



TESIS DOCTORAL

**REFORMAS LABORALES, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO
EN ESPAÑA (1977-2012)**

Antonio Gutiérrez Vegara

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

DIRECTOR: Salvador Perelló Oliver
CO-DIRECTOR: Pere J. Beneyto Calatayud

Abril de 2017



Por la presente, D. Salvador Perelló Oliver, Profesor Titular de la Universidad Rey Juan Carlos **AUTORIZA** la presentación de la Tesis Doctoral titulada

Reformas laborales, competitividad y empleo en España (1977-2012)

Realizada por Don **Antonio Gutiérrez Vegara** bajo su dirección en el Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología y que presenta para la obtención del grado de Doctor por la Universidad Rey Juan Carlos.

En Madrid, a 25 de abril de 2017.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke at the top and two vertical strokes below it, with a small dot between the vertical strokes.

Fdo.: Salvador Perelló Oliver



Por la presente, D. Pere J. Beneyto Calatayud, Profesor Titular de la Universidad de Valencia-EG **AUTORIZA** la presentación de la Tesis Doctoral titulada

Reformas laborales, competitividad y empleo en España (1977-2012)

Realizada por Don **Antonio Gutiérrez Vegara** bajo su co-dirección en el Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología y que presenta para la obtención del grado de Doctor por la Universidad Rey Juan Carlos.

En Madrid, a 25 de abril de 2017.

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la del Sr. Beneyto Calatayud, con un trazo final largo y horizontal.

Fdo.: Pere J. Beneyto Calatayud

TESIS DOCTORAL

**REFORMAS LABORALES, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO
EN ESPAÑA (1977-2012)**

Antonio Gutiérrez Vegara

Abril de 2017

Agradecimientos

A la Universidad Rey Juan Carlos le debo esta tesis. La disponibilidad con la que me acogió fue el estímulo más determinante para decidirme a realizarla. Y en su departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología es donde he podido elaborarla bajo la dirección académica, científica y en todo cuanto es esencial para configurar una tesis doctoral del Profesor Salvador Perelló Oliver. Más valiosa aún ha sido para mí la aportación de su inteligencia y de su empeño en el desarrollo y culminación de la tarea cuando mi voluntad, atemperada ya por la edad y mis limitaciones intelectuales me habrían llevado a declinar el reto.

Un agradecimiento extramuros de lo convencional le hago patente al Profesor del departamento de Sociología de la Universidad de Valencia; Pere J. Beneyto Calatayud. Porque él me dio la más definitoria muestra de la amistad que dota de significado al sustantivo: la que trasciende de los intereses asociados a las responsabilidades y distinciones que cada cual haya tenido en su ámbito, ya sea profesional, académico o político. Tras haber compartido tantos anhelos y algún que otro fracaso desde hace más de cuarenta años fue capaz de azuzarme en el común afán por seguir contribuyendo al debate cabal entre ideas diferentes, con la esperanza de que la síntesis entre diversos saberes y experiencias sirva para promover mayores progresos en justicia, libertad y prosperidad más equitativamente repartida. Pero en esta ocasión desde la esfera de la investigación científica en la que yo soy un neófito y él un experto. Además de orientarme hacia el fructífero amparo académico del Profesor Perelló Oliver, me ha co-dirigido en la germinación de la tesis y ha enriquecido mis propias reflexiones tamizándolas con el exuberante caudal de su experiencia docente, sindical y política; conjugación que yo no podría haber logrado por carecer de la primera de las mencionadas categorías.

El respeto y gratitud que siempre le he profesado al jurista Luis Collado, promotor, fundador y primer director del Gabinete de Estudios Jurídicos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, debo agrandarlos ahora por su inestimable ayuda desde el primer día en que le comuniqué mi propósito. Con un gran esfuerzo y encomiable prontitud me procuró abundante literatura relacionada con la materia objeto de este trabajo. A igual grado de reconocimiento quiero llegar al exponer mi gratitud al ya nutrido grupo de ius-laboralistas que han atesorado su bien ganada reputación como juristas por dedicar sus vidas a la defensa de los derechos socio-laborales de los trabajadores a lo largo de tantos años y tan generosamente. Unos desde los despachos laboristas o desde los servicios jurídicos de los sindicatos de clase, democráticos y representativos; otros de manera igualmente encomiable desarrollando brillantes carreras docentes centradas en el estudio y renovación del Derecho Laboral. La imposibilidad material de nombrarles a todos y a todas es paradójicamente la evidente demostración del prestigio ganado, ya que revela la inagotable estela de especialistas en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que han alumbrado.

La Fundación 1º de Mayo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se creó para, entre otros fines, enriquecer el pensamiento sindical, alentar su continua renovación y sustentar así, en su propia capacidad de análisis de lo que acontece y en la solvencia de sus propuestas, la independencia del sindicato respecto de cualesquiera poderes e instituciones ajenas a la única fuente de su legitimación: la libre voluntad con la que los trabajadores deciden asociarse como afiliados y/o elegirlo democráticamente como el representante más idóneo de sus intereses, derechos, valores y aspiraciones. Se comprenderá por tanto que sea para mí un honor y a la vez un motivo de profunda gratitud haberme sentido arropado en la manufactura de esta tesis por el director gerente de la Fundación, Ramón Baeza San Juan y por su director de estudios Fernando Rocha Sánchez.

Quiero terminar esta relación de agradecimientos, breve nominalmente aunque inconmensurable en personas representadas por las aquí mencionadas, con una mención innominada también. Tal vez pudiera ser más apropiado haberla desplazado a la dedicatoria de esta tesis; pero he considerado que tengo más motivos para estarles agradecido que para dispensarles distinciones, que también merecen sobradamente. En consecuencia, no reseñaré dedicatoria alguna y su espacio lo añadiré a estas líneas. A cada nueva generación de trabajadores se le ha demandado aprender más y en menos tiempo para formarse más y adaptarse mejor a los cambios socio-económicos y culturales... aunque casi nunca fueron justamente correspondidos por los demandantes de tales esfuerzos. Muchas veces abocados a elegir entre la servidumbre y la desesperación, optaron finalmente por forjar mejores grados de convivencia comprometiéndose en la lucha por las libertades y la democracia. A las dos últimas generaciones aún se les ha pedido más que a ninguna de las anteriores pero están recibiendo a cambio precariedad laboral y la casi seguridad de que verán frustradas buena parte de sus aspiraciones profesionales y vitales. A los jóvenes de estas generaciones debemos estarles agradecidos por partida doble: porque los conocimientos que ya han adquirido son la principal fuente de riqueza presente y futura de nuestro país y porque siguen nutriéndola sin dejarse vencer por las frustraciones, que acumuladas solo terminarían produciendo rabia.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA	19
I.- RELACIONES LABORALES EN LA UE Y ESPAÑA	33
I.1.- CAMBIOS EN EL ENTORNO	34
I.2.- DIMENSIONES CLAVE	41
I.3.- EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EUROPA	45
I.3.1.- Indicadores de democracia industrial	45
I.3.2.- Competitividad económica, calidad del empleo y equidad social: una relación compleja	66
I.4.- EL CASO ESPAÑOL	76
I.4.1.- Crecimiento económico y evolución del empleo	77
I.4.2.- Relaciones laborales e intervención sindical	82
II.- REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: UNA HISTORIA INTERMINABLE	101
II.1.- EVOLUCIÓN LEGISLATIVA	102
II.1.1.- Ley de Relaciones Laborales y Pactos de la Moncloa	102
II.1.2.- El Estatuto de los Trabajadores	106
II.1.3.- La reforma de 1984 y el AES	112

II.1.4.- La desregulación de 1994	116
II.1.5.- La reorientación de los Acuerdos de 1997	121
II.1.6.- Desaprovechar el crecimiento: las reformas de 2002 y 2006	126
II.1.7.- Las reformas estructurales de la crisis (2010 y 2012)	130
II.2.- CICLOS ECONÓMICOS Y REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO	134
II.2.1.- Crisis económica, transición política y pactos sociales (1976-1982)	134
II.2.1.1.- La crisis retrasada y el anticipo de la desregulación laboral	135
II.2.1.2.- Los Pactos de la Moncloa: catalizadores de la democracia...pero inerciales en política económica	141
II.2.1.3.- Fin de ciclo político y agravamiento de la crisis	157
II.2.1.4.- El Acuerdo Nacional de Empleo: la respuesta voluntarista ante la inestabilidad política y la crisis económica	159
II.2.2.- Ajuste económico y desregulación laboral (1983-1985)	175
II.2.2.1.- La inercia del ajuste desplazó el cambio prometido	176
II.2.2.2.- Temporalidad a la carta: la reforma laboral de 1984	179
II.2.3.- Expansión económica y crisis de la concertación (1986-1990)	186
II.2.3.1.- Ajuste salarial pese al crecimiento	187
II.2.3.2.- Cambios en el modelo de concertación, pero continuidad en el ajuste	190

II.2.3.3.- Después del 14-D: Acuerdos bipartitos entre Gobierno y Sindicatos	193
II.2.3.4.- El Pacto por la Competitividad: una declaración de intenciones	197
II.2.4.- Otra vuelta de tuerca (1991-1994)	198
II.2.4.1.- Recesión y recortes sociales	198
II.2.4.2.- Frente al repunte del paro... otra reforma laboral	201
II.2.5.- La construcción de un nuevo modelo de concertación (1995-1997)	204
II.2.6.- La inercia del pasado (1998-2002)	211
II.2.7.- Creación de empleo sin reformas laborales (2003-2008)	217
II.2.8.- La reforma de 2010: otra dosis de la terapia conocida	220
II.2.9.- De la <i>gran recesión</i> a la <i>gran agresión</i> : reforma laboral de 2012	227
II.2.9.1.- Indicadores socioeconómicos	229
II.2.9.2.- Claves ideológicas y objetivos estratégicos	238
II.2.9.3.- El impacto de la reforma en las relaciones laborales	242
II.2.9.4.- Desigualdad, pobreza y exclusión social	255
II.2.9.5.- Conflictividad laboral: viejos problemas y nuevas formas.	259
III.- CONCLUSIONES	264
IV.- BIBLIOGRAFÍA	279

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Índice de vulnerabilidad laboral en España y la UE	37
Tabla 2. Empresas y trabajadores, según tamaño de la plantilla, 2016	39
Tabla 3. La negociación colectiva en la UE: niveles, sistemas y tasas de cobertura (2015)	55
Tabla 4. Modelos de participación de los trabajadores en las empresas europeas	64
Tabla 5. Estructura de la afiliación sindical en España, 2010	86
Tabla 6. Elecciones sindicales en España (1978-2015)	88
Tabla 7. Representación sindical de asalariados y funcionarios, 2015	91
Tabla 8. Cobertura de la representación sindical (I)	92
Tabla 9. Empresas y trabajadores inscritos en la Seguridad Social, según tamaño de la plantilla, 2016	93
Tabla 10. Cobertura de la representación sindical (II)	95
Tabla 11. Representación sindical en la negociación colectiva, 2015	96
Tabla 12. Evolución del PIB y el empleo durante la crisis (2008-2016)	229
Tabla 13. Evolución del empleo asalariado, según tipo de contrato y jornada (2008-2016)	231
Tabla 14. Activos, ocupados y parados (2008-2016)	233
Tabla 15. Paro juvenil y de larga duración, 2016	235
Tabla 16. Convenios, empresas y trabajadores (2007-2016)	245
Tabla 17. Expedientes de regulación de empleo (2008-2016)	246
Tabla 18. Contratación laboral (2007-2016) según tipo de contrato	248

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Tasas de afiliación en la Unión Europea (1999-2014)	49
Gráfica 2. Representación de los trabajadores en la empresa	51
Gráfica 3. Cobertura de los delegados y comités de salud laboral	52
Gráfica 4. Cobertura de la representación sindical y de los delegados/comités de salud laboral	53
Gráfica 5. Cobertura sindical, según sector y tamaño de las empresas	54
Gráfica 6. Cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea	57
Gráfica 7. Evolución de la cobertura de la negociación colectiva	58
Gráfica 8. Conflictividad laboral en Europa (2000-2015)	60
Gráfica 9. PIB, variación interanual	67
Gráfica 10. Evolución del empleo en España, Francia e Italia (2008-2015)	68
Gráfica 11. Tasa de paro	69
Gráfica 12. Tasa de paro juvenil	69
Gráfica 13. Tasa de paro a largo plazo	70
Gráfica 14. % de Gasto en Investigación y Desarrollo en relación al PIB	73
Gráfica 15. Trabajadores en riesgo de pobreza	74
Gráfica 16. Índice Europeo de Participación	75
Gráfica 17. Tasa de Empleo y PIB. Variación anual	77
Gráfica 18. Tasa de paro y evolución del PIB	78
Gráfica 19. Actividad, ocupación y paro en España. Valores absolutos en miles (EPA). IIIT1976-IVT2016	79
Gráfica 20. Tasas de actividad, empleo y paro	79

Gráfica 21. Evolución de la población asalariada y tasa de temporalidad en España	81
Gráfica 22. Redistribución de ingresos y afiliación sindical	99
Gráfica 23. Variación interanual del PIB real y del empleo (en %)	230
Gráfica 24. Índice de vulnerabilidad laboral	232
Gráfica 25. Evolución del paro estructura y coyuntural entre 2008 y 2013 en la OCDE	234
Gráfica 26. Parados de larga duración (más de un año)	236
Gráfica 27. Empleo temporal en la Unión Europea, 2015	249
Gráfica 28. Transición del empleo temporal al indefinido, 2015	250
Gráfica 29. Rotación laboral indefinidos	251
Gráfica 30. Devaluación salarial durante la crisis	252
Gráfica 31. Pérdida de poder adquisitivo de los salarios por decil de población (2011-2015)	253
Gráfica 32. Ratio 80/20. Año 2015	255
Gráfica 33. Índice Gini	256
Gráfica 34. Índice Gini. Año 2015	257
Gráfica 35. Riesgo de pobreza y exclusión social en la Unión Europea (AROPE), 2015	258
Gráfica 36. Población trabajadora en riesgo de pobreza (mayores de edad)	259
Gráfica 37. Conflictividad laboral en España (2006-2016)	260
Gráfica 38. Participación en manifestaciones (en %)	261
Gráfica 39. Evolución del número de manifestantes, según convocante	262

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA

La organización del trabajo predominante en una economía es el corolario de la componente principal de su estructura productiva y no al revés; no es la forma de trabajar la que condiciona la producción característica de un país. Así por ejemplo, no fue el "taylorismo" el inductor de la fabricación industrial sino ésta la que indujo aquélla sistematización de los tiempos de trabajo en las industrias manufactureras del principios del siglo XX; como tampoco surgió el "fordismo" de la producción automovilística casi artesanal con empleos pagados a siete dólares semanales en jornadas diarias de doce horas, sino que lo hizo en la industria organizada mediante procesos productivos en cadenas de montaje para la fabricación en serie y empleando mano de obra especializada en las distintas fases del ensamblaje y remunerada con cinco dólares diarios por jornadas de ocho horas (New Deal, enero 1933) lo que incentivó el crecimiento de la demanda y sobre todo su diversificación social hasta convertir el automóvil en un bien de amplio consumo.

Es la inversión productiva la que genera la cantidad de empleos necesarios para la optimización de los recursos invertidos y con la cualificación adecuada a los bienes y/o servicios que se vayan a producir en función de la demanda estimada. Así, una industria intensiva en alta tecnología no empleará grandes cantidades de mano de obra sin cualificar, mientras que una subcontrata de la construcción residencial no podría ser rentable con

una plantilla compuesta en su mayoría por arquitectos. Es decir, las modificaciones cuantitativas y cualitativas operadas en la composición de la población ocupada de un país han sido, generalmente, congruentes con las transformaciones graduales de sus estructuras productivas.

Por otra parte, debe considerarse que el mercado de trabajo no funciona exactamente igual que los demás mercados convencionales; sus respectivas ofertas y demanda no son ajenas a las imbricaciones sociales, políticas y aún culturales, de los agentes que las configuran: patronales, sindicatos y poderes públicos. Lo que contradice al modelo de Mercado de Trabajo en la teoría económica ortodoxa cuando establece axiomáticamente que funciona en competencia perfecta ya que, obviamente, quienes ofertan empleo (los trabajadores) y los que lo demandan (los empresarios) no participan en dicho mercado en condiciones simétricas.

Las relaciones laborales no son como las que se entablan entre compradores y vendedores individualmente considerados, sino entre empresarios y trabajadores del ámbito de contratación correspondiente y tampoco se limitan al intercambio entre los primeros que compran una mercancía (la fuerza de trabajo) y los representantes de los segundos haciendo las veces de intermediarios en la determinación del precio (el salario) de dicha mercancía.

Tampoco hay evidencia empírica en toda la historia del capitalismo de que la transacción llevada a cabo exclusivamente por ambos contratantes, representada por las correspondientes funciones de oferta y demanda, haya cristalizado en el teórico punto de equilibrio que en la citada doctrina ortodoxa se alcanza cuando coinciden el empleo ofrecido con el demandado y se asocia con el salario y la cantidad de empleo que vacían el mercado.

La contumaz constatación de los fallos del modelo clásico empezó a paliarse abriendo nuevos ámbitos de negociación más allá del de las

empresas y en las economías desarrolladas también se establecieron espacios convencionales generales incardinados con los retos que han tenido que afrontar a lo largo del tiempo. Se conocieron como Pactos Sociales o acuerdos de Concertación Social y se desarrollaron sobre todo a partir de la 2ª Guerra Mundial en los países democráticos de Europa. Básicamente consistían en acuerdos negociados en dos ámbitos complementarios.

De un lado los sindicatos y las patronales concertaban las retribuciones salariales y las condiciones de trabajo para el medio plazo de tal forma que establecían dos certidumbres recíprocas: los empresarios contaban con la evolución cierta de sus costes laborales durante un período suficientemente amplio como para proyectar sus inversiones a varios ejercicios vista y los trabajadores obtenían a cambio alzas salariales acordes con los incrementos de la productividad y la mejora de su capacidad de compra además de avances en otras condiciones de trabajo como la jornada laboral, vacaciones retribuidas, salud laboral etc.

De otra parte se procedía a una segunda redistribución a través de la política fiscal; así los poderes públicos internalizaban el esfuerzo compartido por los agentes sociales y lo complementaban con los derechos sociales (seguro de paro, prestaciones sociales ante diversas contingencias, pensiones de jubilación etc.), que con el avance de las democracias devinieron en auténticos derechos de ciudadanía, como ha ocurrido por ejemplo con la universalización del derecho a la salud o a la educación.

De esta suerte, la competitividad de las economías de los países centrales y nórdicos de Europa se basó ante todo en ofrecer manufacturas de mayor calidad; en incrementos de la productividad por hora trabajada (síntesis de la productividad de ambos factores , trabajo y capital, conjugando cualificación profesional de los empleados e innovaciones tecnológicas y organizacionales de las empresas); en precios no más bajos sino más

estables durante períodos más amplios que otros competidores con instituciones socio-laborales menos democráticas e incorporando también mayor valor añadido a sus bienes y servicios.

Así pudo desplegarse la oleada de inversiones más vigorosa que ha conocido Europa en su historia económica, generadora de un crecimiento económico sostenido durante tres decenios y de altas tasas de ocupación, combinada con el desarrollo del Estado de Bienestar Social financiado con políticas fiscales progresivas. Es decir, todos los determinantes de la oferta y la demanda de empleo que según el clasicismo económico introducen rigideces en el mercado laboral y distorsiona su funcionamiento, fueron precisamente los que lograron que los mercados laborales europeos se aproximasen más al pleno empleo y que ambos factores de producción, capital y trabajo conjugasen sus respectivas flexibilizaciones en positivo, el uno avanzando innovaciones para ganar posiciones competitivas en los mercados de bienes y servicios y el otro adaptándose a las modificaciones necesarias en la organización del trabajo que dichas innovaciones aplicadas a los procesos productivos demandaban.

Pero aquéllos dos potentes vectores, transformación de la estructura productiva y democratización de las relaciones laborales, que dieron como resultante el desarrollo industrial y el progreso socio-económico en buena parte de los países avanzados europeos, no cristalizaron en España ni al mismo tiempo ni en la misma forma. Unos desfases seculares debidos sobre todo a las preferencias de los inversores españoles amparados por los poderes públicos. Unos y otros se tomaron al pie de la letra la desafortunada imprecación de Miguel de Unamuno quien allá por 1909 exclamó: "¡que inventen ellos!". Pero si don Miguel pronunció la sentencia queriendo, tal vez, somatizar la melancolía nacional tras la debacle de 1898 que puso fin al imperio con el realce de las tradiciones patrias y la inmersión en las letras para reafirmarse frente a los países centrales europeos que ya encaraban la segunda Revolución Industrial, aquéllos que detentaban en España el poder económico y político se sublimaron con

otras terapias más prosaicas: la de invertir sus capitales con el menor riesgo posible allí donde pudieran obtener los mayores rendimientos en el más corto plazo posible; y si analizamos la evolución de la formación bruta de capital en España a lo largo de todo el siglo XX observaremos que su mayor componente ha sido (y sigue siendo) la inversión en construcción residencial y subsectores auxiliares. Y efectivamente, dejaron a los foráneos que se aventurasen por los derroteros de los avances científico-técnicos y la consiguiente industrialización; que ciertamente entrañaban poner en riesgo mayores recursos y soportar amplios períodos de maduración de los capitales invertidos hasta obtener rentabilidades suficientes para irlos amortizando y proseguir en el empeño de modernizar sus respectivos países.

Las únicas revoluciones que no se intentaron en España fueron las industriales. Y las que proyectaron instaurar la Democracia fueron abortadas una y otra vez con el "duelo a garrotazos entre españoles" (que tan genialmente cristalizó Goya en su obra del mismo nombre) hasta que pudo alumbrarse tras el período conocido como La Transición Democrática en la segunda mitad de la década de los 70 del siglo pasado.

Fue a partir de entonces cuando se abordó la Concertación Social en España; pero ya no pudo inaugurarse en la época del desarrollismo europeo sino precisamente en el punto álgido de la crisis de los 70, agravada en España por el "embalsamamiento" de los problemas estructurales y de los desajustes de nuestra economía artificialmente urdido por la dictadura franquista en su epílogo. En consecuencia, tampoco se estrenó en un marco de democracia consolidada sino de transición hacia ella como ya se ha señalado y con instituciones igualmente en mutación desde la administración franquista.

Estas particulares coordinadas económicas y políticas tal vez determinasen las diferencias fundamentales en la forma y en el fondo con las estrategias socio-económicas seguidas por los países europeos y con

sus experiencias de pactos sociales que las cristalizaron. Aquí no se aplicaron políticas keynesianas para encauzar la superación de la crisis sino un peculiar compendio de medidas de ajuste que se asemejaban más a las recomendaciones de la teoría monetaria clásica para paliar los desequilibrios macroeconómicos del momento (elevados índice de inflación y déficits público y exterior) combinadas no obstante con la configuración de un nuevo sistema tributario en la estela de los vigentes en los países democráticos europeos y la consiguiente puesta en marcha de una política fiscal más equitativa y redistributiva con la que se proyectaron las políticas públicas del incipiente Estado del Bienestar.

En esto consistió a fin de cuentas el primer gran acuerdo de la democracia conocido como “Los pactos de la Moncloa”, suscritos en octubre de 1977 entre el gobierno de UCD y los todos los partidos que habían obtenido representación parlamentaria en las primeras elecciones legislativas del 15 de junio de aquél mismo año.

También aquí han sido distintos los procedimientos seguidos para ir adecuando las instituciones laborales a los cambios de los impulsados en las economías occidentales desde el último tercio del siglo XX. Mientras en los países industrializados europeos, partiendo de un Derecho laboral más garantista, las modificaciones se han derivado más del desarrollo convencional negociado entre patronales y sindicatos que de intervenciones de los poderes públicos, en España la casi totalidad de las reformas laborales han sido promovidas por los sucesivos gobiernos a través de modificaciones legislativas.

El presente trabajo se propone examinar la relación entre las reformas laborales, la competitividad de la economía española y la evolución del empleo en distintos momentos a lo largo de los últimos cuatro decenios. En este amplio período se ha mantenido el debate, tanto en medios académicos como políticos, a cerca de las características del marco regulatorio de las relaciones laborales y su determinante influencia en las

potencialidades de la economía para crear empleo y competir en los mercados nacional y exterior.

Desde la crisis de la década de los 70 del pasado siglo hasta la actual ya conocida como la Gran Recesión que se prolonga desde el cuarto trimestre de 2008, se ha reproducido secuencialmente la genérica consideración sobre la mayor rigidez del mercado laboral español respecto del de los países de la Unión Europea con los que realizamos aproximadamente las dos terceras partes de nuestros intercambios comerciales, los elevados costes del despido (sobre todo del improcedente o carente de justificación objetiva demostrable legalmente) y las características de la negociación colectiva, para desembocar recurrentemente en cambios normativos. Intervenciones que han venido sucediéndose desde antes incluso de la promulgación de la Constitución de 1978 y del primer ordenamiento laboral de la democracia, el Estatuto de los Trabajadores (marzo, 1980).

Ya en 1977 se dictó el Real decreto ley 17/77 de cuatro de marzo para modificar la Ley de Relaciones Laborales aprobada apenas un año antes (BOE,21/04/1976), por el que se otorgaba a las empresas nuevas facilidades para el despido (artº 39 y 45, RDL 17/77) y se redujeron considerablemente el monto de sus indemnizaciones (artº 37) entre otras medidas, justificadas en la recurrente ecuación que arroja, supuestamente, mejoras de competitividad y creación de empleo previo abaratamiento del trabajo asalariado. Después, el Estatuto de los Trabajadores ha sido modificado en más de cincuenta ocasiones hasta la última reforma laboral confeccionada por el gobierno del PP en febrero de 2012. En todos los casos las razones esgrimidas en las correspondientes exposiciones de motivos de las reformas laborales han seguido básicamente la línea argumental antes apuntada.

Sin embargo, salvando las distancias con el primer principio de la Termodinámica, podría decirse que las mutaciones legislativas sin

modificar las coordenadas productivas de una economía ni crean ni destruyen empleo, si acaso lo transforman.

Si la metamorfosis se gesta en un esquema de competitividad vía precios y salarios, los empleos estarán peor retribuidos y serán más inestables. Pero en el contexto de la mundialización de los mercados a los que acceden continuamente economías emergentes con estándares salariales y comerciales más bajos, aquella estrategia competitiva necesitará de nuevas reformas del mercado laboral cada vez más desregulatorias y con más frecuencia, puesto que las hipotéticas ganancias de competitividad también son más efímeras.

De vuelta al panorama laboral, con empleos más volátiles, nos encontraremos con que se ha acentuado el característico comportamiento pendular del mercado de trabajo español, que a los primeros síntomas de recesión destruye bruscamente más empleos que otros países industrializados europeos aun registrando menores contracciones del PIB y los genera también en mayor cantidad en las fases expansivas, aunque con dos inquietantes vertientes: 1) los incrementos porcentuales del empleo superan a los del PIB, es decir, se retoma la creación de empleo decreciendo simultáneamente la productividad y 2) tras cada episodio recesivo se requiere de períodos más amplios para volver a las tasas de ocupación anteriores a las crisis y nunca se han recuperado cualitativamente, dejando como saldo un mercado laboral cada vez más segmentado y precarizado.

Las recurrentes devaluaciones salariales internas han facilitado a las empresas la recomposición de sus tasas de beneficio e incluso reducir sus endeudamientos con los ahorros en costes laborales; lo que no es exactamente lo mismo que hacerlas más competitivas. Al tiempo que se ha amparado la recuperación de beneficios a costa del factor trabajo se ha desincentivado el esfuerzo innovador e inversor para ir cambiando el patrón de crecimiento que pivota sobre actividades intensivas en mano de

obra de baja cualificación hacia otro alentado por la innovación y el desarrollo tecnológico; y este modelo es precisamente el que distingue a las economías europeas más avanzadas que compiten dentro y fuera de la Unión Europea con la incorporación de más valor añadido tecnológico a sus bienes y servicios comercializables, la continua mejora de las calidades finales o por la especialización productiva, entre otros parámetros.

Orillar este crucial aspecto en el análisis de las crisis de nuestra economía para establecer una relación casi unívoca entre las instituciones laborales, la competitividad de la economía y el comportamiento del empleo, conduce reincidentemente a decretar desregulaciones de las primeras sin acometer reformas estructurales en los órdenes más determinantes de la competitividad de las economías avanzadas y de la creación de empleo; lo que paradójicamente agranda las distancias con los países centrales de la Unión Europea.

Un debate reciente ejemplifica la anterior consideración. En los primeros años de la Gran Recesión (2008-2010) se argüía desde foros académicos y políticos que mientras la caída del PIB en Alemania había sido superior a la de España (en 2009 se contrajo el PIB español un 3,6% por el 4,1 de media en la U.E.), su destrucción de empleo fue sensiblemente inferior; y con tal comparación se propugnaba una nueva reforma laboral. Sin embargo, los costes laborales alemanes son considerablemente más elevados que los españoles y su ordenamiento laboral normativo y convencional es bastante más garantista.

Por tanto, tan diversa evolución del empleo en los dos países no puede deberse al entramado regulatorio de los respectivos mercados laborales. Es más plausible atribuirlo a la muy apreciable diferencia que hay entre los tejidos productivos de uno y otro país. Mientras el PIB industrial alemán ronda el 28% del total en España se queda rozando el 14%; y así, ante retraimientos bruscos de la demanda el país centro-europeo puede aplicar, entre otras medidas, en gran número de empresas el "*kurzarbeit*"

(mecanismo de flexibilidad interna por el que las empresas pueden redistribuir la carga de trabajo con reducciones proporcionales de la jornada laboral y de los salarios para evitar despidos, acompañada de bonificaciones estatales de las cotizaciones sociales).

Pero si en España se colapsan el sector de la construcción, el que concentró la mayor parte de las inversiones durante la expansión y el que sufrió la destrucción la mayor y más brusca destrucción de empleo en cuanto pinchó la burbuja inmobiliaria y el de hostelería como consecuencia inmediata de la intensa caída del consumo, no hay posibilidad de aplicar redistribuciones de las tareas productivas ni en las obras de construcciones residenciales que se abandonan ni en los establecimientos que cierran sus puertas por falta de clientes; los ajustes se hacen mayoritariamente por la rescisión masiva de contratos de trabajo, aunque también se cuenta con la posibilidad de compensar expedientes de regulación de empleo temporales obteniendo bonificaciones las empresas en sus cotizaciones sociales y el seguro de paro los trabajadores.

Finalmente se han hecho dos reformas laborales sucesivas, las antes señaladas de 2010 y 2012, diferenciadas en la intensidad desreguladora pero coincidentes en otorgar más facilidades a los empresarios para recurrir a la flexibilidad externa mediante despidos que a la interna con medidas organizacionales. Y las tasas de paro no dejaron de subir hasta bien avanzado el proceso de recuperación del crecimiento económico, más debido a factores exógenos (expansión monetaria practicada por el BCE y la consiguiente bajada de la prima de riesgo, relativa relajación de las exigencias para la reducción del déficit público o la propia recuperación de economías centrales europeas destinatarias de buena parte de las exportaciones españolas) que a la reforma laboral.

Simultáneamente también ha podido constatarse como la productividad española en términos de PIB por hora trabajada no ha dejado de distanciarse de la alemana desde 2008 y pese a las mejoras aparentes de

los primeros años de la crisis debida a la enorme destrucción de empleos y a la disminución de horas trabajadas (al disminuir ambos factores más que el PIB, aumentó el cociente entre producción y empleo que mide la productividad) se había quedado en el 65,6% de la productividad de Alemania en 2016. Por tanto, tampoco puede afirmarse que las instituciones laborales fuesen el principal lastre para que las empresas españolas ganasen cuota de mercado ni que su desregulación haya dotado de mayor solvencia a la economía frente a las de sus más directos competidores.

No obstante, todas las reformas laborales han venido envueltas con el mismo argumentario devenido en tópico y así cada una de ellas se ha justificado en la necesidad de “superar la rigidez del mercado laboral proveniente del ordenamiento franquista y acometer su flexibilización...” como si no se hubiese hecho ninguna anteriormente, cuando es el campo de juego cuyas reglas más se han modificado desde la Transición Democrática. Sin embargo, pese a tantas reformas habidas España ha mantenido el desempleo y la temporalidad por encima de la media de la Unión Europea, una tasa de actividad inferior y con mayores dificultades para incorporar al mercado laboral los incrementos de población activa aún en los períodos de expansión económica más prolongados como fue el comprendido entre los años 1995-2007; tampoco ha dejado de presentar considerables desequilibrios en su sector exterior ni aun en las fases recesivas cuando se contraen las importaciones, que suelen dispararse en cuanto se reemprenden los procesos de crecimiento.

La economía laboral es uno de los campos de investigación más desarrollado por los estudiosos de la economía, el derecho y las relaciones laborales. Permite estudiar al agente económico tanto desde el análisis individual como el agregado, de manera que se pueda fundamentar la consistencia de las funciones de oferta y demanda del mercado de trabajo, la estructura salarial y aún las políticas gubernamentales y la de los distintos agentes sociales y económicos dentro del marco legislativo y de

la regulación salarial. Unas investigaciones sobre el mercado de trabajo contienen implicaciones concretas de análisis empírico (Ashenfelter y Layard, 1991); otras, las discusiones entre los modelos clásico y neoclásico frente a las estrategias gubernamentales de orientación keynesiana (Fernández Díaz et al. , 2006); (Blanchard, 2009); (Mankiw, 2008) y (Sáez, 1980). Desde una perspectiva histórica pueden considerarse también los debates macroeconómicos por escuelas de pensamiento para facilitar un análisis comparado entre regiones o países cuyas variables hayan podido presentar similares comportamientos tanto en etapas recesivas como de crecimiento económico (Blaug, 1985).

En esta tesis se ha preferido discutir, en forma de los sucesivos objetivos específicos que articulan el trabajo, la relación entre las reformas laborales, la competitividad de la economía y la evolución del empleo en España partiendo del análisis de los correspondientes indicadores económicos tras la aplicación de las más significativas entre 1977 y 2012 y evaluar así sus resultados.

En definitiva, la hipótesis central de nuestro trabajo sostiene que el paradigma sobre el que se vienen sustentando todas y cada una de las reformas laborales acumuladas en España desde los años 70, basadas en el principio que correlaciona una mayor desregulación y flexibilidad con un mayor potencial de creación de empleo, no se justifica en ningún caso, generando además importantísimas consecuencias negativas en términos de precariedad y vulnerabilidad social.

La estrategia metodológica empleada para la consecución de los objetivos referenciados y la hipótesis de partida, siguiendo a Perelló-Oliver (2009), se ha articulado en torno a la técnica de análisis de fuentes documentales y estadísticas al objeto de analizar el contexto socio-económico y político en el que se promovieron las políticas laborales objeto de estudio y a continuación contrastarlas con los datos antes apuntados.

En ese sentido, de todos es conocido que antes de proceder al análisis de la información obtenida por fuentes secundarias es imprescindible evaluar la relevancia en términos de validez y fiabilidad de las mismas (Perelló-Oliver, 2009), y más teniendo en cuenta la amplia perspectiva temporal que presenta el trabajo. Esta lógica diacrónica expone las fuentes estadísticas a riesgos derivados de, por ejemplo, cambios en los criterios contables y de valoración de muchos de los parámetros críticos que sustentan un análisis de este tipo.

Por esta razón hemos hecho uso únicamente de los bancos de datos secundarios más relevantes en materia de estadísticas laborales como son, en el caso de España, el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como fuentes internacionales se han utilizado los bancos de datos del Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, las European Company Surveys, Eurostat, Eurofound, Eurwork, la OCDE, la OIT, el Banco Mundial, Transparencia Internacional y el World Economic Forum. Todo ello aplicando la triangulación de datos con el propósito de contrastar la información recabada (Cea, 1998: 49).

En ese mismo sentido han sido consultados los textos jurídico-normativos y las publicaciones que se han considerado más relevantes respecto de las reformas laborales. Para ello se han examinado publicaciones oficiales del Estado español, estadísticas periódicamente publicadas por el Instituto Nacional de Estadística, por el Banco de España, Eurostat, informes de la OCDE y muy diversos servicios de estudio de corporaciones privadas y entes públicos.

Además de cumplir con los requerimientos metodológicos propios del trabajo académico, la presente investigación trata de presentar de forma sistemática y rigurosa la experiencia acumulada por su autor a lo largo de cuatro décadas de actividad sindical y parlamentaria.

Ha sido igualmente de gran importancia para desarrollar este trabajo contrastar las opiniones publicadas por un variado número de relevantes expertos en la economía española, en Derecho Laboral y en Políticas de empleo como Baylos (1999,2002, 2009 y 2013), Fernández (1997 y 2006), Malo y Toharia, (1997), Sáez (2001, 2007 y 2009); Romagnolli (2004), Cruz, (2006), Valdés Dal-Ré (2002 y 2006), Oliet (2001), Picabía (1989) y Guillén y Gutiérrez (2008) entre muchos otros.

I.- RELACIONES LABORALES EN LA UE Y ESPAÑA

El modelo tradicional de relaciones laborales desarrollado en la Europa democrática durante las tres décadas posteriores a la II Guerra Mundial, se caracteriza por «...el conjunto de normas (formales o informales, generales o específicas) que regulan el empleo de los trabajadores (salarios, horarios y otros muchos aspectos) así como los diversos métodos (negociación colectiva, ley, etc.) a través de los cuales se establecen e interpretan, se aplican o se modifican tales normas; métodos elegidos o aceptados por los actores (organizaciones y representación de los trabajadores, los empresarios y sus organizaciones, el Estado y los organismos institucionales específicos) que interactúan en tales relaciones, sobre la base de procesos en los que se dan diversos grados de cooperación y conflictividad, de convergencia y antagonismo» (Miguélez y Prieto, 1999).

Se trata de un sistema articulado sobre la base del modelo fordista de producción (de matriz industrial, estandarizada y en masa, etc.), la organización taylorista del trabajo (división rígida de funciones y categorías, bajos requerimientos de cualificación y movilidad) y su correspondiente norma social de empleo (masculino, estable, a tiempo completo, salario y condiciones de trabajo homogéneas, regulación legal y negocial).

I.1.- CAMBIOS EN EL ENTORNO

Es ya un lugar común en la literatura sociológica y *managerial* la referencia recurrente y, en ocasiones, simplificadora, a la crisis que desde los años ochenta afectaría a dicho paradigma productivo y de relaciones laborales colectivas y su sustitución, desde entonces, por un nuevo modelo flexible de producción, empleo y gestión individual de *recursos humanos*.

La realidad es, sin embargo, mucho más compleja: mientras que la crisis del fordismo, como sistema productivo y norma social de empleo, parece irreversible, con el consiguiente incremento de la flexibilidad productiva y segmentación ocupacional, la del taylorismo, como organización empresarial del trabajo jerárquica y discrecional, dista mucho de seguir idéntica trayectoria y continúa vigente para un porcentaje significativo de empresas y trabajadores

En este punto, la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) aporta evidencia empírica comparada sobre la coexistencia de cuatro formas activas de organización del trabajo (Valeyre et al., 2009):

- Aprendizaje discrecional, aplicable al 38% de los empleados de la UE y caracterizado por un alto grado de autonomía en el trabajo, formación y resolución de problemas, complejidad de tareas, autoevaluación de calidad y, en menor medida, trabajo en equipo.

- Producción ajustada (*lean production*), vigente para el 26% de los empleados europeos y definida por niveles más elevados de trabajo en equipo y rotación de puestos de trabajo, autoevaluación de calidad y factores que limitan el ritmo de trabajo.

- Taylorismo (20%): bajo nivel de autonomía y de aprendizaje, escasa complejidad de tareas y alto grado de control de ritmos de trabajo, repetitividad y monotonía.
- Estructura simple o tradicional (16%): sistema en el que todas las variables de la organización de trabajo se encuentran infrarrepresentadas y los métodos son en gran parte informales y no codificados.

Estas formas de organización del trabajo se distribuyen desigualmente en función de las diferentes variables consideradas (tamaño de empresa, sector de actividad, sexo y edad, etc.), siendo especialmente significativas las referidas a categoría ocupacional y países de la UE.

En el primer caso, se constata una tendencia hacia la polarización ocupacional: mientras las categorías más altas se rigen mayoritariamente por formas organizativas más flexibles, autónomas y cualificantes, las de operarios y trabajadores no cualificados lo son, en proporción muy superior a la media, por formas tayloristas y/o tradicionales.

Por su parte, la información disponible a nivel nacional permite identificar varias áreas territoriales caracterizadas por un alto grado de homogeneidad en la distribución de sus formas de organización del trabajo que, como tendremos ocasión de comprobar más adelante, mantienen significativas correlaciones con otros indicadores referidos al desarrollo de las Relaciones Laborales y gestión de Recursos Humanos (flexibilidad contractual y salarial, información y consulta, formación, negociación colectiva, afiliación sindical, etc.).

Cabe destacar, a estos efectos, que el área escandinava se caracteriza por disponer de una amplia mayoría del empleo adscrita al primer modelo organizativo, seguida del área germano-renana con niveles también superiores a la media, mientras que el área mediterránea presenta una

distribución equilibrada entre los cuatro modelos, con valores muy superiores a la media europea en el taylorista y tradicional.

