnaba las 35 horas–

## “La generalización de los contratos temporales de *fomento del empleo* provocó una fuerte división y desunión entre los trabajadores asalariados”

fue escasamente significativa. Bien, al contrario, propició que la patronal se resarciera con creces mediante la intensificación del rendimiento y de la productividad del trabajo.

Al año siguiente, al fijar el gobierno incrementos salariales por debajo de la inflación prevista, CC.OO rechazó la firma del Acuerdo Económico y Social (9 de octubre de 1984), suscrito por el Gobierno, la CEOE-CEPYME y UGT. En este sentido, CC.OO. consideraba que el AES reducía los salarios y no creaba empleo, mientras abría la posibilidad al despido colectivo en las empresas menores de 25 trabajadores, además de significar un ataque a las pensiones y a la seguridad social. A la postre, después del AES que finaliza en 1986, se declara la quiebra de la concertación social como instrumento de legitimación de la política gubernamental, puesto que de no ser con ese cometido tampoco el gobierno del PSOE tenía interés en mantenerla.

En el ecuador de su mandato, el gobierno procedió a la reforma parcial del ET por la Ley 32/1984, realizada al socaire de las dificultades de una crisis económica que arrojaba la cifra de tres millones de parados, y en nombre de adecuar la legislación española a la de la Europa comunitaria. Con la moraleja de que “más valía tener un empleo con menos o ningún derecho que estar en paro” se adoptaron las medidas desreguladoras del mercado de trabajo. Hasta entonces la contratación temporal tenía que justificarse en base a una causa coyuntural o extraordinaria de la actividad de la empresa, o por sustitución del trabajador, pero a partir de 1984 se “descausaliza”, pues ya el empresario no tiene que justificar causa alguna. Esta reforma amplió el catálogo de la contratación temporal incluyendo 14 modalidades, y con ello los llamados contratos-basura. Por un lado, alargó la duración de los contratos de trabajo *en prácticas* y para la *formación* de 1 a 3 años; por otro extendió el margen de utilización del contrato a tiempo parcial, y el contrato de relevo, vinculado a la jubilación parcial y el contrato de *lanzamiento de nueva actividad empresarial*, con una duración entre seis meses y máxima de 3 años, a la par que generalizó la utilización del contrato temporal *para fomento del empleo*, cuya duración máxima se fijó en tres años,

con indemnización fija de despido de 12 días por año trabajado.

Las nuevas contrataciones se canalizaron en su gran mayoría a través de la creación del contrato temporal de *fomento del empleo*, debido a los menores controles establecidos, a tener un coste de despido prácticamente nulo, y al hecho de ser fuertemente incentivado desde el gobierno. Por otro lado, la incentivación de la jubilación anticipada, muy utilizada en los procesos de reconversión industrial instrumentados en la década de los 80, y luego aplicada a otros sectores productivos al suponer el despido de los trabajadores de mayor edad, fue un factor coadyuvante del incremento en las tasas de temporalidad.

Sin embargo, no fueron los Reales Decretos sobre Contratación Laboral Precaria (1984) los que condujeron a la recuperación momentánea de la unidad de acción de los sindicatos CC.OO. y UGT, sino el endurecimiento de los requisitos exigidos para la percepción de las pensiones de jubilación. Además de la brusca modificación del sistema de cálculo para establecer la base de las pensiones con el fin de reducir la cuantía de las mismas<sup>4</sup>. Esta medida había sido una de las consecuencias negativas del AES, provocando el conflicto de UGT con el gobierno. CC.OO. y UGT realizaron manifestaciones conjuntas a primeros de junio de 1985 contra el recorte de las pensiones. Pero la UGT quedó desmarcada de la que sería la primera huelga general declarada al gobierno del PSOE, que fue convocada el 20 de junio por CC.OO. junto a otros sindicatos menores (USO, CNT y ELA-STV), en la que participaron más de 4 millones de trabajadores.

### 3.2. La coyuntura del Plan de empleo juvenil y el 14-D (1988)

La generalización de los contratos temporales de *fomento del empleo* provocó una fuerte división y desunión entre los trabajadores asalariados. Hasta entonces la segmentación laboral se basaba sobre todo en las discriminaciones por sexo y edad, junto a los diferentes niveles salariales: discriminación de las mujeres frente a los hombres, y a los más jóvenes frente a

<sup>4</sup> El nuevo sistema en vigor desde el 1 de agosto de 1985 estableció la obligatoriedad de haber cotizado el trabajador al menos durante 15 años a la seguridad social, frente a los 10 exigidos hasta entonces. Dos de esos años debían estar comprendidos dentro de los 8 años anteriores al paso a la jubilación.



**“Para rematar el empeoramiento de la situación laboral, se inicia la derogación de las Ordenanzas Laborales del franquismo, que habían recogido en buena parte las reivindicaciones de los trabajadores de su tiempo”**

los de edad intermedia. Ahora, la segmentación del mercado de trabajo arrojaba una gran divisoria entre dos grandes grupos de trabajadores: los trabajadores que tenían un contrato temporal y el resto que tenían un contrato indefinido. En 1988 la contratación temporal descausalizada ya afectaba al 25 por ciento de los asalariados, de los que el 57 por ciento de los jóvenes tenía un contrato temporal. En gran medida eran las pequeñas y medianas empresas creadas en la fase alcista del ciclo de 1985 a 1991 las que se habían adherido de lleno a la temporalidad y precarización del empleo.