En el caso concreto de España, los datos de la EWCS nos sitúan en el nivel más bajo en cuanto a proporción de empleo adscrito a la forma organizativa más desarrollada (20,6%), mientras que, por el otro extremo, se registran los mayores índices de organización tradicional (27,3%) y taylorista (27,5%).

Por su parte, la crisis generalizada de la norma social de empleo fordista, que se inicia en nuestro país a mediados la década de los ochenta, tendrá también aquí efectos mucho más críticos, tanto en términos de vulnerabilidad sociolaboral, como de segmentación ocupacional e impacto en el desarrollo de las relaciones laborales.

Según datos de Eurostat correspondientes a 2015, el *Índice de Vulnerabilidad Sociolaboral* (paro y empleo precario sobre el conjunto de la población trabajadora) es del 56,5% en el caso español, casi veinte puntos por encima de la media europea (38,7%), habiéndose agravado notablemente durante la crisis (*tabla 1*), convirtiendo a nuestro mercado de trabajo en el más dualizado de la UE.

Dicha «dualidad imperfecta» del empleo español (Prieto, 2009: 227), aparece como causa y efecto de la articulación de una serie de factores tales como:

- estructura productiva caracterizada por la sobrerrepresentación de sectores de muy baja productividad, reducido tamaño de las empresas y altos niveles de subcontratación.
- estrategia contractual definida por niveles altos de temporalidad y medio-bajos de cualificación.

- marco institucional que ofrece a las empresas la posibilidad de gestionar su fuerza de trabajo con gran flexibilidad, tras sucesivas reformas desreguladoras.

Tabla 1

Índice de vulnerabilidad laboral en España y la UE

	Unión Europea-28		España	
	Núm.*	Índice	Núm.*	Índice
2008	81.118	34,4	9.865,3	50,1
2009	84.636	35,8	10.396,3	51,8
2010	87.039	37,0	10.704,3	52,8
2011	87.887	37,4	11.201,3	54,8
2012	90.080	38,1	11.570,5	56,9
2013	91.761	38,7	11.708,1	58,4
2014	91.382	38,4	11.482,4	57,6
2015	90.640	38,1	11.164,1	56,5
2016	n.d.	n.d.	10.868,3	55,4

Fuente.- Eurostat – INE

(*) En millones de personas

La confluencia de todos estos factores y procesos de cambio ha puesto en crisis el sistema tradicional de Relaciones Laborales, afectado por la erosión de sus dispositivos colectivos, una creciente empresarización y fuertes tendencias hacia la individualización en la gestión de Recursos Humanos.

Especialmente significativos resultan, a estos efectos, algunos datos referidos a la estructura misma del escenario de las RRLL. De una parte, el predominio de las micro y pequeñas empresas (de 1 a 9 y de 10 a 49 trabajadores, respectivamente), en las que trabaja casi la mitad de la población asalariada, implica que su modelo Relaciones Laborales y gestión de personal constituye la pauta preponderante (Martínez Lucio, 2002: 554), evidenciándose, asimismo, las dificultades objetivas para la intervención sindical y el desarrollo en las mismas de la acción colectiva.

Por otra parte, la crisis de la norma social de empleo fordista se manifiesta en una creciente segmentación ocupacional, el análisis de cuya estructura

y composición permite constatar su impacto no sólo en las condiciones de empleo (tipo de empresa, contrato, salario, categoría profesional, organización del trabajo, etc.), sino también en las Relaciones Laborales (convenio, representación sindical), de forma que los colectivos resultantes manifiestan intereses, expectativas, actitudes y comportamientos significativamente diferenciados.

La confluencia de tantos y tan importantes cambios en el escenario de las Relaciones Laborales afecta, obviamente, a los actores de las mismas y a sus formas de interrelación (Supiot, 1999), en un ejercicio permanente de tensión entre las dimensiones individual y colectiva de las mismas, entre el contrato y el convenio, la flexibilidad y la seguridad, que se resuelve en ocasiones mediante el pacto y la complementariedad y estalla, en otras, de forma conflictiva.

El ordenamiento jurídico español consagra la prevalencia de la dimensión colectiva sobre la individual, del convenio sobre el contrato (art. 3.1.c ET), de manera que el primero se configura como factor de regulación de las condiciones de trabajo y fuente de derecho, mientras que el segundo no puede incluir nunca «condiciones menos favorables o contrarias» a las de aquél, si bien las peculiares características de la estructura empresarial y ocupacional, dejan un amplio margen para la flexibilidad.

Se trata de un sistema muy fragmentado (alrededor de 6.000 ámbitos de negociación diferentes) que, pese a los intentos de reforma y articulación, apenas ha cambiado su estructura formal y cobertura real en los últimos años (en torno al 10% para los convenios de empresa, 53,2% para los sectoriales de ámbito provincial, 8,4% para los autonómicos y 27,1% para los de nivel nacional), salvo para incrementar el número, que no la cobertura, de los convenios de empresa, que son el 77,2% de los que se negocian pero representan sólo a una décima parte de los trabajadores.

En este punto se registra desde hace tiempo una demanda recurrente de la patronal (Sánchez Fierro, 1995; CEOE, 2010), consistente en la empresarización de la negociación colectiva, en detrimento de los ámbitos superiores, lo que, de generalizarse, reduciría considerablemente la cobertura y eficacia reguladora de la misma, dado el predominio de pequeñas y microempresas, en las que trabaja casi la mitad de la población asalariada española (*tabla 2*).

Tabla 2

Empresas y trabajadores, según tamaño de la plantilla, 2016

	Empresas		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
1-9	1.198.984	85,3	3.162.100	21,5
10-49	175.034	12,4	3.444.000	23,4
50-100	18.071	1,3	1.244.700	8,4
50-499	11.762	0,8	2.312.000	15,7
500 y más	2.087	0,1	4.565.300	30,9
Total	1.405.938	100,	14.728.100	100,

Fuente.- Seguridad Social (Régimen general y del carbón)

Con todo, la consolidación formal del sistema tradicional de Relaciones Laborales tiene límites e incluso fracturas que ponen en peligro su eficacia real y derivan de la confluencia de múltiples:

- estructurales: crisis económica y del empleo, transformación del modelo de producción fordista y desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo.
- ocupacionales: segmentación, precarización y emergencia de nuevas figuras contractuales que quedan al margen de la regulación colectiva, como los autónomos dependientes, teletrabajadores, etc.
- organizativos: subcontratación, deslocalización, cambio tecnológico, flexibilidad productiva.

- institucionales: nueva estrategia patronal, reformas legislativas flexibilizadoras.
- culturales: nuevos valores y demandas individuales que reflejan la diversidad y heterogeneidad de la población asalariada y debilitan su sentido de pertenencia colectiva.

El impacto de dichos cambios amenaza la cohesión misma del sistema de Relaciones Laborales, por cuanto, por una parte, excluye de su cobertura garantista a un segmento importante y, por otra, debilita su dimensión colectiva potenciando estrategias individualizadoras de gestión de Recursos Humanos.

En el primer caso, la segmentación del mercado de trabajo genera fuertes desigualdades en el acceso a recursos organizativos y relacionales por parte de los diferentes colectivos de asalariados, con el resultado de importantes zonas oscuras no cubiertas, o sólo muy débilmente, por la regulación colectiva y la intervención sindical, cuya dimensión equivaldría, aproximadamente, a un tercio de la población asalariada (Picher y Sánchez, 2008), especialmente en las empresas menores de diez trabajadores y de entre las de 11 y 50 a las de los sectores agrario, construcción y varias ramas de los servicios (comercio, hostelería, actividades empresariales y servicios personales).

Por lo que se refiere al ejercicio de la autonomía individual en el marco de las relaciones de trabajo, puede desarrollarse tanto «al margen» como «dentro» e, incluso, «contra» el sistema de Relaciones Laborales colectivas (Escudero, 2004: 33).

La primera posibilidad se corresponde con el modelo fordista tradicional de RLL, que potencia su dimensión colectiva, homogeneizadora y distributiva, y se considera sólidamente implantada en algunos segmentos

al tiempo que constata sus límites y se enfrenta a dificultades crecientes para mantener su cohesión y cobertura.

Las otras dos opciones se presentan como disyuntiva de futuro: o se avanza hacia un nuevo modelo con voluntad y capacidad de gestionar la diversidad de forma inclusiva, haciendo complementarias las demandas y reivindicaciones colectivas e individuales de los trabajadores, o el modelo excluyente de gestión empresarial de RRHH provocará la permanente erosión de los recursos colectivos y la balcanización de las Relaciones Laborales.

I.2.- DIMENSIONES CLAVE

Un reciente informe de la Fundación Europea para el estudio de las condiciones de trabajo (Eurofound, 2016a), que actualiza y amplía uno anterior del *Grupo de alto Nivel sobre relaciones laborales y cambio industrial* (Comisión Europea, 2002), propone evaluar los sistemas de relaciones laborales, atendiendo a cuatro dimensiones clave:

- democracia industrial
- competitividad económica
- trabajo y empleo de calidad
- justicia social

sobre las que la crisis y los cambios normativos e institucionales a ella asociados habrían ejercido un impacto desigual.

La primera de dichas dimensiones fue formulada por Beatrice y Sidney Webb a finales del siglo XIX en un libro titulado, precisamente, *La democracia industrial* (Webb, 2004) en el que identifican a los sindicatos como organización de agregación y representación de los intereses de los trabajadores y a la negociación colectiva como institución de participación

e intermediación, como los pilares básicos para la introducción de la democracia en los centros de trabajo.

A partir de esta definición inicial, la práctica de las relaciones laborales habría ido ampliando el concepto tanto en sus contenidos (derechos de información, consulta y participación) (Poole et al. 2011) como en sus ámbitos (empresa, sector) (Hyman, 2016) e interlocutores (patronal, Estado, sociedad) (Kaufman, 2004).

A efectos analíticos las subdimensiones que se proponen para la evaluación de la democracia industrial son:

- La autonomía de los interlocutores sociales en el ejercicio de sus funciones (negociación colectiva, diálogo social), frente a la tendencia creciente al unilateralismo por parte de los poderes públicos.
- Representación de los trabajadores, tanto en términos de afiliación directa a los sindicatos (*presencia*) como de intervención delegada a través de mecanismos electorales (*audiencia*).
- Participación, directa o indirecta, en la toma de decisiones en la empresa.
- Poder de negociación (*influencia*) mediante procesos de diálogo y/o de conflicto.

Por su parte, la *competitividad económica* incluye tanto factores macroeconómicos (PIB, demografía empresarial, productividad, inflación) como los derivados de las políticas del mercado de trabajo (salarios, costes laborales), la inversión en I+D+i, recursos financieros, capital físico y humano disponible.

Los propios agentes sociales europeos (ETUC, UNICE, CEEP, UEAPME, 2016) coinciden en que existe una compleja interacción entre competitividad económica y relaciones laborales, de forma que ambas pueden retroalimentarse positivamente o generar dinámicas distorsionadoras.

Procede consignar en este punto la existencia de un amplio y creciente volumen de investigaciones empíricas (Berg, 2015; OCDE, 2014; Stiglitz, 2012; Western y Rosenfeld, 2011; Baccaro, 2008, entre las más recientes) que avalan la existencia de correlaciones positivas entre intervención sindical y negociación colectiva de una parte y, de otra, crecimiento de la economía formal y disminución de la desigualdad social, tanto a nivel local como global (Beneyto, 2015).

La tercera de las dimensiones clave de las relaciones laborales es la relativa al empleo, tanto en términos cuantitativos (evolución y distribución de la actividad, empleo, paro) como cualitativos (seguridad contractual, salud laboral, formación, conciliación...) y la resultante de ambas que la OIT define como *trabajo decente*¹, que incluye la defensa y promoción de objetivos en materia de empleo, salarios, protección social, etc. Y no solo de estos, sino también de otros definidos como "derechos habilitadores"

¹ El concepto de trabajo decente fue utilizado por primera vez por el Director General de la OIT, Juan Somavía, en su informe a la 87ª Conferencia Internacional celebrada en 1999, al identificar como finalidad primordial de la Organización la de "...promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana". Casi diez años después, la 90ª Conferencia de la OIT aprobó, el 10 de junio de 2008, su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa en la que se institucionalizaba el proyecto de trabajo decente (<http://www.ilo.org/global/docs/WCMS099768/lang-es/index.htm>), basado en cuatro objetivos estratégicos: i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; ii) adoptar y ampliar medidas de protección social; iii) promover el diálogo social y el tripartismo, y iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo..., "teniendo en cuenta que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de estos cuatro objetivos; y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse en modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas"

(Barrientos et al., 2011) de difícil cuantificación (libertad sindical y de negociación colectiva), pero de necesaria articulación para garantizar unas relaciones laborales modernas, que contribuyan a transformar el crecimiento económico en progreso social.

Finalmente, la *justicia social* entendida como distribución equitativa y no discriminatoria de recursos y oportunidades se considera como uno de los objetivos centrales de las relaciones laborales (Kaufman, 2004), si bien en el contexto de la crisis actual la narrativa neoliberal tiende a marginarla en beneficio absoluto (y abusivo) de la competitividad económica (Habermas, 2015).

A efectos de evaluación, Eurofound propone articular el análisis de las relaciones laborales en base a diferentes subdimensiones e indicadores:

- Cohesión social, entendida como la capacidad de una sociedad para asegurar el bienestar de todos sus miembros, minimizar las desigualdades y evitar la marginación (Consejo Europeo, 2008), utilizando como indicadores los de tasa de pobreza y exclusión social, brecha salarial de género, integración vs segregación de minorías, etc.
- Igualdad de oportunidades (ex ante) y resultados (ex post) en el acceso a la educación, el empleo, medidas en términos de gasto educativo, abandono escolar, movilidad intergeneracional, coeficiente de Gini.
- Regulación legal de derechos fundamentales.

I.3.- EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EUROPA

Conforme a dicho marco de análisis, procederemos seguidamente a la evaluación de las principales dimensiones de las relaciones laborales en la Unión Europea, empezando por los indicadores de democracia industrial.

I.3.1.- Indicadores de democracia industrial

En los últimos años han proliferado los estudios e investigaciones, de ámbito tanto nacional como europeo, sobre los factores determinantes de la afiliación sindical distinguiendo entre los de nivel macro (coyunturales, estructurales e institucionales) y los de nivel micro (sociodemográficos y culturales), tal y como han sistematizado Beneyto, Alós, Jódar y Vidal (2016), cuyo análisis seguimos en este punto.

Respecto de los factores macro, los estudios realizados han intentado evaluar la influencia sobre la afiliación sindical de la evolución del ciclo económico (Bain y Elsheikh, 1976, Chechi y Visser, 2005), los cambios en la estructura ocupacional desde el paradigma industrial al terciario (Ebbinghaus y Visser, 2000; Bryson et al., 2011), la distribución del empleo según el tamaño de los centros de trabajo y la titularidad pública o privada de los mismos (Bain, 1983; Hartley y Stephenson, 1992) y, a nivel institucional los cambios en la estructura, cobertura y contenidos de la negociación colectiva (Clegg, 1986; Ryley, 1997), la vigencia del *sistema Ghent* de participación sindical en la provisión de prestaciones sociales (Western, 1997; Scruggs, 2002).

Desde la perspectiva micro, las investigaciones se han orientado a analizar el peso de las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, origen) y laborales (sector de actividad, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel salarial) en la propensión a la afiliación sindical (Schnabel y Wagner, 2007; Fazekas, 2011; Ebbinghaus et al., 2011) e, incluso, las

de carácter cultural relacionadas con la orientación ideológica (Riley, 1997; Hague et al, 1998) y los valores individuales o cooperativos de las personas (Visser, 2002).

Respecto de las motivaciones e incentivos para la afiliación, la literatura especializada (Freeman y Medoff, 1984; Klandermans, 1986; Cregan, 2005; Blanchflower, 2007; Checchi et al. 2010; Toubol y Jensen, 2014) distingue entre las de tipo instrumental (búsqueda de protección y/o servicios), identitario (proximidad a los valores y propuestas de la organización) y de sociabilidad (relaciones personales y de grupo).

En conjunto, las investigaciones sobre los determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, han generado una considerable producción empírica y validado algunas de sus principales hipótesis. Especialmente significativos resultan los análisis multivariados realizados por diferentes equipos de investigación sobre datos de la *Encuesta Social Europea* (Sano y Williamson, 2008; Scheuer, 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Turner y D'Art, 2012; Schnabel, 2013), que tomando como variable dependiente la tasa neta de afiliación sindical sobre población asalariada (excluyendo parados, jubilados, pensionistas, autónomos, etc.) estudian su correlación con las principales variables dependientes (sociodemográficas, estructurales e institucionales) de las que se dispone información.

Tales investigaciones presentan un alto grado de coincidencia en sus resultados lo que nos permite, a efectos expositivos, clasificar las variables estudiadas en tres grandes grupos, según su mayor o menor influencia sobre los procesos afiliativos:

- a) *Impacto fuerte*: ciclo económico (la afiliación sindical tiene un comportamiento pro-cíclico, aumentando con el crecimiento del empleo y los salarios y disminuyendo en su fase recesiva, si bien en ambos casos con un cierto décalage temporal), el tamaño de

la empresa y la antigüedad en la misma, la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo (delegados, comités de empresa, secciones sindicales) y las instituciones del sistema Ghent (vigente sólo en Bélgica y países escandinavos).

- b) *Impacto medio*: sector de actividad (mayor propensión afiliativa en la industria y los servicios públicos y más baja en los privados), situación contractual (la tasa de afiliación aumenta entre los fijos y disminuye entre los temporales), edad y nivel de estudios (relación curvilínea).
- c) *Impacto débil*: en términos de afiliación sindical la brecha de género presenta una distribución desigual, si bien con tendencia a reducirse llegando, incluso, a invertirse en algunos países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido, entre los más importantes), siendo también poco significativa la nacionalidad de origen de los trabajadores. Por su parte, el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación, en función de si su estructura (centralización-descentralización) y tipo de cobertura (universal-sindicalizada) activan en mayor o menor grado los mecanismos de *free-riding*.

Un análisis multivariable realizado sobre datos de la Encuesta Social Europea (Van Gyes, 2006) concluyó que cuando coinciden las circunstancias más favorables (trabajadores mayores de 30 años, con contrato permanente en empresas medianas y grandes de la industria o los servicios públicos, y presencia sindical en el centro de trabajo) la tasa media de afiliación (23%) aumenta hasta alcanzar el 61%, mientras que en el polo opuesto (trabajadores jóvenes, con contratos precarios en el sector de los servicios privados y microempresas sin presencia de estructuras sindicales) ésta disminuye radicalmente hasta situarse en torno al 3%.

Estas son, en síntesis, las pautas afiliativas que se han ido configurando en las tres últimas décadas y que afectan de forma transversal a todos los países europeos, si bien el desigual grado de desarrollo de los factores determinantes analizados, así como las estrategias de renovación implementadas por las respectivas organizaciones sindicales, explican las diferencias existentes, inter e intra los principales sistemas de relaciones laborales, tanto en sus tasas de sindicalización actual como en la evolución reciente de las mismas.

Desde una perspectiva diacrónica, el análisis de la evolución de la afiliación sindical en Europa a partir de 1960, atendiendo tanto a sus valores absolutos como relativos (Schnabel, 2013), aporta evidencia empírica suficiente para impugnar los recurrentes tópicos de matriz neoliberal sobre la crisis estructural y el inevitable ocaso del sindicalismo (Troy, 2004) provocado por la globalización, el cambio tecnológico y su (supuesta) concentración defensiva en los viejos reductos del jurásico industrial.

Los datos disponibles demuestran, por el contrario, el mantenimiento de importantes niveles de sindicalización así como sus dificultades para la agregación y representación integral de una clase trabajadora crecientemente segmentada, lo que habría provocado a partir de la década de los ochenta una reducción media de las tasas de afiliación que no parece, sin embargo, ni homogénea en función de las diferentes variables ocupacionales estudiadas ni generalizable al conjunto de países de la Unión Europea. Dicha diversidad se ha mantenido incluso en los últimos años durante los que el impacto generalizado de la crisis no ha alterado significativamente el ranking de afiliación entre los diferentes países y modelos de relaciones laborales (Bryson et al., 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011).

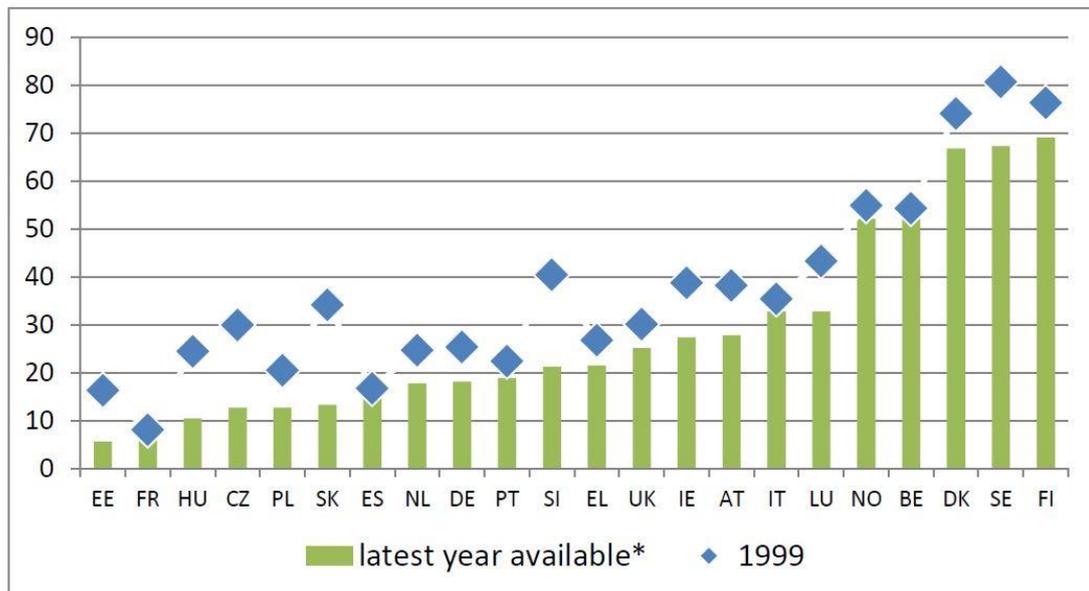
Según los datos registrados por ICTWSS, entre 2000 y 2007 la afiliación sindical en la UE disminuyó en un 2,2%, hasta situar su tasa media en el 23,4 por cien sobre el total de la población asalariada, si bien no se trataba

de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos absolutos en 8 países (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal) y caídas inferiores a la media en otros dos (Reino Unido y Suecia).

Durante la fase recesiva del ciclo la caída en términos absolutos fue mayor (-5,2% de media), si bien la reducción de la población asalariada amortiguó su impacto sobre la tasa relativa (22,3% en 2014). Con todo, no se trata tampoco de una disminución homogénea, sino que se registraron aumentos de la afiliación en Bélgica, Italia y, en menor medida, Francia, así como variaciones muy desiguales en los demás países, siendo especialmente importantes las de los más afectados por la crisis, con caídas que oscilan entre el 15% de España y el 32% de Grecia.

Gráfica 1

Tasas de afiliación en la Unión Europea (1999-2014)



Fuente.- ICTWSS y Eurofound (2016)

Por su parte, los estudios comparados han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país (*gráfica 1*) o área (escandinava,

centroeuropa, anglosajona, mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos (Ebbinghaus y Visser, 1999; Traxler, 2001), existiendo pautas comunes y diferenciadas en cada uno de ellos (Bernaciak et al., 2015; Comisión Europea, 2015).

Así vemos como los países escandinavos, caracterizados por un sistema consolidado de Estado de Bienestar de tradición socialdemócrata, concertación social corporatista, concentración de la negociación colectiva y participación institucional de los sindicatos (sistema Ghent), presentan tasas de afiliación muy altas (67,7% de media en 2014 y relativamente estables).

Por su parte, el modelo germánico de relaciones laborales (nivel medio-alto de institucionalización de la participación sindical, negociación colectiva sectorial de amplia cobertura y diálogo social tripartito) presenta actualmente una tasa media de afiliación del 21,3% (salvo en Bélgica, donde tuvo su origen el *Sistema Ghent*, que alcanza el 55,1%), que compensa con un sistema de representación dual (sindicatos y comités de empresa) muy desarrollado.

En el área anglosajona, de tradición liberal y escasa regulación legal de las relaciones laborales, la estructura sindical y de negociación colectiva está muy fragmentada y reducida prácticamente a los centros de trabajo, lo que configura un sindicalismo de fuerte base afiliativa (25,9% de media), aunque con dificultades de proyección supra-empresarial.

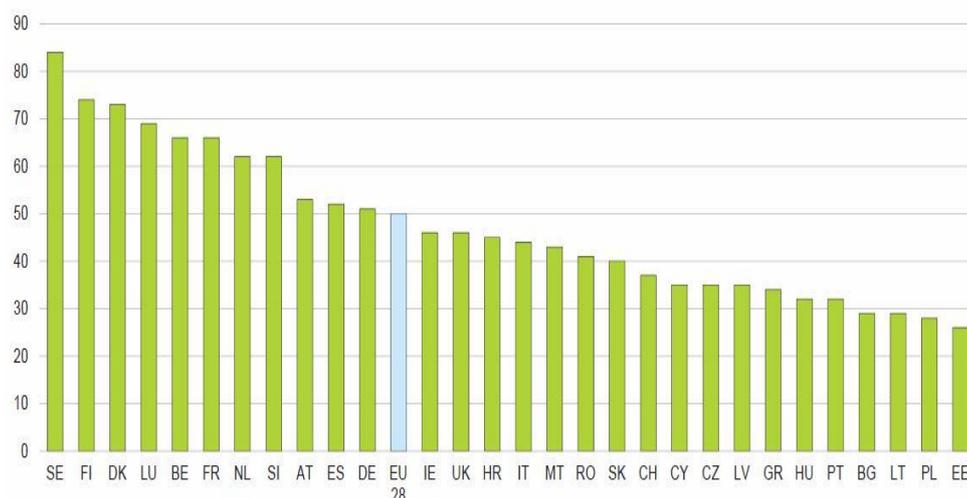
El sistema mediterráneo de relaciones laborales presenta un pluralismo sindical mayor y menores niveles de afiliación (19,2% de media, oscilando entre el 7,7% de Francia y el 37,3% de Italia), así como estructuras de representación dual, negociación colectiva universal y participación institucional (objeto reciente de reformas restrictivas), lo que constituye, paradójicamente, tanto la fortaleza del modelo (amplia representatividad

y cobertura) como su debilidad (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación y la participación), resultando por ello más sensible al impacto de la crisis económica y los cambios políticos. Finalmente, los países del área oriental se caracterizan por la débil regulación normativa e institucional de sus relaciones laborales, baja cobertura de la negociación colectiva y una estructura sindical muy débil y fragmentada (12,8% de media), en la que se concentra más de la mitad de la caída de la afiliación total de la UE entre 2000 y 2014.

La representación de los trabajadores en las empresas se articula, como ya se ha dicho, tanto a través de la afiliación directa en las secciones sindicales (SSE) como de diversos mecanismos electorales (delegados, comités de empresa, de salud laboral), actuando en ambos casos como un factor determinante en la mejora de las relaciones laborales, según acreditan numerosas investigaciones y estudios comparados (Eurofound, 2011).

Gráfica 2

Representación de los trabajadores en la empresa

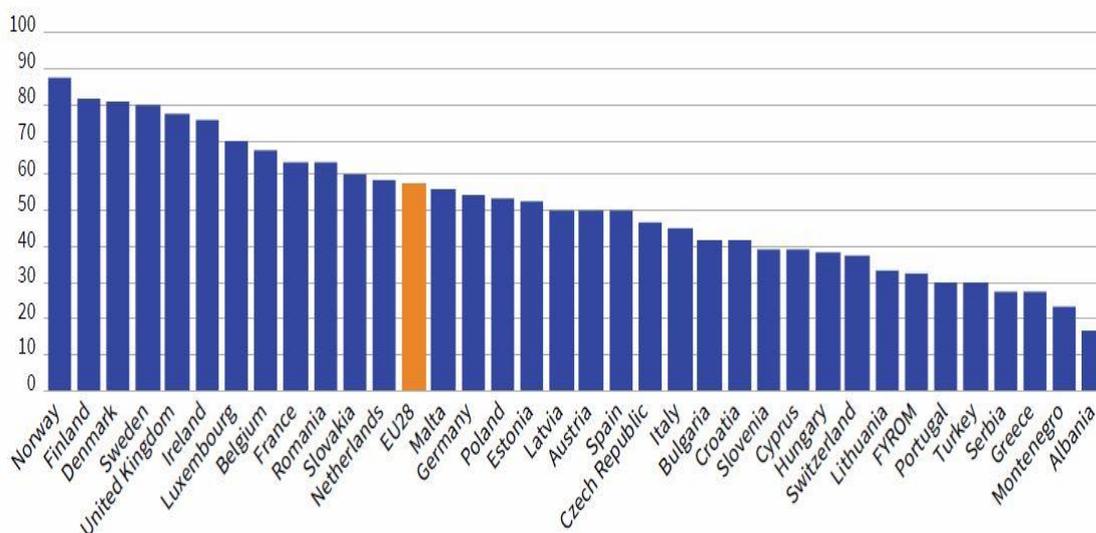


Fuente.- Eurofound: *European Working Conditions Survey 2015*

La última *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (EWCS) informa que prácticamente la mitad de los trabajadores de la UE-28 disponen en su empresa de representación sindical (SSE-Comité), si bien dicha tasa media varía considerablemente (*gráfica 2*), alcanzando niveles de cobertura próximos al 80% en los países escandinavos y de apenas un tercio en los del área oriental, situándose los países latinos y centroeuropeos en torno a la media. La cobertura de la representación sindical presenta, asimismo, una distribución desigual según el tamaño de las empresas, siendo del 87% de los trabajadores europeos de grandes empresas (de más de 250 empleados), del 70% en las medianas empresas (de entre 50 y 249 trabajadores), del 37% en las pequeñas (con 10-49 empleados) y de sólo del 17% en las microempresas (ETUI, 2017).

Gráfica 3

Cobertura de los delegados y comités de salud laboral



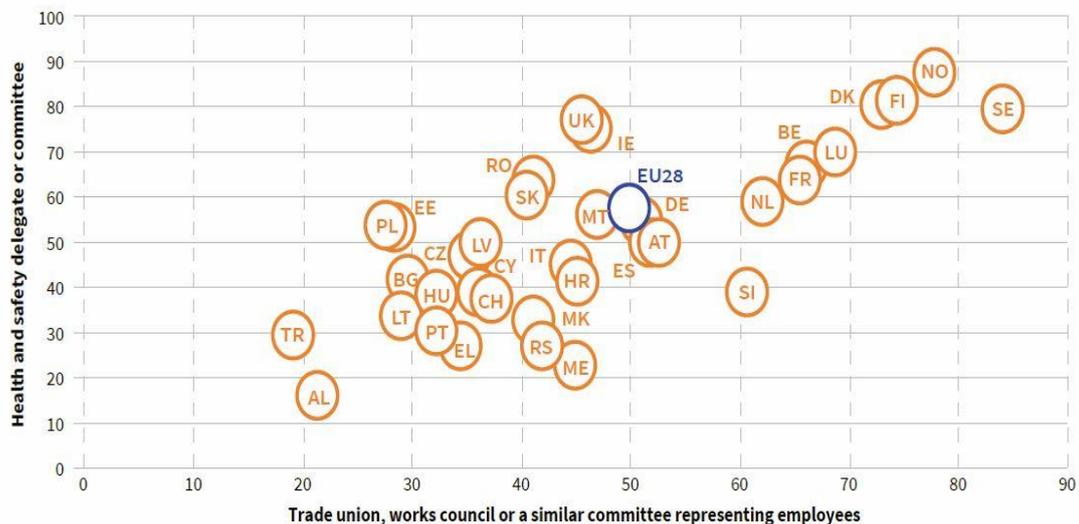
Fuente.- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey*

Esta vía de representación sindical se completa con la dedicada a funciones de prevención de riesgos y promoción de la salud laboral en los centros de

trabajo, para lo que la una directiva europea de 1989², posteriormente transpuesta a la legislación nacional como Ley de Prevención de Riesgos Laborales³, estableció la elección de los correspondientes delegados y comités, que habrían alcanzado ya una tasa de cobertura media del 58% de los trabajadores europeos (*gráfica 3*) y aproximadamente del 50% en el caso español, según la segunda edición de la *Encuesta Europea sobre riesgos laborales en las empresas* (ESENER-2)⁴.

Gráfica 4

Cobertura de la representación sindical y de los delegados/comités de salud laboral



Fuente.- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey*

² Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud laboral en el trabajo (Directiva Marco)

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>

³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre

<http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>

⁴ European Agency for Safety and Health at Work (2016) Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Overview report: managing safety and health at work, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

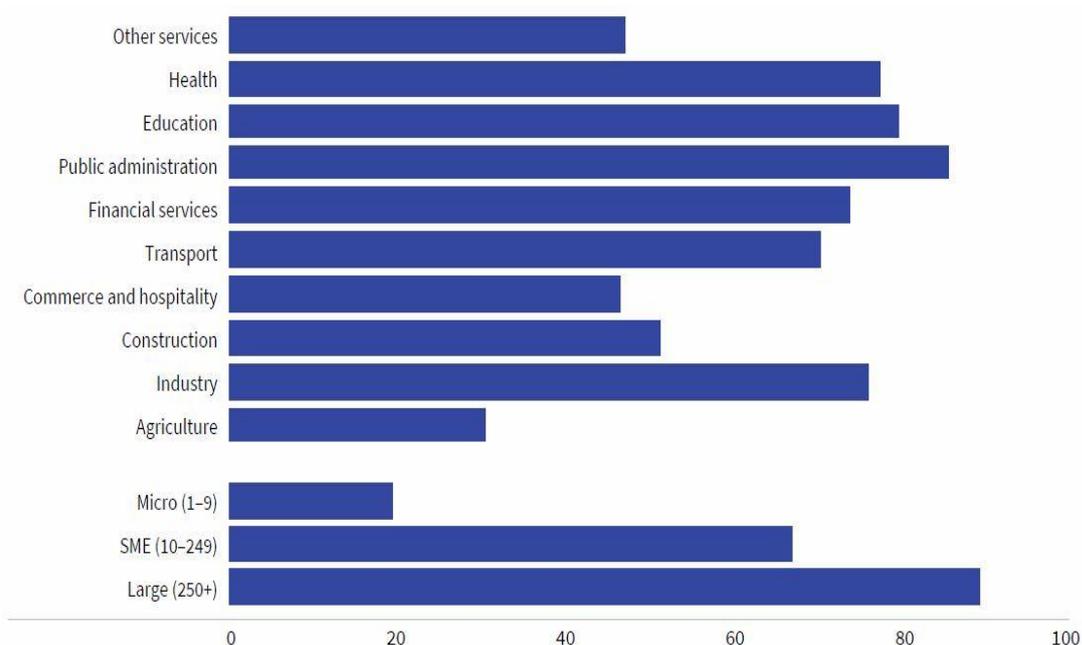
<https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener>

Ambas formas de representación mantienen entre sí relaciones diversas según los países, desde vías paralelas a superpuestas y/o complementarias, con una cobertura agregada en torno al 65% del total de trabajadores (*gráfica 4*), presentando asimismo una significativa dispersión según el modelo de relaciones laborales (Eurofound, 2011).

La representación formal de los trabajadores presenta, asimismo, pautas diferenciadas por sectores de actividad y tamaño de las empresas (*gráfica 5*), siendo considerablemente mayor en las grandes empresas, los servicios públicos y la industria manufacturera que en las pequeñas empresas, la agricultura, la construcción y los servicios privados.

Gráfica 5

Cobertura sindical, según sector y tamaño de las empresas



Fuente.- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey*

Esta desigual distribución de la dimensión representativa, en términos tanto *inter* como *intra* nacional contribuye a configurar el mapa de las

relaciones laborales sobre el que proyectar el desigual impacto de la crisis económica y las reformas laborales objeto de nuestra investigación.

Tabla 3

**La negociación colectiva en la UE:
niveles, sistemas y tasas de cobertura (2015)**

	Nivel de negociación			Cobertura	
	Intersectorial	Sectorial	Empresa	Sistema	Tasa
Bélgica	XXX	X	X	T	99
Finlandia	XXX	X	X	M	93
Eslovenia	XXX	X	X	T	88
Irlanda	XXX	X	X	F	32
Austria		XXX	X	T	98
Suecia		XXX	X	F	89
Holanda	X	XXX	X	T	85
Dinamarca	X	XXX	X	T	84
Italia		XXX	X	T	80
Alemania		XXX	X	F	58
España	X	XXX	XX	T	57
Luxemburgo		XXX	X	T	54
Portugal		XX	XX	F	47
Grecia		XX	XX	T	40
Eslovaquia		XXX	X	F	35
Bulgaria	X	XXX	X	F	25
Francia	X	XX	XX	T	98
Malta		X	XXX	T	63
Chipre		X	XXX	T	50
Chequia		X	XXX	T	49
Rumanía		X	XXX	T	35
Reino Unido		X	XXX	F	29
Hungría		X	XXX	T	24
Estonia		X	XXX	F	20
Polonia		X	XXX	T	15
Letonia		X	XXX	F	13
Lituania		X	XXX	M	11

Fuente.- ICTWSS. Database 5.0

En cuanto a la negociación colectiva por la que se regulan las condiciones de trabajo de los 180 millones de asalariados europeos, existe una amplia diversidad de modelos derivada de la estructura empresarial y la regulación normativa de cada país, combinando en proporciones cambiantes los niveles de negociación (intersectorial, sectorial y de empresa), así como

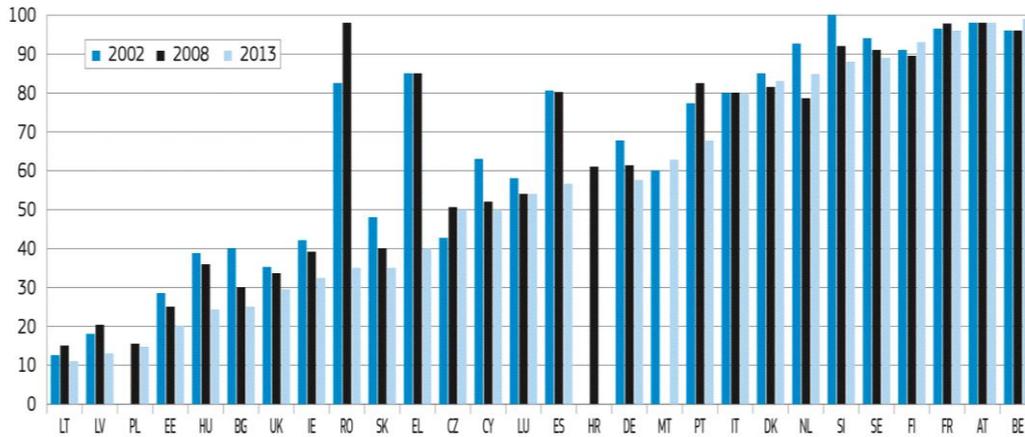
los sistemas de aplicación de lo pactado en cada caso, que oscilan entre los de eficacia *erga omnes* y los de vigencia exclusiva para las empresas y trabajadores adscritos a las organizaciones firmantes.

Concretamente:

- Niveles de negociación: XXX (nivel predominante), XX (nivel importante pero no predominante) y X (nivel de negociación salarial).
- Sistema de cobertura: T (total para los trabajadores del ámbito correspondiente), F (de aplicación sólo para los pertenecientes a las organizaciones firmantes) y M (sistema mixto: cobertura total en el ámbito de la empresa y sólo para los firmantes en los niveles inter y sectorial).
- Tasa de cobertura: % de trabajadores regulados por la negociación colectiva.

La articulación de dichas variables configura un mapa de cobertura muy desigual (*tabla 3*), oscilando entre países con tasas superiores al 80% (escandinavos y algunos centroeuropeos) y los que se sitúan por debajo del 30% (anglosajones y orientales), constatándose la existencia de una significativa correlación entre los niveles de negociación predominantes y la tasa de cobertura resultante, de forma que los países con una estructura de negociación mayoritariamente sectorial o inter-sectorial presentan tasas de cobertura mucho mayores que aquellos en los que la negociación colectiva queda restringida al ámbito exclusivo (y excluyente) de algunas empresas.

Gráfica 6

Cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea

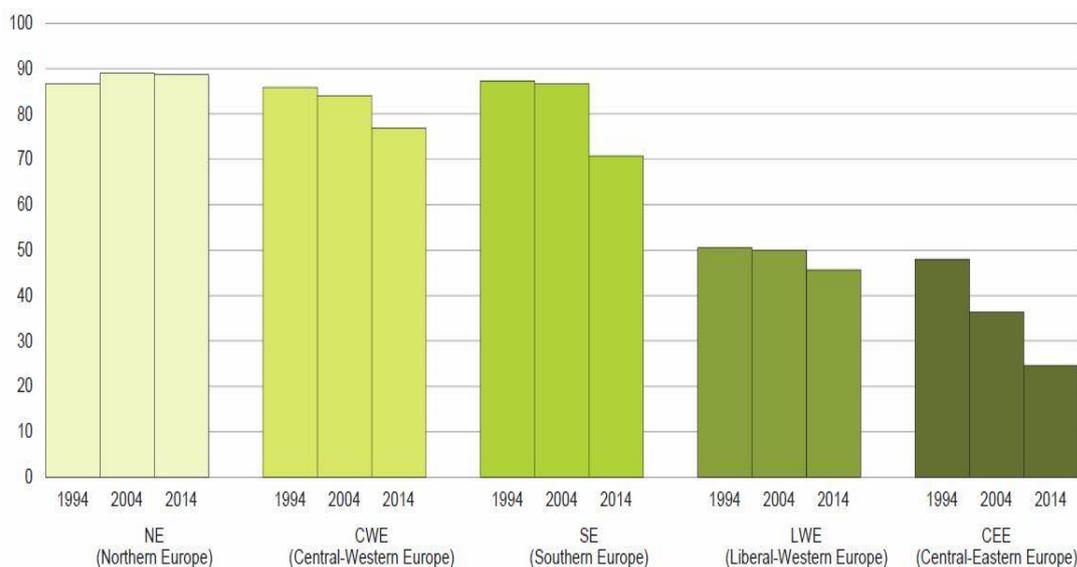
Fuente.- ICTWSS. Database 5.0

Incluso las aparentes excepciones a esta pauta general resultan significativas, como en el caso de Irlanda donde predomina la negociación a nivel inter-sectorial y Eslovaquia o Bulgaria donde rige el sectorial y que, sin embargo presentan tasas de cobertura relativamente bajas, lo que se explica por el sistema restringido de aplicación de lo pactado, a diferencia de, entre otros, los casos de Francia e incluso España en los que se combina la negociación sectorial y la de empresa con tasas de cobertura mayores (aunque a la baja en nuestro país como resultado de la última reforma laboral) como resultado de la aplicación universal de lo pactado a la totalidad de cada ámbito.

El impacto de la crisis y las restricciones normativas impuestas ha provocado una reducción media de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea del 68 % en 2002 al 61% en 2014 (*gráfica 6*), especialmente grave en los países más afectados por las políticas de austeridad económica y desregulación laboral: Grecia, España y Portugal.

Gráfica 7

Evolución de la cobertura de la negociación colectiva



Fuente.- ICTWSS

Se trata, sin embargo, de un impacto desigual según el sistema de relaciones laborales de que se trate (*gráfica 6*), siendo especialmente significativa al objeto de nuestra investigación la importante caída de la cobertura de la negociación colectiva en los países del sur (SE: Portugal, España, Italia y Grecia) duramente afectados por las políticas de austeridad imperativa y la condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras del mercado de trabajo y las relaciones laborales.

La gestión política de la crisis ha supuesto una transformación radical del sistema de gobernanza europea, con el resultado de una desactivación de los procesos de diálogo social y el consiguiente desplazamiento de los sindicatos del ámbito de conformación de las políticas públicas.

Los pactos sociales han constituido uno de los elementos centrales del modelo de determinación de las políticas socioeconómicas en la UE hasta que, a partir de 2008, la coincidencia entre la crisis económica y la de gobernanza democrática han provocado una deriva desde la negociación a

la imposición, que ha resultado especialmente intensa en los países del sur de Europa, entre ellos el nuestro.

El debilitamiento de la dinámica de diálogo social ha erosionado la lógica consensual, roto los equilibrios entre los actores socioeconómicos, siendo sustituido por la imposición gubernamental de medidas unilaterales (reforma laboral, políticas de austeridad, recortes sociales), con la consiguiente exclusión de los sindicatos de la concertación tripartita y la participación institucional.

En el caso español el punto de inflexión se sitúa a comienzos de 2010, pues los dos primeros años de la crisis se caracterizaron aún por la continuidad e incluso el esfuerzo de intensificación del diálogo social, desarrollándose desde entonces la vía de la regulación unilateral de la política económica, el mercado de trabajo y las relaciones laborales al tiempo que se recortaban los recursos materiales y humanos de los sindicatos y se alentaban amplias campañas de deslegitimación de sus objetivos y estrategias. Con todo, el diálogo social bipartito ha mantenido, durante estos años, una mayor continuidad con la negociación y renovación de varios acuerdos (AENCs) en los que se ha tratado de afrontar el problema de la pérdida de competitividad de la economía española, a través de la moderación salarial, la flexibilidad interna de las plantillas como estrategia pactada para contener la reducción de empleo, si bien tales propuestas han sido sistemáticamente ignoradas por el gobierno.

Si la irrupción a partir de 2008 de la crisis económica y los programas de austeridad provocaron una deriva generalizada de la negociación a la imposición, dicho proceso ha sido especialmente intenso en los países del sur de Europa bloqueando el diálogo tripartito y debilitando, cuando no ignorando, el de carácter bipartito, como en el caso español en que el gobierno del PP aprobó unilateralmente en febrero de 2012 la reforma laboral poco después de la firma del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC-II), lo que obligó a la

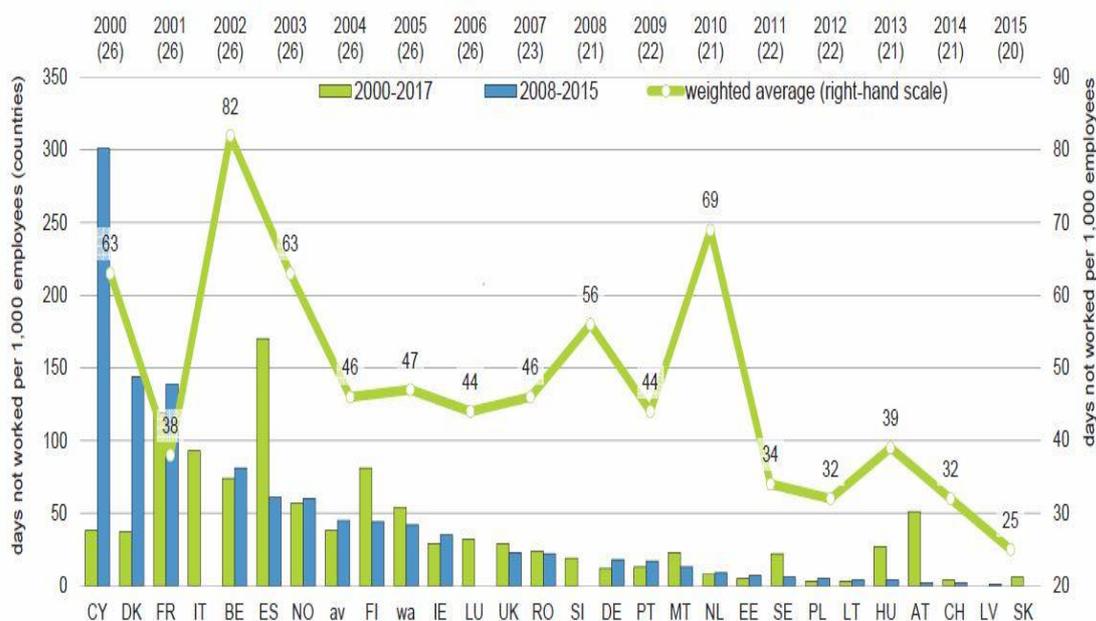
convocatoria por los sindicatos de la huelga general de marzo de aquel mismo año.

A nivel europeo, la evolución de la conflictividad laboral durante los últimos quince años se caracteriza por su discontinuidad (intercalando procesos puntuales de negociación en materia de rentas, pensiones, etc.), combinación de viejos y nuevos repertorios de acción colectiva (huelgas, manifestaciones, ocupación de espacios públicos) y exploración de coaliciones de carácter laboral y civil.

Para el conjunto de la Unión Europea, la media ponderada del volumen de huelgas (línea discontinua de la *gráfica 8*) alcanza su máximo nivel en 2002 (82 días no trabajados por cada 1.000 empleados), descendiendo posteriormente hasta repuntar con el inicio de la crisis (2008-2010) y reducirse de nuevo desde entonces hasta estabilizarse en niveles más moderados (en torno a los 30 días por 1000 trabajadores y año).

Gráfica 8

Conflictividad laboral en Europa (2000-2015)



Fuente.- ETUI, *Map on strikes in Europe, 2016*

Tales registros estadísticos no incluyen el impacto de las huelgas generales que, sobre todo, en los países mediterráneos se habrían producido entre 2008 y 2012, con la consiguiente subestimación de los datos agregados⁵ Por países, España es el que presenta un mayor índice de conflictividad durante todo el período, si bien habría descendido considerablemente en los últimos años como resultado, sólo aparentemente paradójico, de la erosión de los recursos de protesta y movilización generados por una crisis de efectos devastadores, como tendremos ocasión de analizar más adelante.

Finalmente, la última sub-dimensión de *democracia industrial* e la referida a la participación de los trabajadores en los ámbitos de gestión y/o control de las empresas, modalidad que cuenta con importantes antecedentes en varios países europeos y que la Directiva comunitaria 2001/86/CE⁶ codificó y propuso generalizar como parte de la nueva gobernanza de las relaciones laborales.

Mientras que, como ya se ha indicado, la intervención de los trabajadores en la empresa para la defensa y promoción de sus intereses laborales se desarrolla a través de mecanismos asociativos (afiliación, sección sindical), representativos (delegados, comités) y de negociación colectiva, la participación en los órganos de gestión y control pretende influir en la gobernanza económica e institucional de la empresa.

Se trata, pues, de una secuencia de derechos en progresión creciente que oscila entre la *influencia* (acceso a información, consulta y negociación) y el *poder* (participación en términos de decisión conjunta, control y cogestión), de contenido estrictamente laboral en el primer caso y estratégico en el segundo.

⁵ ETUI, *Benchmarking Working Europe 2017*
<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017>

⁶ <https://www.boe.es/doue/2001/294/L00022-00032.pdf>

A nivel europeo, se registra un desigual despliegue de tales derechos⁷, tanto por las diferentes etapas de su regulación normativa como por el grado de desarrollo del continuum influencia/poder y el número de países que en cada caso los aplican.

Respecto a su evolución cronológica, la experiencia alemana suele considerarse pionera pues fue en 1951 cuando se aprobó la ley que regulaba la participación de los trabajadores en la co-gestión de las grandes empresas del carbón y del acero. Habrá que esperar a la década de los setenta para que se generalice la institucionalización de esta modalidad de democracia industrial y países como Holanda, Dinamarca, Austria, Suecia, Irlanda, entre otros, aprueben sus correspondientes normativas reguladoras, proceso al que en los años ochenta se incorporarán países mediterráneos como Francia, Grecia y España (sólo para las Cajas de Ahorro y algunas empresas públicas), mientras que los del área oriental lo harán a partir de 1990.

En cuanto a los mecanismos de participación cabe distinguir entre los que acreditan la implicación de los trabajadores en la composición de los equipos directivos (grandes empresas siderúrgicas alemanas y eslovenas), de los que regulan su participación en la Asamblea General de accionistas (Suecia, Francia, Holanda, Hungría y Bulgaria), en los consejos directivos o de vigilancia con carácter consultivo (Suecia, Francia, Rumanía) o con poder de decisión.

Este último es el grupo más numeroso y está integrado por un total de 18 países de la Unión Europea, de los que 4 (España, Portugal, Grecia e Irlanda) sólo reconocen el derecho de participación en las empresas públicas, mientras que los 14 restantes (Alemania, Austria, Croacia,

⁷ ETUI (2015) *La voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise. Une perspective européenne*. <http://www.etui.org/Publications2/Rapports/La-voix-des-travailleurs-dans-la-gouvernance-d-entreprise-une-perspective-europeenne>

Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Holanda, Hungría, Luxemburgo, Polonia, República Checa y Suecia) lo hacen para todas las empresas, tanto públicas como privadas.

Los modelos resultantes (*tabla 4*) varían en función de la propiedad de las empresas, su tamaño, el número de representantes de los trabajadores y el tipo de organismos en que participan: sólo en el consejo de administración (modelo monista) o tanto en el órgano de gestión como en la comisión de control (modelo dualista).

Tales diferencias derivan tanto de las especificidades de la estructura empresarial, normativa e institucional de cada país como de su cultura política y orientación sindical, pues ésta ha sido durante mucho tiempo una cuestión polémica entre el sindicalismo europeo, lo que explica el retraso en la adopción de una estrategia común por parte de la Confederación Europea de Sindicatos.

Mientras que este modelo de participación surgió y se desarrolló fundamentalmente en los sistemas de relaciones laborales centroeuropeo y escandinavo (estructura empresarial de medianas-grandes empresas, larga tradición socialdemócrata, sindicatos fuertes y negociación colectiva articulada), las mayores reticencias procedían históricamente de los sindicatos anglosajones (estructura pluralista, débil regulación normativa, modelo tradeunionista) y mediterráneos (estructura productiva atomizada, confrontación empresarial, sindicatos más débiles e ideologizados), mientras que en el caso de los países del área oriental su inconclusa transición económica y política, así como la fragmentación de sus organizaciones sindicales, explica la tardía incorporación a este proceso.

Tabla 4

Modelos de participación de los trabajadores en las empresas europeas

País	Tipo de empresa	Grado De participación	Modelo
Alemania	A partir de 500 trabajadores	1/3 del Consejo en las empresas +500 1/2 en las empresas de +2000 Regulación especial en las del carbón y el acero	Dualista
Austria	A partir de 300	1/3 del Consejo	Dualista
Chequia	Empresas públicas y privadas de + 50 (hasta 2014)	1/3 del Consejo	Dualista
Croacia	A partir de 200	1 representante	Monista
Dinamarca	A partir de 35	Entre 2 representantes y 1/3 del Consejo	Monista
Eslovaquia	Empresas públicas y privadas de + 50	1/2 en las públicas y 1/3 en las privadas	Monista
Eslovenia	A partir de 50	Entre 1/3 y 1/2 del Consejo	Dualista
Finlandia	A partir de 150	1/5 del Consejo	Mixto
Francia	A partir de 5.000	1/3 en las empresas públicas, 1/5 en las privatizadas y en las privadas según tamaño	Monista
Holanda	A partir de 100	Hasta 1/3	Mixto
Hungría	A partir de 200	1/3 del Consejo	Monista
Luxemburgo	A partir de 1.000	1/3 del Consejo	Monista
Noruega	A partir de 30	1/3 y más, según tamaño	Monista
Suecia	A partir de 25	1/3 del Consejo	Monista

Fuente.- ETUI

Además de las razones asociadas a los diferentes sistemas de relaciones laborales, el debate sobre la participación en la empresa se planteaba, e incluso sigue haciéndolo, en términos de oportunidad, eficacia e imagen, oscilando entre las posibilidades de controlar la actividad empresarial, influir en que la mejora de su rendimiento repercuta en beneficio de los trabajadores y, en el polo opuesto, los riesgos de tener que co-responsabilizarse de decisiones polémicas que desactiven la acción reivindicativa y/o proyecten una visión distorsionada de los sindicatos, cuando no directamente vinculada a prácticas corruptas, como ha ocurrido

en algunos casos como los de Volkswagen en Alemania y las “tarjetas black” en nuestro país.

En los últimos años, sin embargo, se ha producido una convergencia creciente de las posiciones mantenidas en este ámbito por los sindicatos europeos, como resultado de un amplio debate desarrollado a partir del XIIº Congreso de la CES (Atenas, 2011) que se concretó en una primera declaración de consenso (octubre de 2014) en la que se reivindicaba la democracia en la empresa como factor clave para la justicia social y una buena gobernanza corporativa⁸.

Posteriormente (abril 2016), la CES acordó fijar su posición⁹ de forma más precisa y homogénea, reclamando una nueva Directiva comunitaria que regule con carácter general, y no sólo para las grandes sociedades anónimas europeas como hacía la Directiva de 2001, el derecho de los trabajadores a participar en los consejos de administración y control de las empresas, respetando en cada caso los modelos de representación vigentes en cada país (elección directa por los trabajadores, designación sindical, sistemas mixtos).

Desde entonces, los sindicatos de Italia, Bélgica y Reino Unido, que habían rechazado tradicionalmente este sistema de participación, han presentado propuestas e iniciado negociaciones para su implementación, en un proceso de creciente convergencia en la materia.

La propuesta de la CES establece una escala creciente en el peso de la participación de los trabajadores en función del tamaño de las empresas:

⁸ ETUC Resolution (2014) *Towards a new framework for more democracy at work*
<https://www.etuc.org/documents/towards-new-framework-more-democracy-work-etuc-resolution.pdf>

⁹ ETUC position paper (2016) *Orientation for a new EU framework on information, consultation and board-level representation rights*.
<https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/en-position-orientation-on-info-consult-board-level-repr.rights.pdf>

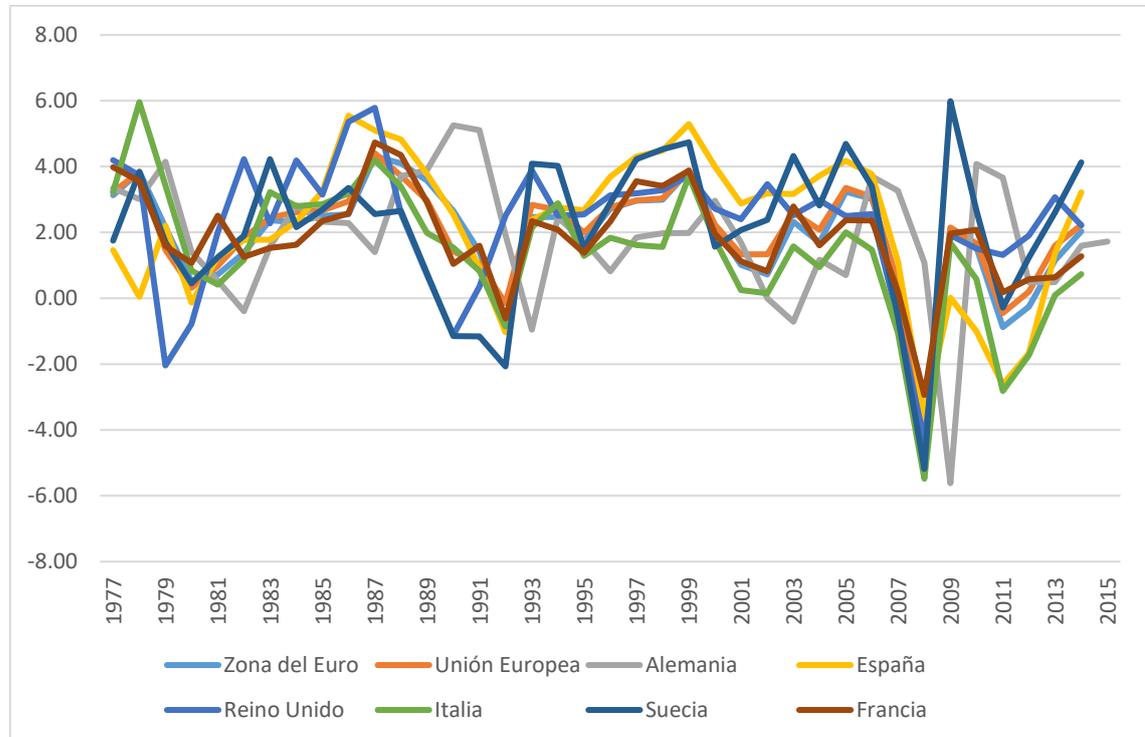
desde un mínimo de 2 ó 3 representantes en las pequeñas hasta la mitad de los consejos de administración de las de más de 1000 trabajadores estableciendo, asimismo, la necesidad de conexión entre dichos delegados y los comités de empresa representativos de los trabajadores, a los efectos de facilitar el adecuado flujo de informaciones y propuestas que contribuyan al establecimiento de correlaciones positivas entre las demás dimensiones de las relaciones laborales.

I.3.2.- Competitividad económica, calidad del empleo y equidad social: una relación compleja

Conforme al modelo de análisis diseñado para la evaluación del mercado de trabajo y los sistemas de relaciones laborales europeos, así como del impacto que sobre ellos ha generado la crisis económica y los cambios normativos implementados, procederemos seguidamente a revisar la evolución reciente de los indicadores más relevantes en materia de competitividad económica, empleo y protección social para reflexionar, por último, acerca de las relaciones existentes entre esta dimensiones y la de democracia industrial.

La variación interanual del PIB (*gráfica 9*) del conjunto de la Unión Europea y de los principales países que hemos seleccionado a efectos comparativos entre los diferentes modelos de relaciones laborales, permite identificar los grandes ciclos económicos acumulados en las últimas cuatro décadas, en los que se alternan períodos de crisis y recesión (1977-1984; 1991-1995; 2000-2002 y 2007-2013) con los de recuperación y crecimiento (1985-1990; 1996-1999 y 2014-2017) de desigual duración e intensidad.

Gráfica 9

PIB, variación interanual

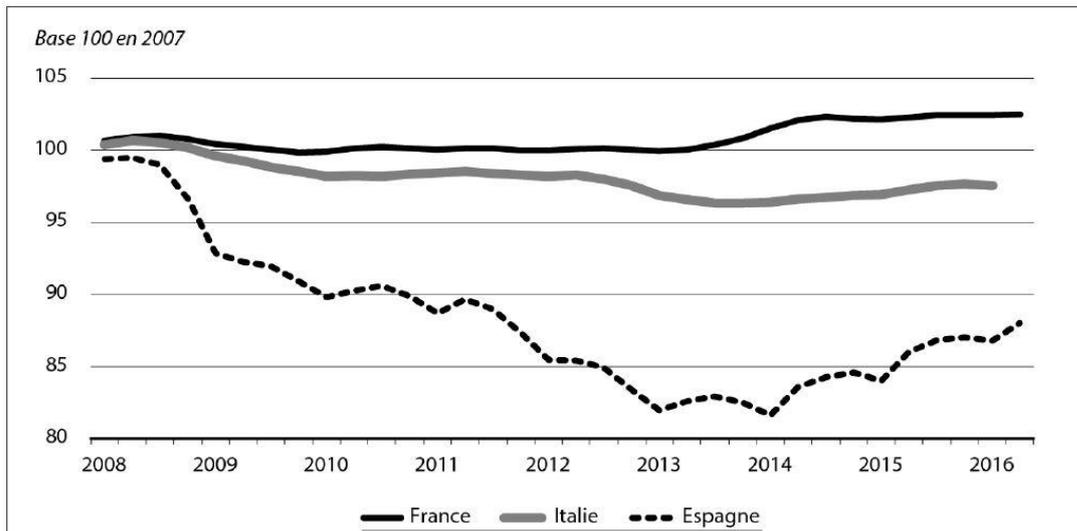
Fuente.- Eurostat

La relativa homogeneidad de los ciclos económicos entre los diferentes países, medida en términos de variación interanual del PIB, no se corresponde con la evolución de los indicadores laborales (empleo y paro).

En el primer caso, resulta especialmente significativa la muy desigual evolución del empleo durante la última crisis, entre países tan próximos como España, Francia e Italia (*gráfica 10*).

Gráfica 10

Evolución del empleo en España, Francia e Italia (2008-2015)



Fuente.- Eurostat

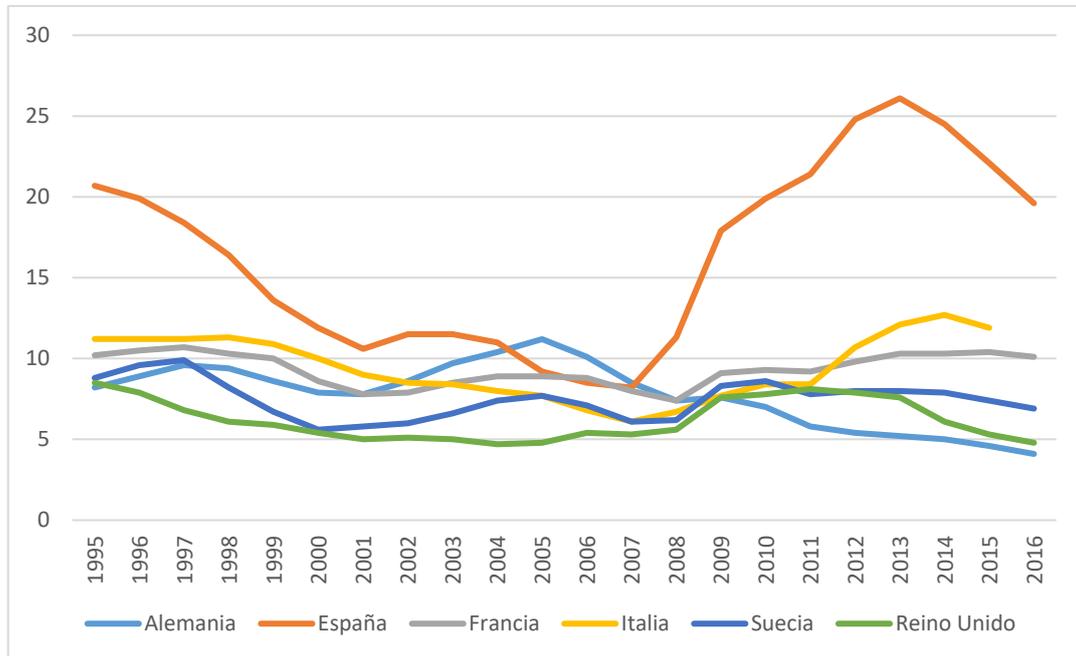
Tanto o más desigual resulta incluso la evolución de las tasas de paro, tanto general como juvenil y de larga duración (*gráficas 11, 12 y 13*), que en el caso español alcanzan niveles que doblan y en ocasiones triplican las de los países más representativos de otros modelos de relaciones laborales.

La cuestión es relevante por cuanto de la lectura que se haga de la misma se derivará el diseño e implementación de una u otra estrategia en materia de política económica y regulación del mercado de trabajo, tal y como venimos planteando en el curso de la presente investigación.

El discurso convencional, de orientación neoclásica, sostiene como argumento básico que el principal factor determinante de la mayor intensidad de la crisis en unos países u otros radica en la *rigidez* de sus instituciones laborales, especialmente en ámbitos como la regulación legal de la contratación, el modelo de negociación colectiva, la regulación del salario mínimo y la legislación en materia de protección por desempleo.

Gráfica 11

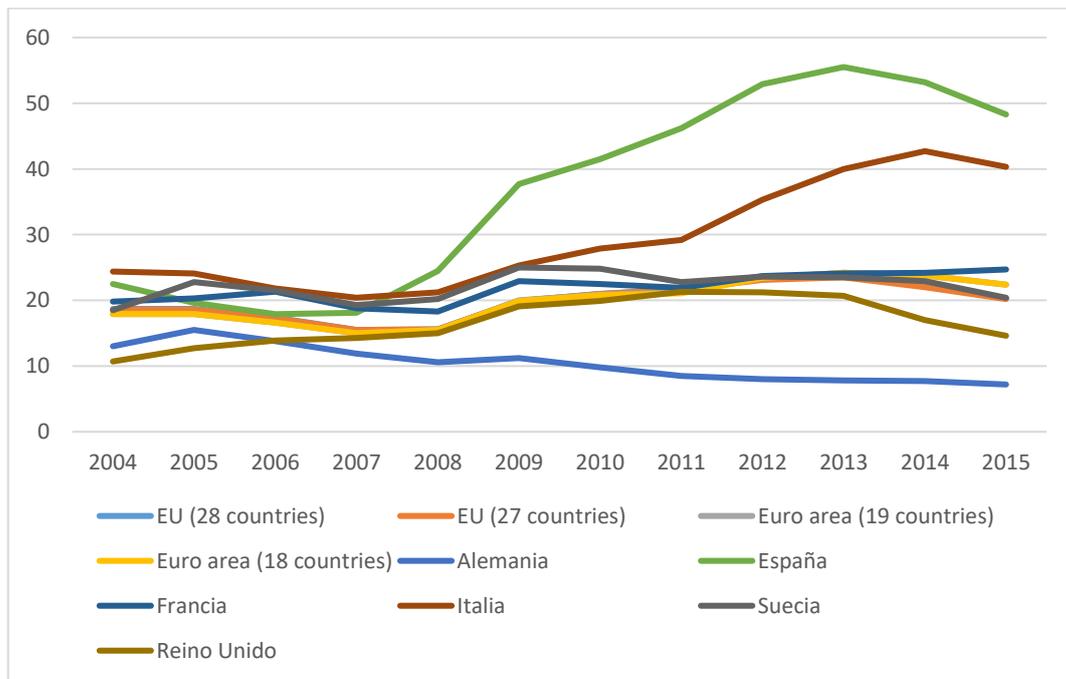
Tasa de paro



Fuente.- Eurostat

Gráfica 12

Tasa de paro juvenil

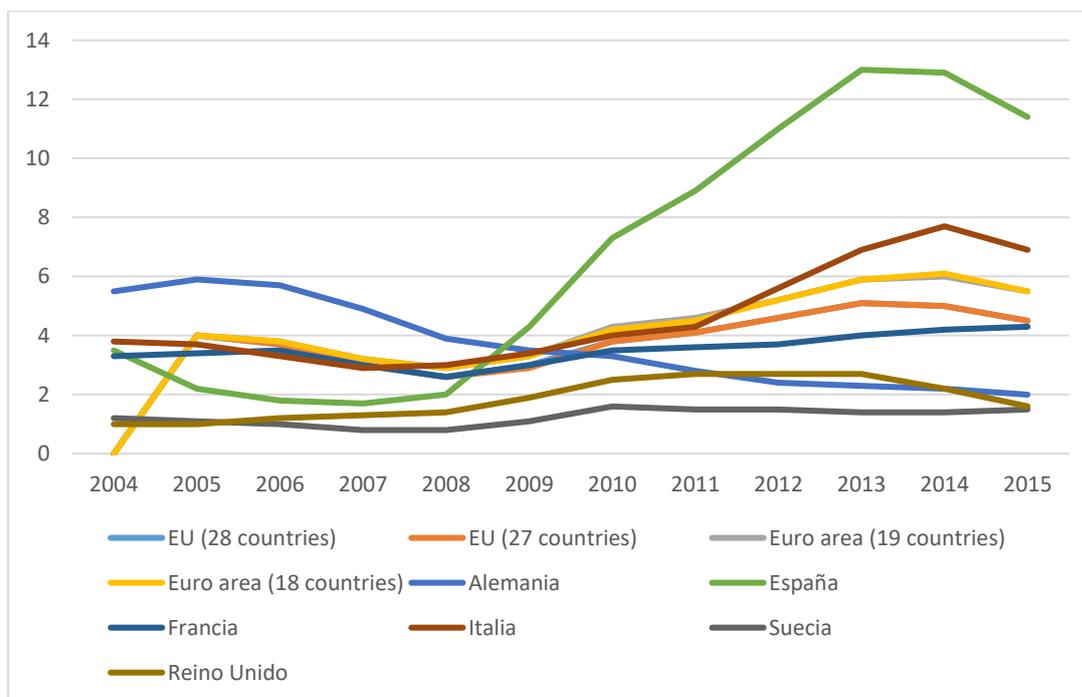


Fuente.- Eurostat

Dicha *doctrina oficial* fue inicialmente planteada por la OCDE en su informe de *Perspectivas de Empleo* correspondiente 1994 según la cual el nivel de desempleo se debe fundamentalmente al mal funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo, que dificultan los ajustes espontáneos, y no al deterioro de la situación económica por causas estructurales o coyunturales, por lo que bastaría con liberalizar los mecanismos del mercado de trabajo a través de las correspondientes reformas laborales (OCDE, 1999). Esta estrategia fue revisada en 2006 por la propia OCDE, tanto por el impacto negativo en términos de desigualdad, descontrol de la inflación y caída del consumo que su aplicación estricta había generado, especialmente en los países del sur (Jansen, 2016), como por los buenos resultados que en los nórdicos comenzaba a dar la estrategia parcialmente diferente conocida como *flexiseguridad* en un marco de fuertes instituciones laborales (Braakman y Bradl, 2016).

Gráfica 13

Tasa de paro a largo plazo



Fuente.- Eurostat

En la presentación de la *Estrategia para el empleo 2006*, la OCDE reconocía explícitamente la existencia real de ambos modelos de gestión de mercado de trabajo, cuya implementación podía generar, según los casos, resultados similares en términos de crecimiento económico y generación de empleo, al menos en su dimensión cuantitativa. (OCDE, 2006).

Pese a esta autocrítica parcial, la OCDE volverá pronto a las viejas recetas y reactivará la idea-zombie (Charles et al. 2016) de que la principal causa del paro es la "...rigidez del mercado de trabajo", influyendo asimismo en el diseño de la *Estrategia Europea de Empleo*, desde el *Libro Verde*¹⁰ de 2006 a la actual *Estrategia 2020*¹¹, que incluyen de forma recurrente la propuesta de desregular los mercados de trabajo a través de reformas estructurales articuladas en torno a cuatro ejes fundamentales: flexibilidad externa en materia de contratación; abaratamiento de los despidos para facilitar, supuestamente, la superación de la dualidad del mercado de trabajo entre *insiders* (ocupados con contratos permanentes, protección legal, capacidad de presión sindical) y *outsiders* (segmento secundario, con flujos de entrada y salida del empleo, contratos temporales y débil poder de negociación); empresarización de la negociación colectiva y recortes en la cobertura del desempleo.

Con todo, el consenso en torno a dicha doctrina comenzará a ser impugnado incluso por expertos próximos a las organizaciones que la promueven (Vásquez, 2016; Jansen, 2016), además de por los sindicatos europeos (ETUC, 2015) y, con prudentes matices, por la propia OIT (2015)

¹⁰ Libro Verde. *Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. COM(2006)708Final
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=ES>

¹¹ *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. COM (2010) 2020final
http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_es.htm

que, a tenor de los resultados derivados de la aplicación de tales estrategias, coinciden con considerar contraproducentes las medidas desreguladoras del mercado de trabajo y debilitadoras de sus instituciones, al tiempo que vinculan la evolución del empleo con las diferentes fases del ciclo económico y los modelos productivos de cada país (Fretel, 2016).

Estas interpretaciones alternativas al discurso tradicional parten de la premisa, como ya se ha indicado, de que el mercado de trabajo ni crea ni destruye empleo sino que transmite al mismo la evolución de los mercados de productos. Un mecanismo que puede funcionar mejor o peor, pero cuya evaluación precisa abordar los factores que perturban la actividad económica –especialmente desde el lado de la demanda- y cómo el mercado de trabajo transmite las mismas.

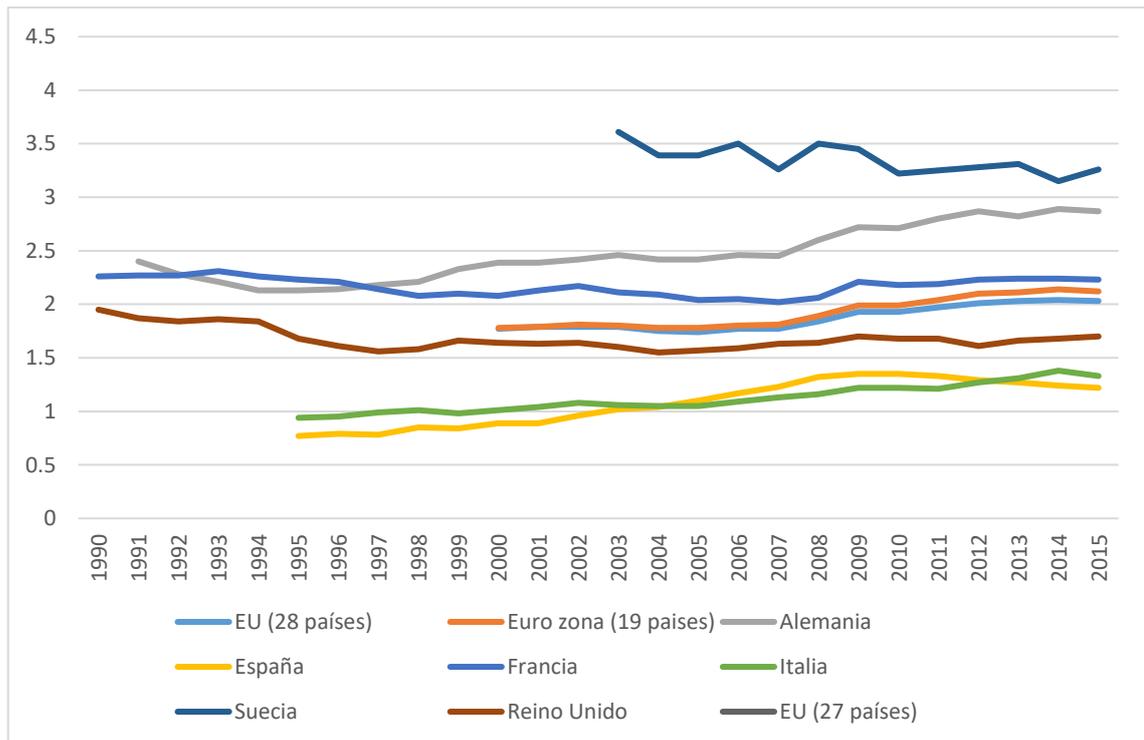
Las crisis económicas, por tanto, no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo. En todo caso, la relación es inversa: el mercado de trabajo termina reflejando algunas de las consecuencias y efectos de la crisis, especialmente en forma de destrucción de empleo, por una parte, y de precarización del mismo por otra, con el resultado de una creciente *flexi-cariedad* (Mazuyer, 2013). Desde esta perspectiva, se plantea una explicación más compleja que sitúa las causas de la mayor intensidad de la crisis en España en las debilidades del patrón de crecimiento de la actividad económica consolidado en la última etapa expansiva.

Unas debilidades que se verifican fundamentalmente en una excesiva especialización productiva en el sector de la construcción –con efectos multiplicadores en otros sectores- y en otras actividades que se caracterizan en general por su bajo contenido tecnológico, el escaso desarrollo de procesos de innovación (*gráfica 14*) y la creación de puestos de trabajo con escasos requerimientos de cualificación, la segmentación de los mercados de trabajo basada en el uso injustificado de la contratación temporal, el bajo crecimiento de la productividad agregada, y el elevado

endeudamiento de las empresas y familias que, en el último caso habría servido de factor compensador del escaso aumento de los salarios reales.

Gráfica 14

% de Gasto en Investigación y Desarrollo en relación al PIB



Fuente.- Eurostat

Todo ello, en un contexto de bajos tipos de interés y de procesos especulativos de revalorización de activos inmobiliarios que habrían alimentado una creciente burbuja financiera. Unos desequilibrios que convirtieron a dicho patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis lo que junto a los recortes y a la reforma laboral contribuyeron a agravar sus efectos más negativos, tanto en términos de paro como de pobreza laboral (*gráfica 15*) y desprotección social.

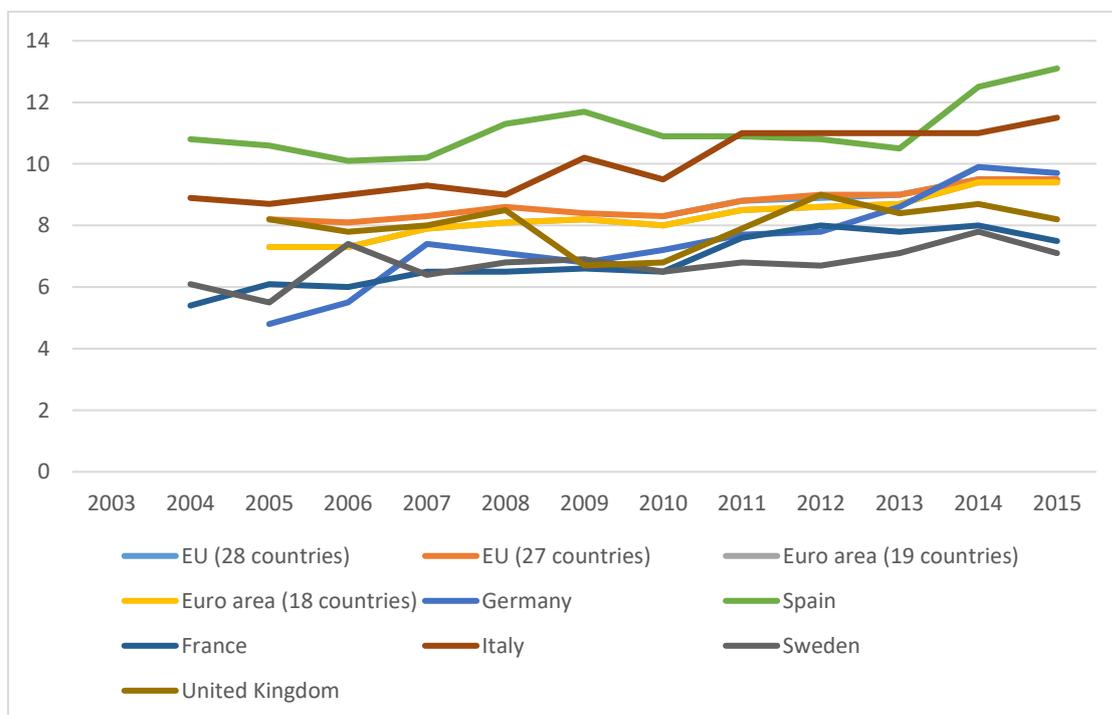
En los últimos años son ya varios países europeos los que han iniciado procesos de revisión de las políticas de austeridad y desregulación laboral,

preocupados por el alto grado de precariedad, los abusos en la contratación, el crecimiento de las desigualdades (Husson, 2016).