La expansión cíclica experimentada por la economía internacional se tradujo en España en una recuperación del empleo basado en la temporalidad y los bajos salarios. La tasa de paro superaba todavía el 20 por ciento, dada la fuerte destrucción de empleo operada por la crisis y la existencia de grandes bolsas de paro derivadas de la reconversión industrial. En estas circunstancias el retroceso salarial era concluyente. Entre 1983 y 1988 los salarios crecieron un 3,6 menos que el Índice de Precios al Consumo (IPC), lo que hizo retroceder en 3,3 puntos la remuneración de los asalariados en la renta nacional. Si en 1982 la participación de los asalariados en el Producto Interior Bruto al coste de los factores era el 53,2 por ciento, en 1988 había descendido al 49,9 por ciento. Esto significaba volver al peso que los asalariados tenían en 1966, esto es, a 22 años atrás.

A ello contribuyeron las reducciones de cotizaciones de los empresarios a la seguridad social, mientras las prestaciones sociales que suponían el 14 por ciento del PIB tendían a disminuir. El 80 por ciento de las pensiones que el programa electoral del PSOE hablaba de equiparar al salario mínimo seguían estando por debajo de él. Mientras la cobertura del desempleo había descendido casi a la mitad, de una tasa de cobertura al 51 por ciento de los parados se había pasado al 26,1 % en 1987. Un dato alimentado por la propia precarización del empleo, ya que en aquella fecha la duración media de los contratos era de 75 días, en razón de lo cual, además de no percibir indemnización por despido, tampoco tenían derecho al subsidio de desempleo.

Para rematar el empeoramiento de la situación laboral, se inicia la derogación de las Ordenanzas Laborales del franquismo, que habían recogido en buena parte las reivindicaciones de los trabajadores de su tiempo. Tal ocurría con el destacado caso de la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica de 1970, en la medida que los metalúrgicos habían sido un potente destacamento del movimiento fabril. Eso explica que cuando esta Ordenanza fue derogada por el gobierno, en 1988, la Federación del Metal de CC.OO. mostraría su oposición, señalando al efecto que “en muchos aspectos la Ordenanza es más avanzada que la legislación general, como es el caso de los ascensos, excedencias, pluses de toxicidad, pagas extras en periodo de servicio militar y definición de categorías<sup>5</sup>”.

Pero fue la tentativa gubernamental de hacer una segunda reforma laboral, previa consulta a las organizaciones patronales, mediante el proyecto de un Plan de Empleo Juvenil, que no iba destinado a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, sino a su utilización ocasional para intensificar la precarización, lo que provocó la recuperación de la unidad de acción de los sindicatos CC.OO y UGT, plasmada en la huelga general del 14 de diciembre de 1988. El 14-D convocado como un *Paro General de 24 horas*, y con el lema “Juntos podemos” obtuvo un extraordinario respaldo que consiguió la retirada del proyecto.

### 3.3 El decretazo de 1992

Aprovechando la recesión económica de 1992, el gobierno lanzó una tercera reforma laboral, mediante la promulgación del decreto-ley 1/1992 de 3 de abril de medidas urgentes de fomento de empleo y protección del desempleo, conocidas por el “decretazo”. En función del presumible abuso del sistema de protección por desempleo, el gobierno recortó drásticamente las prestaciones del seguro de paro y dictó una serie de medidas de control de la contratación temporal. Así, la protección del desempleo, incluida en la Seguridad Social española, conforme al artículo 41 de la Constitución de 1978, conoció la involución desde 1992 bajo un triple recorte: disminuir los parados con derecho a

<sup>5</sup> Confederación de CC.OO: *Gaceta Sindical* nº 60, Madrid, marzo de 1988.

**“Otra medida flexibilizadora de la contratación fue la legalización del denostado prestamismo laboral e intermediación privada, en menoscabo de los servicios públicos de empleo, que suponen las Empresas Temporales de Empleo”**

la prestación, disminuir la cuantía y el periodo de percepción de las prestaciones, y disminuir la aportación del Estado.

Se adoptó así el reaccionario punto de vista de que las prestaciones a los parados lo que hacen es desincentivar la búsqueda de empleo, cuando no convierten a los parados en unos defraudadores. Y esto, pese a que la prestación por desempleo en España es un derecho adquirido por los trabajadores, ya sea mediante la aportación previa del trabajador hasta que está parado, bien a través de las cotizaciones de los demás trabajadores que cotizan para que el parado pueda recibir el subsidio. Lo cual es tanto más cierto a medida que los Presupuestos Generales del Estado abandonan desde 1992-1993 la financiación de la cobertura al desempleo.

Por otro lado, el “decretazo”, elevó la duración mínima de los contratos temporales *de fomento del empleo*, de 6 a 12 meses, en consonancia con el incremento del periodo mínimo cotizado, para acceder a las prestaciones contributivas por desempleo. Junto a ello se introdujeron incentivos económicos a los contratos indefinidos y a tiempo completo, en particular, si se dirigían a parados de larga duración que fuesen jóvenes menores de 29 años o mayores de 45 años y a determinados grupos de mujeres. Sin embargo, la desincentivación de los contratos *de fomento del empleo* conduciría a la utilización de los contratos de duración determinada, los contratos *de obra y servicios y eventuales*, aumentando incluso el contrato temporal de *lanzamiento de nueva actividad*. El resultado fue el incremento de una contratación de muy corta duración, que corrió parejo con el aumento de los índices de rotación de los trabajadores contratados, mediante el aumento de las entradas y salidas de los trabajadores de los puestos de trabajo existentes. Así como la utilización de las fórmulas de contratación temporal sucesivas dentro de la misma empresa (encadenamiento de la contratación temporal), indicador de que una gran parte de los contratos lo eran en fraude de ley. Finalmente, la contestación sindical al “decretazo”, unida al proyecto restrictivo de huelga preparado por el gobierno provocó

la huelga general ( 28 de mayo de 1992) de sólo media jornada de duración<sup>6</sup>.