Tal es el caso, entre otros, de Alemania donde un amplio debate público ha cuestionado el coste social de la precariedad, acordando es establecimiento por primera vez de un salario mínimo y la corrección de los abusos más flagrantes en la utilización de los mini-jobs (Chagny y Le Bayon, 2016).

Gráfica 15

Trabajadores en riesgo de pobreza



Fuente.- Eurostat

Algo similar ha ocurrido en el Reino Unido tras las denuncias acumuladas contra el abuso de los contratos de cero-horas (Freyssenet, 2016), lo que se tradujo en el establecimiento de un salario nacional de subsistencia y el aumento del salario mínimo (Mathieu, 2016).

Por su parte, los excesos en materia de flexibilidad contractual registrados en Holanda generaron, a partir de 2013, un proceso de re-regulación a través de la *Ley de seguridad en el empleo y trabajo decente*, restringiendo el recurso a la contratación temporal y reforzando la protección a los trabajadores implicados y la intervención garantista de los sindicatos (Wierink, 2016) cuya evaluación a nivel general pone de manifiesto la existencia de una importante correlación positiva entre los procesos de participación y las instituciones de democracia industrial con el buen desempeño en términos de competitividad económica y cohesión social.

Gráfica 16

Índice Europeo de Participación



Fuente.- ETUI (2017)

En este punto resulta especialmente relevante el estudio que desde 2009 realiza cada dos años el Instituto Sindical Europeo (ETUI, 2009-2017) sobre lo que define como *Índice Europeo de Participación* de los trabajadores en las relaciones laborales que incorpora, para cada país, los datos relativos a las tres dimensiones de la intervención sindical (representación, participación y cobertura de la negociación colectiva) con

los que construye un indicador sintético (Vitols, 2010) en una escala de cero a cien y que en su última edición (*gráfica 16*) sitúa en los primeros lugares a los países escandinavos y en los más bajos a los anglosajones y del área oriental.

Las sucesivas evaluaciones del EPI demuestran que los países que alcanzan reiteradamente mejor puntuación son los que obtienen también mejores resultados en los principales indicadores de la *Estrategia Europea 2020*, tales como la tasa de empleo, inversión en I+D+i, formación de capital humano, población en riesgo de pobreza o exclusión social y reducción de la desigualdad de ingresos.

Aún con las cautelas metodológicas a las que obliga este tipo de correlaciones se trata, sin duda, de una tendencia significativa que avala el efecto positivo de las instituciones de la democracia industrial en la gestión de las relaciones laborales y que recoge, incluso, las oscilaciones derivadas de la última crisis que han reducido en tres puntos porcentuales el promedio del EPI (ETUI, 2017).

I.4.- EL CASO ESPAÑOL

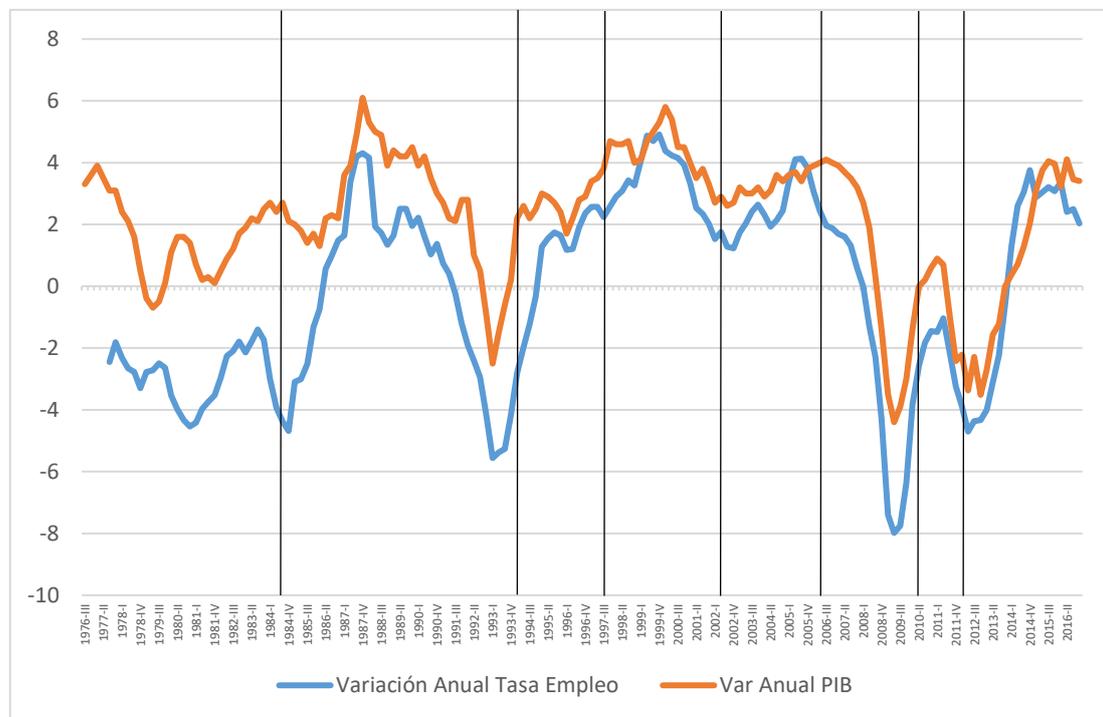
La última crisis ha puesto de manifiesto la debilidad de la estructura productiva española, caracterizada por su escasa inversión tecnológica que, como ya se ha indicado, apenas alcanza la mitad de la media europea, y por el desarrollo de sectores intensivos con bajos niveles de cualificación, por lo que su competitividad y productividad se han fiado tradicionalmente a la moderación salarial, la flexibilidad del empleo y de las relaciones laborales.

I.4.1.- Crecimiento económico y evolución del empleo

La evolución de la actividad económica en España en las últimas cuatro décadas se ha caracterizado por la sucesión de períodos de expansión y crisis (*gráficas 17 y 18*), en consonancia con los ciclos registrados en otros países avanzados de referencia.

Gráfica 17

Tasa de Empleo y PIB. Variación anual



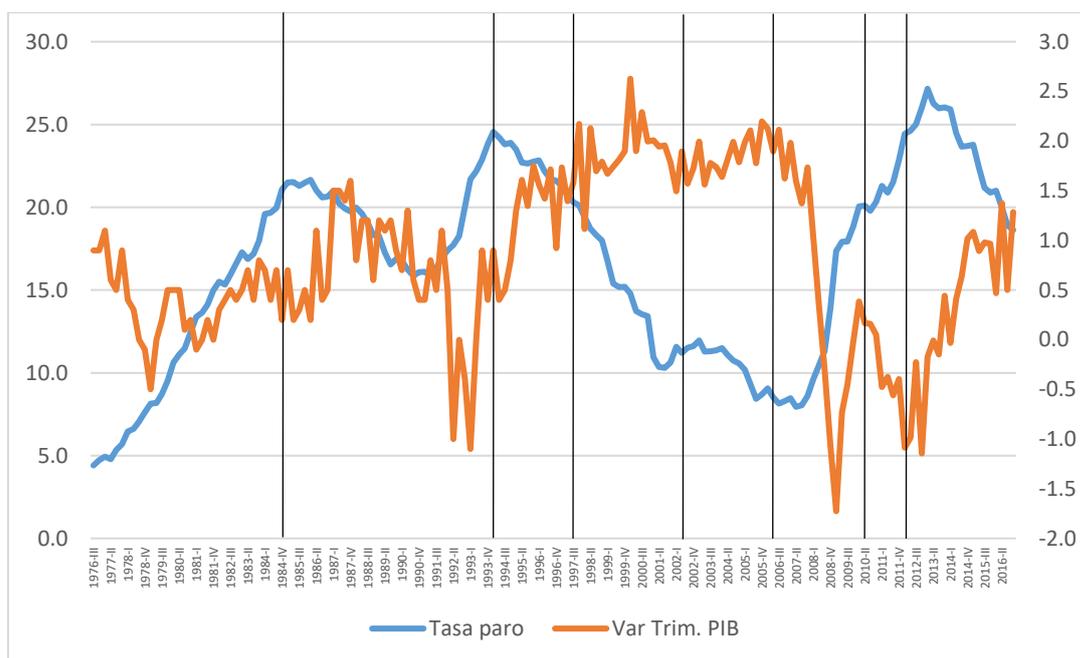
Fuente.- EPA-INE y Contabilidad Nacional

Estas pautas se han reproducido asimismo en la evolución del mercado de trabajo, aunque con variaciones más intensas, que en este período ha experimentado tres fases de crisis de caída del empleo y consiguiente incremento del paro (1976-1985, 1991-1994 y 2008-2016, esta última aún sin concluir) y dos períodos de crecimiento (1985-1991 y 1995-2007). La actividad económica en España a finales de los años 70 se caracterizaba por la persistencia de un modelo tradicional de desarrollo –asentado en la

prolongada etapa expansiva registrada entre 1960 y 1975– que presentaba importantes desequilibrios estructurales, tales como un crecimiento excesivamente intensivo en capital, los bajos niveles de innovación y, fundamentalmente, una escasa capacidad de generación de empleo.

Gráfica 18

Tasa de paro y evolución del PIB

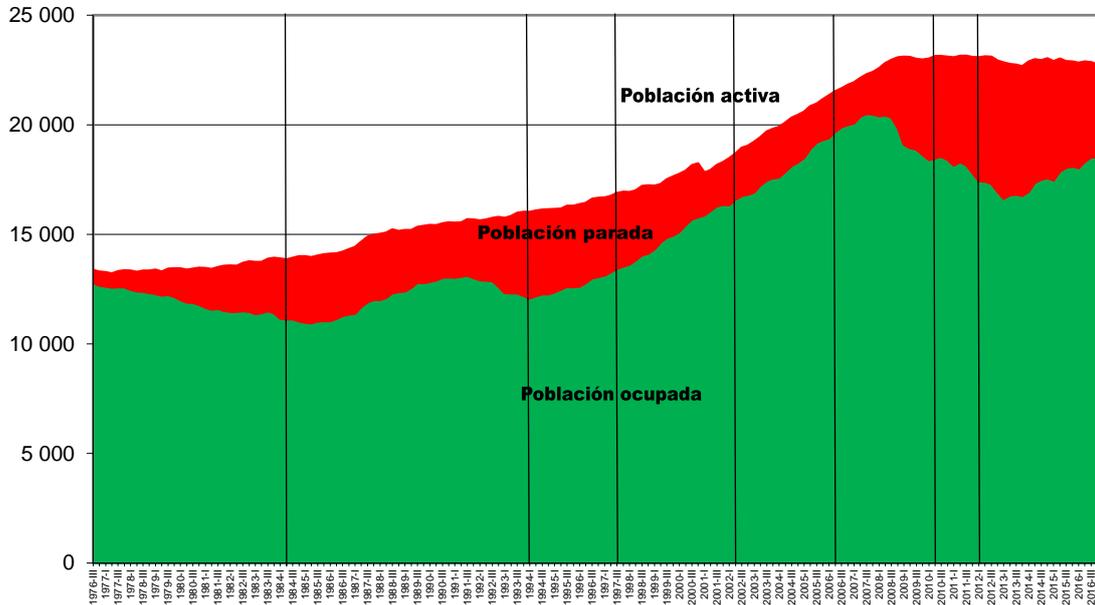


Fuente.- EPA-INE y Contabilidad Nacional

Unos desequilibrios que persistirán en las décadas siguientes, contribuyendo a dotar a la economía española de una mayor vulnerabilidad ante los cambios de ciclo económico, agravando sus efectos sobre la destrucción de empleo. El contexto de crisis de los años 70 provocó una disminución continuada del empleo a partir de 1977 así como el creciente aumento del paro (*gráficas 19 y 20*), hasta alcanzar una tasa superior al 20% en 1985 (duplicando la media de otros países europeos de referencia, a pesar de tener una tasa de actividad más baja).

Gráfica 19

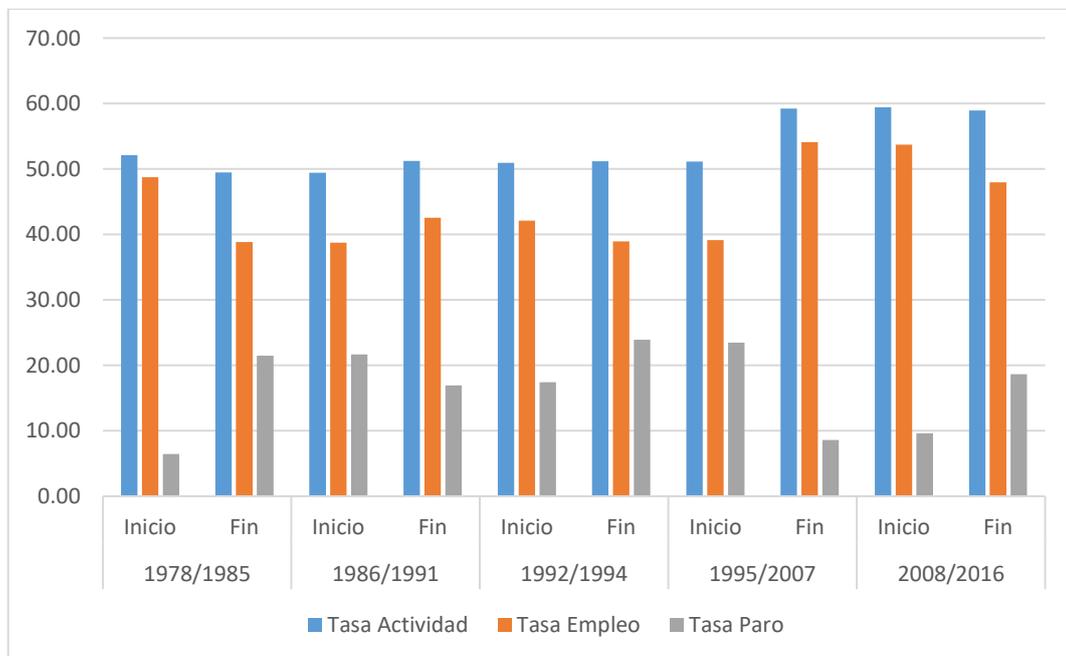
**Actividad, ocupación y paro en España.
Valores absolutos en miles (EPA). IIIT1976-IVT2016**



Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa

Gráfica 20

Tasas de actividad, empleo y paro



Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa

Tras las fuertes oscilaciones registradas por el empleo subyace un cambio estructural de indudable importancia que, en buena medida, contribuye a definir las peculiaridades del patrón de crecimiento económico en España. Así, la evolución de la actividad económica en España ha seguido a grandes rasgos el modelo clásico de terciarización seguida por las economías más desarrolladas, si bien de una forma más tardía.

El análisis de la composición sectorial del empleo en el conjunto del período presenta, no obstante, algunos rasgos específicos en relación al patrón clásico seguido por otros países del entorno europeo.

Un primer elemento diferencial relevante consiste en que el proceso de terciarización de la actividad económica en España –que se desarrolla con especial intensidad a partir de los años 80– tiene lugar sin que el sector industrial hubiese alcanzado previamente niveles de desarrollo similares a los estándares europeos.

Un hecho que se explica, fundamentalmente, por el carácter tardío de la industrialización española, que motiva que –cuando irrumpe la crisis económica a mediados de los 70, provocando un declive del empleo en la industria– el peso relativo de este sector en la estructura productiva española fuera comparativamente más bajo que en otros países.

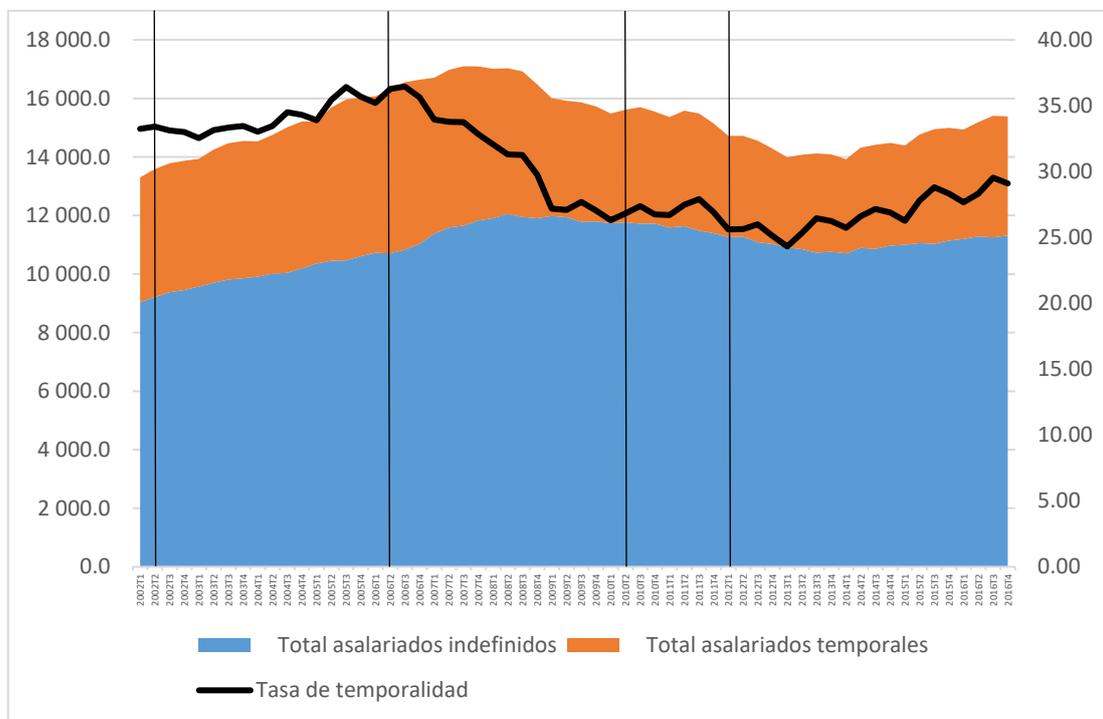
Otro rasgo singular lo constituye la dinámica del empleo seguida por los servicios. En términos generales, este sector es el único donde el empleo ha mantenido una línea claramente creciente durante las tres décadas, manifestando así un comportamiento más estable que el de otros sectores –como la industria o la construcción– más sensibles a los ciclos económicos, si bien la creciente especialización en subsectores orientados al turismo (hostelería, comercio) y los servicios auxiliares contribuirá al posterior incremento de la temporalidad contractual.

El comportamiento experimentado por la construcción constituye asimismo un rasgo distintivo en la evolución sectorial del empleo en España. Particularmente en la última etapa de expansión, en la que este sector se convirtió en uno de los principales motores del crecimiento del empleo en España, cobrando un protagonismo muy superior al registrado en otros países del contexto europeo lo que explica en buena medida la mayor intensidad de la destrucción del empleo registrada en España durante la crisis

Finalmente, otro elemento particularmente destacable es la persistencia de un elevado volumen de contratación temporal, incluso en la presente fase de crisis donde— a pesar de la fuerte destrucción de empleo temporal— el mercado de trabajo español sigue registrando la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea (*gráfica 21*).

Gráfica 21

Evolución de la población asalariada y tasa de temporalidad en España



Fuente.- INE, *Encuesta de Población Activa*

I.4.2.- Relaciones laborales e intervención sindical

Es en este contexto en el que desde finales de los años setenta se habría ido configurando el sistema español de relaciones laborales definido como de "corporatismo débil" (Pérez Yruela y Giner, 1988) por su tardía y frágil institucionalización, así como por las dificultades de articulación de sus agentes sociales (especialmente los sindicatos), en un entorno caracterizado por una estructura empresarial muy atomizada, una cultura managerial poco desarrollada y una reiterada intervención desreguladora del Estado.

La regulación legal de las relaciones laborales y, en consecuencia, de los sindicatos como organizaciones dirigidas a la agregación y defensa de los intereses de los trabajadores, se inició a finales de los años setenta del pasado siglo (leyes 19/1977 de Asociación sindical y 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores), justo cuando se invertía la tendencia expansiva del sindicalismo europeo como resultado de la crisis económica y del conjunto de mutaciones sociales derivadas de la misma que, en nuestro caso, se complicaba con las incertidumbres de la transición política.

En una primera fase, que se prolongaría hasta finales de la década de los ochenta, la estrategia de los sindicatos se centró en el diseño e implementación de la *lógica de influencia*, potenciando su dimensión representativa, con objeto de legitimar su intervención y garantizar su capacidad de interlocución con empresarios (dentro y fuera de los centros de trabajo) e instituciones públicas, en detrimento de la *lógica de afiliación* directa, lo que acabó configurando un modelo de *doble canal* (Beneyto, 2008) con más voluntad inclusiva que recursos organizativos y que si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática.

Dicho modelo dual se desarrollaría fundamentalmente en torno al eje electoral, tanto en términos de regulación normativa como de estrategia sindical. En el primer caso, la representación electiva se convertiría en la clave del sistema pues, además de asumir la defensa e interlocución de los trabajadores en la empresa (delegados/comités), determina la representatividad sindical agregada (arts. 6 y 7 de la LOLS) y, en consecuencia, la titularidad del derecho de negociación colectiva de eficacia general (arts. 87-89 del ET) y de representación institucional.

Durante dicho período, la afiliación sindical respondía mayoritariamente a incentivos ideológico-identitarios y a estrategias defensivas, manteniéndose en cotas muy bajas (en torno al millón de inscritos, para el conjunto de sindicatos), siguiendo incluso una trayectoria ligeramente descendente respecto de los primeros registros, al tiempo que sucesivas convocatorias de elecciones sindicales ampliaban su área de influencia e intervención, lo que permitió a los analistas definir el modelo español como un "sindicalismo de votantes" (Martínez Lucio, 2002) con "más audiencia que presencia" (Rojo Torrecilla, 1990), y los situaba en una zona intermedia entre el *movimiento informal* y la *organización formal*, lo que restaba eficacia a sus planes de reclutamiento y de fidelización afiliativa.

A mediados de la década de los ochenta se inicia un cambio en los mecanismos de adscripción sindical, desde el modelo basado en una aproximación *ideológico-identitaria*, al que se articula en torno a una *lógica de la afiliación más instrumental y pragmática* y el desarrollo genérico de *incentivos de sociabilidad* y de carácter *material*, derivada de la capacidad creciente en la defensa de los intereses colectivos (nuevo modelo de concertación social, ampliación de la cobertura y de la agenda de la negociación colectiva, acción sindical en la empresa y movilización social).

Los indicadores de referencia en éste ámbito son la tasa de afiliación directa y la de representación electoral que en nuestro país se sitúan en

torno al 19 y al 53 por cien, respectivamente, sobre el conjunto de la población asalariada.

En el primer caso, los datos de afiliación presentan un comportamiento claramente pro-cíclico, con ritmos de crecimiento en la fase expansiva superiores a los de la población asalariada de referencia (+41,3 y +39,1 por cien, respectivamente entre 2000 y 2007) y de caída en la de recesión (-18,0 y -15,3 por cien desde 2008 a 2014).

Durante los dos últimos años de lenta recuperación económica y del empleo, los niveles de afiliación sindical habrían permanecido prácticamente congelados, invirtiendo la tendencia a partir de 2016, confirmando así tanto su comportamiento pro-cíclico como el impacto aplazado en la confirmación de dichos cambios.

Mientras la afiliación sindical caía en la mayoría de los países comunitarios en España duplicó sus efectivos entre 1988 y 2000 hasta superar los dos millones de adscritos, al tiempo que se desarrollaba un proceso de cambio y adaptación de su morfología, desde la homogeneidad fordista (varones, de baja cualificación, con trabajos manuales en la industria y bajos salarios) a perfiles más heterogéneos, representativos de la nueva estructura ocupacional y similares a los del moderno sindicalismo europeo (Bernaciak et al, 2015), siguiendo desde entonces pautas similares en función de las diferentes fases del ciclo económico.

Con carácter general, la afiliación directa y la legitimidad social crecen cuando los sindicatos son percibidos como instrumentos de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social) y, a sensu contrario, disminuye cuando éstos se debilitan y/o pierden eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis económica, la imposición de los programas de austeridad, la reforma laboral e incluso de

insuficiencias y errores propios que han erosionado los recursos de poder sindical.

Por lo que a su distribución se refiere, el seguimiento de los registros afiliativos y los datos aportados por la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), ponen de manifiesto una profunda transformación de su composición interna (*tabla 5*) conforme a variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales, así como la existencia de importantes déficits de representación en algunos colectivos (jóvenes, emigrantes, contratados temporales):

- por *sexo*: con datos de la ECVT correspondiente a 2010, la tasa de afiliación de los varones (20,6%) es más elevada que la de las mujeres (16,8%), si bien el ritmo de incorporación y permanencia de éstas es mayor, pasando de representar el 19,8% de la afiliación total en 1980 al 41,5% actual, porcentaje similar a la media europea (43,8%), si bien aún inferior a su participación en la población activa de nuestro país (47,9%).
- por *edad* las mayores tasas de afiliación sindical se alcanzan en el segmento central (22,5%), siendo menor en los extremos: mientras los jóvenes menores de 35 años representan el 27,5% del empleo total, sólo son el 19,2% de la afiliación, aumentando la afiliación con la edad y el nivel de estudios.
- por *nacionalidad*, la tasa de afiliación de los inmigrantes es tres veces menor que la de los autóctonos, siendo un colectivo infrarrepresentado entre la afiliación respecto de su peso en la población activa (3,9 y 10,8 por cien, respectivamente).

Tabla 5

Estructura de la afiliación sindical en España, 2010

	Tasa		Tasa		Tasa
TOTAL	18,9	OCUPACION		TOTAL	18,9
SEXO		Técnicos	21,2	ANTIGÜEDAD	
Hombres	20,6	Administrativos	21,9	Menos 5 años	11,8
Mujeres	16,8	T. cualificados	17,1	6-10	16,5
GRUPOS DE EDAD		No cualificados	18,4	11-15	22,4
De 16 a 34 años	13,2	ACTIVIDAD		Más de 15	33,1
35-54	22,5	Agricultura	8,1	CONTRATO	
De 55 a 64	18,1	Ind-Construc.	17,5	Indefinido	21,2
NACIONALIDAD		Servicios	25,8	Temporal	11,7
Española	20,3	SECTOR		JORNADA	
Extranjera	7,2	Privado	15,0	Completa	19,5
NIVEL DE ESTUDIOS		Público	31,2	Parcial	14,9
Sin estudios	19,4	T. EMPRESA		REP. SINDICAL	
Primarios	16,9	-10 trabaj.	7,3	Sí	30,0
Secundarios	18,4	10-49	12,3	No	9,6
Universitarios	20,6	50-250	17,9	No sabe	6,9
TOTAL	18,9	+ 250	30,2	TOTAL	18,9

Fuente: ECVT'2010

- en la composición por *ramas de actividad* es donde se ha producido la mayor transformación, pues si en 1980 se registraba una fuerte concentración en los sectores tradicionales de la industria y la construcción (66,7% de la afiliación y 34,8% de la población asalariada total), treinta años después se había equilibrado dicha relación (23,9 y 24,2 por cien, respectivamente), procediendo de los servicios públicos el 38,1 de los afiliados y de los servicios privados el 36,3 por cien.
- en cuanto a las *variables contractuales* los datos de la ECVT indican que las tasas de afiliación se reducen a la mitad entre los trabajadores con contrato temporal y de jornada parcial, lo que junto a sus dificultades para organizar a los parados constituye el principal reto de los sindicatos.
- cabe constatar, finalmente, que los niveles de sindicalización aumentan con el *tamaño de la empresa* y la existencia en la

misma de *estructuras de representación* (delegados, comités, secciones sindicales), siendo estas dos últimas variables las que presentan mayores índices de correlación con la afiliación sindical.

La evolución y distribución de la afiliación sindical derivarían, pues, de factores de demanda (estructura empresarial y del empleo, modelos de gestión de la mano de obra), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos neoliberales que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales, a los sindicatos y al modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo, generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas (Regini, 2003; Beneyto, 2008; Prieto, 2009, Alós et al, 2014).

En definitiva, las pautas de afiliación sindical descritas coinciden globalmente con las que hemos constatado en el sindicalismo europeo, si bien adquieren en el caso español mayor impacto, habida cuenta de las peculiaridades de nuestra estructura ocupacional (mayores tasas de paro y precariedad, alta concentración del empleo en microempresas), al tiempo que la crisis ha puesto de manifiesto otras más coyunturales y específicas del caso español como la fragmentación de trayectorias afiliativas y los niveles crecientes de inestabilidad y rotación de las mismas.

Asimismo, el modelo dual de representación vigente en nuestro país introduce mecanismos de expansión de la cobertura sindical que partiendo de unas tasas de afiliación y *presencia* relativamente bajas, logra triplicar su representatividad mediante mecanismos de *audiencia* electoral y cuadruplicar incluso su *influencia* a través de su participación en la negociación alta, presentando en los dos últimos casos tasas de cobertura superiores a la media comunitaria, según acredita la última *Encuesta Europea de Empresas*. El seguimiento y análisis pormenorizado de los datos electorales pone de manifiesto que la estructura y evolución de la representación sindical sigue pautas similares a las ya descritas para la afiliación.

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del ET, la evolución de su cobertura y resultados (*tabla 6*), refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional, como la recomposición interna del movimiento sindical, en períodos que siguen al inicio los avatares políticos y, después, los ciclos económicos.

Tabla 6

Elecciones sindicales en España (1978-2015)

Año	Total delegados	CC.OO.		UGT		Otros		No afiliados	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	-	-
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24,0	-	-
2012	303.622	113.721	37,5	107.459	35,4	75.788	24,9	6.654	2,2
2015	259.282	93.662	36,1	85.254	32,9	73.956	28,5	6.410	2,5

Fuente: Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO, para las convocatorias de 1995 a 2007 y Ministerio de Empleo para 2012 y 2015.

Las cuatro primeras convocatorias de elecciones sindicales se celebraron sólo en empresas del sector privado, mientras que a partir de 1987 el sistema se amplió, con algunas peculiaridades formales (distinta definición de las unidades electorales y distribución de las Juntas de Personal), a los funcionarios de la Administración Pública, Sanidad, Enseñanza, Justicia, etc., tras la aprobación de la LOR¹², lo que aumentó notablemente su cobertura y representatividad.

Otra modificación importante en la regulación formal e implementación práctica del sistema de representación fue la derivada del Acuerdo Interconfederal entre CCOO y UGT, de septiembre de 1992, por el que se suprimió el período cerrado de cómputo de tres meses cada cuatro años para la realización de las elecciones sindicales y se fijaba un sistema de cómputo dinámico de actualización continua de resultados electorales, lo contribuyó a rebajar considerablemente la concurrencia cuasi-política del procesos.

En cuanto a los resultados globales y por candidaturas, si bien la información oficial disponible no ofrece un alto grado de desagregación, aporta datos globales relevantes que permiten identificar algunas tendencias, entre las que cabe destacar las siguientes:

- *Incremento de la representación:* en términos agregados el sistema ha mantenido una expansión global y un comportamiento pro-cíclico, como se evidencia claramente en la última etapa, durante la que en su fase expansiva (1995-2007) el número de representantes electos aumentó en un 52,5%, hasta situarse en los 312.017, reduciéndose desde entonces en un 16,9% hasta los 259.282 elegidos, entre 2011 y 2015.

¹² Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

- *mayoría de CCOO*: con el 36,1% del total de los delegados electos en 2015, CCOO se confirma como primera fuerza sindical, con 3,2 puntos porcentuales y 8.408 delegados electos por encima de UGT, consolidando una tendencia iniciada en 1995.
- *Sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones "más representativas" a nivel general, por superar el 10 por cien de los delegados electos, acumulando entre ambas el 69% de la representatividad en 2015, tras incrementarse notablemente desde 1978 (56,2% de la representación) hasta 2007 (75,9%) iniciando desde entonces un moderado descenso. También ELA en el País Vasco (40,1%) y Navarra (21,9%), LAB (18,9%) en el País Vasco y CIGA (27,7%) en Galicia obtienen por sus resultados autonómicos el reconocimiento de sindicatos "más representativos".
- *Fragmentación de los sindicatos minoritarios*: además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CCAA del País Vasco, Navarra y Galicia, se registra un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios (hasta un total de 514 en el último proceso electoral) que, en su conjunto, acumulan un total de 57.499 delegados electos, equivalente al 22,1% del total. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el conjunto, aunque representa el 3,9%) y de CGT (con el 1,9%), se trata en general de sindicatos corporativos o de empresa, implantados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios como grandes almacenes (FETICO, FASGA), enseñanza (FSIE, STES, ANPE), empresas públicas privatizadas, etc.
- *Sindicalización de la representación*: sólo 6.410 delegados (2,5% del total en 2015, frente a un 30,4% en 1978) han sido elegidos

en candidaturas no vinculadas a ningún sindicato. Esto supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponían más de una cuarta parte de los electos. Esta evolución contrasta con la de países como Estados Unidos o Reino Unido, que muestran una tendencia contraria.

Tabla 7

Representación sindical de asalariados y funcionarios, 2015

	Asalariados*		Funcionarios		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
CCOO	89.108	37,4	4.554	21,4	93.662	36,1
UGT	81.402	34,2	3.852	18,1	85.254	32,8
USO	9.774	4,1	491	2,3	10.265	3,9
CSIF	6.171	2,6	3.700	17,4	9.871	3,8
ELA-STV	7.555	3,2	554	2,6	8.109	3,1
CGT	4.439	1,9	501	2,4	4.940	1,9
FETICO	4.304	1,8	--	--	4.304	1,7
CIG	3.879	1,6	367	1,7	4.246	1,6
LAB	3.693	1,6	409	1,9	4.102	1,6
Otros	21.510	9,0	6.599	31,0	28.119	10,8
No afiliados	6.169	2,6	241	1,1	6.410	2,5
TOTAL	238.014	100	21.268	100	259.282	100

Fuente: Ministerio de Empleo

(*) Sector privado y personal laboral de las Administraciones Públicas

- *Distribución sectorial:* aun registrándose algunas pautas diferenciadas entre asalariados y funcionarios (mayor fragmentación y presencia de las opciones corporativas, en el segundo caso), la titularidad (pública o privada) de los centros de trabajo no ha generado en nuestro país una fractura profunda en la representación sindical (*tabla 7*) CCOO y UGT mantienen su mayoría relativa entre los funcionarios, aunque en proporción sensiblemente inferior a la del sector privado (39,5 y 71,6%, respectivamente), pese a las pretensiones hegemónicas impulsadas inicialmente por CSIF (2,6% sobre el total de

delegados electos y 17,4% entre los funcionarios) para el conjunto de la Administración Pública y por otras organizaciones corporativas (STEs, ANPE, CEMSATSE, etc.) en subsectores como la enseñanza y la sanidad.

Tabla 8

Cobertura de la representación sindical (I)

(% de trabajadores que declaran tener representación en su empresa)

	Si	No	Ns/Nc
TOTAL	47,4	37,2	15,3
SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 9 trabajadores	25,2	57,2	17,6
De 10 a 49	48,8	35,6	15,6
De 50 a 249	66,9	17,9	15,2
De 250 y más trabajadores	81,9	9,6	8,5
SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD			
Agricultura	31,6	43,5	24,9
Industria	57,0	31,6	11,4
Construcción	31,5	52,8	15,7
Comercio y Hostelería	34,3	47,7	18,0
Transportes y comunicaciones	59,7	31,6	8,7
Servicios financieros	64,3	24,8	10,9
Servicios empresariales	40,0	41,9	18,1
Servicios públicos	61,5	23,9	14,6
Servicios personales y a la comunidad	17,5	62,2	20,2

Fuente.- Ministerio de Empleo, *Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, 2010*

Se trata, pues, de un sistema de representación caracterizado por un alto grado de consolidación (11 elecciones en 37 años), expansión y homogeneidad, cuyas principales *fortalezas* acabamos de reseñar, pero que presenta, también, *debilidades* importantes, especialmente las derivadas de su desigual nivel de cobertura. Conforme a la información aportada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (*tabla 8*), realizada por el Ministerio de Trabajo desde 1999 e interrumpida en 2010, la cobertura directa del sistema de representación sindical sería del 47,4% sobre el total de la población asalariada (alrededor de 6'5 millones de trabajadores). Se trata, con todo, de valores mínimos (en el 15,3% de los

casos no consta una respuesta clara al respecto) y desigualmente repartidos según tamaño de empresa y sector de actividad.

Tabla 9

Empresas y trabajadores inscritos en la Seguridad Social, según tamaño de la plantilla, 2016

	Empresas		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
De 1 a 5 trabajadores	1.005.256	77,4	2.026.119	16,2
De 6 a 9	124.848	9,6	897.378	7,1
De 10 a 49	141.931	10,9	2.750.199	21,9
De 50 a 249	22.224	1,7	2.165.254	17,3
De 250 y más	4.053	0,3	4.701.306	37,5
TOTAL	1.298.312	100,	12.540.256	100,

Fuente.- Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Por su parte, un estudio sobre los cuatro últimos períodos electorales, promovido por la Fundación 1º de mayo¹³, pone de manifiesto los límites del sistema de representación sindical, derivados de la atomización de la estructura empresarial española (*tabla 9*), que excluye del mismo a tres de cada cuatro empresas y a uno de cada seis trabajadores, al establecer que sólo podrán convocarse elecciones a delegados o comités en centros de trabajo del sector privado con una plantilla mínima de 6 empleados (art. 62.1 del Estatuto de los Trabajadores).

El número total de empresas susceptibles de realizar elecciones aumentó en un 15,5% en los años de expansión analizados (2003-2007) para reducirse en un 17,1% con la crisis, siendo 293.000 en la actualidad. Sin embargo, son más de un millón las micro-empresas que quedan excluidas del sistema electoral

¹³ *La representación sindical en España*, Madrid (2015)
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroRepresentacion.pdf>

Por su parte, el número de trabajadores del sector privado (adscritos al régimen general y del carbón de la Seguridad Social) aumentó en un 18,4% entre 2003 y 2007, descendiendo desde entonces en un 15,4% hasta situarse a finales de 2016 en 12.540.000, de los que más de dos millones quedan excluidos del sistema de representación por trabajar en empresas de 1 a 5 asalariados.

La dispersión y fragmentación de la estructura empresarial español es patente. Y ello supone dificultades y retos en términos de elecciones sindicales y, por tanto, de representación y más tarde de eficacia negociadora; pero también en términos de legitimación y consolidación del sistema sindical, en su función de contrapoder y mecanismo de control básico del sistema de relaciones laborales, cuya función se asocia en términos económicos a la productividad y la competitividad, en términos laborales a la ocupación y su calidad y, en términos sociales, a la integración de los asalariados y la paz social.

Es por ello que dicha fragmentación del sistema empresarial explica en mucho mayor grado los problemas de nuestro mercado de trabajo (segmentación, dualidad, precariedad, desempleo), que no la continua reforma de la legislación laboral, con la ruptura de las reglas del juego entre los agentes y la precarización y empobrecimiento de las condiciones de trabajo de los asalariados. Por otra parte, un mayor tamaño del centro de trabajo supone más probabilidad de presencia sindical, de representación unitaria, negociación colectiva y defensa de los derechos laborales.

Así pues, los datos disponibles permiten establecer la base de representación para las elecciones sindicales (*tabla 10*) que, con datos correspondientes a 2015, podían celebrarse en 286.814 empresas (22,3% del total), para representar a 10.290.000 trabajadores (83,6% de los asalariados del sector privado). El 42,6% de dichas empresas tenían entre 6 y 9 trabajadores, un 48,4% entre 10 y 49 y sólo el 8,9% superaban los

50 trabajadores de plantilla, lo que les permitía elegir un Comité de Empresa, lo que pone de manifiesto las dificultades estructurales para una adecuada institucionalización de las relaciones laborales.

Al término del período de cómputo (diciembre de 2015) se habían realizado elecciones sindicales en 60.805 empresas (el 21,2% de cuantas podían hacerlo), con una plantilla agregada de 6.560.000 trabajadores, equivalente al 53,3% del total y al 63,8% de los facultados legalmente para participar en las mismas.

Tabla 10

Cobertura de la representación sindical (II)

	2007	2015
EMPRESAS		
Empresas con asalariados (sector privado)	1.405.938	1.286.161
Empresas excluidas de la RS (-6 trabajadores)	1.060.261	999.347
Empresas de 6 o más trabajadores	345.677	286.814
% empresas 6 o más trabaj. s/ total (sector privado)	24,6	22,3
Empresas de 6 o más trabajadores, sin elecciones	268.245	226.009
Empresas de 6 o más trabajadores, con elecciones	77.432	60.805
% empresas con RS s/ empresas de 6 o más trabaj.	22,4	21,2
TRABAJADORES		
Trabajadores asalariados (sector privado)	14.730.000	12.300.000
Trabajadores excluidos de la RS (empresas -6)	2.170.000	2.010.000
Trabajadores en empresas de 6 o más	12.560.000	10.290.000
	85,3	83,6
Trabaj. en empresas de 6 o más, sin elecciones	5.900.000	3.730.000
Electores (en empresas de 6 o más, con elecciones)	6.660.000	6.560.000
Votantes	4.690.000	4.230.000
% electores s/total trabajadores sector privado	45,2	53,3
% electores s/trabajadores en empresas de 6 o más	53,0	63,8
% votantes s/total trabajadores sector privado	31,8	34,4
% votantes s/ trabajadores en empresas de 6 o más	37,3	41,1
% votantes s/ electores	70,4	64,5

Fuente.- SIC-CC.OO.