### 3.4 La reforma a fondo del ET (1994)

A comienzos de 1994, en un cuadro latente de fuerte recesión económica, y con una tasa de paro que alcanzaba casi a un 25 por ciento de los activos, el gobierno procedió a la revisión más ambiciosa del ET, al ocuparse tanto de la entrada en el mercado de trabajo (contratación temporal), como de la salida (despidos) y de la estancia (condiciones de trabajo y salario). Respecto a la contratación temporal, mantuvo el *contrato de fomento de empleo* para incentivar la contratación de desempleados en las pequeñas empresas, a la par que consolidaba la contratación temporal de carácter estructural (contratos de *obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción, por interinidad y por lanzamiento de nueva actividad*). Lo cual tras una aparente recuperación del principio de causalidad, destruido por la reforma de 1984, lo que se consolida ahora es una temporalización mayor de la temporalidad. Además, introdujo el contrato de aprendizaje, considerado un *contrato-basura* para los jóvenes, lo que suponía reincidir en el frustrado objetivo del Plan de Empleo Juvenil de 1988. Otra medida flexibilizadora de la contratación fue la legalización del denostado prestamismo laboral e intermediación privada, en menoscabo de los servicios públicos de empleo, que suponen las Empresas Temporales de Empleo ( Ley 14/1994). De este modo, junto a la contratación temporal realizada directamente por los empresarios, se unirá la que a partir de entonces facilitan las ETTs, a través de las formalizaciones entre ellas y las empresas usuarias del llamado contrato de puesta a disposición.

La Ley 11/1994 aumentó los márgenes del poder empresarial en el despido, incluido los despidos disciplinarios y disminuyó los costes empresariales (de los salarios de tramitación en despidos reconocidos como improcedentes en conciliación prejudicial). Asimismo incorporó el llamado despido económico

<sup>6</sup> El derecho de huelga siguió regulado por el decreto preconstitucional 17/1977 de 4 de marzo, ya que en víspera de que la proyectada nueva Ley de huelga pasara el trámite parlamentario, las Cortes fueron disueltas.



**“No obstante lo más definidor si cabe será el rechazo de la política obrera de reparto del trabajo que cobra cierto auge en esta coyuntura”**

objetivo, mediante el cual los empresarios obtuvieron la potestad de despedir -con un coste menor- al 10 por ciento de la plantilla de la empresa sin necesidad de acudir al Expediente de Regulación de Empleo. Este despido indemnizado lo era por 10 días al año con un tope de 12 mensualidades. El problema fue, sin embargo, que la justificación de este tipo de despido se basaba en la fórmula de la “situación negativa” de la empresa, que a la hora de su aplicación resultó discutible para los jueces.

Las condiciones de trabajo también se vieron alteradas en aspectos tales como la movilidad funcional y geográfica, la polivalencia de los puestos de trabajo, la jornada laboral, vacaciones y descansos, que implicaba una desregulación de la negociación colectiva. En paralelo, fueron derogadas definitivamente las Ordenanzas Laborales, lo que contribuyó a acentuar la desprotección de los sectores más vulnerables y reivindicativamente débiles.

16

Esta ambiciosa reforma laboral provocó la contestación sindical, que precedida por importantes manifestaciones de protesta, el 25 de noviembre de 1993, culminaría en la convocatoria de huelga general - por CC.OO y UGT- el 27 de enero de 1994. En esta huelga general, la participación de los trabajadores superó a la del 14 de diciembre de 1988, sin llegar, sin embargo, a la “paralización absoluta de la vida nacional” que sí había supuesto el 14-D. El resultado fue que, contrariamente al 14-D, el gobierno rechazó la negociación, e hizo cundir -entre los sindicatos convocantes- la idea de que la gran huelga general de 1994 había sido una “derrota sindical”. Lo cual conducirá al abandono de la estrategia y del escenario de confrontación sostenido hasta entonces.

#### 4. LAS REFORMAS LABORALES DEL PP

Las elecciones generales de 1996 dieron un triunfo ajustado -por mayoría simple- al Partido Popular (PP), con el que la derecha española recuperaba el gobierno de turno. A diferencia de sus predecesoras, la reforma laboral del PP se sitúa en un ciclo económico expansivo iniciado en 1995. En razón de ello se justificarán los cambios normativos más que en la creación de empleo en la reducción de la excesiva temporalidad, con la que España estaba a la cabeza de Europa. Inicialmente, el gobierno del PP, frente a la unilateralidad de las reformas anteriores del PSOE, llegó a la sustitución del escenario de confrontación por un escenario de consenso de los interlocutores sociales. En ese marco, los sindicatos mayoritarios ensayan una “nueva” concertación social, que pasa por no cuestionar las políticas neoliberales, mientras se pretende ilusoriamente corregir en 1997 -con un gobierno de la derecha neoliberal- la involución ocasionada por las reformas del PSOE, como “sujeto agresor”<sup>7</sup>. No obstante lo más definidor si cabe será el rechazo de la política obrera de *reparto del trabajo* que cobra cierto auge en esta coyuntura. Desde 1993 el programa electoral de Izquierda Unida (IU) defendía la jornada de 35 horas en el camino de las 32-30 horas de jornada de trabajo semanal y sin reducción salarial. A ello se unirán otras organizaciones menores de la izquierda radical, que alientan las Marchas contra el Paro, siguiendo el ejemplo francés, en 1997 y 1998, a la par que IU lanzaba la recogida de firmas -unas 700.000- en apoyo de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por las 35 horas, que sería rechazada por los votos coaligados de la derecha. Esta ILP defendida el 18 de febrero de 1997 a nivel parlamentario, fue respaldada por importantes movilizaciones en toda España. Es más, a este desafío al monopolio ya tradicional de la movilización de los trabajadores por los sindicatos mayoritarios se unirá la enmienda a la totalidad del grupo parlamentario de IU al proyecto de ley de reforma de 1997<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Era lo que decía el secretario confederal, Antonio Gutiérrez, en el informe general al VII Congreso de CC.OO (2000). Según este informe, curiosamente no era la oposición sindical, sino el hecho de encontrarse el gobierno del PP en mayoría simple y en “dependencia parlamentaria” de los nacionalismos periféricos, junto a la fase alcista de la economía, los dos factores explicativos de que, “no se hayan producido en esta legislatura agresiones equivalentes a las que en su día representaron, por ejemplo, las reformas de las pensiones de 1985, el “decretazo” de 1992 o la reforma laboral de 1994. La gran paradoja de esta etapa -añadía- es que la piedra angular de la concertación social desarrollada en gran medida mediante acuerdos interconfederales con la CEOE, pero acompañada de las correspondientes modificaciones legales lo ha sido en torno a la corrección de algunos de los muchos excesos de la reforma laboral de 1994”.

<sup>8</sup> Recordemos que el parlamento europeo rechazó en octubre de 1997 la reducción de la jornada laboral por vía legislativa, proponiendo que fuesen los interlocutores sociales los que acordasen la distribución del tiempo de trabajo.

**“ Con el AIEE, los sindicatos aceptaron los valores del capitalismo neoliberal dominante, concretado en la flexibilización del mercado de trabajo y la supeditación de éste a la buena marcha de las empresas”**

## 4.1. La reforma “modélica” de 1997

La modificación del ET llevada a cabo en 1997 fue considerada “modélica” por ser fruto del consenso entre los sindicatos (CC.OO. y UGT), y las patronales (CEOE y CEPYME). El consenso plasmado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) suscrito en abril de 1997, con un horizonte de cuatro años, pasó a ser cuerpo de ley. Con el AIEE, los sindicatos aceptaron los valores del capitalismo neoliberal dominante, concretado en la flexibilización del mercado de trabajo y la supeditación de éste a la buena marcha de las empresas, reflejado en la piedra filosofal de la política burguesa de fomento del empleo. Según la introducción del AIEE: “el empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas de una política económica que lo potencia, así como un marco adecuado de mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas”.

La medida de mayor calado adoptada por esta nueva reforma del ET fue la de establecer para los cuatro años siguientes que duraba el AIEE, el nuevo *contrato de fomento de la contratación indefinida*, también llamado “fijo barato”, aunque no dejaba por ello de ser un contrato temporal, cuyo aliciente principal era el de suponer un abaratamiento de los costes del despido económico objetivo improcedente. En este caso, la indemnización a abonar por el empresario era de 33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días con un máximo de 42 mensualidades que corresponden al contrato indefinido ordinario. En un principio su marco de aplicación se limitaba temporalmente hasta mayo de 2001 y se refería sólo a cinco colectivos: jóvenes entre 18 y 29 años, mayores de 45 años, demandantes de empleo inscritos durante más de 12 meses en las oficinas de empleo, trabajadores minusválidos y trabajadores con contrato temporal firmado antes o

hasta un año de entrada en vigor de la ley, y que se convirtiese en indefinido. Otras medidas fueron la eliminación definitiva del contrato *de fomento del empleo* y *el de lanzamiento de nueva actividad*. Y la sustitución del contrato de aprendizaje por un nuevo contrato para la formación.

La batería de bonificaciones a la contratación estable se tradujo en rebajas a la cuota empresarial a la Seguridad Social —del orden del 40-60 por ciento— por contingencias comunes, limitadas inicialmente a dos años y luego prorrogadas, encaminadas a la conversión de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo, a la par que se eliminaban los incentivos (bonificaciones) a la contratación temporal, excepto la de minusválidos. No obstante, la tasa de temporalidad no se redujo ostensiblemente —al descender tan sólo del 35 al 31,5 por ciento—, así como tampoco mejoró la tasa de rotación del empleo, uno de los principales indicadores de la inestabilidad laboral. Si en 1997 era necesario firmar 21,5 contratos por cada puesto de trabajo neto creado, en los meses posteriores a la reforma se necesitaban 26,7 contratos por cada nuevo puesto de trabajo.