Aún con sus evidentes restricciones, se trata de uno de los niveles de cobertura representativa más altos de la UE, según datos de la tercera

*Encuesta Europea de Empresas*¹⁴, superior, entre otros, al de Alemania, dónde sólo hay elecciones en el 10% de las empresas de más de 5 empleados, lo que supone que dispone de representación sindical el 44% de los trabajadores del oeste y el 36% del este, según datos del Instituto Sindical Europeo correspondientes a 2011¹⁵

Cabe señalar, finalmente, que, junto a la afiliación directa y la representación electoral, otro indicador cuantificable de la intervención sindical en nuestro país es el de la cobertura de la negociación colectiva que, según la legislación vigente ejercen los sindicatos en función de la representatividad acreditada.

Tabla 11

Representación sindical en la negociación colectiva, 2015

	Representantes		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
CC.OO.	7.605	35,7	9.261.800	98,6
UGT	7.519	35,3	9.243.300	98,4
Otros	4.558	21,4	2.113.500	22,5
No afiliados	1.621	7,6	56.400	0,6
TOTAL	21.303	100,	9.303.300	100,

Fuente.- Ministerio de Empleo, *Estadísticas de Convenios Colectivos*,

La negociación de los convenios colectivos corresponde a los representantes electos a nivel de empresa (delegados y Comités) cuando se trata de convenios de este ámbito y a los sindicatos más representativos para los de ámbito superior, lo que se traduce en una distribución de la representación concentrada mayoritariamente en torno a CCOO y UGT (*tabla 11*), que asumen la interlocución y defensa de la práctica totalidad de los trabajadores.

¹⁴ Eurofound (2013), *Tercera Encuesta Europea de Empresas*
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index.htm>

Véase el Estudio nº 78 de la Fundación 1º de mayo (2014): *La representación de los trabajadores en la UE y España. Modelos, cobertura y recursos.*

¹⁵ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/countries>

La participación sindical en la negociación colectiva mantiene con la afiliación y la representatividad relaciones complejas que oscilan entre la contradicción aparente y la complementariedad real, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio colectivo por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa.

Es éste un tópico de la teoría de la acción colectiva, según la cual la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y de la relación coste/beneficios, lo que plantea la paradoja del "gorrón" (*free rider*). Según ésta, en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (coste) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la expectativa de obtener resultados significativos de dicha acción (beneficios), puesto que éstos son públicos (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que los costes son individuales.

En este sentido el modelo español resulta, cuanto menos, ambivalente. Por una parte, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal, mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes; lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, opera como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

Así pues, con más de dos millones y medio de afiliados, casi cinco de votantes y regulando a través de los convenios las relaciones laborales de

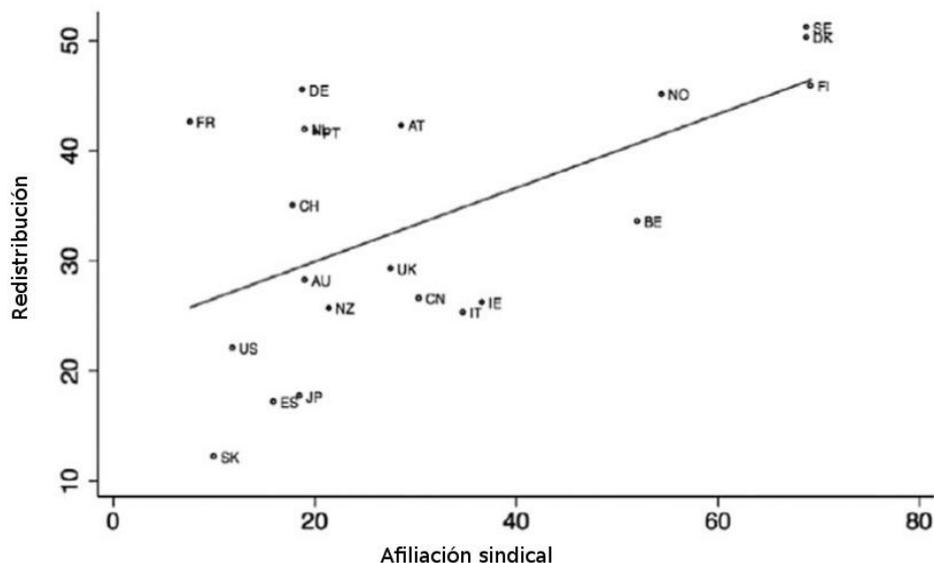
entre diez y doce millones de trabajadores (pese a las restricciones derivadas de la crisis económica y la reforma legislativa), los sindicatos constituyen el mayor movimiento social y un acto clave en el desarrollo de las relaciones laborales y la defensa de los intereses de los trabajadores frente a los procesos de desregulación.

Se trata, asimismo, de importantes prescriptores sociales y factores de igualdad por cuanto, en función de su representatividad, intervienen tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Por el contrario, de consolidarse el actual proceso de desregulación de la negociación colectiva y debilitamiento del sindicalismo, al que apuntan la reforma laboral y las campañas de deslegitimación colaterales, la resultante sería la balcanización e individualización creciente de las relaciones laborales y la quiebra de sus equilibrios básicos, con el consiguiente incremento del poder empresarial y la correlativa reducción de la capacidad de influencia e intervención garantista y tutelar del sindicalismo de clase, lo que se traducirá en un aumento de la desigualdad económica y desprotección social, tal y como acreditan diversos estudios sobre procesos similares en otros países.

Así vemos como en EE.UU., la ofensiva antisindical y desreguladora de la era Reagan supuso un incremento espectacular de la flexibilización laboral, en base al sistema de *hire and fire* (contrata y despide), con el doble efecto de incrementar la desigualdad social (el 20% más rico aumento sus ingresos en un 30% entre 1977 y 2007, mientras que para el 20% más pobre la disminución de sus ingresos fue del 22%) y reducir la influencia sindical (caída de la tasa de afiliación del 25 al 14 por cien, en el mismo período) (Jacobs y Myers, 2014).

Gráfica 22

Redistribución de ingresos y afiliación sindical

Fuente.- J Pontusson (2013), Unionization, Inequality and Redistribution

La correlación entre ambas magnitudes (influencia sindical/igualdad social) es tan fuerte que un estudio de la Universidad de Harvard (Western y Rosenfeld, 2011) demostró que de haberse mantenido la capacidad de influencia sindical en los niveles de 1973, la desigualdad salarial se reduciría en un tercio, demostrando en la práctica que incluso en el país en que surgió la teoría de insider/outsider la intervención sindical, lejos de profundizar la fractura y la desigualdad entre ambos colectivos del mercado de trabajo, puede contribuir a su progresiva reducción, como se afirmaba en un importante Manifiesto público, promovido por el Economic Policy Institute¹⁶ en febrero de 2009 y firmado por 40 importantes economistas y sociólogos norteamericanos, entre ellos los premios Nobel Kenneth Arrow, Robert Solow y Joseph Stiglitz, que concluía con una convocatoria explícita a reforzar el sindicalismo.

16

http://www.epi.org/publication/prominent_economists_call_for_passage_of_the_employee_free_choice_act/

Por su parte, otras investigaciones (Card, 2004; Baccaro, 2010; Hayter, 2011; Jaumotte y Osorio, 2015 y Mulas, 2015) han acreditado reiteradamente el impacto positivo de la intervención sindical, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, en materia de equidad salarial (efecto compensación), por su contribución a una mejor distribución de los ingresos y una integración más igualitaria y sostenible, poniendo de manifiesto la correlación positiva entre intervención sindical y cohesión social, tanto a nivel de empresa (Stiglitz, 2012) como entre países y sistemas de relaciones laborales confirmando, asimismo, que la capacidad de intervención sindical, medida en términos de tasa de afiliación, es la única variable institucional que se asocia siempre con menos desigualdad (Pontusson, 2003) de manera que, como indica la gráfica, son los países escandinavos de larga tradición socialdemócrata (Suecia, Dinamarca, Finlandia y Noruego) en los que coinciden altas tasas de sindicación con mejores niveles de redistribución de rentas, mientras que en el otro extremo se sitúan los países (entre otros el nuestro), de orientación neoliberal, prácticas desreguladoras y menores niveles de redistribución o, lo que es lo mismo, mayor desigualdad. (Clauwert y Schömann, 2012).

Finalmente, un reciente estudio del Institute for Research on Public Policy (Brenan, 2016) aporta evidencia empírica demostrativa de que una sólida intervención sindical y amplia cobertura de la negociación colectiva contribuyen a un mayor y mejor crecimiento económico y del empleo mientras que, *a sensu contrario*, un menor poder de negociación sindical aumenta el beneficio de las grandes empresas en perjuicio de la masa salarial lo que supone más beneficio distribuido pero menos gasto en inversión productiva, con resultados negativos para la competitividad empresarial, el empleo y la cohesión social.

II.- REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: UNA HISTORIA INTERMINABLE

"Omnes feriunt, ultima nequit"
(Todas hieren, la última mata)
Proverbio latino

Desde su aprobación parlamentaria, el *Estatuto de los Trabajadores* (Ley 8/1980, de 10 de marzo) ha sido objeto de más de cincuenta reformas (y contra-reformas), de mayor o menor alcance y duración (Fundación 1º de Mayo, 2012), negociadas unas con los agentes sociales (las menos) e impuestas otras (las más), configurando (y distorsionando) la regulación (y desregulación) del mercado de trabajo y las relaciones laborales en nuestro país.

En este capítulo, que constituye el núcleo central de nuestra investigación, se procede primero a un estudio de la evolución legislativa de dicho proceso de reformas, atendiendo, fundamentalmente, a su dimensión jurídica, para centrarnos luego en el análisis de los ciclos económicos y principales cambios normativos, sus objetivos declarados y/o agendas ocultas, contenidos e impacto sobre el empleo y la competitividad económica, con especial atención a la última de dichas reformas, cuyos resultados en términos de precariedad laboral, devaluación salarial, desvertebración institucional y desigualdad social han sido devastadores.

II.1.- EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

Con la muerte del general Franco, se abre una etapa de tensiones contradictorias sobre el futuro inmediato y el alcance del sistema democrático que necesariamente debía de sustituir a la dictadura. En ese momento histórico, las Cortes franquistas aprobaron, en abril de 1976, un texto legal, la Ley de Relaciones Laborales, que venía a reconocer una serie de derechos individuales derivados del contrato de trabajo y que, de manera muy relevante, introducía una fuerte garantía de empleo a través de los mecanismos de tutela del despido. La ley había sido discutida durante más de un año¹⁷ y venía a recoger una buena parte de las reivindicaciones que desde el movimiento obrero se hacían mediante las huelgas y de las demandas en Magistratura sobre el cuadro de derechos individuales del contrato de trabajo.

II.1.1.- Ley de Relaciones Laborales y Pactos de la Moncloa

La LRL estableció una serie de notas regulativas que habrían de perpetuarse, como la diferencia entre una relación laboral común y un listado de relaciones laborales "especiales", un principio de afirmación del contrato por tiempo indefinido como adecuado a las tareas normales y permanentes de la empresa que era exceptuado mediante unos tipos contractuales temporales, y la creación de un Fondo de Garantía Salarial para prevenir el pago de indemnizaciones de despido y de salarios atrasados a las empresas insolventes. Pero lo más llamativo era la regulación que efectuaba del despido.

¹⁷ Había sido precedido de un Anteproyecto de Ley Básica de Trabajo en 1974 (Baylos y Moreno, 2017, 61)

En efecto, el precepto – estrella era la readmisión forzosa del trabajador despedido sin causa justa. La ley establecía lo siguiente: “Cuando en un procedimiento de despido el Magistrado de Trabajo considere que no hay causa justa para el mismo, la sentencia que así lo declare condenará a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como al pago del importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tuvo lugar”, y añadía que “la sentencia que imponga la readmisión deberá ser cumplida en sus propios términos, sin que pueda ser sustituida por indemnización en metálico, salvo acuerdo voluntario de las partes, en cuyo caso la indemnización no podrá ser inferior, en ningún caso, a seis meses de salario, ni a dos mensualidades por año de servicio”.

Estas prescripciones sin embargo no tenían continuidad en la Ley de Procedimiento Laboral, donde no se preveía un procedimiento especial para lograr la ejecución de la sentencia “en sus propios términos”, de manera que si no se producía la readmisión por voluntad del empleador, se abría un incidente de no readmisión que terminaba con la indemnización de 60 días por año de servicio – con un mínimo de seis meses de salario , además de un incremento de los salarios de tramitación generados durante el tiempo en el que el empleador no cumplió la readmisión ordenada por el magistrado y la consiguiente cotización por los mismos.

Como se ha afirmado (Baylos y Moreno, 2017: 61), el precepto sobre el despido del art. 35 de la LRL respondía también a la idea de generar en la norma legal concesiones importantes en derecho individual sin cambiar ni modificar sustancialmente las estructuras colectivas del Derecho del Trabajo. Pero la readmisión forzosa para los despidos improcedentes tendrá una vida efímera. En octubre de 1976 un Decreto Ley decretará su suspensión por un año, reiniciando el sistema de indemnizaciones sustitutorias de la obligación de readmitir y ya nunca más volverá a recogerse esta opción legislativa en los sucesivos textos legales sobre el

despido, desde 1977 en adelante. La regulación que de esta institución se efectúa en 1977, en el RDL 17/1977 de 4 de marzo, abandona el sistema de la "estabilidad real", que solo mantiene para los trabajadores "con cargo sindical", mientras que en el resto de los supuestos de despido improcedente, aunque la norma prescribe que se debe readmitir al trabajador, a continuación prevé que si el empresario no lo hace, el Magistrado "sustituirá la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicios y declarará extinguida la relación laboral".

La indemnización deberá calcularse por el Magistrado sobre la base de una serie de circunstancias relativas a la dimensión de la empresa y la condición del trabajador, pero en todo caso "no podrá ser inferior a dos meses de salario por año de servicio, ni exceder de cinco anualidades". Para una parte significativa de la doctrina laboralista, muy ligada a los intereses económico-empresariales, la nueva regulación del despido supone "un cambio importante, y hasta cierto punto, una sorpresa", porque representa un "giro radical" respecto al art. 35 LRL, ya derogado, "cuya sombra no obstante seguirá gravitando sobre el mundo de las relaciones laborales" (Alonso García, 1980, 47). Además el DLRT introduce por primera vez la figura del despido por causas objetivas y agiliza y "flexibiliza" los expedientes de regulación de empleo al admitir "los expedientes pactados entre partes interesadas".

Tras las elecciones de 1977 y los modestos resultados obtenidos por el PCE, con el desplazamiento de la hegemonía parlamentaria de la izquierda al PSOE, se llega al acuerdo multi-partidos, con exclusión de los sindicatos, que se viene a llamar "Pactos de la Moncloa" que paradójicamente no fueron muy tenidos en cuenta por parte de los estudios doctrinales de los iuslaboralistas, pese a que introdujeron una medida que habría de resultar fundamental para la conformación posterior del mercado de trabajo español, la llamada contratación temporal para el fomento del empleo.

Se trataba de un contrato temporal sin causa, a diferencia de los tipos de contratación temporal regulados por la legislación laboral, de seis meses a dos años máximo de duración, bonificado, y cuyo único objetivo era el de contratar a trabajadores desempleados, por tanto para cualquier trabajo dentro de la empresa, permanente o temporal que éste fuera. Se concebía como una medida "excepcional" de respuesta ante la crisis, regulada por normas reglamentarias, que sin embargo y como sabemos se habrá de prolongar sin apenas cambios sustanciales hasta 1997, es decir veinte años después.

El Contrato Temporal para el fomento del empleo (CTFE) no establecía ninguna cautela para evitar el efecto de sustitución de mano de obra fija por temporal, lo que en efecto se fue produciendo paulatinamente primero y a partir de 1979 como verdadera estrategia patronal que invirtió importantes sumas de dinero en despedir indemnizadamente a los trabajadores estables para proceder a su sustitución por temporales de "fomento del empleo". De 1979 a 1981 la CTFE conoce su "edad de oro" (Baylos, 1988) y por eso en el ANE se prevén algunos límites y cautelas ante el efecto de sustitución, que a su vez serían flexibilizados y en cierta medida desvirtuados en 1982 y 1983.

El éxito de la CTFE se debía no tanto ni tan solo a su menor coste en orden a que resultaba de un 50 a un 75% bonificado en las cotizaciones a la Seguridad Social, sino fundamentalmente a que a su extinción se eliminaba cualquier indemnización de despido. Esta forma contractual sustituyó además las formas jurídicas temporales típicas de algunos sectores como Alimentación y Hostelería e incluso Construcción, y facilitó los incipientes en la época fenómenos de subcontratación, y se extendió a todo tipo de trabajo, no cualificado y cualificado.

II.1.2.- El Estatuto de los Trabajadores

La Constitución inaugura un sistema democrático de relaciones laborales con un amplio catálogo de reconocimiento de derechos. El elenco de derechos está planificado de forma inversa a cómo los habría catalogado el liberalismo económico y el autoritarismo social del franquismo. Libertad sindical y derecho de huelga – “los derechos y libertades por los que el movimiento obrero ha luchado durante cuarenta años” como diría el I Congreso de CCOO – que eran considerados actos delictivos en el código penal de la dictadura, se convierten en la Constitución en derechos fundamentales protegidos, junto con el principio antidiscriminatorio, al máximo nivel. Entre los derechos de ciudadanía se encuentran las dos referencias básicas de la acción sindical, el derecho al trabajo y el derecho a la negociación colectiva. Los derechos derivados del trabajo, individuales y colectivos, permiten así definir la condición de ciudadanía.

Una ciudadanía en progreso porque requiere de una promoción desde el poder público, una acción legislativa que debe desarrollar los compromisos importantes a los que le obligan los preceptos constitucionales incluidos dentro de los principios rectores en materia de política social, desde el compromiso de una política de pleno empleo hasta la formación profesional, la salud laboral, la limitación del tiempo de trabajo y las vacaciones.

Al regular el derecho al trabajo, la Constitución menciona, en el apartado segundo de este artículo, que la ley “regulará un Estatuto de los Trabajadores”. Se trataba de una clara referencia a la experiencia comparada italiana, que desde las concepciones de una buena parte de la doctrina laboralista – y del movimiento sindical planeaba que el Estatuto (ET) debía ser considerado como instrumento de completamiento del proceso de democratización en curso, además de ser un instrumento de garantía de efectividad del reconocimiento constitucional de los derechos

individuales y colectivos de los ciudadanos-trabajadores y no como mero conjunto ordenado y tendencialmente exhaustivo de normas ordenadoras de las relaciones laborales (Castelli, 2014, 111 ss).

El objetivo que se deducía de la enunciación constitucional era el de democratizar también el trabajo y las relaciones laborales , pretendiendo con el ET la "Constitución entrase en las fábricas" al igual de lo que había ocurrido en Italia, puesto que, para decirlo en palabras del TC español: la celebración de un contrato de trabajo "no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano" (STC 120/1983, de 15 de diciembre), ya que "las manifestaciones del *feudalismo industrial* repugnan al estado social y democrático de derecho" (STC 88/1985, de 19 de julio).

Ello generó grandes expectativas en las fuerzas sociales y políticas que habían luchado contra el franquismo. Se explica así en gran medida la gran convulsión a la hora de aprobar el proyecto de estatuto (3 enmiendas a la totalidad, 1 proyecto alternativo y más de 800 enmiendas parciales).

Es evidente no obstante que el contexto social, económico y político en el que se aprueba el ET español era bien diferente del que había caracterizado la aprobación del ET italiano. A la coincidencia temporal con el proceso de transición política, que era un proceso todavía incierto e inacabado como se puso de manifiesto con el intento de golpe de Estado de 1981 se añadían las peculiaridades de la configuración de España como Estado Social y Democrático de derecho y de la ciudadanía laboral no como evolución de la ciudadanía primero cívica, luego política y luego social, como había sucedido en Italia y en la Francia post-68, sino que entre nosotros el reconocimiento de los derechos socio-laborales se realiza contemporáneamente a la restauración de las libertades civiles y políticas.

A su vez, en 1980 se había liquidado la convergencia de unidad de acción que supuso la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) y se instalaba un panorama de división sindical en coincidencia con la crisis económica y social caracterizada por desempleo masivo, inflación de más de dos dígitos, intenso proceso de reconversión industrial en el contexto de un sistema económico y productivo sujeto a un proceso de modernización tardía y débil, de fuerte dependencia energética y de graves desequilibrios de la balanza comercial.

Además había una cierta asincronía con los países de su entorno sobre la base de la crisis del modelo keynesiano del pleno empleo y del modelo fordista de organización productiva (Letamendía, 2009, 103 ss) sobre el que sin embargo se apoyaba el Estatuto de los Trabajadores italiano. La coincidencia temporal entre ambas problemáticas – transición política y crisis económica – y la asincronía con respecto al desarrollo de las sociedades democrática del entorno ha imprimido al sistema democrático de relaciones laborales algunas características peculiares¹⁸.

Así, el ET español por un lado, aspiraba a importar la experiencia italiana, por el otro, tenía que confrontarse necesariamente con los problemas derivados de la grave crisis económica y del empleo estallada a mediados de los años 70 del siglo pasado y con el proceso de reorientación flexible de las tutelas del trabajo que arrancaba en buena parte de Europa en aquellos años. En este sentido, se puede afirmar sin temor de equivocarse que el ET español fue también y sobre todo hijo más que de la lucha obrera, de la crisis y en este sentido no pudo sino decepcionar a aquellas fuerzas políticas y sociales que pretendían sin embargo una configuración más ajustada a las necesidades de democratización no solo del Estado y de las

¹⁸ “Las demandas por recuperar el terreno perdido en derechos civiles, políticos, sociales y de género, fracasan ante la necesidad de fuertes reformas económicas para contener la inflación, reducir la intervención estatal en la economía, adecuar el sistema productivo al Mercado Común” (Aja, 2016, 32).

Instituciones públicas, sino también de la empresa y de las relaciones laborales, porque el texto legal – fruto en gran parte del Acuerdo Básico Confederal entre CEOE y UGT de 1979 que el PSOE acordó con la UCD – resultó una norma débil que no respondía a las expectativas que la Constitución permitía concebir.

El ET en su resultado final prescindió de un Título IV sobre Conflictos colectivos, pero procedió a regular en tres grandes títulos elementos centrales de las relaciones laborales, de las que se constituyó inmediatamente como su *modelo legal*¹⁹ que se afirmaría como permanente durante un largo espacio de tiempo, aunque progresivamente se haya intervenido sobre el mismo en un *crescendo* flexibilizador, y que no se corresponde con lo que sin embargo se prometía como *modelo constitucional* del mismo²⁰.

Sintéticamente, las características más llamativas del ET se pueden esquematizar como sigue:

- Amplio abanico de modalidades contractuales flexibles y atípicas alternativas al contrato indefinido a jornada completa a las que había que añadir toda la panoplia de las llamadas relaciones laborales especiales que el Et recoge de la extinta LRL de 1976.
- Habilitación al Gobierno para usar la contratación temporal como medida de fomento del empleo (contrato temporal de fomento

¹⁹ Es tradicional en la doctrina laboralista confrontar, respecto de la negociación colectiva, entre un *modelo constitucional* y un *modelo legal* (Clásicamente, Valdés Dal Re, 1996). En estas páginas se utiliza esa contraposición respecto de la promesa constitucional de un Estatuto de los Trabajadores (modelo constitucional) que no se corresponde con la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modelo legal).

²⁰ Que posiblemente se quiera recuperar en estos momentos históricos a través de las propuestas sindicales de adopción de Cartas de Derechos Fundamentales de los Trabajadores como la que ha propuesto CC.OO. en noviembre del 2015 o defiende actualmente la CGIL en una iniciativa legislativa que ha recogido más de tres millones de firmas.

del empleo sujeto a límites cuantitativos y cualitativos), avalando de esta manera la permanencia de la CTFE como forma prioritaria de creación de empleo.

- Reconocimiento de amplios márgenes de expresión al poder unilateral del empresario (registros personales y control del estado de salud cuando alegado para ausentarse del trabajo) y en paralelo, muy escasa garantía del ejercicio de los derechos fundamentales.
- Protección atenuada frente al despido, reduciendo tanto la indemnización por despido improcedente que se fija en 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, es decir 3,5 años, como la propia configuración del derecho al trabajo ante el despido injustificado, puesto que es el empresario quien tiene reconocido el derecho de optar entre la readmisión o la extinción de contrato cuando es declarado improcedente éste por el magistrado, desplazándose la opción al trabajadores sólo en el caso en que éste sea representante electivo o sindical. Se mantienen las pautas de la legislación de 1977 respecto de la figura del despido objetivo y los despidos económicos siguen sometidos al sistema de autorización administrativa aunque con la posibilidad de acuerdos de reestructuración pactados colectivamente. Las reconversiones industriales que se llevarán a cabo a partir de 1984 implicarán en este mecanismo directamente a los poderes públicos en una serie de operaciones de reestructuración de empleo y de – en su mayoría no acertada – reindustrialización, que desplazarán de sus espacios de empleo a importantes grupos de trabajadores, donde la sindicalización y la experiencia de la acción colectiva era más fuerte.

- Un sistema de representación en la empresa de carácter unitario, basado en el centro de trabajo como unidad electoral que se articula a través de un mecanismo electivo que permite medir la audiencia electoral de los sindicatos presentes en la misma, y que será desarrollado posteriormente en 1984/ 1985 en la LOLS como eje de verificación de la representatividad sindical.
- Intervención fuerte sobre el sistema de negociación colectiva, donde se construye un instrumento negocial muy consistente, el convenio colectivo de eficacia general y fuerza normativa, que se hace depender de unas condiciones de legitimación negocial ancladas por un lado en la representación unitaria de empresa – con ligeras aperturas a las representaciones sindicales si reúnen un principio de mayoría – y por otro, a nivel superior al de empresa, en la representatividad sindical medida por la audiencia electoral en los comités de empresa y delegados de personal.

De manera paralela se promulgó la Ley de Protección por Desempleo (LPD) que intentaba abordar el tema del paro como uno de los elementos centrales del nuevo sistema de relaciones laborales en nuestro país. La LPD diferenciaba los marcos contributivos y asistenciales del seguro de desempleo, configurando éste como complementario del primero y para quienes hubieran finalizado la prestación por desempleo contributiva o no hubieran cotizado lo suficiente. Además, se reforzaban los controles para la percepción de estas prestaciones, sobre la base de una “desconfianza creciente” hacia el fraude en la percepción de las prestaciones por desempleo que constituirá una constante clásica de la regulación de esta prestación del sistema de Seguridad Social (Alonso, 2008, 164-165).

II.1.3.- La reforma de 1984 y el AES

Nada más aprobar el ET, la grave situación económica (con tasas de inflación superiores al 20%) y del empleo (pérdida de hasta 250.000 empleos en un semestre, tasa de paro en 1981 del 13,6% y que llegará a superar el 22% en 1986, duplicando la media de otros países europeos de referencia, a pesar de tener una tasa de actividad más baja) empuja ya a introducir reformas en su articulado.

El cambio socialista a partir de octubre de 1982 ampara una reforma legislativa del ET muy emblemática, la que se refiere a la jornada máxima que se sitúa en las 40 horas tras la ley de 1983. A su vez, la negociación colectiva quedó encuadrada en torno al Acuerdo Interconfederal de 1983 que firmaron CCOO, UGT y CEOE, pero este es un cuadro de referencia que habría de ser modificado en una doble dirección a partir del año 1984. De un lado, modificando de manera importante, tan solo cuatro años después de su promulgación, el modelo legal de relaciones de trabajo mediante la introducción de pautas decididas de flexibilización legislativa²¹ – que se trasladaron a la interpretación judicial – a la vez que acometían la institucionalización del sujeto sindical sobre la base de la sistematización de la figura de la mayor representatividad sindical y el problema coetáneo del patrimonio sindical histórico y acumulado²².

Especialmente significativa por lo que nos interesa fue la reforma del ET llevada a cabo por la Ley 32/1984 de 2 de agosto. Su objetivo declarado

²¹ De manera extensa y detallada, Gálvez, (2013).

²² La representatividad sindical se disciplina en la LOLS, que tuvo que esperar un año a su promulgación, puesto que fue impugnada ante el Tribunal Constitucional, que declaró finalmente que la norma no incurría en ningún motivo de inconstitucionalidad. En la delimitación de esta noción, sin embargo, resultó decisiva la intervención progresiva y gradual de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Escudero, 2007). El tema del patrimonio sindical, que se reguló en 1986, fue objeto de una enorme litigiosidad que cerró la recomposición de la unidad de acción en 1987 y 1988.

era conseguir una mejor "adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio" de manera que las modificaciones propuestas perseguían dotar a ese marco "de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo".

Con la misma, se asienta y se revalida el largo recorrido hacia la entronización de la contratación temporal como forma prioritaria de creación de empleo en un contexto jurídico ya marcado por la debilidad en la protección frente al despido y por la previsión en el ET de 1980 al lado de las fórmulas de contratación temporal estructural o causal, del contrato temporal de fomento del empleo. Esta forma-tipo de la precariedad se verificaba mediante un decreto del gobierno que se definía como medida de policía de empleo derivada del art. 17 ET, y que por tanto permitía al gobierno regular la contratación temporal como una medida de fomento del empleo, dirigida a colectivos con dificultades para acceder al mercado de trabajo (entre los que se encontraban los trabajadores de edad avanzada, los minusválidos, los aspirantes al primer trabajo y los desempleados).

La reforma del 1984 procede a una sustancial liberalización de este contrato, eliminando las restricciones cualitativas (restringido a determinadas categorías de trabajadores) y cuantitativas existentes. Era esa la mayor claridad y estabilidad que se buscaba. Entre 1984 y 1985 la contratación a través del contrato de fomento del empleo registró una subida del 83,6% alcanzando casi el 20% de toda la contratación efectuada en su conjunto.

Además, se ampliaron los tipos contractuales de la flexibilidad en la entrada. En efecto, la norma extiende la duración máxima de los contratos en prácticas y formación, que alcanza los tres años y flexibiliza su uso,

crea el contrato de lanzamiento de nueva actividad durante los tres primeros años de existencia de la empresa, que era un nuevo contrato temporal carente de un motivo enlazado con una necesidad temporal del proceso de producción, puesto que la causa que lo habilitaba era sencillamente el "lanzamiento" de un nuevo producto o el emprendimiento de una nueva actividad, y se incorpora, asimismo, el fomento de la contratación a tiempo parcial, estableciendo la compatibilidad con la prestación por desempleo y habilitando a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de conversión, y, por terminar este elenco de figuras, se crea el contrato de relevo asociado a medidas de jubilación parcial.

La línea de política del derecho marcada por la reforma de 1984 se confirma luego en la firma, en octubre del mismo año y sin la participación de CC.OO., del AES, concebido como un pacto tripartito en el que se incluye una declaración de las partes sociales de aceptación explícita de los objetivos perseguidos por el gobierno seguido de un amplio espacio para compromisos y reformas confiadas en gran medida a una negociación permanente posterior en las Comisiones de Trabajo que el Acuerdo crea y que están cerradas a la participación de CCOO al no ser firmante del Acuerdo.

Dejando de lado los contenidos concretos de este proceso de concertación social realizado en una situación de división sindical, los puntos centrales de estas reformas podrían sintetizarse en los siguientes (Castelli, 2014, 167 ss:

En primer lugar, se tiene que resaltar la marginación de la dimensión consensuada y colectiva de la flexibilidad que se produce en este proceso de concertación. La relación que construye la norma en materia de medidas de empleo se establece directamente entre la ley y la autonomía privada individual. Ello no solo puso de manifiesto la inviabilidad de un

modelo centrado sobre la presunta capacidad de compensación en el plano colectivo de la atenuación del carácter garantista del derecho individual de trabajo, sino que empujó el proceso de reorientación flexible del derecho del trabajo español hacia una marcada precarización, individualización y descolectivización de las relaciones laborales flexibles de la que todavía no consigue emanciparse, pese al intento de formalizar este aspecto que se efectuará con la reforma de 1997 (Castelli, 2014: 121 y ss; Baylos 2008: 208 y ss).

Los efectos negativos de esta apuesta estratégica por la temporalidad como medida de fomento del empleo son bien conocidos. No solo que la contratación temporal pasa del 10% al 34% en 1994, la tasa de rotación pasa del 20% en 1982 al 54 en 1991, con consiguiente precarización del empleo y ruptura del principio de estabilidad en el mismo, sino que la fragmentación creciente de la fuerza de trabajo tuvo repercusiones negativas también sobre la capacidad representativa del sindicato de un universo laboral cada vez más fragmentado, enfrentado y disperso. A ello se añade que la apuesta por una competitividad empresarial jugada sobre la base del costo del trabajo (políticas de contención salarial, bonificaciones e incentivos fiscales a la contratación, fomento de la unilateralidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo) incentivó una estructuración débil del sistema económico, y fuertemente terciarizado, en torno a sectores y actividades intensivas en el uso de la mano de obra pero de bajo valor añadido y escasa innovación tecnológica (servicios, construcción, turismo); un sistema económico y productivo más expuesto a la coyuntura y a las fluctuaciones de la demanda.

No es ahora el caso de recorrer el lapso de tiempo que discurre entre este período 1984 – 1986 y el de la siguiente reforma importante del ET. Median entre estos hechos la convocatoria de tres huelgas generales – en 1985 contra la reforma de las pensiones, en 1988 contra medidas de empleo juvenil y la “deuda social” con empleados públicos y pensionistas, y en

enero de 1994 contra la muy profunda reforma del modelo legal de relaciones de trabajo. En ese período de tiempo se recompone la unidad de acción, lo que es clave, junto con el engarce que el sindicalismo efectúa con otros sindicatos y movimientos sociales, para la gran respuesta ciudadana que se logra el 14 - D, y se da inicio a una corta fase de interlocución política muy complicada en la que los sindicatos obtienen importantes cambios en materia de protección social – la creación de un nivel no contributivo del sistema de Seguridad social – y refuerzan la vertiente colectiva de los derechos mediante el amplio debate que confluye en la aprobación de la ley 2/1991 sobre el control de los contratos, lo que se pensaba que iba a atraer al ámbito de la representación colectiva la capacidad de impugnar las decisiones de los empleadores que no se ajustaban a la legalidad ni se basaban en el adecuado motivo de temporalidad.

Lamentablemente, otro de los objetivos perseguidos que era la determinación legislativa del derecho de huelga conforme al modelo constitucional previsto en el art. 28.2 CE sufrió un inoportuno descarrilamiento en el último momento, cuando volvía el texto del Senado a su aprobación definitiva en el Congreso de forma que no pudo ser aprobada ni promulgada la Ley Orgánica de Huelga que los sindicatos había llevado adelante.

II.1.4.- La desregulación de 1994

La reforma de 1994 se justifica por un motivo económico, que entrábamos en una nueva fase recesiva de la economía española, a lo que se añadía la necesidad de cumplir con los parámetros de estabilidad económica y monetaria fijados en Maastricht. En la época se comprueba un repunte del paro (3 millones de trabajadores; el 17,7%) junto con el aumento del gasto público que se confrontan con los compromisos europeos de contención de

gasto y déficit público para poder entrar a formar parte de una Europa que se prepara para su unidad no solo de mercado, sino monetaria. En 1994, la tasa de paro llegará al 24,2%.

La reforma de 1994 supone una modificación muy importante del modelo legal del ET. No tanto en lo que se refiere al área de las formas de empleo temporal, cuanto al desplazamiento del equilibrio normativo desde el espacio imperativo de la norma estatal – y de las ordenanzas laborales que aun existían – al de la autonomía colectiva conectada fundamentalmente a partir de la empresa con las exigencias de la organización del trabajo y la productividad, es decir, en una perspectiva claramente orientada hacia una contratación colectiva empresarial de gestión, donde el interés colectivo de los trabajadores debía fundamentalmente mantenerse en una posición adhesiva y complementaria al interés del empresario en relación con la posición de éste en el mercado y, supletoriamente, con los *inputs* que surgían de una política económica de flexibilización y adaptación del empleo.

Se mantiene la apuesta por la temporalidad como medida de fomento del empleo, que se acrecienta de manera visible mediante la supresión del monopolio público en la intermediación laboral y sobre todo en la legalización de las figuras triangulares de interposición en el mercado a través del reconocimiento de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) en un tipo de regulación en el que además se renuncia a establecer un principio de igualdad con los trabajadores de la empresa usuaria. A ello se añade la ulterior flexibilización de la contratación a tiempo parcial, contratos en prácticas y para el aprendizaje, así como la prórroga del CTFE, pese a la unánime opinión negativa sobre el mismo por la doctrina científica y los sindicatos, aunque limitado a colectivos específicos de trabajadores (mayores de 45 años, minusválidos y beneficiarios prestaciones por desempleo).

A este tipo de flexibilización del marco regulador de las relaciones laborales que se puede considerar "clásica" y continuista, se añadió una operación que hasta el momento no se había llevado a efecto en un modelo como el del ET en el que la norma estatal ocupaba un papel central y prioritario sobre el espacio posible de desarrollo de la negociación colectiva. Se trataba de una intensa operación de desregulación imperativa, de retirada de la ley en favor de la apertura de nuevos espacios a la negociación colectiva.

Una de las manifestaciones más llamativas de este desplazamiento es la apertura a la negociación colectiva sectorial de la posibilidad de concretar los supuestos de utilización de los contratos por obra y servicio y del eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos que la negociación colectiva utilizó no para racionalizar su uso empresarial, sino para flexibilizar el recurso a las mismas que terminan por convertirse en el "refugio" de la contratación temporal excepcional.

El Tribunal Supremo por su parte apoyó este proceso debilitando progresivamente los instrumentos jurídicos previstos frente al uso incorrecto de la contratación temporal, desde el encadenamiento de contratos temporales o la causalidad de los mismos. Asimismo se hizo coincidir el término de la obra o servicio determinado con el de la duración de la contrata de obra o servicio en el marco de la descentralización productiva o de las concesiones administrativas, se admitió la contratación temporal en actividades de carácter cíclico de la Administración ante la inestabilidad de las dotaciones presupuestarias, y se desplegó un amplio uso de la eventualidad sobre todo el sector público o del contrato de interinidad por sustitución, con el añadido de la jurisprudencia ordinaria que crea, para el sector de las Administraciones Públicas, una figura nueva,

la del contrato indefinido no fijo que debilita la garantía legal del contrato temporal en fraude de ley cuando éste es utilizado en el sector público²³.

Además el proceso de desregulación imperativa o de retirada de la Ley en favor de la negociación colectiva se realiza en un contexto de definición unilateral de las líneas estratégicas de política del derecho ya definidas unilateralmente por parte del legislador (ensanchamiento del poder unilateral y discrecional del empresario, mayor adaptabilidad del instrumento negocial colectivo a las exigencias de competitividad de las empresas), de ahí que el objetivo declarado de fortalecimiento del papel de la negociación colectiva se acompañara por una apuesta clara por su descentralización con la atribución de un papel preponderante al nivel empresarial y por la expansión de los márgenes de actuación de los acuerdos y pactos de empresa frente al convenio colectivo estándar.

Las cláusulas de descuelgue salarial y el incremento de la capacidad novatoria del poder unilateral del empresario mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, son un ejemplo muy claro de esta tendencia. En efecto, la reforma de 1994 procede a la supresión de la autorización administrativa en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato, extinción por causas económicas y tecnológicas, sustituidas por la necesidad de apertura de un periodo de consulta.

Y en materia de despido también se producen importantes cambios. Sobre la base de acoplar el ordenamiento interno al derecho comunitario – el “acervo comunitario” se decía en el AES en un compromiso que entonces no se llevó a efecto – consistente en la incorporación del sistema de despido de la Directiva 75/129/CEE, se procedió a la introducción de la noción de

²³ Un desarrollo amplio de las vicisitudes de la contratación temporal y en concreto de la jurisprudencia del TS seguidista de las indicaciones de política de empleo que pone en marcha el gobierno, en Pérez Rey (2004)

despido colectivo lo que permitía eliminar la autorización administrativa en los casos de despidos plurales no colectivos.

Además, la reforma ensanchó las fronteras de la improcedencia a expensas de la nulidad, que ya no era la consecuencia jurídica derivada del incumplimiento de requisitos formales sustantivos, ni tampoco de los casos de despido durante la baja por enfermedad, lo que ampliaría la jurisprudencia del Tribunal al considerar inaplicable a partir de la reforma legal de 1994 la figura de la nulidad por fraude de ley o la categoría de despidos nulos por abusivos. Con ello se reduce el campo de juego de la nulidad como efecto del acto disciplinario u organizativo del empresario, y se configura la nulidad como un elemento excepcional, que se residencia en el sector de la violación de derechos fundamentales o de los actos discriminatorios (Baylos y Pérez Rey, 2009).

La reforma de 1994 produjo un deslizamiento del centro de imputación de la regulación de las relaciones laborales al polo de la organización empresarial y a la negociación colectiva adhesiva, de gestión de la identidad económica que caracteriza a las empresas. Se produce por consiguiente un cambio en la función mediadora del Estado, en donde no es predominante su presentación como norma imperativa que garantiza el funcionamiento de las instituciones básicas de la relación de trabajo y un mínimo de derechos y de poderes en el intercambio contractual. Se trata de la reducción del acervo del derecho necesario estatal que coloca a la negociación colectiva no sólo en la posición supletoria clásica respecto de la norma estatal de mejora de las condiciones de trabajo que ésta prescribe, sino que la sitúa en un espacio "menos rígido" que permite que la negociación colectiva funcione empeorando el marco legal y por tanto que se admita la negociación colectiva derogatoria de los niveles de protección alcanzados con anterioridad (Castelli, 2014, 132).