La “modélica” reforma de 1997 había dejado de lado la recuperación del principio de causalidad en la contratación y refrenar la subcontratación en cascada, de especial incidencia en sectores productivos como la construcción, responsable a su vez de la escandalosa siniestralidad que padece este sector. Una situación cuya magnitud revela la simple comparación con la Unión Europea, cuya tasa de eventualidad en 1998 era del 20 por ciento, mientras en España ascendía al 60 por ciento, cuando diez años antes, en 1988, se cifraba en el 16 por ciento. En diez años, la ruptura del principio de estabilidad/ causalidad en el empleo había conducido a la desmembración de las plantillas y a la desregulación del sector. En razón de ello, la Federación de la Construcción y la Madera de CC.OO. presentó en el año 1999 una Proposición de Ley reguladora de la subcontratación<sup>9</sup>, por Inicia-

<sup>9</sup> En la Exposición de Motivos de la Iniciativa señalaban, con datos referidos al primer trimestre de 1998, que la eventualidad afectaba en general a más del 60 por 100 de los trabajadores del sector, que ascendía al 80 por 100 en las obras, que unido a su vez a un 16 por 100 de trabajadores autónomos, cabía concluir en las obras “los únicos trabajadores con contratos indefinidos, y no siempre, son el encargado y el jefe de obra”. En cuanto a la “descentralización productiva” y atomización empresarial que ofrecía el sector de la construcción en 1998 era el siguiente: “ de las 121.644 empresas del sector, el 94,8% tenía plantillas inferiores a 25 trabajadores, otras 98.615 empresas contaban con plantillas inferiores a 10 trabajadores y tan sólo 149 empresas tenían plantillas superiores a 249 trabajadores”.



**“Pero la “nueva” concertación social entre empresarios, sindicatos y gobierno fracasó, y el gobierno del PP ya en mayoría absoluta, efectuó la reforma laboral por Real Decreto, más tarde convalidado por Ley 12/2001 de 9 de julio”**

tiva Legislativa Popular. En ella, solicitaba la limitación de la subcontratación en cadena y el control administrativo de la subcontratación; el fomento de la contratación indefinida, que obligara a las empresas subcontratistas a realizar la obra con una plantilla al menos del 30% de trabajadores fijos en el sector privado y mediante los pliegos de condiciones de las Administraciones, en el sector público; asegurar el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y de Seguridad Social; y garantizar los derechos de representación y salud laboral de los trabajadores de las empresas subcontratadas a través de los representantes de la empresa principal. Pero esta Iniciativa legislativa - respaldada por más de medio millón de firmas- fue rechazada por los votos del Partido Popular.

#### 4.2. La reforma de 2001

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el empleo (AIEE) finalizó en abril de 2001. De cara a su renovación, CC.OO. y UGT plasmaron su posición conjunta en el documento titulado “Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad” (octubre de 2000). En dicho documento se planteaban cuatro objetivos: reforzar la causalidad en la contratación temporal, establecer límites al encadenamiento de contratos, fijar un sobrecoste económico a la contratación temporal, además de una serie de medidas relativas a las contrataciones y subcontratas. Pero la “nueva” concertación social entre empresarios, sindicatos y gobierno fracasó, y el gobierno del PP ya en mayoría absoluta, efectuó la reforma laboral por Real Decreto, más tarde convalidado por Ley 12/2001 de 9 de julio.

Esta reforma, según su Exposición de Motivos, pretendía paliar “las aún excesivas tasas de temporalidad existentes”

pero no pasó de reducir en mes y medio la limitación máxima convencional de los contratos eventuales que pasaron de 13 meses y medio a 12 meses. Además de dar una vigencia permanente a los contratos *indefinidos de fomento*, ampliar los colectivos de trabajadores que podían acogerse a ellos, y generalizar la conversión de contratos temporales en indefinidos. También impuso una indemnización a la finalización de los contratos temporales más utilizados de 8 días de salario por año de trabajo.

Frente a la reforma unilateral del gobierno, UGT propuso dar una respuesta de huelga general, rechazada por la dirección de CC.OO. con el pretexto de trasladar la pelea al marco de la negociación colectiva<sup>10</sup>. En su lugar, UGT lanzó una ILP para la Estabilidad y la Seguridad en el Empleo, cuyo texto reproducía en buena medida el ya citado documento conjunto, y que presentada ante el Congreso de Diputados el 20 de septiembre de 2001 tampoco iba a prosperar. Luego, los dos sindicatos volverán juntos a la negociación y firma del primer Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva para el 2002 suscrito con las patronales CEOE-CEPYME el 20 de diciembre de 2001. Estos acuerdos anuales de negociación colectiva están destinados a vehicular la “moderación salarial”, y han instaurando en el sistema de relaciones laborales la subordinación completa a la flexibilización continua y a la competitividad de las empresas<sup>11</sup>. Sobre esa base, se autoriza la incorporación de una serie de medidas relativas a la estabilidad en el empleo de dudosa aplicación y eficacia, dada la desmovilización que caracteriza a la negociación colectiva desde hace una década. Una desmovilización que los dirigentes de los sindicatos firmantes asocian con evitar la conflictividad y con “los conflictos innecesarios”<sup>12</sup>. No por casualidad la reforma laboral de 2001 rehuyó la transposición de la Directiva Comunitaria 1999/70, sobre Trabajo de Duración Determinada, remitiéndola

<sup>10</sup> Esta Iniciativa Legislativa Popular promovida por UGT, defendía el principio preferencial de la contratación indefinida y el retorno al principio de causalidad en la contratación temporal, con especial hincapié en los dos contratos estructurales más utilizados, el de obras y servicio determinado, y el contrato eventual por necesidades de la producción, por ser los dos más utilizados; la formulación por escrito de todos los contratos temporales –requisito que no existe en el ET para los contratos inferiores a cuatro semanas-, y el encarecimiento de la utilización empresarial de la temporalidad, así como la penalización de la contratación en fraude de ley, entre otras medidas.

<sup>11</sup> En el reiterado rechazo de los Acuerdos de Negociación Colectiva por parte del Sector Crítico de CC.OO., se señalan dos notas características de los mismos: Primero, el ser “unos acuerdos que nacieron para evitar el intento del gobierno del PP de legislar una reforma de la negociación colectiva (Título 3º del ET), y que los sindicatos han convertido de necesidad en virtud, a pesar de lo oneroso que son para los trabajadores”; en segundo lugar, que los AINC han supuesto exclusivamente moderación salarial y empobrecimiento de los contenidos, sin avances en empleo, contratación, etc. Ver, MORENO Agustín, “Movilización frente al chantaje patronal”, *Rebelión*, 12.1.2005.

<sup>12</sup> Confederación Sindical de CC.OO., *Gaceta Sindical*, marzo 2005, Pág.423.

## “El recorte de la percepción de las prestaciones de desempleo siguió vigente, mediante la pérdida de periodos contributivos, junto a las restricciones impuestas al subsidio agrario”

a la negociación colectiva. Sin olvidar que, desde la reforma de 1994, el PSOE autorizó a la negociación colectiva a concretar la utilización de algunos contratos temporales, lo cual lejos de suponer una restricción a la temporalidad arrojó una ampliación de la misma en los años de 1995-1997.

### 4.3. La reforma de 2002

Al año siguiente, el gobierno del PP, al margen del ET, dispuso otra reforma laboral por decreto del 25 de mayo de 2002, llamado por ello el “decretazo”, con el fin de modificar una vez más la normativa de prestaciones por desempleo y de abaratamiento del despido, y que salvo algunas concesiones a la contestación sindical pasaría a ser la Ley 45/2002 de 12 de diciembre. A tal efecto, estableció la posibilidad de eliminar el coste de los salarios de tramitación en el supuesto del despido disciplinario improcedente si el empresario reconoce su improcedencia y deposita rápidamente la indemnización en 48 horas. De este modo, si años atrás se trataba de disuadir a los trabajadores para que no fueran a juicio, ahora se les desincentiva el recurso a los jueces, con el consiguiente refuerzo del poder patronal para el despido. De este modo, por la vía abierta en el 2002, se registraron el 56% de todas las extinciones de contratos en 2003 y más del 66% en 2004.

El llamamiento de CC.OO y UGT a la huelga general, fechada el 20 de junio de 2002 - la primera declarada al gobierno del PP-, en pos de la derogación del “decretazo”, señalaba el desacuerdo con las “intenciones” gubernamentales respecto a “un despido más fácil, barato y discrecional, que además difumina la distinción entre despido procedente e improcedente, mediante la eliminación de los salarios de tramitación”. Sobre los recortes en las prestaciones por desempleo, dirigidos contra “quienes no quieren trabajar” –según el presidente Aznar-, este llamamiento advertía “el cambio de la naturaleza jurídica” que suponía, en el sentido de convertir en una concesión graciable, “lo que en España y toda Europa es un derecho subjetivo del trabajador y para el que se ha cotizado previamente”. En ese contexto, señalaban asimismo “el atentado que supone la desaparición gradual del derecho al subsidio para los trabajadores eventuales agrarios que tendrá consecuencias gravísimas sobre la población de las zonas

rurales de Andalucía y Extremadura y sobre las condiciones de vida de las mismas”. Para, finalmente solicitar del gobierno “un cambio de orientación frente a su apuesta, y la de los sectores más retrógrados del mundo empresarial, por un modelo productivo que basa la competitividad en la precariedad y en los bajos costes laborales, en el poder arbitrario del empresario, y en el deterioro de las condiciones de trabajo, y de la salud y la seguridad de los trabajadores”.

Pero la reforma del 2002 se impuso. El recorte de la percepción de las prestaciones de desempleo siguió vigente, mediante la pérdida de periodos contributivos, junto a las restricciones impuestas al subsidio agrario. Al tiempo que se seguían trayendo recursos financieros del sistema de protección por desempleo, aportado por los asalariados, para engrosar la prórroga de las bonificaciones de los costes de la seguridad social de los empresarios, que en el año 2003 sumaban dos mil millones de euros. Y ello, pese a que los expertos no encuentran relación significativa entre la cuantía de la bonificación y el aumento de la estabilidad en el empleo, puesto que la “relación significativa” se encuentra entre las bonificaciones y el incremento de las ganancias empresariales. Esto explica que de los 6,6 millones de contratos firmados en 1999, cinco años más tarde sólo había en vigor 3,5 millones.

Lejos de paliarse la “excesiva temporalidad”, los trabajadores eventuales pasaron de 3,5 millones a casi 5 millones entre 1997 y 2003, uniéndose en ese periodo a la temporalidad alimentada por la empresa privada, la desarrollada por las Administraciones Públicas, sobre todo la local y autonómica. Un periodo en el que las malas condiciones de la contratación y de las condiciones de trabajo - causa principal de la siniestralidad laboral- arrojaban la cifra de 6,5 millones de accidentes laborales y la muerte de 10.071 trabajadores, con una estimación de 140 millones de jornadas laborales perdidas y unos 84.000 millones de euros. En definitiva, una inmolación incesante y creciente, en el altar de la ganancia empresarial, con la que la clase obrera paga con su vida la debilitación de su capacidad de resistencia en la lucha política y sindical.