La duración del periodo de prueba, el carácter consolidable o no de ciertos complementos salariales, el número máximo de horas de trabajo ordinario, son ejemplos claros de ello. En otras materias se produce una transferencia plena a la exclusiva competencia de la negociación colectiva (sistema de clasificación profesional y de ascensos, complemento salarial de antigüedad, la estructura del salario, la distribución de la jornada laboral, la forma de retribución del trabajo extraordinario). Se han sintetizado los elementos centrales de esta reforma como una "epifanía de la empresa" (Baylos, 1994), y ciertamente en sus prescripciones pueden encontrarse los precedentes más directos de lo que luego se llevará a cabo en el proceso de reformas de 2010 y 2012 de la consideración de la empresa como centro de imputación del derecho del trabajo y, muy en especial, de la negociación colectiva.

La reforma de 1994 fue extremadamente contestada por los sindicatos, que convocaron una muy importante huelga general en enero de 1994, con un importante seguimiento de trabajadores y de ciudadanos, pero ésta no obtuvo una respuesta inmediata. La reforma es un *turning point* también en materia política, puesto que ese enfrentamiento con los trabajadores le costó las elecciones en 1996 al PSOE, trayendo al PP de Aznar a la presidencia del gobierno, aunque todavía sin mayoría absoluta. La confrontación se trasladó asimismo al área de la doctrina iuslaboralista, que se encontró dividida en torno a la valoración de las reformas efectuadas, sin que esta división se solvente hasta tres años, después, con los Acuerdos de 1997.

II.1.5.- La reorientación de los Acuerdos de 1997

Sólo tres años después de la reforma del ET, tras la derrota del gobierno socialista, se produjo un cambio importante en la conformación de las conductas de los interlocutores sociales, que escogieron el campo de la

autonomía colectiva como un espacio idóneo para poder desarrollar un proyecto regulador propio y no subordinado a los programas de gobierno en materia económico-laboral. El mecanismo elegido fue el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal, lo que implicaba la opción por un proyecto regulativo aplicable a todo el Estado español, que produjo un efecto de centralización de la negociación colectiva con una cierta apertura controlada a partir de la articulación de los contenidos pactados en los Acuerdos Interprofesionales y siguiendo las pautas marcadas en los mismos.

Los principales Acuerdos fueron tres, dos de ellos dirigidos a disciplinar la negociación colectiva – El Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (ACV) que preveía la sustitución de las ordenanzas laborales – y uno encaminado a diseñar un marco nuevo de referencia para las políticas de empleo que pusiera fin a los veinte años del fomento del empleo temporal, el Acuerdo Interprofesional para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), que posteriormente habría de ser convertido en la Ley 63/1997 al plegarse el gobierno del PP al resultado de la concertación social. Estos tres acuerdos habían sido precedidos de otro, en 1996, muy importante asimismo, que residenciaba en la autonomía colectiva la resolución de conflictos colectivos mediante un mecanismo de mediación obligatoria y de arbitraje voluntario, el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos (ASEC), que requirió asimismo la dotación de fondos públicos para la creación y el sostén económico y material de la Fundación SIMA, de carácter tripartito, que gestionaba el sistema.

Por último, en el área de la formación, otro Acuerdo Interprofesional selló un sistema muy original de gestión tripartita entre patronal, sindicatos y poder público, de la formación profesional ocupacional. Lo que se ponía en práctica era por consiguiente toda una red de compromisos que regulaban, desde la negociación colectiva, tanto las formas como los contenidos de las

reglas colectivas sobre las condiciones de trabajo, salario y jornada, como los aspectos fundamentales de relación entre empresarios y sindicatos, la solución de conflictos, y la orientación de la formación profesional.

Se trataba de un momento político peculiar, porque este impulso a la autonomía colectiva no contaba con el apoyo del gobierno – que seguía manteniendo en materia de empleo fundamentalmente, la misma actitud que los gobiernos anteriores- y se efectuaba en un marco legal que no favorecía el equilibrio entre las partes. En efecto, el principal elemento de innovación respecto del panorama anteriormente descrito es el mayor protagonismo del sindicalismo confederal que consigue emanciparse de aquel papel secundario y subalterno en el que lo había colocado la ley y las políticas públicas. Manifestación de la recuperada autonomía política del sindicalismo español fue la capacidad de llegar a ratificar importantes acuerdos interprofesionales que lograron reorientar las políticas públicas hacia la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Este movimiento de reforma fue interpretado de manera diferente por la doctrina laboralista, de manera que mientras que para unos se trataba de un fruto tardío de la reforma de 1994 y por tanto expresaba los objetivos que esta había perseguido, para otros se trataba de un posicionamiento estratégico que reaccionaba contra las tendencias de aquella y la redirigía, a través de la autonomía colectiva, hacia una nueva forma de construcción del sistema de relaciones laborales²⁴.

Desde el punto de vista político, sin embargo, la reforma de 1997 fue criticada por la centralización unitaria que establecía, sin dejar espacio real a la actuación de las Comunidades Autónomas con sujetos sindicales y políticos no identificados con las partes firmantes, así como, desde la

²⁴ En la doctrina iuslaboralista hay una amplia serie de referencias bibliográficas sobre este particular, aunque las más interesantes son las que analizan conjuntamente las reformas de 1994 y 1997, como Monereo (1999) y Rojo (1998).

izquierda sindical de CC.OO, por la figura contractual que era la estrella de la reforma, el contrato para el fomento del contrato indefinido (CFCI), que preveía la rebaja del coste indemnizatorio del despido improcedente por causas objetivas al módulo de 33 días por año.

El AIEE fue incorporado en sus contenidos al RDL 8/1997, convalidado y convertido posteriormente en Ley 63/1997, y su principal novedad consistía en acabar con la política de fomento del empleo apoyada sobre la contratación temporal. En efecto, la que había sido la forma típica de la precariedad, el CTFE, prácticamente desaparece al estar limitado a la contratación de personas con discapacidad o para la contratación de personas en situación de exclusión social por parte de empresas de inserción.

De hecho, la ley elimina la específica autorización del gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo, aunque manteniendo con carácter residual la posibilidad de elaborar programas anuales dirigidos a colectivos específicos (personas con discapacidad).

La figura contractual que es ahora la que encarna las políticas de empleo es la de un contrato indefinido bonificado que tiene una característica especial, la de que en los supuestos de despido objetivo declarado improcedente, la indemnización se reduce de 45 a 33 días por año.

El compromiso de los interlocutores sociales se cifraba en ese intercambio, rechazar la temporalidad como forma predominante de creación de empleo, y a cambio aceptar la posibilidad de actuar sobre la reducción de la indemnización por despido improcedente, que aunque estuviera limitada a supuestos marginales, mantenía un carácter simbólico lo suficientemente apreciable por la patronal como para considerarlo el eje del intercambio efectuado.

Pero en el AIEE y en la norma legal sucesiva, se incluían muchas más prescripciones relativas a la limitación de la temporalidad y a la implantación de un cambio de rumbo hacia la estabilidad en el empleo. Se adoptan una serie de medidas orientadas a limitar el uso de los contratos temporales, tales como la supresión del catálogo de contratos estructurales de duración determinada de la modalidad de "lanzamiento de nueva actividad", que era un contrato sin causa real y además de escasa utilización por las empresas; la introducción de determinadas modificaciones, orientadas a reforzar la causa en los contratos de obra o servicio, eventuales e interinidad, restringiendo asimismo los espacios normativos ampliatorios concedidos a la negociación colectiva; por último, se habilita al gobierno a incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos mediante una fórmula que permite reconducir el uso incorrecto de la contratación temporal a la contratación por tiempo indefinido (Pérez Rey, 2004).

También se otorga un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales, introduciéndose, en función de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales, una nueva redacción del artículo 52, c) del ET respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción, vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos. En relación con la extinción de la relación laboral, añade al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

La recuperación de la contratación por tiempo indefinido fue importante, aunque posiblemente no en los términos que los interlocutores sociales pensaban, de una parte por la continuidad de la contratación temporal

irregular o fraudulenta, frente a la cual las medidas legales resultaban inoperantes y por otra por la incapacidad de la Inspección de Trabajo en detectar este fraude junto a una jurisprudencia que suavizaba los controles legales sobre las causas del contrato e incluso los subvertía mediante doctrinas que rebajaban las garantías fijadas legalmente.

Los Acuerdos Interprofesionales creaban una red de reglas y de compromisos que duraban cinco años. Constituyeron un momento importante en la rejuridificación del sistema de relaciones laborales sobre un modelo autónomo y colectivo (Castelli, 2014, 134) que podía haber tenido desarrollos posteriores. Sin embargo, con la llegada del nuevo siglo, la victoria de nuevo del PP por mayoría absoluta en las elecciones y los cambios en la dirección de CC.OO., condujeron a una etapa en la que se consolidaron otras pautas de conducta colectivas más restringidas y subordinadas a la política económica general.

II.1.6.- Desaprovechar el crecimiento: las reformas de 2002 y 2006

Tras la extinción del AINC en el 2002, su continuidad se redujo a la conclusión y negociación de una serie de Acuerdos interprofesionales clásicos de fijación de incremento salarial y de ordenación de la negociación colectiva, a los que seguían algunas orientaciones sobre temas que debían ser especialmente abordados en la negociación colectiva o que, en algunas ocasiones, llevaban consigo la incorporación a la esfera de la autonomía colectiva, de Acuerdos Marco europeos negociados por los interlocutores sociales europeos.

De carácter anual, estos acuerdos no intentaron incidir sobre el reparto de la renta salarial, ni incidir en una mejor distribución de la misma, pese a que coincidían con un período de crecimiento económico continuado en un proceso especulativo general insuflado por las privatizaciones de empresas

y servicios, la reforma del suelo público y la especulación urbanista, y un incremento espectacular de la deuda privada a través del crédito.

Sin embargo, en el 2002, el gobierno de centro derecha español promulga una norma de urgencia – que luego habrá de ser declarada inconstitucional por el TC – en la que modifica aspectos importantes del despido y de la prestación por desempleo. Este decreto – ley fue contestado por los sindicatos mediante la convocatoria de una huelga general, cuyo resultado obligó al gobierno a modificar de manera fundamental la norma promulgada en materia de desempleo, aunque subsistió la reforma en lo relativo a la posibilidad de un reconocimiento unilateral por parte del empresario de la improcedencia del despido con la puesta a disposición de la indemnización correspondiente al mismo, salvando así en todo caso el carácter definitivo del despido injustificado, con los problemas que eso llevaba aparejado en orden al control judicial del mismo, que no podía intervenir sobre la calificación salvo que cambiara ésta por tratarse de un supuesto –excepcional como se ha visto – de nulidad.

Era el llamado “despido express” que contenía dudas de constitucionalidad que sin embargo nunca se plantearon y frente a la cual los remedios propuestos para intentar sortear sus efectos más negativos tampoco tuvieron fortuna en el campo de la respuesta judicial, pese a algunas propuestas muy interesantes de integración de esta figura en el esquema de la causalidad del despido requerido por el art. 35 CE en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE (Baylos y Pérez Rey, 2009: 79)

Por otro lado, a partir de 2004, con la imprevista victoria del PSOE en las urnas, se produce una importante labor legisladora que refuerza la tutela antidiscriminatoria en los lugares de trabajo y dedica a la “igualdad efectiva” entre mujeres y hombres un programa de reglas y mandatos de interés y aborda una obra de envergadura dogmática al crear, dentro del

Estatuto del Trabajo Autónomo, una figura intermedia, el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) que pretende responder a las exigencias conjuntas de tutela – reducida – de sus condiciones de trabajo y flexibilidad en su uso para los empresarios y que sin embargo no tendrá los efectos deseados en la realidad productiva ni tampoco en la labor esclarecedora de la jurisprudencia, para, finalmente, proceder a una reelaboración de la relación de servicio del empleo público en donde el personal laboral al servicio de la Administración tiene un papel relevante, como se recoge en el Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP), también promulgado en el año 2007.

En cuanto al ET, en el 2006, como consecuencia de un acuerdo entre los interlocutores sociales, se traza una tímida reforma fortaleciendo los derechos de representación en los fenómenos organizativos empresariales que acompañan la descentralización productiva, mediante una definición de la cesión ilegal y la aplicación al ámbito de la representación en la empresa las reglas de coordinación y de préstamo de uso representativo para los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas. En ese mismo dominio, fruto de una iniciativa legislativa popular impulsada por los sindicatos y que pese a ello tuvo fortuna y fue tramitada como proyecto de ley, se promulga la Ley 32/2006 sobre la subcontratación en el sector de la construcción, que establece ciertas cautelas en orden a la responsabilidad patrimonial de las empresas contratistas y subcontratistas y limita la cadena de subcontratación posible hasta un máximo de tres respecto de la obra que el promotor lleve a cabo.

La jurisprudencia de unificación de doctrina no recibe estas últimas señales del cambio legislativo, quien sabe si porque se comunicaban débilmente o porque el receptor de las mismas no ponía mucho interés en ellas. El caso es que el TS continua su línea de reducción de garantías sobre el empleo, y desarrolla las líneas ya conocidas y afirmadas a finales de siglo, entre 1996 y 1998 principalmente, tanto sobre fraude de ley en la contratación

temporal como en su constante reducción de garantías para los trabajadores de la Administración Pública como en la insistencia en considerar la calificación de la improcedencia como categoría aplicable al despido sin causa, o en no apreciar la nulidad en la falta de llamamiento para los fijos discontinuos al inicio de sus actividades, o en otros supuestos ya enjuiciados en la jurisprudencia de finales de la década anterior.

La publicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, no añadió un elemento nuevo que permitiera un cambio de perspectiva sobre la doctrina de unificación de doctrina sobre contratación temporal, como tampoco el Convenio 158 de la OIT ni el art. 23 de la Carta Social Europea provocaba alguna reflexión que pusiera en cuestión la doctrina sobre la irrelevancia del despido sin causa a efectos de declarar la nulidad de esta conducta sin necesidad de reconducirla a la vulneración de algún derecho fundamental reconocido constitucionalmente o a la existencia de un trato discriminatorio.

En general puede concluirse que se trata de unos años desaprovechados, de manera que ni se procedió a repartir de manera más igualitaria el excedente empresarial, ni se avanzó con decisión sobre elementos fundamentales del modelo de relaciones laborales que podían haberse modificado en la línea de fortalecer los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

La atención desarrollada a la subcontratación y la descentralización productiva revelaba en efecto un legítimo interés en intentar controlar estos procesos en la medida en que eran el vehículo para la degradación salarial y la disminución de garantías de empleo para esos trabajadores, pero en general este tiempo, incluido el primer cuatrienio del gobierno Zapatero, no marcó avances notables salvo en la trasposición al ámbito de las relaciones laborales de los lineamientos centrales de la Ley de Igualdad

o la ley de violencia de género, que no obstante permanecieron como preceptos de desarrollo desigual a través de la negociación colectiva.

II.1.7.- Las reformas estructurales de la crisis (2010 y 2012)

La situación cambia con la irrupción de la crisis y las medidas para combatirla derivadas de la nueva gobernanza económica que imponen un “principio de condicionalidad política” (Ales, 2016), que supedita las ayudas económicas a la realización de reformas de estructura preferentemente en materia social y laboral. Las reformas estructurales se declinan en plural en España, se van decantando en sucesivas normas “de urgente necesidad” en el 2010 y en el 2011, culminando con la reforma del art. 135 de la CE estableciendo la regla del equilibrio financiero, bajo el gobierno socialista, y en el 2012 y en el 2013, de forma mucho más incisiva, ya bajo el gobierno del Partido Popular. No es cuestión de recordar de forma detallada los contenidos de estos embates reformistas que tienen como línea fundamental tanto las garantías del empleo como la contratación colectiva y en ambos casos con un propósito de remodelación profunda.

En síntesis, las reformas actúan sobre el despido facilitándolo y abaratándolo, tanto el individual como el colectivo, pero haciendo mayor hincapié en este último, el despido colectivo por motivos económicos, en donde se intenta ligar la causa económica y objetiva a la decisión del empresario de despedir, sin necesidad de valorar posteriormente la adecuación o no de la medida al objetivo pretendido y al plan de la empresa, para lo cual se tiene que disminuir u obstaculizar al máximo la discrecionalidad del juez y la propia accesibilidad al control judicial de los despidos económicos colectivos.

La indemnización por despido improcedente desciende a los 33 días por año, que era el módulo que se había advertido para el CFCI en 1997, ahora ya convertido en la regla general que reduce de forma importante la indemnización, con un tope de 24 mensualidades.

A su vez, la norma en el caso del despido improcedente apuesta por la rescisión indemnizada, puesto que si el empresario opta por la readmisión, debe abonar los salarios de tramitación, lo que no sucede si por el contrario decide extinguir el contrato. Además, la norma del 2012 elimina el control colectivo y sindical previo a la adopción de los despidos que llevaba consigo el sistema de autorización administrativa de los mismos, por lo que la única salida es la judicialización de esta medida, que la propia norma intenta acotar y reducir al máximo (Aparicio, 2012).

En el otro aspecto que acompaña al despido como contrapunto, la contratación temporal no ha sido modificada, y al contrario, figuras especiales de fomento del empleo se caracterizan por elementos de dudosa constitucionalidad y previsiblemente contradictorios con las normas internacionales ratificadas por España, como la institución del libre desistimiento por un año en el contrato de apoyo a los emprendedores que debería funcionar como un estímulo para el empleo (Pérez Rey, 2012) , o la proliferación de un trabajo a tiempo parcial no voluntario y de contornos escasamente controlables²⁵.

²⁵ Los defensores de la reforma española estiman que ésta ha contenido el crecimiento del paro (en 2012 y 2013) y contribuido a su reducción en 2014 y 2015 por encima del 1% por año. Así es que las evaluaciones de la reforma laboral española hechas por sus propios defensores, incluso atribuyéndole todos los efectos sobre el empleo, incluidos los debidos al cambio del ciclo económico, y a pesar de la importancia de las medidas adoptadas por la reforma (entre ellas el recorte de las indemnizaciones por despido de hasta un 42%) muestran, hasta el momento, en el mejor de los casos, un cambio poco apreciable del empleo indefinido. Por otra parte, las reformas laborales de 2010 y 2012 esconden un incremento de la desigualdad laboral y un empobrecimiento de los trabajadores más desprotegidos, con menor cualificación y capacidad de defensa colectiva de sus salarios.

Por su parte, la negociación colectiva ha sido puesta bajo sospecha y el modelo legal de la misma está plenamente afectado en las modificaciones efectuadas. Hay que tener presente que el Pacto del Euro del 2012 imponía a las economías dependientes el desarrollo legislativo de cambios en el esquema legal de negociación colectiva, desarrollando y protegiendo la llamada "autonomía negocial descentralizada" por querer decir el fomento de la negociación colectiva de empresa, lo que se produjo en nuestro país en un primer plazo en junio del 2011 y, finalmente, mediante el diseño mucho más radicalizado que pone en marcha la Ley 3/2012 a través no sólo de la técnica del "descuelgue" o inaplicación parcial de algunos contenidos del convenio colectivo, especialmente salariales o de ordenación del tiempo de trabajo, sino del establecimiento de un principio de preferencia aplicativa del convenio de empresa frente a cualquier convenio sectorial en vigor, sin que por tanto se pueda emplear la regla de la prohibición de concurrencia de convenios.

A ello se ha unido la prescripción legislativa que pretendía acabar con la prórroga automática del contenido del convenio hasta tanto no se negociara otro nuevo, la limitación a un año de la llamada "ultra actividad" de los convenios colectivos.

El propósito de la reforma del 2012 es la de debilitar e inaplicar el sistema de negociación colectiva sectorial que constituía el esquema central de actuación de la negociación colectiva en España, y romper la función niveladora y redistributiva de la negociación colectiva.

Este conjunto de medidas ha sido considerado compatible con la Constitución mediante tres sentencias del Tribunal Constitucional español, con votos particulares disidentes. Sin embargo, en la jurisprudencia del TS se han podido apreciar importantes manifestaciones de un cierto giro respecto de las pautas seguidas hasta el final de la primera década de este siglo, en el sentido de proceder a una larga serie de intervenciones muy

incisivas que llegan a reescribir de forma importante algunas disposiciones de la reforma, en especial en materia de despidos colectivos, donde el control de las causas de despido y el juicio de adecuación se ha unido a un depurado seguimiento del principio de buena fe en el período de consultas, el funcionamiento correcto del flujo de información y la preservación de derechos fundamentales colectivos – la libertad sindical y fundamentalmente el derecho de huelga – en el seno del proceso de consultas de manera que la vulneración de aquellos derechos no sólo invalida el procedimiento, sino que afecta también al resultado del mismo y hace que los despidos así realizados sean declarados nulos .

También en esta materia la incidencia del derecho europeo – la STJUE 13 de mayo 2015 asunto c-392/13, Rabal Cañas – ha hecho variar el punto de mira de la doctrina judicial sobre la unidad de cómputo sobre la que se basa el despido colectivo, la empresa o el centro de trabajo.

Finalmente, en lo que se refiere a la negociación colectiva, la línea de aproximación del TS al principal problema litigioso, la caducidad de la ultra actividad, se solventó mediante una Sentencia de 2014 muy polémica en la que se daba continuidad al contenido normativo del convenio extinto como condiciones incorporadas a los contratos individuales de trabajo, impidiendo así el efecto que la ley parecía proponer de un vacío convencional pleno sólo solventable mediante la aplicación de normas mínimas de origen estatal.

II.2.- CICLOS ECONÓMICOS Y REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Tras la revisión jurídica de las principales reformas laborales registradas desde el inicio de la transición hasta la (por el momento) última aprobada en 2012, nos centraremos seguidamente en la descripción y análisis del contexto económico, político institucional y sindical en el que se desarrollaron los procesos de concertación social, conflictos laborales y estrategias gubernamentales que contribuyeron a la configuración del marco regulador de las relaciones laborales, en una dialéctica que oscilaría entre la negociación (bi o tripartita entre los agentes sociales y gobiernos de turno) y la imposición unilateral.

II.2.1.- Crisis económica, transición política y pactos sociales (1976-1982)

La crisis que empezó a notarse en las economías occidentales a partir de 1973 como consecuencia del primer shock del petróleo, fue contenida artificialmente en España por los últimos gobiernos de la dictadura franquista y los dos posteriores a la muerte del dictador.

Mientras la mayoría de los países desarrollados adoptaron las primeras medidas de ajuste desde el primer momento (más drásticas a principios de 1974) en España se postergaron hasta bien avanzado 1977, de ahí que la OCDE caracterizase la situación española como "retraso acumulado" en sus informes de la época (Estudios económicos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 1980).

II.2.1.1.- La crisis retrasada y el anticipo de la desregulación laboral

Aquéllos gobernantes no sólo no reaccionaron ante la crisis sino que amplificaron sus efectos sobre la economía española con algunas de sus decisiones como la de subvencionar el consumo de los derivados del petróleo pretendiendo que los nuevos precios del crudo no repercutieran en los de los productos que distribuía y vendía en régimen de monopolio la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima (CAMPSA). Entre 1973 y 1976 siguieron aumentando las importaciones de petróleo (el +18,35%), también lo hicieron los salarios hasta sumar un 17,5% (remuneración de asalariados deflactada por el IPC, fuente la Contabilidad Nacional de España base 70) porque subió el Índice de Precios al Consumo casi un 60% y se devaluó la peseta en un 21%; lo que junto a la elevación del paro en nada menos que en un 71,1% (de 374.400 parados en 1973 a 640.600 en 1976) dejó prácticamente invariable la participación de las rentas del trabajo en la distribución de la Renta Nacional.

Obviamente se redujeron los ingresos del estado y en cuanto al crecimiento se pasó del 8% anual entre 1971 y 1973 a que el PIB se elevase en tan solo el 1,1% en 1975. Ese mismo año la inflación escaló hasta el 17% y la balanza de pagos por cuenta corriente registró un déficit equivalente al 3,5% del PIB, evidenciando ya la enorme dependencia del exterior que junto a la ineficiencia energética de las industrias española (consumidora de petróleo en exceso cuando más subió el precio del barril) acentuó la desfavorable relación de intercambio entre los precios de unas exportaciones compuestas principalmente por derivados del sector primario y los de las mucho más caras importaciones de bienes y servicios tecnológicos demandados para el consumo y para el básico funcionamiento del tejido industrial.

Pero las miradas de los poderes públicos y económicos del momento no se dirigieron hacia las deficiencias de la estructura productiva, financiera, energética o comercial sino a la regulación del trabajo.

La Ley de Contratos de Trabajo, aprobada por decreto el 31 de marzo de 1944 seguía vigente a la altura de 1976, en un contexto bien distinto de aquél de la post-guerra civil y no sólo porque ya hubiera muerto el dictador, sino por las mutaciones sociales y económicas habidas a lo largo de más de treinta años y por los cambios políticos que ya se advertían imparables. Impelido por la necesidad de adecuar mínimamente al menos las relaciones laborales a la economía productiva del momento y sobre todo por la presión sindical y política del movimiento sindical democrático y de las fuerzas políticas antifranquistas que demandaban el final del régimen autoritario y el establecimiento de la Democracia, el primer gobierno de la Monarquía aprobó la Ley de Relaciones Laborales el 8 de abril de 1976.

Era pues una norma pre-democrática, no había libertad sindical ni democrática alguna y los sindicatos seguían siendo ilegales; en consecuencia, no suponía una homologación a los marcos de relaciones laborales democráticas vigentes en los países europeos y no obstante fue considerada como un corsé por los empresarios que no tardarían en lograr su modificación.

Si de la rigidez genérica con la que sectores patronales la adjetivaron descendemos a la descripción concreta de algunas de sus disposiciones podremos ir atemperando las apelaciones recurrentes al hándicap competitivo que supone para nuestras empresas estar sometidas a un mercado laboral más rígido que el de los países de nuestro entorno. Por ejemplo, se fijaban los 16 años como la edad laboral mínima (aunque en una disposición final se ralentizaba su cumplimiento en función del desarrollo legislativo en educación y formación profesional); que el descanso semanal fuese de treinta seis horas o que las vacaciones tuvieran

una duración de 21 días y que la jornada semanal no excediese de 45 horas; condiciones de trabajo más desfavorables aún de las que estaban plenamente vigentes (40 horas de jornada semanal y 30 días de vacaciones, entre otras) en todos los países del entonces Mercado Común Europeo más de dos decenios y el salario mediano español de la época equivalía al 40% del comunitario.

El contrato de trabajo se estipulaba como indefinido por regla general (art. 14) pero en el siguiente artículo, el 15 ya se introdujeron los contratos temporales cuando el tipo de trabajo a desarrollar fuese temporal (causalidad contractual) aunque no se les ponía limitaciones a su duración (si duraba más de dos años se les reconocía el derecho a una indemnización de un mes por año trabajado). En el resto de Europa sólo se consideraba el contrato fijo y ocasionalmente en algún país como Bélgica existía un contrato temporal tan excepcional que de hecho se le denominaba "contrato atípico".

Introdujo algunas cautelas ante los despidos colectivos e individuales como la de requerir la autorización previa del Ministerio de Trabajo si se fundaba en razones tecnológicas o económicas (art.18.1) aunque se le reconocía a la dirección de las empresas la posibilidad de proponer una indemnización para resolver la relación laboral que normalmente era aceptada por las Magistraturas de Trabajo. En el artículo 35.1 sí se disponía que el trabajador debería ser readmitido en caso de despido improcedente o a ser indemnizado, si así lo acordaba con el empresario, con una cantidad equivalente, como mínimo al sueldo de seis meses o al de 60 días por año trabajado.

Pero la Ley de Procedimiento Laboral no llegó a precisar la forma en que los empleadores debían ejecutar las sentencias que les obligaban a la readmisión, lo que daba lugar al incidente de no readmisión (así tipificado en jurisprudencia de la época) por lo que no se frenó la escalada de

despidos que se saldaba con el pago de la indemnización estipulada más los salarios dejados de percibir por el trabajador desde que fue despedido; aunque los empresarios habían tildado la Ley de Relaciones Laborales de excesivamente rígida, hubo una fuerte oleada de despidos aquél año y más aún en los sucesivos con los retoques que se decretaron a continuación.

En efecto, el 8 de octubre de 1976, a los seis meses de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales, se aprobó un Real Decreto Ley (el 18/76) esgrimiendo razones de emergencia económica titulado "Sobre medidas económicas" que impuso graves limitaciones a la negociación colectiva prohibiendo pactar reducciones de jornada laboral (art.52.) y decretando la congelación de los salarios (art.5.4). También autorizó a las empresas a eludir la causalidad en la contratación temporal (art.11 RDL 18/76) permitiéndoles ocupar por un máximo de seis meses (hasta el 31 de marzo de 1977) a parados y a jóvenes demandantes del primer empleo cualquiera que fuese la función a desarrollar.

Pero la novedad de mayor calado del RDL18/76 fue la suspensión del artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales que regulaba los despidos. Aunque dicha suspensión, así como otras disposiciones del RDL 18/76 tenían como horizonte temporal el treinta de septiembre de mil novecientos setenta y siete, supuso una considerable reducción de los derechos indemnizatorios, otorgó más facilidades a los empleadores para proceder en despidos individuales y colectivos; y sobre todo dejó sin efecto el derecho a la readmisión en caso de despido improcedente siendo sustituido por la indemnización económica estipulada en la propia norma.

Conviene detenerse aun brevemente en este extremo ya que se mantiene en varios países europeos a los que se pone de ejemplo justamente para comparar la supuesta rigidez de las normas laborales españolas con las de aquellos países. En la mayoría de los referidos países se parte de que los

despidos han estar debidamente justificados, siendo extraña la figura del despido improcedente que con más precisión es declarado injusto cuando así lo sancionan los tribunales de justicia, es decir, cuando se falla a favor del trabajador y se condena al empleador; y en lógica consecuencia es quien gana el juicio, esto es, el trabajador quien opta por la readmisión o por ser indemnizado. Sin ir más lejos es el razonamiento que impregna las últimas reformas laborales de Austria, la de 2003 que estableció la conocida como "mochila austríaca" (cada trabajador acumula derechos indemnizatorios cuando tras la extinción de su relación laboral por causas objetiva va cambiando de empresa, viendo estas a su vez reducidos sus costes de despido) y la de 2007 que precisamente reforzó el derecho a la readmisión para prevenir conductas patronales abusivas o directamente en fraude de ley en materia de despidos.

En esta ocasión fueron los sindicatos todavía ilegales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) agrupados en la COS quienes mostraron su desacuerdo convocando una Jornada de Paro General el 12 de noviembre de 1976. Hacía un año que había muerto Franco pero aún no se había alcanzado la democracia por lo que el movimiento sindical incluyó en el frontispicio de sus reivindicaciones la libertad y la amnistía para todos los presos políticos, considerándolas indisociables y aún las principales premisas de la lucha por las condiciones de trabajo.

No obstante las frecuentes modificaciones de las normas laborales, continuó agravándose la situación económica; y el segundo gobierno de la monarquía, como harán posteriormente todos los gobiernos de la democracia, volvió a recurrir al decreto desregulador como primera terapia frente al empeoramiento de los indicadores económicos. Justo al cabo de otros seis meses desde la publicación del RDL 18/76 de 8 de octubre se dictó el RDL 17/77 de 4 de marzo sobre "Relaciones de Trabajo". En la actualidad sigue siendo una referencia legislativa ineludible porque en él

se reguló el ejercicio del derecho de huelga ya que no se ha desarrollado el artículo 28.2 de la Constitución Española. Esta paradoja, que un derecho constitucional siga regulado por un decreto preconstitucional se debe a una decisión del presidente Felipe González reveladora de su comportamiento en muy diversos órdenes a lo largo de sus catorce años de presidencia (tendremos ocasión de detallar lo acontecido más adelante).

Pero volviendo al contenido socio-laboral del Real Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo hay que destacar que derogó definitivamente el artículo 35 de la LRL 8/76 (por el que los despedidos injustamente podían optar por la readmisión) aunque sólo estaba suspendida su aplicación desde el anterior decreto de octubre, fijándose la indemnización en dos mensualidades por año trabajado con un máximo de cinco anualidades, aunque el Magistrado podía determinar la cuantía finalmente en función de otros criterios subjetivos como la condición personal y familiar del trabajador o el tamaño de la empresa; e introducía el despido por causas objetivas o por "necesidades de funcionamiento de la empresa" (art.31.1).

Sin embargo, tras tantos y tan súbitos cambios legislativos la evolución de la economía no dejó de arrojar datos cada vez peores. No puede afirmarse que las desregulaciones laborales estimularan la inversión ya que según la Contabilidad Nacional estuvo decreciendo año tras año entre 1975 y 1979 hasta sumar una caída del 10%; tampoco hubo ganancias de competitividad puesto que el saldo comercial siguió empeorando y al siguiente año, en 1977, la diferencia entre exportaciones en relación al PIB (11,0%) y las importaciones (16,0%) fue del -5% y si esa diferencia bajó al -2,5% en 1978 se debió a que las importaciones cayeron al 13,9% y las exportaciones mejoraron cuatro décimas, hasta el 11,4%; y a efectos de evaluar la competitividad vía precios debe tenerse en cuenta que además se devaluó la peseta en un 21% entre 1973 y 1976, pese a lo cual la Balanza de Pagos por cuenta corriente cambió de signo positivo con un

superávit de 556,8 millones de dólares a registrar un déficit de -4.293.6 millones de dólares al finalizar el año 1976.

En cuanto a la incidencia sobre la creación de empleo, el balance no pudo ser más contradictorio con la tesis que desde entonces se viene esgrimiendo dado que en lugar de crear se destruyeron puestos de trabajo y la tasa de paro fue subiendo del 3,8% en 1975 al 4,9% en 1976, al 5,7% en 1977, al 7,5% en 1978; y siguió escalando mayores cotas como veremos en los siguientes apartados cuando analicemos los siguientes jalones en el largo proceso de reformas laborales.

II.2.1.2.- Los Pactos de la Moncloa: catalizadores de la democracia... pero inerciales en política económica

El profesor Enrique Fuentes Quintana, que fue vicepresidente segundo del gobierno y ministro de Economía entre julio de 1977 y febrero de 1978, al analizar los Pactos de la Moncloa bastantes años después evocó las principales motivaciones que condujeron a los históricos acuerdos: "...una economía en crisis constituye un problema político fundamental para una democracia débil.....esos indicadores- los de la economía española del momento- respondían a un comportamiento insostenible que no concedía el tiempo necesario para pactar una Constitución" (ICE, nov.2005,nº826). Era tan acertada su apreciación a cerca de la debilidad de la democracia que apenas un mes antes, en septiembre de 1977 se había descubierto (y desactivado...por el momento) una conspiración militar que se conoció como la "conspiración de Játiva". E igualmente es cierta la constatación de que los Pactos de la Moncloa fueron determinantes del consenso político y social que impregnó el proceso constituyente. Por tanto, la trascendencia política e institucional de los Pactos de la Moncloa fue de un enorme valor y también han servido de referencia en muy distintos países del mundo

que han tenido que acometer procesos de transición desde regímenes autoritarios a sistemas democráticos.

Tal vez menos justificable fue en su día y puede seguir siendo objeto de debate la exclusión de las organizaciones patronales y sindicales, quienes iban a ser los principales encargados de aplicar la parte más importante de los acuerdos económicos y sin embargo no fueron convocados a participar en su negociación junto a los interlocutores políticos.

Esta jerarquía en la distribución de papeles entre el de los artífices directos de la negociación desenvuelta estrictamente en los confines político-institucionales y el de los subsidiarios ejecutores en el orden socio-económico, generó de entrada una percepción paradójica de la Concertación social ya que en realidad había sido concebida y cristalizada como concierto político y en opinión de destacados expertos laboristas gravitó negativamente sobre el ulterior desarrollo de la democracia industrial en España: “en un momento en que los antagonistas sociales cuentan ya con un cierto grado de organización y la ley legitima su acción colectiva, los acuerdos de la Moncloa son un acontecimiento político que entre otras consecuencias de mayor alcance suponen un duro golpe para la iniciación de una auténtica estrategia negociadora” (De La Villa 1982). No obstante, los interlocutores sociales asumieron la defensa de los Pactos de la Moncloa y los respetaron escrupulosamente en los convenios colectivos subsiguientes.

De naturaleza económica y política, se compusieron de dos grandes bloques, el *Acuerdo sobre el Programa de saneamiento y reforma de la economía* y el *Acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política*. Como ya se ha dicho, los convocados por el gobierno se limitaron exclusivamente a los partidos con representación parlamentaria y se reunieron en el Palacio de la Moncloa los días 8 y 9 de octubre para fijar los *Criterios previos* que constaron de un “Resumen de Trabajo”

desglosado en cuatro consideraciones generales en las que se manifestaba el entendimiento alcanzado en el diagnóstico de la situación económica, calificándola de "grave debido a la confluencia de diversas crisis"; en "la necesidad de que los costos derivados de la superación de la crisis sean soportados equitativamente por los distintos grupos sociales" y por último suscribieron la coincidencia de los partidos políticos "con el gobierno en la necesidad de una serie de medidas monetarias, financieras y de empleo, predominantemente a corto plazo, que permitirían restablecer en un período de dos años los equilibrios fundamentales de la economía española, aminorando la inflación, reduciendo el paro y mejorando la situación de la balanza de pagos". Y concluía el resumen precisando que: "en el sentido apuntado los partidos políticos y el gobierno expresan su consenso en los siguientes puntos concretos".

Estos eran: Política presupuestaria; Seguridad Social; Política monetaria; Precios y salarios y Empleo. Aun subrayaban el alcance de este prolegómeno de los Acuerdos compartiendo consideración de que: "la superación de la crisis se verá facilitada al introducirse simultáneamente una serie de transformaciones de fondo en el sistema económico referentes a las siguientes áreas:

- 1.- reforma fiscal ya iniciada.
- 2.- perfeccionamiento del control del gasto público.
- 3.- creciente participación de la sociedad en las decisiones y en el funcionamiento de la Seguridad Social.
- 4.- programa educativo con la creación del número de puestos escolares que sean necesarios para asegurar la plena escolarización.
- 5.- medidas dirigidas a impedir la especulación en materia de suelo urbano y urbanizable y conducente a facilitar el acceso y disfrute de la vivienda.

- 6.- transformación del marco actual de relaciones laborales por medio del desarrollo de la acción sindical y de un código de derechos y deberes de los trabajadores en la empresa.
- 7.- reforma del sistema financiero, con liberalización progresiva en lo que afecta al sector privado y con una democratización efectiva de las instituciones financieras públicas.
- 8.- modernización agraria, con revisión en las leyes de desarrollo agrario, arrendamientos rústicos y fomento del cooperativismo
- 9.- estatuto de la empresa pública.

El acuerdo completo se alcanzó el 25 y el 27 de octubre entraba en el Congreso de los Diputados; en el Senado lo haría el 11 de noviembre de 1977.

Los epígrafes acordados que interesan al objeto de esta tesis son los de naturaleza socio-económica que se estructuraron en diez capítulos, subdivididos a su vez en los correspondientes apartados y eran:

- I.- Política de saneamiento económico (presupuestos del Estado y de la Seguridad Social; política monetaria; política de precios; política de rentas y empleo).
- II.- Reforma fiscal (imposición sobre personas físicas; restantes impuestos; estructura recaudatoria).
- III.- Perfeccionamiento del control del gasto público.
- IV.- Política educativa.
- V.- Política de urbanismo, suelo y vivienda (urbanismo y suelo; vivienda).
- VI.- Reforma de la Seguridad Social (gestión de la Seguridad Social; Control y vigilancia de la S.S.; Inspección; financiación; prestaciones; ayuda familiar; seguro de desempleo; pensiones; Seguridad Social agraria y salud y asistencia sanitaria).

VII.- Reforma del sistema financiero.

VIII.- Política agrícola, pesquera y de comercialización (ordenación de cultivos, arrendamientos rústicos, seguros agrarios, ley de cooperativas y entidades asociativas agrarias, etc.).

IX.- Política energética y estatuto de la empresa pública

X.- Criterios para la adaptación a las instituciones autonómicas.

Pero la prioridad marcada por la vicepresidencia económica del gobierno era la inmediata contención de la inflación y marcar un punto de inflexión en su tendencia alcista. Esta orientación anti-inflacionista se presentaba también como la base fundamental para lograr la mejora de la competitividad de los productos nacionales en los mercados internacionales. Remitiéndonos de nuevo a las revelaciones efectuadas por Fuentes Quintana en la misma publicación antes señalada podemos leer: "...las soluciones de la crisis económica... exigían evitar -ante todo- que una inflación galopante nos alejase de los países centrales de la Comunidad Atlántica y obligaba así mismo a no incurrir en un endeudamiento exterior insostenible que hipotecase el futuro económico de España". Objetivos que difícilmente podían eludirse por cualquier partido u organización representativa y responsable, máxime conociendo que en los meses centrales de 1977, junio, julio y agosto la inflación había alcanzado tasas del 44,7% y que la deuda externa se multiplicó por tres en tan sólo dos años hasta sumar los 12.000 millones de dólares.