**“Lo que sí han propiciado las reformas laborales ha sido un inmenso “ejército de reserva” que viene englobando a los millones de parados y a los millones que trabajan bajo las más variadas formas de precariedad laboral y social”**

## 5. Conclusiones relativas al drama de la clase obrera española y la desastrosa situación del mercado de trabajo

1) Desde 1977 a 2002 los sucesivos gobiernos —de UCD, PSOE y PP— han realizado ocho reformas laborales que han sometido la vida de los trabajadores asalariados a los intereses de las ganancias empresariales y a la organización del trabajo en las empresas, a la par que han desarrollado la división y la atomización en la clase obrera y el resto de los trabajadores asalariados. Iniciadas en el periplo de los gobiernos de Unión de Centro Democrático, en el periodo de 1977 a 1982, las medidas entonces adoptadas fueron comparativamente limitadas, ante un movimiento obrero con mayor capacidad de resistencia, no obstante entrar por el aro de la “moderación salarial”, como forma predominante de flexibilización del mercado de trabajo. Junto a ello, la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (1980) ofreció ya algunas concesiones a las patronales en la contratación temporal y el despido respecto a su precedente legislativo, la Ley de Relaciones Laborales de 1976, promulgada en un momento de auge rupturista del movimiento obrero. Posteriormente, los gobiernos del Partido Socialista Obrero Español (1982-1996), tras asumir la senda neoliberal, acometerán las tres reformas laborales comparativamente más agresivas, al descausalizar la contratación temporal y abrir las puertas de par en par a la precarización laboral y social, en el escenario de la mayor contestación sindical, concretado en cuatro huelgas generales. A diferencia de las reformas anteriores, justificadas por los impactos de la crisis económica, las reformas del Partido Popular (1996-2004) se sitúan ya en la fase alcista del ciclo y el crecimiento del empleo, y se justifican en aras de paliar la excesiva temporalidad en la contratación; que lejos de reducirla significativamente se aprovecha para hacer “reformas del despido”, en la medida que lo facilitan y aminoran los costes del despido libre. No obstante, de las tres reformas del PP, sólo la del 2002, conocerá la contestación sindical, mediante la huelga general del 20 de junio de ese año.

2) En sintonía con la política burguesa de *fomento del empleo*, las reformas laborales no han creado empleo, sino que han supeditado el crecimiento del empleo al crecimiento del capital y al reforzamiento del poder empresarial. La homologación con la Europa

comunitaria de la que se reclamaron antes y después del ingreso en la Unión Europea, invocando el europeísmo, como banderín de enganche, aporta un balance de recorte de los derechos laborales y sociales, identificados con las “rigideces” del mercado de trabajo, sin que España haya dejado de rebasar las cifras de paro, precariedad y siniestralidad de la Unión europea. Lo que sí han propiciado las reformas laborales ha sido un inmenso “ejército de reserva” que viene englobando a los millones de parados y a los millones que trabajan bajo las más variadas formas de precariedad laboral y social, lo que afecta especialmente a la situación de los jóvenes, obreros sin cualificación, mujeres e inmigrantes. La temporalidad actualmente desenfrenada es la mayor en 18 años, rebasando ya el 34,4%, frente al 15,8% de media europea. En el caso de los jóvenes, el 65% de los contratos de trabajo son temporales, en los que hace estragos el encadenamiento de contratos en fraude de ley. Así, para 2,2 millones de jóvenes se firmaron 7,6 millones de contratos temporales, con el agravante de que para el 70% de los jóvenes el empleo conseguido tiene poco que ver con la formación académica recibida. Todo lo cual explica que España sea el país europeo donde menos jóvenes se han emancipado del hogar familiar. Y esto ocurre, cuando según los voceros oficiales, España atraviesa un momento “dulce” del empleo, con un paro oficial registrado del 8,7% a finales de 2005, resultado del “efecto estadístico” que comporta considerar ocupado a quien trabaja una hora a la semana. Por ello no faltan expertos que aseguran que España está al borde del “pleno empleo” masculino, ya que la tasa de ocupación de las mujeres, cifrada en el 46%, está todavía por debajo de la UE-25.

3) La entrada de la inmigración forma parte del voluminoso ejército de reserva que la acumulación capitalista necesita. Por ello se ha pasado de 0,7 millones de extranjeros empadronados en 1999 a 3,3 millones en 2004, lo que significa una entrada media de más de medio millón de inmigrantes por año, aparte del crecimiento de la inmigración “sin papeles”, cuyo destino principal ha sido la economía sumergida o irregular. Gracias a la inmigración la población española en edad de trabajar ha crecido a una tasa superior a la del conjunto de la UE-15, de manera que el 63% del empleo temporal en el 2005 fue cubierto por trabajadores extranjeros. El auge de la economía sumergida, por encima y a despecho de la competencia desleal interempresarial

**“Con todo, el hecho es que las ganancias empresariales ascendieron al 47,8%, en el año 2004, mientras los salarios españoles están estancados cuando menos desde hace seis años, y la caída del salario medio real se sitúa en los niveles del año 1997”**

rial que comporta, se ha convertido en el referente de la presión a la baja de los salarios y de las más indecentes condiciones de trabajo y de jornada. Porque aquí, más que en otras franjas de la precarización, el mando despótico del capital sobre el trabajador no genera conflictividad abierta. De forma similar a las malas prácticas empresariales, que alentadas por la descausalización de la contratación, encuentran asiento en los sectores de baja tecnología, cuya competitividad se basa principalmente en los “ajustes” permanentes de los costes laborales.