Continuaba el responsable de las finanzas públicas apuntando las tres palancas que debían articularse en la política antiinflacionista: "1.- una política monetaria activa y no acomodante (sic) de signo estabilizador; 2.- una política presupuestaria que tratase de limitar el crecimiento del gasto público de consumo y reforzara la imposición para lograr un menor déficit público y una mayor equidad en el reparto de la carga fiscal entre los

contribuyentes y 3.- una política de rentas que trataría de moderar el crecimiento de los costes reales del trabajo (salarios y seguridad social) y los costes financieros"; pero de inmediato revelaba que en su criterio la inflación española se debía casi en exclusiva a los salarios.

Obviamente estas opiniones del sr. Fuentes Quintana no formaron parte del texto firmado en el Palacio de la Moncloa, pero las concepciones neoclásicas del funcionamiento del mercado de trabajo y del modelo de competitividad a seguir que dejan traslucir impregnaron los acuerdos.

Siguiendo el orden expositivo de los apartados de los acuerdos se irán contrastando a continuación los objetivos comprometidos y los efectos realmente conseguidos.

La política presupuestaria impuso una fuerte contención del gasto consultivo (se limitó al crecimiento del PIB en términos monetarios) y se comprometieron dos transferencias a la Seguridad Social; una de sesenta mil millones de pesetas para el seguro de desempleo ya que lo firmado fue: " se extenderá progresivamente la cobertura del seguro de desempleo a todos los parados, agilizándose el reconocimiento y pago de sus prestaciones".

Lejos de cumplirse tal compromiso, la cobertura del desempleo bajó al 46,7% en 1978 y otras tres décimas en 1979. La otra cantidad fue de 40.000 millones de pesetas para compensar la reducción de cuotas patronales con las que se incentivaron las contrataciones temporales contempladas en el capítulo de "Empleo": "...el Estado satisfará-con cargo a los recursos de la Seguridad Social- el 50% de las cotizaciones que se devenguen"; bonificación aplicable tanto a contratados provenientes del desempleo como a demandantes de primer empleo y por un máximo de dos años, aunque los trabajos a realizar fueren estructurales o permanentes en la actividad de las empresas.

Otra rebaja de costes para las empresas en términos reales fue la limitación al 18% del incremento de las cotizaciones sociales para 1978. Esta política presupuestaria junto a la implementación de la reforma fiscal diseñada por el gobierno unos meses antes debían servir para que el déficit total del Estado de 73.000 millones de pesetas. Aunque la reforma fiscal supuso un avance notable respecto del sistema tributario anterior, resultó insuficiente y el déficit fiscal alcanzó el 3,2% del PIB (valor promedio durante el período 1978-82). También se acordó aumentar progresivamente la aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social, con cuyos ingresos se costeaban entonces la Sanidad Pública y las prestaciones por desempleo, pero apenas recibía el 3,5% de las cuentas públicas en 1977, proponiéndose pasar al 8,2% en 1978 y alcanzar el 20% en 1983.

Este fue otro clamoroso incumplimiento; la separación de fuentes de financiación se retrasaría más de un decenio y aun en la actualidad está pendiente que los llamados "complementos a mínimos" de las pensiones (para las que no alcancen la pensión mínima del sistema) corran a cargo de los Presupuestos Generales del Estado.

Tampoco se cumplió, ni por asomo, con el epígrafe sobre precios que estipulaba el establecimiento de "un indicador- con independencia del mantenimiento del actual IPC- que recoja la evolución de los precios de determinados productos de consumo más frecuentes por las clases de renta más baja. En la elaboración del mismo participarán las distintas organizaciones empresariales y de consumidores, así como los trabajadores, fundamentalmente a través de los sindicatos".

Además prometía mantener "un sistema de precios controlados que afectará a productos estratégicos respecto del coste de la vida o a los precios que se formen bajo condiciones monopolísticas" y acababa el capítulo de "*Precios*" con el mandato de revisar la estructura de los

organismos de control de precios e igualmente se haría con la participación de los agentes sociales citados en el apartado anterior.

Así pues, todo el peso del combate contra la inflación se le endosó a los salarios (las únicas "rentas" a las que se refiere el correspondiente capítulo "*Política de rentas*"). De entrada se introdujo el "cambio histórico" en la negociación salarial al que se había referido Fuentes Quintana y dejaron de indicarse con la inflación realmente registrada en el ejercicio inmediatamente anterior a hacerlo con la prevista por el gobierno. La tasa de inflación terminó alcanzando el 26,4% al finalizar 1977 (24,5% en tasa media) pero partiendo de este nuevo criterio, el crecimiento de la masa salarial bruta para 1978 (incluyendo por tanto cargas fiscales y de la Seguridad Social) se limitó al 20%, añadiendo un margen del 2% adicional para atender los complementos retributivos (antigüedad, promoción, pluses etc.).

Se admitía una revisión salarial si a 30 de junio de 1978 el IPC superaba el 11,5% en tasas anual, pero descontándose de tal actualización las variaciones que pudieran deberse a alteraciones: "en el tipo de cambio, en los precios internacionales de la energía o por los efectos derivados de circunstancias excepcionales agrícolas; y siempre y cuando la tasa de inflación en 1977 sea aproximadamente del 30%(calculado sobre el IPC de diciembre del año anterior)".

Además de esta concentración de esfuerzos sobre los asalariados, se incluía una penalización más grave y contradictoria a su vez con uno de los objetivos proclamados en la declaración introductoria de los pactos: la creación de empleo. Consistía en autorizar a las empresas a despedir "hasta un 5% de sus efectivos en aquellas empresas que superen los niveles salariales antes indicados y siempre que ello sea consecuencia de las demandas sindicales". Y añádase que la reforma laboral parcial que de hecho suponía lo contemplado en el capítulo dedicado a la Seguridad Social

(reducción del 50% de las cotizaciones sociales en contratos temporales descausalizados), entrañaba inducir, al menos indirectamente, la sustitución de trabajadores con empleo fijo por eventuales con salarios más bajos y encima bonificados.

Los resultados de los Pactos de la Moncloa revelaron que el ajuste se había logrado al menos parcialmente, puesto que la inflación se quedó en el 19,8% al concluir 1978 y bajó al 15,7% en 1979. En cuanto a las variables más significativas que nos aporta la Contabilidad Nacional de la época (base 70) los resultados son menos vistosos. La Balanza de pagos por cuenta corriente mutó su signo negativo de -1,6% en 1977 al modesto +0,1% de 1978 y +0,6% en 1979; pero como se sugería más arriba este cambio vino auspiciado fundamentalmente por la balanza de servicios ya que el saldo exterior entre exportaciones e importaciones siguió siendo negativo durante ambos ejercicios y de idéntico valor: -2,5%.

El PIB a precios de mercado (remitiéndonos a la misma fuente anterior) creció un 2,7% en 1978, pero el año anterior lo había hecho un 3,3% y ya en 1979 se quedó en un magro 0,6%. La inversión privada cayó del 0,1% en 1977 al -2,2% en 1978 y al -0,7% en 1979. En consecuencia el desempleo, que a mediados de 1977 apenas alcanzaba el 5,2% de la Población Activa se alzó hasta el 6,9% en 1978 (el Programa de Saneamiento había previsto una elevación del paro en 100.000 personas, estimando una cierta ralentización en su crecimiento pero finalmente cerró el año con 250.000 parados más); en 1979 ya representaba el 8,6% de la población activa y más brusco sería el salto en 1980 cuando pasó al 11,4%; y no volvería a medirse con un solo dígito hasta el ocaso del largo ciclo expansivo 1995-2007.

El desarrollo legislativo de los Pactos de la Moncloa fue un tanto caótico, sucediéndose en pocos meses Reales Decretos, Reales Decretos Leyes,

Resoluciones y Órdenes ministeriales que a veces se contradecían entre sí o enmendaban aspectos regulados en la norma inmediatamente anterior.

Era un reflejo de que la realidad estaba enmendando las expectativas generadas con el Programa de Saneamiento y Reforma de la Economía. Por ejemplo, se modificaron las normas sobre contratación temporal para dotarlas de mayores márgenes en su utilización por las empresas, desde la ampliación de los límites de edad de los trabajadores a contratar (desde los 16 a los 23, luego a los 25, más tarde a los 26 años) a los plazos de duración de los contratos bonificados cualquiera que fuese la naturaleza del trabajo a desempeñar (aprovechando el desarrollo legislativo de la Reforma Fiscal, se incluyó también una deducción fiscal del 20% en el Impuesto de Sociedades para cada nuevo puesto de trabajo creado, art.25.1 Ley 50/1977) pasando por varios decretos en torno a lo que se consideró "Plan experimental" de empleo juvenil casi todos orientados a desregular aspectos de anteriores decretos para extender las posibilidades de contratación temporal más allá sectores, zonas geográficas o tipos de empresa contempladas en el RD3281/1977 que las había delimitado en función de sus singulares dificultades.

Tampoco se realizaron otros muchos compromisos de carácter social o el del capítulo de Política educativa donde se asumió destinar 40.000 millones de pesetas a un Plan Extraordinario de Escolarización con el objetivo de acometer "la expansión efectiva de la gratuidad de la enseñanza..." para lo que además de la construcción de escuelas se concretaba la creación de 400.000 plazas de EGB, 200.000 de preescolar y 100.00 de Bachillerato, todo ello durante 1978 y para 1979 se pretendía incluir en los Presupuestos Generales del Estado "las medidas que tiendan a la adecuada retribución del profesorado; la gratuidad total de servicios de comedores y transporte en los niveles de enseñanza obligatoria...".

Pese a todo, los sindicatos UGT y CC.OO. se atuvieron a lo estipulado en los Pactos de la Moncloa y los salarios pactos en convenio colectivo se contuvieron en los márgenes establecidos; en 1978 permanecieron prácticamente estancados y en 1979 perdieron poder adquisitivo (un -1,4%).

Sin embargo las alteraciones del consenso social y político más relevantes durante el proceso constituyente fueron protagonizadas por la gran patronal CEOE por su oposición al proyecto de Ley de Acción Sindical (también denominada en algunos borradores Código de Derechos de los Trabajadores) que había sido suscrito por los firmantes de los Pactos de la Moncloa (punto 6 del capítulo E.-*Empleo*, incluido en los "Criterios previos, acordados el 9 de octubre de 1977). De un primer borrador muy deficiente se pasó a negociar otro más homologable con los Códigos laborales europeos.

Fue el primer intento de legislar sobre relaciones de trabajo y de regularizar los criterios de representatividad sindical para su naturalización como interlocutores válidos de los trabajadores en la recién estrenada democracia, ya que el vacío normativo había servido de pretexto por ejemplo para eludir la presencia de las fuerzas sociales en la mesa de negociación de los Pactos de la Moncloa. La representatividad de los sindicatos se encontraba en una paradójica situación puesto que se habían tenido que celebrar las primeras elecciones sindicales libres a lo largo del primer semestre de 1978 amparadas en una normativa decretada al efecto por el Consejo de Ministros pero sin que existiese todavía un nuevo ordenamiento socio-laboral donde encajar tal decreto.

El resultado de aquéllas primeras elecciones sindicales a Comités de Empresa y Delegados Sindicales oficialmente certificado por el Ministerio de Trabajo arrojó una abultada diferencia a favor de Comisiones Obreras (CC.OO.) que obtuvo el 34% de los delegados sobre la Unión General de

Trabajadores (21%). Cuando se quiso avanzar en lo que se conoció también como "Constitución del Mundo del Trabajo" para equilibrar el desarrollo del ordenamiento democrático en este importante plano de las relaciones laborales, la organización patronal puso en marcha una campaña de movilizaciones con actos que ella misma caracterizó como de "afirmación empresarial", de entre los cuales cabe recordar los que realizaron en noviembre de 1977 en Barcelona y el 5 de febrero de 1978 en el Palacio de los Deportes de Madrid.

Llevaron la campaña más allá de las fronteras nacionales realizando conferencia y declaración extremas como por ejemplo las que efectuó en Washington el primer presidente de CEOE, Carlos Ferrer Salat denunciado que se iba a "sovietizar" la economía española y que obligaron al Ministerio de Exteriores a desplegar una intensa labor diplomática en diferentes círculos políticos y mercantiles de los EE.UU. porque se detectaron algunos casos de congelación de inversiones norteamericanas en España proyectadas antes de la referida campaña empresarial. Otro empresario muy influyente en aquél período, Luis Olarra (vicepresidente de CEOE) apuntó la "inevitabilidad de un Videla español" (sic) y el banquero del franquismo, Aguirre Gonzalo, que mantenía su preeminencia en el sector bancario de la época, llegó a decir: "La Ley de Asociación (sic) Sindical supone un cambio de régimen político y económico... en la dirección de lo que pretende el Partido Comunista".

La campaña patronal surtió su efecto y el 4 de mayo, en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados fueron retiradas todas las enmiendas pactadas con los grupos de la izquierda, tras configurarse una nueva alianza parlamentaria con este propósito entre la UCD, Alianza Popular y la Minoría Catalana; acto seguido el proyecto de Ley fue retirado. Hubo que esperar a que la Constitución en su artículo 35.2 mandatase: "la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores" que no vio la luz hasta el primer trimestre de 1980.

Hecha la disección de los Pactos de la Moncloa en los apartados más relacionados con el objeto de este trabajo, se pueden discutir algunas de las premisas doctrinarias que los inspiraron a la vista de los resultados y calibrar si hay evidencia empírica que avale aquéllos postulados. Para ello, se ha considerado el criterio más influyente del momento, el del Sr. Fuentes Quintana, que pilotó los acuerdos en su calidad de vicepresidente segundo del gobierno y ministro de economía; criterios y doctrinas económicas que en sus ejes medulares se han venido reproduciendo, tanto en los dominios de la política como en el espacio académico, ante cada reforma laboral posterior.

Achacaba el profesor a los costes salariales el protagonismo –“sin ninguna duda”- de la inflación que según él obedecía al “... sistema de fijación de los salarios mediante convenios colectivos en la etapa del régimen autoritario en el que la norma para realizar los ajustes salariales fue siempre el aumento anual de la tasa de inflación del pasado más dos o tres puntos, norma de inflación acumulativa que trasladaba hacia el futuro la inflación del pasado y amplificaba su intensidad. Una economía como la española, en la que el 65% de los costes son costes laborales, aseguraba la perpetuación de crecimiento del proceso inflacionista a través de esta norma. Por eso constituyó un criterio de los Pactos de la Moncloa para moderar el crecimiento salarial el pactar sobre la inflación prevista y no sobre la tasa de inflación” (ICE, noviembre 2005).

Quien desarrolló gran parte de su carrera profesional y docente durante el franquismo y buen conocedor de su administración de la que fue funcionario, podría haber sido más riguroso en algunas de sus afirmaciones. Como él mismo afirma en la publicación referida, describiendo el proceso que condujo al Plan de Estabilización de 1959 en cuya confección participó junto con otros como “economistas, que como funcionarios públicos de cuerpos especiales, servíamos en la

Administración pública”; “...la continua y aguda inflación con tasas de crecimiento de los precios del orden del 14% anual que va de 1940 a 1957...”.

Precisamente en la inmediata post-guerra, con el desbarajuste reinante en todos los órdenes, la escasez, el racionamiento y la proliferación del mercado negro al que recurrían particulares y empresarios, en plena autarquía y con una tasa de asalarización del 45% (Maluquer y Llonch, 2005) en 1940, con más de la mitad de la población ocupada en la agricultura (en 1967 todavía era el 31,7% de la población activa total); con salarios en el conjunto de la economía inferiores a los existentes a principios de la década de los años 30 y prácticamente congelados (hasta 1956 no se decretó una subida salarial algo más significativa) y cotizaciones sociales más ínfimas todavía, no puede considerarse suficientemente fundado que el principal inductor de la inflación fuesen los costes del trabajo.

Si nos remitimos al sistema de fijación de los salarios por convenio, habrá que tener en cuenta que la ley de Convenios Colectivos data de 1958, es decir en ausencia del más mínimo vestigio de libertad sindical ni de autonomía de las partes en la negociación colectiva y que simultáneamente se introdujo en el ordenamiento laboral la Norma de Obligado Cumplimiento (NOC; a partir de 1973 pasarían a llamarse Decisiones Arbitrales Obligatorias, DAO), de tal forma que a la menor resistencia de los representantes de los trabajadores (del Sindicato Vertical, no obstante) se dictaba una de las citadas normas que fijaban los salarios y las condiciones fundamentales de trabajo.

Si tomamos como referencia el período de crisis inmediatamente anterior a los Pactos de la Moncloa, 1973-1977 veremos que se dictaron 799 Decisiones Arbitrales Obligatorias, afectando entre el 11% y el 33,5% de los convenios según el año y a más del 20% de asalariados cubiertos por

la negociación colectiva. Simultáneamente, el modelo salarial de la época constaba de otros factores que determinaban su flexibilidad como un Salario Mínimo Interprofesional establecido a partir de 1963, pero tan bajo que si acaso influía en la negociación de los convenios era para presionar a la baja sobre las reivindicaciones laborales; la composición misma de las retribuciones a base de una auténtica maraña de pluses de muy dispar naturaleza pero casi todos ellos de concesión arbitraria por parte del empleador o el recurso excesivo y abusivo a la realización de horas extraordinarias que resultaban más baratas que la ampliación de plantillas (según los datos aportados por Serrano y Malo de Molina, 1979, las horas extra llegaron a superar el 15% de la jornada laboral entre 1965 y 1975 en los grandes núcleos industriales).

Más sesgado resulta aún el análisis que señala todo el protagonismo de los salarios en la escalada inflacionista de mediados de los años 70 del pasado siglo, obviando que precisamente en esos años se disparó el consumo de petróleo y cuando el precio del crudo se multiplicó por seis en los mercados internacionales, en España sólo subió la mitad; el consumo lejos de ajustarse continuó creciendo de manera desorbitada (las importaciones de crudo subieron en un 300%! en apenas dos años).

He aquí un potentísimo desencadenante de dinámica inflacionaria que no tuvo la consideración más que necesaria, ineludible, en el diagnóstico previo al Programa de Saneamiento Económico; que por cierto tampoco se cumplió en su apartado titulado "Política energética y estatuto de la empresa pública" que incluía la remisión a las Cortes de un Nuevo Plan Energético tan ambiguo como el anterior (el primero se elaboró en 1975 sin que llegase a aplicarse).

Esta dependencia energética de nuestras industrias y la general ineficiencia de su uso además de que haya devenido en endémica, por la inercial actitud que los poderes públicos y las empresas privadas vienen mostrando

desde tiempo inmemorial, trae a colación otra de las afirmaciones preliminares a los pactos que estamos analizando. El de la composición de costes de las empresas. Decir que el 65% de los costes de la economía española son costes de trabajo sin precisar el período económico, ni la estructura productiva del momento en el que se atribuye tal porcentaje y sin indicar simultáneamente las otras componentes de costes, puede trastocar el diagnóstico de una situación económica determinada y en consecuencia errar en la solución.

Aunque no se dispone de datos completos para el total de las empresas, la Central de Balances del Banco de España aporta alguna información al respecto. Por ejemplo, que el peso de los salarios marcó una tendencia a la baja entre 1995 y 2007, justo en el período de expansión y de mayor volumen de la burbuja inmobiliaria, es decir de mayor tasa de empleo de la historia reciente, y revela el citado organismo que los costes laborales en empresas no financieras representaron de media el 15% del total de costes, creciendo en importancia otros como los consumos intermedios y otras mercaderías. Por mucho que salvemos las distancias históricas sigue siendo mayor la distancia entre las magnitudes aportadas con menos de 20 años de diferencia.

En la valoración de los resultados de los Pactos de la Moncloa concluye el profesor Fuentes Quintana ("De los Pactos de la Moncloa a la entrada en la CEE, 1977-1986", ICE nº 826, nov. 2005): "la moderación en el crecimiento de los costes reales del trabajo... han permitido con el transcurso del tiempo, una recuperación de los excedentes de las empresas. Y esa recuperación de excedentes se ha aplicado, en primer lugar, para reducir el volumen de endeudamiento, pero se ha destinado después al aumento de las inversiones en capital fijo". La primera conclusión es constatable, con la degradación del empleo se redujo deuda empresarial y se ahorraron costes de financiación; pero la inversión privada registró variaciones negativas en 1978 y 1979.

En definitiva, la reducción de los costes del factor trabajo han servido más para la primera parte de la ecuación neoclásica, esto es para la recuperación de la tasa de beneficio, pero mucho menos para las derivadas segunda y tercera, la inversión productiva y la creación de empleo. Tendremos ocasión de volver sobre esta cuestión, pues a fin de cuentas es el objeto de este trabajo.

II.2.1.3.- Fin de ciclo político y agravamiento de la crisis

En otoño de aquel año 1978 el ya nuevo vicepresidente económico del Gobierno, Fernando Abril Martorell convocó unas "Jornadas de Reflexión" en dos escenarios simultáneos, el político con los firmantes de los Pactos de la Moncloa y otro con los agentes sociales. En el primero de los escenarios "las jornadas de Reflexión" sirvieron de antesala para dar por concluido el Consenso Político que había presidido la actividad parlamentaria y constituyente desde las elecciones generales del 15 de junio de 1977.

Un marco que empezaba a incomodar en casi todos los segmentos del espectro político de la época ya que el "Consenso" sólo había podido fraguarse porque cada partido político tuvo que restarse previamente parte de sus pretensiones particulares para lograr finalmente la suma que permitió culminar el proceso constituyente en medio de los avatares de todo tipo que lo atenazaron desde el inicio de la Transición democrática.

Cubierto el primordial objetivo, cada cual quiso verificar sus propias fuerzas que consideraban desdibujadas dentro del Consenso; un afán que tuvo su expresión más paradójica en el seno del partido gobernante, cuyas "familias ideológicas" que reunidas en la UCD habían ganado las elecciones, se abocaron a disputarse la delimitación de respectivas áreas de influencia dentro del gobierno, del grupo parlamentario que lo sustentaba y en el

seno del partido hasta conducirlo a la debacle electoral y la desaparición en poco más de cuatro años. Más escaldado estaba el grupo más a la derecha fundado y dirigido por Fraga Iribarne, Alianza Popular, que había obtenido menos votos y escaños que el Partido Comunista de España en las elecciones generales del 15 de junio de 1977 y al que consideraba más determinante en la evolución política del país de lo que le hubiera correspondido gracias precisamente al Consenso.

Por similares resquemores también la dirección del Partido Socialista Obrero Español prefirió dar por agotado aquel período. Y de la arriscada conducta de la patronal agrupada en la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) se ha dado muestra con el botón antes señalado de su campaña contra el primer intento de legislar sobre los derechos sindicales. En consecuencia, tras caer el telón de las "Jornadas de Reflexión" fueron convocadas las elecciones anticipadas para marzo de 1979. Aunque desgraciadamente no pasarían dos años para que un deplorable acontecimiento como la intentona golpista del 23F de 1981 volviese a evidenciar que la consolidación de la democracia española aún requería de la suma de todos los demócratas.

En el ámbito socio-económico su pretensión era proseguir con la política de ajuste salarial en condiciones tan regresivas y sin contrapartida fiscal alguna con la que aliviar la merma de los salarios que no pudieron ser asumidas por los sindicatos. Y el gobierno aprobó un decreto (Real Decreto-Ley 49/1978, de 26/12 sobre Política de rentas y empleo) fijando unos topes salariales acotados entre el 11% y el 14% para 1979, pero la inflación fue del 15,7 aquel año y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios rondó los dos puntos. Tras la aprobación de la Constitución en diciembre de 1978, dejaron de tener cabida jurídica los decretos de este tipo que vulneran la libertad de las partes para fijar los salarios en el sector privado de la economía.

Las anteriores referencias al contexto en el que se dieron por finalizados los Pactos de la Moncloa y a los primeros ensayos de legislación laboral en democracia, han sido necesarias precisamente para retomar ahora el análisis sobre los acuerdos profesionales que se apuntan en esta parte del trabajo de investigación.

II.2.1.4.- El Acuerdo Nacional de Empleo: La respuesta voluntarista ante la inestabilidad política y crisis económica

La aritmética parlamentaria no varió notablemente con las elecciones generales de marzo de 1979 pero la orientación política de la primera Legislatura de la democracia (segunda con gobiernos de UCD) empezó con un cambio sustancial. El presidente de gobierno, Adolfo Suárez, dio por concluido el consenso político en su discurso de investidura. A partir de entonces cada asunto que concerniese a la gobernación del país y cualquiera que fuese su envergadura, desde la cotidianeidad en el funcionamiento de las administraciones públicas hasta los grandes retos de un Estado (en gestación todavía) Democrático y de Derecho tendría que abordarse partiendo de los postulados partidarios y saldados en función de la correlación de fuerzas cristalizada en el nuevo Parlamento. Aunque una lógica consecuencia del nuevo escenario político fue que las estrategias, legítimamente, de cada partido pasaron a estar orientadas hacia la obtención del poder o a ser más influyentes en la toma de decisiones.

Pronto lo pudo comprobar el nuevo gobierno cuando poco después de obtener la confianza de la Cámara no pudo validar las medidas de política económica extraídas de su programa electoral en el debate sobre la situación económica celebrado en mayo de 1979 y tuvo que acatar la resolución aprobada por mayoría que le emplazó a presentar un Programa Económico de Gobierno al comienzo del nuevo período de sesiones parlamentarias; cosa que hizo en septiembre. Pero entre tanto estalló la

segunda "crisis del petróleo", más aguda si cabe que la de 1973. En enero de 1979 triunfó la revolución islámica en Irán y se instauró el régimen de los ayatolás y en junio la OPEP decidió subir el barril de crudo un 70%! De inmediato empeoraron las previsiones de la OCDE en general pero muy particularmente para España, previendo una recesión y el aumento del desempleo. En tales circunstancias, el PEG que finalmente se aprobó por mayoría el 25 de septiembre acentuó las políticas de ajuste y escoró la política económica hacia la ortodoxia.

Las tensiones políticas permeabilizaron el ámbito socio-económico y también aquí se fueron perfilando las estrategias patronales y sindicales para fortalecer sus respectivas organizaciones. La peculiaridad en este campo era, y es, que en él se dirime en primera instancia el conflicto de intereses entre capital y trabajo. La Concertación Social o la negociación en los diferentes ámbitos de la contratación colectiva son los marcos por los que se encauza la contraposición de intereses con el fin de alcanzar equilibrios puntuales entre las partes. Esta es afín de cuentas la esencia de unas relaciones laborales democráticas. Pero su utilidad social quedará distorsionada si se escinden los intereses particulares de los generales de los colectivos sociales a los que se representa.

Por ejemplo, resolver un convenio colectivo atendiendo más a los dividendos organizativos que puedan obtener los firmantes que a los potenciales beneficios de los representados generará nuevas tensiones consecuencia de la insatisfacción provocada entre estos últimos, que pueden hacerse patentes de inmediato como rechazo a lo pactado o permanecer latentes, pero en cualquier caso no aportarán estabilidad aunque se haya formalizado una aparente paz social. E incluso podrá considerarse que también deforman las funciones de oferta y demanda del ámbito concernido; aunque paradójicamente no sea esta precisamente una preocupación de quienes modelizan el mercado de trabajo desde la ortodoxia económica, siempre que la yuxtaposición de intereses haya dado

como resultado un menor crecimiento de los salarios del que se hubiese acercado más al punto de equilibrio.

Valgan las anteriores consideraciones, abstractas y genéricas, para examinar los procesos siguientes. Dada la implicación personal del autor en ellos, se ha optado conscientemente por la abstracción para eludir en lo posible análisis que pudieran resultar sesgados y subjetivos. Además, porque no es el objeto de este trabajo la valoración histórico-política de la Concertación Social sino el estudio de la evolución del empleo y de la competitividad tras las sucesivas reformas laborales.

Antes de las elecciones generales de marzo de 1979, las centrales sindicales CC OO y UGT firmaron el 27 de diciembre de 1978 (una vez salvado el referéndum constitucional) una plataforma unitaria para la negociación colectiva con la que aspiraban a incrementos salariales del 16% frente al tope salarial decretado por el gobierno(recuérdese que inflación llegó al 15,7% al finalizar 1979 y que los incrementos salariales se quedaron en el 14,1%, otro ejercicio en el que no se puede, en rigor, endosarle todo el protagonismo del proceso inflacionario a los salarios). Exactamente dos meses más tarde, el 27 de febrero ambas suscribieron un Acuerdo Base sobre Negociación Colectiva (ABNC) con la COPYME (Confederación de las Pequeña y Mediana Empresa Española).

Aunque ha desaparecido prácticamente de la gran mayoría de los estudios recopilatorios de la Concertación Social, es necesario rescatarlo del olvido para la investigación presente porque además de ser el primero de todos los acuerdos socio-profesionales en la historia de España, abordó cuestiones que eran entonces y siguen siendo relevantes para el desarrollo económico y social del país.

De entrada ya resultaba novedoso que los firmantes no fijaran una cifra de incremento salarial sino que acordasen: "buscar la máxima flexibilidad y

moderación de los aumentos salariales, de acuerdo con las empresas sujeto de Convenio". Lo hacían con "el fin de distender la actual coyuntura de las relaciones laborales, que perjudica, claramente, a la situación económica y social del país y en especial al mayoritario contingente de trabajadores de la pequeña y mediana empresa, así como a las mismas, debido a la difícil situación que atraviesa este tipo de empresas, alejadas del juego de los grandes intereses que dominan el país" (párrafo extraído del preámbulo del acuerdo).

Convinieron en crear Comités Mixtos en las empresas (compuestos por representantes de los trabajadores y de la empresa) para "estimular la reducción del absentismo y el consiguiente aumento de la productividad. Así mismo juntaban sus fuerzas para reclamar del gobierno y de las instituciones financieras públicas y privadas líneas de financiación para promover la proyección exportadora, la inversión, la creación de puestos de trabajo, etc. Entre las contrapartidas se podían contar la limitación de las horas extraordinarias, la implantación de las vacaciones por 30 días naturales o solicitar del gobierno conjuntamente la rebaja en la edad de jubilación. Y recogía un catálogo de derechos sindicales tanto para los Comités de Empresa como para las Secciones Sindicales; es decir sintetizando equilibradamente los aspectos de los modelos sindicales propugnados por CC.OO. y UGT respectivamente que más les diferenciaban.

Con el fin de contribuir a la comprensión del equilibrio descrito anteriormente y que mereció la rúbrica de ambos sindicatos, es necesaria una somera explicación de las diferencias sindicales aludidas. Las preferencias de UGT se inclinaban hacia el sistema habitual en aquéllos países europeos donde por regla general el sindicato hegemónico es de orientación socialdemócrata, han alcanzado altos niveles de afiliación tras casi un siglo de libertad sindical, han participado del nacimiento y desarrollo del Estado de Bienestar, gozan del reconocimiento institucional

y ostentan el poder contractual en representación de los trabajadores; es el sindicato quien negocia las condiciones laborales en todos los ámbitos.

Por su parte CCOO defendía que el Comité de Empresa, elegido por todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, fuese el único con capacidad para firmar convenios colectivos de empresa con eficacia general (cuando los signatarios no representan a la mayoría de la plantilla no obtienen la condición de convenio colectivo, son acuerdos de eficacia limitada). En los de ámbito superior negocian los sindicatos que en las elecciones sindicales del sector correspondiente logren al menos el 10% de representatividad, pero igualmente se requiere la mayoría representativa para que los acuerdos adquieran la categoría de convenios erga omnes (respecto de todos) o de eficacia general.

Así queda preservada la igualdad en las condiciones fundamentales de trabajo (salario, jornada etc.) frente a posibles acuerdos de eficacia limitada discriminatorios en razón de la afiliación sindical. Además se opinaba que tal modelo podría prevenir mejor la burocratización sindical dado que la única fuente de legitimación de los sindicatos es la otorgada democráticamente por todos los trabajadores sin exclusiones de ningún tipo y por tener que renovarse periódicamente (las primeras elecciones sindicales se hicieron cada dos años pero el primer gobierno del PSOE cambió la normativa para que el mandato sindical pasase a ser también de cuatro años como el de los parlamentarios).

A efectos del recurrente debate acerca de la flexibilidad laboral el Acuerdo de Base sobre la Negociación Colectiva fue un ejemplo flexibilidad positiva concebida como vector resultante de la combinación entre la moderación salarial y la renovación de las inversiones productivas y de las redes de comercialización en el exterior, la financiación etc. para mejorar la competitividad y la creación de empleo. En resumen, flexibilidad entendida como el esfuerzo conjugado de ambos factores de producción, capital y

trabajo, para adaptarse a las innovaciones, a los cambios en los procesos productivos y en la organización del trabajo.

En este sentido, el ABNC, sin eludir los retos más inmediatos de afrontar el alza de la inflación y los desequilibrios macroeconómicos, bien pudo ser el inicio de un modelo de Concertación Social con ciertos rasgos keynesianos y más parecido por tanto al de los países centrales europeos al que se hizo referencia en la introducción de este trabajo y tendiendo a diferenciarse al que derivó de los Pactos de la Moncloa. Además de por su contenido, no menos trascendencia habría tenido en todos los órdenes para el desarrollo y la modernización del tejido empresarial español que quienes agrupaban entonces al 86% de la población asalariada y el 75% de la producción nacional (cifras reflejadas en el citado acuerdo) se hubiesen mantenido como un interlocutor solvente del empresariado español.

Es pertinente hacer aquí un inciso para esclarecer el espectro de las organizaciones patronales del momento. Las grandes empresas estaban agrupadas en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) promovida por antiguos altos dirigentes del Sindicato Vertical franquista y su primer presidente fue el empresario farmacéutico catalán Carlos Ferrer Salat. Las pequeñas y medianas estaban divididas en dos agrupaciones, la ya señalada COPYME de inspiración social-cristiana que había sido auspiciada desde el entorno de Izquierda Democrática (pequeño partido demócrata-cristiano fundado por Joaquín Ruiz Giménez que no obtuvo representación parlamentaria y pronto acabaría diluyéndose), uno de sus fundadores y presidente fue Enrique Miret Magdalena; la otra era la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), promovida por personas afines a la gobernante Unión de Centro Democrático cuyo primer presidente fue Agustín Rodríguez Sahagún, que poco después sería ministro de Industria y de Defensa sucesivamente para acabar su vida política siendo Alcalde de Madrid.

Como veremos más adelante esta última sería anexionada por la CEOE, ya que aun manteniendo formalmente estructuras propias forman un mismo ente decisorio a todos los efectos institucionales, pasando a denominarse CEOE-CEPYME. A este nuevo conglomerado empresarial le fue reconocida la exclusividad de la representación patronal por el gobierno de UCD en 1980 (ratificada por todos los gobiernos posteriores hasta la fecha) en todos los ámbitos de decisión tanto ante las instituciones como en las negociaciones colectivas; sin procedimiento electoral alguno (como inexcusablemente rige para obtener la representatividad sindical) ni otros mecanismos equivalentes para verificar su representatividad.

La CEOE-CEPYME ha quedado como el único interlocutor empresarial legitimado por los poderes públicos. En consecuencia las otras organizaciones empresariales como la ya señalada COPYME y algunas de implantación regional y/o sectorial terminaron por desaparecer prácticamente (caso de la primera y de la sectorial del calzado que había tenido una considerable implantación desde finales del franquismo hasta la reconversión industrial del sector a principios de la década de los 80) o incorporándose a CEOE-CEPYME como ocurrió por ejemplo con las patronales catalana Foment del Treball y vasca CONFEBASK.

Hubo otros acuerdos a continuación; aunque lamentablemente no siguieron las pautas de unidad entre los sindicatos ni de sincronización de esfuerzos ante la crisis y el paro creciente con los representantes de las pequeñas y medianas empresas, que siguen siendo la inmensa mayoría (el 99,23% son empresas de menos de 50 trabajadores, dato aportado en la exposición de motivos de la reforma laboral de 2012).

El 10 de julio de 1979 firmaban COPYME y CC.OO. el II Acuerdo Interconfederal fruto de los trabajos conjuntos para el desarrollo del anterior acuerdo Base sobre Negociación Colectiva, pero el tercer firmante, la UGT, pasó a conformar otra mesa de negociaciones con la gran patronal

agrupada en CEOE y el mismo día hicieron público el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). La diferencia entre ambos acuerdos no se limitaba a los firmantes. Las negociaciones entre los interlocutores del ABI habían transcurrido en paralelo a las que en el Parlamento venían llevando a cabo el PSOE y el gobierno de UCD en torno al proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores (ET aprobado en Consejo de ministros el 1/6/79 y remitido a las Cortes el 22 del mismo mes), cuyo texto inicial había sido duramente criticado por ambos sindicatos UGT y CC.OO.

Tanto es así que para el día siguiente 11 de julio estaba convocada unitariamente una jornada de protesta contra el proyecto de E.T. y CC.OO. la mantuvo y se llevó a cabo en casi todo el país con asambleas y paros parciales en numerosas empresas.

El texto firmado entre CEOE y UGT constaba de 14 puntos de los cuales 10 eran sugerencias para que explícita o implícitamente fuesen recogidas por el gobierno durante la tramitación del ET.; otros como el 5 y el 6 recogían en buena medida las preferencias de UGT sobre el papel de las representaciones sindicales en la negociación colectiva y más claramente en el punto 6 se especificaba: “ a efectos de *reconocer* y *legitimar* la presencia de la UGT a nivel de empresa , CEOE manifiesta que, en las unidades de producción a través de ella representada, será *reconocida* y *legitimada* la presencia de un delegado de la UGT... se procurará que los delegados sindicales de UGT sean miembros del comité de empresa y en el supuesto de no serlo, les serán extendidas las mismas garantías que a estos efectos corresponden” (el subrayado es mío).

En el resto de apartados se perfilaban contrapartidas que pudieran considerarse favorables a los postulados de la patronal. El punto 8 empieza con una consideración a cerca del incesante aumento del paro entre 1974 y 1978 pero a continuación incluye una asignación de papeles entre la iniciativa pública que puede “contribuir a la resolución de la crisis

generando inversiones en sectores tales como la construcción de viviendas, obras públicas etc.” y tras sentenciar su clara incapacidad- de la iniciativa pública- para generar el empleo necesario pasaba a proclamar que: “producir confianza es preocupación de todos. A estos efectos, CEOE y UGT coinciden en la necesidad de agilizar las normas por las que se regula el empleo, con los controles e indemnizaciones correspondientes y aportando las empresas y trabajadores activos un mayor subsidio que el actual si resulta necesario”.

Aunque es una redacción un tanto ambigua, parece ligar la creación de empleo en las empresas con la generación de confianza para acto seguido concretar la gestión de tal estado de ánimo con las normas reguladoras del empleo y las indemnizaciones ¿por despido? No es difícil ni entra dentro de la mera especulación hacer esta deducción, máxime si a continuación se contempla la posibilidad de mejorar el subsidio de paro “si fuese necesario” aunque tuvieran que incrementarse las correspondientes cotizaciones patronales y obreras para esta contingencia.

En los siguientes apartados de este mismo punto 8, los 8.1 al 8.4 se dedican a la tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo sugiriendo la necesidad de reducir plazos y trámites según los casos o darles un “tratamiento diferenciado según que su fundamento tenga origen en fuerza mayor, en motivaciones tecnológicas o en causas económicas”. Y el último punto, el 14, es que tras constatar que el IPC de junio ha superado el 6,5% previsto en el RDL 49/78 de 26 de diciembre, ambas partes “consideran conveniente que se evite la renegociación de innumerables convenios colectivos, eliminando así las tensiones que de tal hecho, lógicamente se derivarían”. Claro que la revisión automática de los salarios reales quedaba supeditada a “los criterios que pueda adoptar el gobierno, previa consulta con la CEOE y las centrales sindicales”. No es irrelevante el matiz que distingue este punto del acordado veinte días después entre CC.OO. y CEPYME, en el que se zanjaba: “...esta revisión

será automática y general”; sin quedar supeditada a los criterios que pueda adoptar el gobierno, sino que “deberá ser negociada con las fuerzas sociales”, exigiendo taxativamente además que “el salario mínimo se verá asimismo incrementado”.

Fue el tercer y último Acuerdo Interconfederal que se negoció con la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (30 de julio de 1979) en el que todavía se abogaba por “buscar soluciones – a la crisis y al paro – sobre la base de un esfuerzo de solidaridad nacional y el establecimiento de un plan a medio plazo (4 a 5 años) de reconversión nacional de la economía, negociado entre las fuerzas políticas y sociales”. Estimaban conveniente los firmantes fijarse como objetivo la creación de al menos 300.000 puestos de trabajo anuales; elaborar planes concretos de reconversión de los distintos sectores productivos en la perspectiva del ingreso en la Comunidad Económica Europea (referencia ausente hasta la fecha en otros acuerdos de similar naturaleza). Se pronunciaban a favor de una negociación colectiva que permitiese tener en cuenta la situación específica de las PYMES y que evitase “líneas de concentración y monopolización del capital”.

Con la simple lectura de los distintos acuerdos hasta aquí reseñados queda evidenciada la plasmación en las relaciones entre los agentes sociales del nuevo contexto político que se inauguró con la Iª legislatura. Igualmente hay abundantes testimonios publicados de las diversas personalidades relevantes de la política, de las organizaciones sociales, del mundo académico, de la prensa, analistas etc. que revelan que la inflexión en el enfoque de la Concertación Social y en el papel de los interlocutores sociales fue un primer paso en la estrategia orientada hacia la modificación del mapa sindical de la época para que fuese más proclive a la asunción de las políticas socio-económicas predominantes y más congruente con el nuevo espectro político que se iba perfilando en el país. Como no le será

difícil al lector encontrar dichos testimonios, evitaremos reproducirlos en estas páginas por las razones ya expuestas más arriba.