4) Así, las patronales se benefician no sólo de la explotación “normal” de la mano de obra, sobre la base de una “moderación salarial” convertida en el estado “natural” de los asalariados, sino de toda la sobreexplotación y opresión que la precarización del empleo significa. Por si fuera poco, los empleadores capitalistas han visto aumentar sus fabulosos beneficios mediante la reducción de la inflación y de los tipos de interés, mediante las privatizaciones y externalización de actividades, y la reducción de cotizaciones o las bonificaciones a la creación de empleo. Ya es significativo de la talla de nuestros “capitanes de industria” el que los sectores “estratégicos” del crecimiento económico español sean el turismo y el sector de la construcción, siendo en este último donde se alían la especulación financiera, la especulación urbanística y la corrupción política. Con todo, el hecho es que las ganancias empresariales ascendieron al 47,8%, en el año 2004, mientras los salarios españoles están estancados cuando menos desde hace seis años, y la caída del salario medio real se sitúa en los niveles del año 1997. Es más, según datos de la agencia estadística europea Eurostat, los trabajadores españoles de la empresa privada ganan un 33% menos que la media de los trabajadores de la UE-15, pese a trabajar 11 horas más al mes y tener dos días menos de vacaciones anuales pagadas. Incluso si se compara con la ampliación de la UE-25, los españoles ganan de media un 25% menos. Pese al descenso observado en el desempleo masivo, las luchas salariales son débiles, y la referencia de crecimiento salarial de este año es del 2% cuando la inflación española es del 4%. Gracias todo ello a la desmovilización operada por los Acuerdos de la Negociación Colectiva, firmado por las patronales con los sindicatos mayoritarios, CC.OO. y UGT.

5) La clase obrera española ha pagado caro el sumarse a la sa-

lida capitalista de la crisis económica y su alineamiento con la izquierda moderada, hegemonizada por el PSOE; en menoscabo de los comunistas (PCE) y otros partidos menores de la extrema izquierda, que sostuvieron con fuerza la lucha antifranquista. En lugar de aprovechar la democratización política para desarrollar las organizaciones políticas y sindicales, en un sentido de clase auténtico, las mayoría de los obreros se comportaron como población, asociando sus intereses a la competencia electoral, y las aspiraciones de cambio a la fórmula socialdemócrata del Estado de Bienestar. Esto explica en buena parte el comportamiento del voto obrero, orientado mayoritariamente hacia el PSOE, y el que éste tardara apenas cinco años en llegar al poder, en nombre del “cambio” (1982), lo que irá unido al hundimiento del PCE. Luego, la asunción de las políticas neoliberales por los gobiernos del PSOE y las agresivas reformas laborales acometidas en su mandato tardaron en mellar la fidelidad del voto obrero, como lo prueba la persistencia de éste con los escenarios de confrontación social planteados por la contestación sindical. Hasta después de las cuatro huelga generales, las tres últimas convocadas (en 1988, 1992 y 1994) en unidad de acción de CC.OO. y UGT, no será desalojado el PSOE del poder (1996), y no por la izquierda, representada por Izquierda Unida (IU), sino por la derecha, en un ajustado triunfo del PP. Para IU, 1996 fue el momento de mayor captación de voto obrero, coincidente por lo demás, con la propuesta emblemática de IU a favor de la jornada de 35 horas, con la que parece levantar cabeza la política obrera de reparto del trabajo, plasmada en la Iniciativa Legislativa Popular y respaldada por una movilización considerable. Pero esta línea de acción de masas al entrar directamente en colisión con los intereses y estrategias de los sindicatos mayoritarios, no tardará en truncarse. A partir de ahí el voto obrero a IU cae en picado, ante la frustración de expectativas que significa no haber aprovechado ni el tirón electoral, ni la oportunidad bajo el gobierno de la derecha de abanderar con tenacidad, en un momento alcista del ciclo, la recuperación de los derechos laborales y sociales perdidos durante las agudas recesiones económicas. Una oportunidad a la que también renunciaron los sindicatos mayoritarios, en dependencia del anclaje institucional, y más interesados en la firma de acuerdos al precio que sea, que en mejorar la correlación de fuerzas de los trabajadores y de sus propios afiliados. En este sentido, desde la última huelga general (20-J de 2002), lejos de promoverse la



**“Ahora, de la clase obrera depende bastante aprender de su historia para acabar con el círculo infernal de las reformas laborales”**

estrategia movilizadora que la clase obrera necesita para levantar cabeza y recomponer su fuerza, los sindicatos mayoritarios se han instalado en el discurso del quietismo sindical, en contraste con la ilimitada codicia y arrogancia de las patronales. Ahora, de la clase obrera depende bastante aprender de su historia para acabar con el círculo infernal de las reformas laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBARRACÍN, Jesús, *La política de empleo del neoliberalismo*, Sao Paulo, 1998.

ANISI, David y otros, *La larga noche neoliberal. Políticas económicas de los ochenta*, Barcelona, 1993.

**2 2** ARRIOLA, Joaquín y Luciano VASAPOLLO, *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Barcelona 2003.

BILBAO, Andrés, *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid, 1999.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO., *De los Pactos de la Moncloa al AES*, Madrid 1989.

--Cuadernos de información sindical, *El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003*, Madrid 2004.

--Gaceta Sindical, *Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro*, Madrid 2005 .

DIAZ-SALAZAR, Rafael, *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*, Madrid, 2003.

GONZÁLEZ, Mencía, *El reparto del trabajo, una política imposter-gable*, en Laberinto nº 14, mayo 2004.

MALO DE MOLINA, José Luis y otros, *El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo*, Madrid 1988.

PETRAS, James, *Padres-hijos: dos generaciones de trabajadores españoles*, en Ajoblanco, verano de 1996.

RUIZ GALACHO, Diego, *Por la jornada de 35 horas (I, II y III)*, en Realidad, publicación de CC.OO-Sevilla, 1997.

VIDAL, Gonzalo y otros, *El cambio laboral en la década de los 90*,