El Acuerdo Básico Interconfederal ha sido considerado como el “abuelo” de los acuerdos. Aunque tal afirmación no es cronológicamente cierta como se ha visto en párrafos anteriores, si debe reconocérsele su inmediata proyección en los dos hitos que casi simultáneamente jalonaron la evolución de las relaciones laborales y de la Concertación Social, el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco Interconfederal.

La gran paradoja de la “superación” del consenso político que alumbró la Constitución fue que limitó las expectativas que había generado en cuanto empezó su desarrollo legislativo desde el disenso. La mayor decepción se dejó sentir entre las fuerzas sociales y políticas progresistas; y el “desencanto” empezó a describir el estado de ánimo que fue adueñándose de una parte creciente de la sociedad.

Una de las primeras leyes de trascendental importancia que reflejó dicha paradoja fue la que desarrolló el artículo 35.2 de la Constitución: el Estatuto de los Trabajadores. Durante el proceso constituyente gravitaron sobre los legisladores las experiencias italiana (Estatuto de los Trabajadores, 1969) y francesa (Código del Trabajo 1973, que deriva de los frustrados Acuerdos de Grenelle de 25 de mayo del 68); de hecho el tratamiento que da la Constitución a los derechos laborales individuales y colectivos deja traslucir el enfoque dado en aquéllos países donde están asociados a la condición de ciudadanía, a diferencia de como habrían sido contemplados desde los postulados del liberalismo económico que fueron imperando posteriormente en el devenir político español.

Pero como se expuso en la introducción a este trabajo en España coincidieron, la Transición a la democracia y la crisis económica. Y esta marcó la elaboración del ET más que la presión social e institucional de la

oposición de izquierdas. Si esta además inició el camino de la división tanto entre los partidos políticos PSOE, PCE, como entre los sindicatos UGT y CC.OO., podrán deducirse fácilmente las causas de la distancia que terminó separando la propuesta alentada inicialmente por los sindicatos y partidos de izquierda del resultado final que dio luz verde al ET con el apoyo del PSOE dentro de la Cámara y de la UGT en el movimiento sindical.

Pese a todo, las protestas contra el proyecto de Estatuto de los Trabajadores continuaron extendiéndose y finalmente lograron corregir algunos extremos como los relacionados con el sistema de representación unitaria a través de delegados y comités de empresa elegidos por los trabajadores o el valor normativo que consiguió dar a los convenios colectivos de eficacia general.

Sin embargo, aquéllas ambigüedades del ABI sobre “controles del empleo e incluso de las indemnizaciones” para generar confianza se concretaron en el ET con la rebaja de la indemnización por despido improcedente de 60 a 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades (se requerirían 28 años de antigüedad en la misma empresa para obtener la máxima indemnización) y en las mayores atribuciones otorgadas al empresario en el control de sus empleados; también concretó algo más la recomendación referida a los Expediente de Regulación de Empleo en el caso de las reestructuraciones de plantilla.

Y lo que tendrá mayores consecuencias en relación al objeto de este estudio: la consagración de la temporalidad como primordial vía de creación de empleo puesto que el ET reforzó el Contrato Temporal de Fomento del Empleo y amplió el catálogo de contratos eventuales y de relaciones laborales particulares que facilitaron eludir la contratación indefinida a jornada completa. Es decir, con el ET se redobló la apuesta por la competitividad con escasa productividad a base de empleos lo más baratos posible.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores se publicó en el BOE el 10 de marzo de 1980, los trabajos parlamentarios habían concluido prácticamente con el período de sesiones en diciembre del 79. Así cuando el 5 de enero de 1980 UGT y CEOE firmaron el Acuerdo Marco Interconfederal (publicado en el BOE el 24 de enero) se conocía cuál iba a ser el nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales.

De sus contenidos cabe destacar que los incrementos salariales debían moverse en una horquilla entre el 13% como mínimo y un máximo del 16%, se incluyó ya una cláusula de inaplicación salarial (había sido recogida en el ET) por la que las empresas que acreditasen pérdidas en los dos ejercicios anteriores podían descolgarse de los compromisos salariales. Estableció una cláusula de revisión salarial para el supuesto de que en el primer semestre del año el IPC superase el 6,75% y equivaldría al exceso sobre tal cantidad descontándose previamente la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo; por lo que los trabajadores seguirían pagando por partida doble, como consumidores y como asalariados el alza de los precios de los combustibles como venía ocurriendo desde los Pactos de la Moncloa y los empresarios los repercutirían también dos veces, en las nóminas de sus empleados y en los precios finales de sus productos.

Estableció una vigencia de dos años para los convenios colectivos (salvo en derechos sindicales e incrementos salariales que serían revisados al año) e incluyó sendos apartados sobre productividad y absentismo en línea con lo que habían pactado los dos sindicatos con las PYMES un año antes pero con mayores concreciones en esta ocasión que hacían recaer la mejora de ambos índices más sobre los trabajadores que sobre las empresas.

A los pocos meses de su firma la CEPYME fue integrada en la CEOE (desde entonces se denominarán con las siglas CEOE-CEPYME) y también lo

terminó asumiendo la USO (Unión Sindical Obrera, sindicato de inspiración cristiana muy minoritario en el campo sindical con apenas el 2% de representación en las elecciones sindicales). Comisiones Obreras decidió no firmarlo por considerar regresivos algunos contenidos del AMI; no obstante se firmaron convenios de sector entre ambos sindicatos mayoritarios que mejoraron algunos aspectos del AMI que favorecieron a 1,1 millones de trabajadores y otros que suscribieron por separado y afectaron a 1,5 millones de personas también introdujeron mejoras respecto del AMI.

Finalmente, los salarios crecieron el 15,26% y los precios lo hicieron al 15,50%. Al año siguiente se renovó el acuerdo entre los mismos firmantes (AMI, II) con una banda salarial del 11-15%, los niveles salariales alcanzaron el 13,1% pero el IPC fue del 14,6%; hubo por tanto una leve pérdida de poder adquisitivo, que lejos de compensarse con mayor creación de empleo se agudizó con aumentos del paro del 26,7% en 1980 respecto de 1979 y del 23,1% en 1981 (se pasó de 1.037.200 parados en 1979 a 1.277.300 en 1980 y a 1.566.200 en 1981 y las correspondientes tasas de paro del 11,4% y del 14,00%), por esta pasiva y lamentablemente razón aumentó la productividad poco más de un punto porcentual en estos años; así mismo descendió la tasa de actividad en un -0,6% en ambos ejercicios y se contrajo el PIB en un -0,2% y el empleo en -5,2% respectivamente.

En conclusión, la Concertación Social en la estela del Plan Económico del Gobierno no procuró más empleo con las contracciones salariales y el avance de la inestabilidad laboral, que tampoco aportó mayor cuota de competitividad a la economía española, si bien continuaron mejorando los beneficios empresariales.

Una extrema vicisitud para el proceso democrático como fue la intentona golpista del 23 de febrero de 1981 indujo a recuperar consensos políticos

y sociales para estabilizar el régimen de libertades. Debilitada también la confianza entre la ciudadanía que venía padeciendo el agravamiento de la crisis económica; los interlocutores sociales CEOE-CEPYME por la patronal y los sindicatos CC.OO. y UGT juntos con el gobierno, suscribieron el primer acuerdo tripartito de la democracia, el Acuerdo Nacional para el Empleo (ANE) el 9 de junio de 1981 para una vigencia de año y medio (hasta el 31/12/82).

El primer punto y objetivo principal de este pacto socio-político era la lucha contra el paro y el gobierno se comprometió a establecer "una política económica que haga efectivo el compromiso de mantener, al final de 1982, la misma población asalariada ocupada global que la existente en el momento de la firma de este acuerdo".

A continuación, traducía el anterior compromiso en la "estimación de crear del orden de los 350.000 nuevos puestos de trabajo al objeto de recuperar la posible caída de empleo en este período". El esfuerzo salarial en contrapartida era mayor que el de acuerdos anteriores puesto que con un previsión de inflación media del 12% la banda salarial pactada fue del 9-11% (se aceptaba por tanto una posible pérdida de poder adquisitivo de al menos dos puntos) pero también a diferencia de por ejemplo los Pactos de la Moncloa o los AMI's la creación de empleo no se fiaba al albur de la recuperación de los excedentes a base de deprimir los salarios sino que, ciertamente con más voluntarismo que realismo, se vinculaban y cuantificaban ambas variables y además con cierto atisbo de keynesianismo se incluyeron partidas de gasto para mejorar la protección al desempleo con medidas extraordinarias (15.000 millones de pesetas) para quienes lo hubiesen agotado y tuviesen responsabilidades familiares; 20.000 millones para los desempleados del campo; un programa para la ampliación de los beneficiarios de la cartilla médico -farmacéutica (no estaba universalizada la sanidad pública y los parados de larga duración podían perder la asistencia); 14.000 millones para fomentar la contratación

de parados que hubieren agotado las prestaciones por desempleo; penalización de 10 puntos en las cotizaciones por horas extraordinarias y endurecimiento de la lucha contra el pluriempleo (hasta el momento sólo había habido declaraciones de buenas intenciones en los pactos anteriores); se aceptó facilitar la jubilación a los 64 años si se contrataban jóvenes o perceptores del desempleo (primera vez que se introducen los contratos de relevo) y compromiso explícito de la CEOE (que no cumpliría) para firmar un convenio de colaboración con el Instituto Nacional de Empleo para la contratación de jóvenes en prácticas o en formación; aceptó el gobierno aumentar la aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social hasta alcanzar los 350.000 millones de pesetas en 1982 (objetivo incumplido desde los Pactos de la Moncloa) y reducir en un punto el tipo vigente de cotización a la Seguridad Social.

La base de cálculo de las pensiones se revalorizó en un 10% y se creó una Comisión Tripartita (gobierno, sindicatos y patronales) para iniciar el estudio de eventuales reformas del sistema de pensiones (un precursor del Pacto de Toledo de 1995); así mismo se admitió por primera vez la participación institucional de sindicatos y patronal en los organismos de la Seguridad Social (INSALUD; INSS; INSERSO) y en el INEM (Instituto Nacional de Empleo).

Pero pese al esfuerzo concertado, la evolución de la situación política marcada por la brusca descomposición del grupo parlamentario que daba apoyo al gobierno de la UCD, acabaría en un adelanto electoral el 28 de octubre de 1982 (primera victoria del PSOE por mayoría absoluta) y precipitó el colapso del ANE y consiguientemente su incumplimiento. De hecho, ya en diciembre de 1981 la CEOE abandonó la Comisión de Seguimiento del acuerdo pretextando lo que entendían incumplimientos del gobierno, aunque la razón de fondo tenía más que ver con su oposición a lo que consideraban una redistribución vía gasto social e inversión pública para cumplir con el objetivo de creación de empleo suscrito. El

distanciamiento patronal se produjo después de haberse cumplido escrupulosamente por la parte sindical el compromiso de reducir los salarios reales en los dos puntos pactados. En consecuencia, los salarios perdieron -2,4 puntos de poder adquisitivo y el paro siguió su camino ascendente (306.400 nuevos parados en 1982). No se crearon los empleos estimados aunque se frenó considerablemente el descenso de la población ocupada asalariada ya de haber disminuido en 564.300 personas en tan solo el primer semestre de 1981 fue amortiguando la caída hasta los 80.000 entre junio y diciembre de aquél año; lo que no evitó que la tasa de paro batiese un nuevo record alcanzando al 15,8% de la población activa.

II.2.2.- Ajuste económico y desregulación laboral (1983-1985)

De nuevo vino la Concertación Social a coadyuvar en la estabilidad política del país; aunque paradójicamente llegaba un nuevo gobierno con una mayoría absoluta en las Cortes sin precedentes y en inmejorables e irrepitibles condiciones para gobernar, ya que frente a los 202 diputados obtenidos por el PSOE se habían derrumbado la UCD, partido del gobierno saliente, hasta el 7,1% de los votos y el PCE, que hubiera podido canalizar el malestar social desde la izquierda, aún se hundió más en medio de sus frecuentes crisis internas quedándose con tan solo cuatro diputados y el 4,1%. La principal fuerza de la oposición pasó a ser Alianza Popular presidida por Fraga Iribarne pero a gran distancia no obstante del PSOE pues obtuvo la mitad de los votos.

Extramuros del Parlamento tampoco tenía grandes resistencias que vencer dado que los mandos del ejército, tras el fiasco del 23F, estaban más dispuestos a supeditarse al poder civil como imponía la Constitución y la Banca, sumida en una grave crisis por su lentitud para adaptarse al proceso de liberalización del sector y la apertura del mercado nacional a

instituciones extranjeras, necesitaba de la ayuda de los poderes públicos (y bien que la recibió pues el Fondo de Garantías de Depósitos fue motejado en la época como la UVI bancaria). Pero más valor aún si cabe para acometer los cambios prometidos era el apoyo popular con que fue recibido aquél primer gobierno socialista, sin necesidad de coaligarse con nadie, de la historia de España.

II.2.2.1- La inercia del ajuste desplazó el *cambio* prometido

Aunque nada más conocerse el resultado de las elecciones del 28 de octubre de 1982 se supo también que había habido otra conspicua reunión de algunos oficiales del ejército, se le dio el nombre de "29 O". Pero aunque no pasó del rumor prácticamente (como noticia no tuvo casi trascendencia), estaba muy fresca la asonada del 23F y más valía prevenir. Una de las primeras iniciativas para contribuir a la estabilidad democrática del momento la tomaron precisamente los sindicatos; CC.OO. dirigió una resolución al gobierno saliente para agilizar la transmisión de poderes al nuevo gobierno del partido socialista y hacerlo con la mayor transparencia, al tiempo que llamaba al resto de fuerzas democráticas a arropar dicho proceso.

Además, el agravamiento de la crisis económica y la renuente posición de la CEOE (si ya le pareció peligrosa la tímida licencia socialdemócrata del último gobierno UCD y se desvinculó del ANE, con mayores reticencias vio el programa socialista) requerían generar un clima de confianza; confiados en que ello facilitaría aún más al nuevo gobierno la aplicación y desarrollo de su programa electoral. Y la forma más recurrente para ello desde los Pactos de la Moncloa era editar un nuevo pacto social.

Aún no habían transcurrido los primeros 100 días de gobierno (se formó el 3/12/82) cuando se firmó, el 15 de febrero de 1983, el Acuerdo

Interconfederal (AI-83) entre CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. Se volvía a los acuerdos bipartitos pero con la abierta implicación del gobierno, puesto que la principal contrapartida para los sindicatos fue precisamente la adopción de la jornada laboral de 40 horas semanales a lo largo de 1983, en aplicación del programa electoral. De igual manera la política de rentas pactada respondía a otro punto del programa; tan destacado entre la promesas electorales que figuró en segundo lugar: "mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios" (el primero y el más estelar fue la creación de 800.000 puestos de trabajo en cuatro años). Tal objetivo podía alcanzarse con una banda salarial entre el 9,5% y el 12,5%.

Resulta irónico que de las "100 medidas para el cambio" (así se presentó el programa electoral socialista) el que más se cumplió fue el punto 18.1: "controlar la inflación" gracias al esfuerzo de los agentes sociales o para ser más precisos, a la corresponsabilidad de los sindicatos que disciplinaron las reivindicaciones salariales a lo pactado en el AI-83 y la inflación bajó del 14,4% de 1982 al 12,2% (y los salarios perdieron 0,8 puntos de poder adquisitivo, menor que en ejercicios anteriores, pero pérdida al fin).

La publicación de la ley sobre la jornada semanal de 40 horas se retrasó hasta el segundo semestre del año y su desarrollo reglamentario posterior, sometido a las demandas patronales postergó su entrada en vigor efectiva hasta enero de 1984; y las facilidades dadas para que pudiera adaptarse por las empresas y sectores a una distribución de la jornada en cómputo anual (1826 horas con 27 minutos) ralentizaría más todavía su extensión a todos los ámbitos laborales.

El empleo continuó su tendencia contractiva al tiempo que el paro ascendía prácticamente con la misma intensidad de años anteriores. Durante 1983 se superó por primera vez en España la barrera de los dos millones de parados, alcanzándose la cifra de 2.207.300, lo que representó una

variación desde el 15,8% de la población activa con que cerró 1982 hasta el 17,9% en 1983.

Al llegar al gobierno los socialistas la economía española volvía a presentar un déficit en la Balanza de Pagos por cuenta corriente de casi 5.000 millones de dólares y un déficit público del 6%; de los índices de paro e inflación antes apuntados. Es decir, grosso modo, los mismos desequilibrios que delineaban el panorama previo a los Pactos de la Moncloa y que tras un reequilibrio coyuntural se habían reproducido no sólo en cantidades muy parecidas sino también cualitativamente: dependencia exterior, incapacidad para financiar el propio crecimiento, por tanto renta potencial inferior a la renta de equilibrio de la economía española, relación negativa de intercambio y endémico déficit comercial, paro e inflación muy por encima de los países del entorno europeo etc.

Sin embargo, también se recurrió a la misma política económica, el ajuste también llamado eufemísticamente "saneamiento económico" que como en el período 1977-1982 había logrado a lo sumo aliviar los síntomas sin que, como la realidad volvía a evidenciar, se hubiese logrado la salud del entramado económico español.

La forma elegida en esta ocasión por el primer gobierno de Felipe González y su equipo económico dirigido por Miguel Boyer fue presentar el Programa Económico a Medio Plazo 1983- 1986 que arrumbó el programa electoral. No fue por tanto un incumplimiento de las "100 medidas por el cambio" sino una sustitución en toda regla por otras medidas, las mismas que matiz arriba o abajo habían aplicado los gobiernos de centro-derecha anteriores.

Y también sustituyó el clima de paz social fruto del AI-83 por el de conflictividad que provocó el fuerte ajuste económico que supuso una pérdida de -3,5 puntos de poder de compra de los salarios en 1984 y el

desempleo rozó los dos millones y medio de personas, el 20,1% de la población activa.

II.2.2.2.- Temporalidad a la carta: la reforma laboral de 1984

El punto de inflexión hacia el crecimiento exponencial de la contratación temporal y el freno simultáneo de la indefinida lo marcó la reforma laboral aprobada por el gobierno mediante la Ley 32/1984 de 2 de agosto. Con ella se modifican varios artículos del Estatuto de los Trabajadores para dar cabida a nuevas formas de contrato temporal y flexibilizar las ya existentes. Es la primera vez que una reforma legislativa no se molesta ni en explicar las eventuales razones procesales o actualizaciones institucionales que la motivan.

En este caso se justifica directamente en la necesidad de "ajustar la demanda a la oferta de trabajo" para crear empleo. Una exclusiva razón económica que es en sí misma demostrativa, al menos parcialmente, de la tesis que aquí se propone: La naturaleza predominante del empleo en una economía es congruente con la componente mayoritaria de su estructura productiva; y las reformas laborales transforman los empleos que se puedan ofertar para que se adecuen a las características de las empresas que lo demanden.

Recordando lo sugerido en la introducción a este trabajo, una economía que pivote fundamentalmente sobre la innovación, el desarrollo tecnológico y el alto valor añadido tendrá que procurar que los oferentes de empleo mejoren su cualificación profesional constantemente, aunque sus costes sean algo más elevados de los que se demanden en economías que atesoran sus rendimientos con actividades intensivas en mano de obra, que demandarán principalmente empleados con bajos niveles

retributivos y cuyos ajustes a las variaciones del mercado comporten los menores costes posibles de rescisión contractual.

Por lo que acaba de exponerse, la reforma laboral de 1984 debe relacionarse con dos procesos económicos coetáneos de enorme trascendencia: la reconversión industrial y el ingreso de España en las Comunidades Económica Europeas.

A finales de 1983 el ministro de Industria Carlos Solchaga presentó el "Libro Blanco para la Reindustrialización de España". Tras criticar severamente lo hecho por gobiernos anteriores, desde la "socialización de pérdidas" durante el tardo franquismo a base de nacionalizar empresas ineficientes hasta la ley aprobada por el último gobierno de UCD presidido por Leopoldo Calvo Sotelo 21/1982 de 9 de junio para la reconversión industrial pasando por las intervenciones puntuales "empresa por empresa" que había llevado a cabo el vicepresidente Fernando Abril Martorell un año antes, se proponía una nueva política industrial dirigida a "la promoción industrial para la creación de empleo alternativo". Denunciaba la pasividad de sus antecesores mientras se había estado desindustrializando el país incesantemente desde mediados de la década anterior. La Encuesta de Población Activa certificaba que en sólo seis años, entre 1976 y 1982 se habían destruido 632.000 puestos de trabajo en la industria.

Ciertamente los llamados sectores maduros o de "demanda débil" como la siderurgia o el naval tenían capacidades instaladas excesivas que apenas llegaron utilizarse en un 70% en sus mejores tiempos, con cuotas de mercado achicándose por la irrupción en los mercados internacionales de otras economías que ofrecían precios más ventajosos y encima con instalaciones más modernas y de mayor productividad. Pero la "nueva política industrial" siguió viejas pautas en lo que reducción de activos se refiere.

En efecto, en los sectores señalados y en otros muchos de similar catalogación (gama blanca, textil, calzado, minería etc.) no se procedió a reconvertir las industrias en su sentido más apropiado, renovar y modernizar instalaciones, formar y adecuar plantillas a las innovaciones en los procesos productivos y organizacionales para terminar ofertando bienes de mayor valor añadido. Lo que se hizo se definiría mejor como reestructuración industrial limitada a reducir capacidad instalada y empleo en la cantidad correspondiente. Los empleos alternativos prácticamente brillaron por su ausencia, la que sigue reinando en las Zonas de Urgente Reindustrialización (Galicia, bahía de Cádiz, Asturias, o Sagunto) y los Fondos de Promoción de Empleo diseñados en paralelo se quedaron en realidad en fondos para paliar el desempleo de los trabajadores "reconvertidos" hasta el momento de la prejubilación; globalmente considerados los gastos de la "reconversión" ascendieron a 1,5 billones de pesetas.

El método seguido para aligerar plantillas consistió en muchos casos, sobre todo en grandes empresas públicas, en incentivar jubilaciones anticipadas mediante el artificioso incremento de las bases de cotización de los dos últimos años. Cuando la pirámide de edad se había achatado tanto que ya no se disponía de suficiente personal próximo a la edad de jubilación para proseguir con la misma política de excedentes y además el coste ocasionado a la Seguridad Social era insostenible, el gobierno optó en junio de 1985, en plena vigencia del Acuerdo Económico y Social (del que hablaremos a continuación), por decretar un cambio en el cálculo de la base reguladora tomando como referencia los ocho últimos años cotizados en lugar de los dos últimos. Hacerlo bruscamente de un año para otro supuso una merma en la expectativa de la pensión a percibir bastante considerable (en algunos supuestos llegó a estimarse en el 20%).

Todavía en la actualidad, hay quienes defienden aquella reforma como un gran acierto con visión de futuro para salvaguardar el sistema público de pensiones y sin embargo no fue una reforma de sistema globalmente considerado sino un simple recorte del gasto reduciendo las pensiones a percibir por quienes se iban a jubilar en el ejercicio siguiente. No obedeció tanto a previsiones de largo alcance como a restañar un desequilibrio provocado por las políticas de personal llevadas a cabo por el propio gobierno en las empresas públicas de los sectores en reestructuración.

En resumen, no fue una reforma integral del sistema con perspectivas de futuro sino un paliativo de los efectos sobre la Seguridad Social del ajuste industrial que se venía llevando a cabo desde del pasado inmediato. De hecho, la Seguridad Social siguió en inestable equilibrio financiero hasta que once años después se materializasen las quince recomendaciones contenidas en el Pacto de Toledo (1995) en el Acuerdo Para la Racionalización y Mejora del Sistema de Seguridad Social (octubre,1996) negociado entre el gobierno y ambos sindicatos y que esta vez sí, integró la reforma de múltiples aspectos del sistema tendentes a reforzar su equidad y la contributividad procediendo a elevar de ocho a dieciséis los años para el cálculo de las bases, pero estableciendo una gradualidad anual, es decir en un período de ocho años para evitar impactos inmediatos sobre las expectativas de pensión de los cotizantes próximos a la edad de jubilación.

Hecho este inciso volvemos al examen de la política industrial. En los "sectores de futuro" que debían ser identificados según propugnaba el Libro Blanco de Solchaga (química, farmacéutica o electrónica) el impulso industrializador siguió la misma filosofía que con los obsoletos: abaratar costes laborales. Pero la inversión en i+D+I (innovación, desarrollo e investigación) ni se ha movido del entorno del 1% del PIB ni ha variado sustancialmente su composición (2/3 gasto público mezclando en la partida gastos militares y deducciones fiscales a empresas y el tercio restante

inversión privada) para acercarse a los índices de los principales competidores europeos que superan el 2% por término medio en una relación inversamente proporcional a la española (salvo excepciones se ha incumplido la Estrategia de Lisboa acordada por la U.E. en 2000 se marcó como objetivo alcanzar el 3% en 2010). En definitiva, la desindustrialización iniciada un decenio antes continuó y se perdieron otros 108.000 empleos industriales en los dos años siguientes. Proceso que ha seguido hasta el presente.

El sector que sí se ha potenciado ininterrumpidamente desde entonces ha sido el de servicios; pero con la peculiaridad española de que la intensa tercerización de la economía se impulsa sin que la industria hubiese logrado grados de desarrollo homologables a los de los países europeos. Para este proceso y no para la reindustrialización se hizo la reforma laboral de 1984.

En el análisis jurídico de las reformas laborales que se incluye en este trabajo se hace un somero repaso de las novedades que introdujo la de 1984, entre otras la otorgó mayores facilidades de uso al Contrato Temporal de Fomento del Empleo, la extensión del contrato en prácticas y para la formación o la introducción de un nuevo contrato denominado "por lanzamiento de nueva actividad"; la panoplia de modalidades de contratación llegó a ser tan amplia que en la información ofrecida por el propio Servicio Público de Empleo sobre el número de contratos realizados en 1991 pueden identificarse hasta ¡26! distintas (bastantes de ellas sin apenas utilización). Esta reforma supuso también una brusca e intensa sustitución de trabajo fijo por trabajo eventual y el alarmante incremento de la tasa de rotación laboral (contratos de trabajo distintos para un mismo puesto de trabajo) desde el 20% en 1982 al 54% en 1991.

El pretexto para tan colosal desregulación fue la rigidez del mercado de trabajo, el supuesto objetivo era potenciar la creación de empleo para

combatir una tasa de paro que escaló hasta el 21,5% de la Población Activa en 1985 y la hipótesis para sustentar las bondades de la reforma laboral consistía en aventurar que “los empleos temporales de hoy serán los fijos de mañana” (en palabras del entonces presidente del gobierno Felipe González). Sin embargo, el paro siempre se mantuvo en tasas muy elevadas incluso con la mejoría circunstancial que produjo el ingreso en la CEE y en apenas 3 años el índice de temporalidad pasó del 12% al 32% de la población ocupada asalariada.

La reforma laboral se vio corroborada con la firma del Acuerdo Económico y Social (AES), entre el gobierno socialista, la UGT y la CEOE-CEPYME el 9 de octubre de 1984. CCOO decidió finalmente no firmarlo en desacuerdo con bastantes de sus contenidos, como fueron entre otros las mayores facilidades para el despido colectivo en empresas de menos de 25 trabajadores; la nueva reducción de los salarios reales que comportaba y sobre todo la potenciación de la contratación temporal descausalizada.

Aunque la vigencia del AES se había firmado para los dos años 1985-86, quedó virtualmente roto con el conflicto provocado por el recorte de las pensiones antes comentado. El gobierno además lo incumplió en varios de sus apartados como el que había comprometido para elevar la cobertura del desempleo al 43 % de los parados en 1985 y al 48% en el siguiente año; la tendencia fue incluso la opuesta ya que en 1985 había un 32,4% de cobertura (porcentaje de parados que recibían alguna prestación por desempleo) y en 1986 cayó al 31,5%. No obstante, el apartado que volvió a cumplirse sobradamente fue el salarial, ya que los sindicatos dieron prioridad a la defensa del empleo por encima de los incrementos de salarios y estos cerraron 1986 con una pérdida de -0,6 puntos porcentuales de poder adquisitivo.

El fiasco del AES fue la confirmación de que el esquema de Concertación Social inaugurado en los Pactos de la Moncloa había llegado a su fin. De la

necesidad de compartir esfuerzos para un empeño general como era estabilizar la democracia, lo que en realidad se había hecho patente en aquellos primeros pactos y en el ANE tras la intentona golpista del 23-F, se pasó a considerar que los acuerdos sociales debían servir para sostener al gobierno de turno, tanto que el presidente del gobierno Felipe González llegó a explicitarlo ante los líderes sindicales en los prolegómenos del AES: "quiero para mi gobierno los mismos sacrificios que habéis hecho con gobiernos de la derecha".

Tanto la reforma laboral como el AES se orientaron a potenciar la competitividad mediante la ventaja en precios y salarios respecto de los que pronto serían los socios comunitarios. Porque el Acta de Adhesión a la Comunidad Económica Europea se firmó el 12 de junio de 1985 y el ingreso de pleno derecho se hizo efectivo el 1 de enero de 1986. A partir de este trascendental acontecimiento la economía española empezó a registrar una expansión continuada hasta 1991; en este período el saldo financiero con la CEE (diferencia entre lo aportado por IVA y posición relativa del PIB español y lo percibido desde los fondos comunitarios) fue en números redondos de 1 billón de pesetas (fuente, Banco de España; equivalente a algo más de un 1% del PIB de la época). Sin embargo, el saldo de mercancías con la CEE no dejó de acentuar su signo negativo hasta el -5,9% del PIB en 1991.

Esta deficiente competitividad de la economía española guarda relación con aquél propósito de la reforma laboral de 1984: adecuar la oferta de empleo a una demanda que generó un empleo que desagregado por sectores fue del 70% en los servicios, el 20% en construcción y tan sólo el 10% en la industria; y con una temporalidad del 32% que triplicaba la media europea donde los países con más temporalidad después de España eran Irlanda con el 11% y Portugal el 13% (según datos de Eurostat) y la duración de los contratos fue inferior a los seis meses en un 90% de ellos. Ambos indicadores revelan que la economía española empezó su integración en la

europea por el segmento de menor productividad y valor añadido, esto es, el de competitividad menos solvente y más efímera.

Fue bajando paulatinamente la tasa de paro hasta el 16.3 % en 1991 pero de los empleos creados en el referenciado período 1,8 millones fueron temporales. Los datos disponibles de la época y los cambios metodológicos introducidos en la Encuesta de Población Activa y en otros registros no harían muy fiables los cálculos que pudieran aportarnos la equivalencia entre estos empleos de duración determinada y los de carácter estable a jornada completa, no obstante puede considerarse que estos serían muy inferior en número e igualmente es constatable la tesis de que la reforma laboral produjo la transformación del empleo hacia su mayor vulnerabilidad; naturaleza que determinará en sucesivos cambios de ciclo económico el comportamiento pendular del mercado laboral español.

II.2.3.- Expansión económica y crisis de la concertación (1986-1990)

Superada la recesión de 1981 (-0,2 de incremento del PIB), se retomó la senda del crecimiento entre 1982 (+1.6) que paulatinamente fue ascendiendo hasta el 5,2 en 1987 y el año siguiente, 1988, se cerraría con el 5,8 de aumento del PIB (datos extraídos de los informes anuales del Banco de España). No obstante las tasas de inversión habían sido negativas hasta remontar en 1985 (+3,9pp) y se dispararon a partir de 1986 con incrementos del 14,4% y del 16,3% en el 87, año en el que, según datos de la Secretaría de Estado de Comercio nuestro país recibió el equivalente al 2,75% del PIB (977.000 millones de pesetas) en flujos de inversión directas mayoritariamente en activos financieros e inmobiliarios, atraídos en buena parte por las medidas monetaristas que incrementando los tipos de interés, penalizaban la actividad productiva propia y ofrecían suculentas ventajas a capitales extranjeros; pero también con ello menguaron nuestras exportaciones y la competitividad de las empresas

españolas...que se quiso compensar con la devaluación de salarios y la precarización de los empleos.

El Plan Económico a Medio Plazo (ya comentado) de 1983 provocó una caída de -4,7 p.p. de los costes laborales unitarios en 1984 y en los ejercicios sucesivos el -3; -3,5; -0,1 y -1,3 en los años 85, 86,87 y 88 respectivamente. Mientras los salarios perdían poder adquisitivo año tras año, el beneficio empresarial se duplicó en 1987 y los de la Banca (tras haber sido rescatada de su colosal crisis de 1982 con más de dos billones de pesetas) crecieron el 45%.

Simultáneamente aquel primer equipo económico también legalizó los primeros artilugios fiscales como las SICAV (Sociedades de Inversión de Capital Variable), e introdujo todo tipo de desgravaciones fiscales, entre otras a la compra de viviendas (sin límite en su número ni en su condición de primera, segunda o enésima vivienda); es decir, catalizó directamente la elusión fiscal de los más pudientes, desfiscalizó buena parte de los beneficios y rentas de capital y alentó la especulación inmobiliaria(también el "decreto Boyer" impuso las primeras medidas liberalizadoras sobre el alquiler y el suelo).

II.2.3.1.- Ajuste salarial pese al crecimiento

Cabe examinar ahora los resultados de tales políticas en términos de empleo, la recurrente excusa con la que los sucesivos gobiernos ha venido desde entonces justificando desregulaciones laborales y ajustes salariales. Pues bien, si el desempleo era de 1,1 millones en 1982 en 1987 alcanzó los 3.023.646 parados, equivalente al 20,2% (INE-EPA, tasas promedio trimestrales) de la población activa del momento. En el primer año de gobierno González el paro superó la barrera de los dos millones, exactamente se llegó a los 2.027.300 parados.

En este período, la cobertura al desempleo descendió igualmente desde el 33,64% al 28,8%, a pesar de registrarse un superávit de 180.000 millones de pesetas en el INEM (entre cotizaciones, que son de carácter finalista y el gasto en prestaciones). Las pensiones no siguieron una mejor trayectoria, el 70% de ellas estaba por debajo del Salario Mínimo Interprofesional y el 85% no llegaba a las 50.000ptas (cantidad reivindicada por los sindicatos para establecer el SMI en 1988); ninguna de las revaloraciones anuales habidas desde 1983 había servido para mantener la capacidad adquisitiva de los pensionistas. Por su parte el gasto sanitario permaneció estancado desde 1982 mientras subía en seis millones el número de beneficiarios hasta 1988. En consecuencia, España seguía estando ocho puntos por debajo de la media de la CEE en gasto público social.

Ahora bien, las subvenciones de diverso tipo y deducciones fiscales a las empresas crecieron exponencialmente en aquellos años; un par de ejemplos pueden ser muy ilustrativos al respecto. La madeja de transferencias por subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral sumó entre los ejercicios 1986 y 1988 más de 170.000 millones de pesetas, que por cierto aparecían como prestaciones sociales en términos de Contabilidad Nacional; en el mismo período las reducciones admitidas en las cotizaciones sociales a las empresas fueron de 154.7188 millones de pesetas, que encima se ejecutaban por el método de autoliquidación de las propias empresas beneficiarias y las deducciones en el Impuesto de Sociedades alcanzaron los 526.900 millones, siendo destacable que habiéndose presupuestado 84.600 millones para 1987 terminaron gastando 187.300 millones, una desviación del ¡221%!

Tras el accidentado final del AES, volvió a convocar el presidente del gobierno en el segundo semestre de 1986 para "negociar las cuentas del reino" (expresión literal empleada por F. González) con el fin de recabar el

aval de los agentes sociales a los presupuestos generales del Estado para 1987. Pero los sindicatos UGT y CC.OO. coincidieron en rehusar tal invitación e hicieron una propuesta alternativa de diálogo social. Aún con reflexiones por separado, ambos sindicatos habían llegado a conclusiones similares: los acuerdos generales habían venido abarcando un sin fin de materias de muy diversa naturaleza; por ejemplo en el AES se habían mezclado cuestiones de política económica y presupuestaria, fiscalidad, Seguridad Social y cotizaciones sociales, participación institucional, formación profesional, absentismo y productividad, salarios y ámbitos de negociación colectiva, empresa pública, obras y servicios públicos, patrimonio sindical y el cambio del Estatuto de los Trabajadores para dar cabida a las múltiples formas de contratación temporal.

Era un temario muy heterogéneo pero estaban condicionados todos sus epígrafes entre sí por el carácter tripartito de la mesa de negociación y porque los gobiernos de turno actuaban no como árbitro sino de juez y parte, lo que solía abocar a la disyuntiva de suscribir el acuerdo en su totalidad o el disenso global.

En su lugar propusieron los sindicatos un nuevo esquema negociador que abarcase menos materias, claramente diferenciadas en mesas específicas de forma que, aun habiendo desacuerdos puntuales en algunas de ellas, pudiera salvarse el diálogo social alcanzando acuerdos en otros asuntos y discerniendo entre cuestiones que por su naturaleza requiriesen la participación de los poderes públicos y las que debían ser objeto de negociación autónoma entre patronal y sindicatos.

Felipe González no aceptó las innovaciones en el diálogo social sugeridas constructivamente por UGT y CC.OO. por lo hubo que afrontar la negociación colectiva sin acuerdo en 1987, registrándose un alza considerable de la conflictividad laboral desde las 50.795.973 horas de

huelga el año anterior a casi ochenta y dos millones de horas perdidas por huelgas (81.968.568).

Concluyó 1987 y además de constatarse el desequilibrio ya apuntado a favor de los excedentes empresariales en el reparto de la Renta Nacional también se evidenciaba la inequidad al verificarse que el conjunto de gastos sociales (incluyeron para su cómputo las subvenciones a empresas para el fomento de empleo y los recursos para formación profesional presupuestados por el Mº de Trabajo, además de los capítulos convencionales como pensiones, sanidad, educación, seguro de paro, etc.) equivalía al 17, 52% mientras el promedio de los países europeos alcanzaba el 28,3% .

II.2.3.2.- Cambios en el modelo de concertación pero continuidad en el ajuste

Finalmente aceptó el gobierno iniciar negociaciones en 1988 con el método propuesto por los sindicatos. En el tercer trimestre del año se constituyeron diversas mesas para la negociación específica de diversos asuntos relacionados con la reforma del INEM, la revalorización de las pensiones, cobertura del desempleo, o sobre el derecho a negociación colectiva de los funcionarios. Pero cuatro meses después cada una de las mesas negociadoras había cerrado sus sesiones por decisión unilateral y sin acuerdos.

Las relaciones entre los sindicatos y el gobierno aún empeoraron más cuando este designó como sus interlocutores sociales a entidades que no reunían los requisitos exigidos por la ley para ostentar tal condición, para validar tres asuntos cruciales: el incremento retributivo del 4% para los empleados públicos con el sindicato corporativo CSIF, entonces minoritario (CC.OO. había ganado las primeras elecciones sindicales en la Función

Pública realizadas en el último trimestre de 1987 y sólo junto a UGT, que sumaban el 80% de representatividad se conformaba la mayoría suficiente para darle validez general a un acuerdo) y todavía más ilegítimo fue firmar la revalorización de las pensiones para 1989 con una extraña asociación de pensionistas, la llamada Unión Democrática de Pensionistas, que no tenía estatus sindical ni se conocía procedimiento alguno por el que se hubiese legitimado su representatividad para signar acuerdos; seguramente a cambio del otorgamiento de esta sui generis personalidad jurídica.

Casi de inmediato empezaron las protestas, una de las primeras fue la manifestación de empleados público convocada unitariamente por las respectivas federaciones de CC.OO. y UGT que tuvo lugar a mediados de octubre. La siguiente medida del gobierno fue aprobar en el Consejo de Ministros del 25 de octubre el Plan de Empleo Juvenil. Ya entonces el paro juvenil en España equivalente al 41,3% de la población activa menor de 25 años superaba al de la media de la OCDE y su tasa de cobertura en el seguro de desempleo solo alcanzaba al 15%.

Aquellas medidas para la inserción laboral y el empleo de los jóvenes consistían de entrada en limitar su retribución al salario mínimo interprofesional (44.040 ptas. mensuales en 1988) cualquiera que fuese el salario mínimo establecido en el convenio colectivo de referencia; el patrón gozaría de la subvención de 120.000 ptas. ya existente para los contratos de formación que junto a la exención total de las cotizaciones sociales sumaban 268.000ptas/año y por último se desgravaba 500.000 ptas. del Impuesto de sociedades por contrato y año. Con estas 768.000 pesetas de subvención en total por contratar a una persona menor de 25 años cada contrato costaba 3.583 ptas. mensuales netas y sin mayores compromisos de permanencia más allá de la duración del contrato.

Además, vulneraba varios artículos del Estatuto de los Trabajadores (17.1 y 42.c), los artículos 14 y 35 de la Constitución y el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Para la firma de este "Plan de Empleo Juvenil" el gobierno escogió a las Juventudes Socialistas, organización política que obviamente no tenía legitimidad amparada legalmente para funciones de representación sindical. Tras esta última decisión del gobierno, la Comisión Ejecutiva de CC.OO. reunida el martes 8 de noviembre decidió proponerle a UGT la convocatoria de una huelga general.

La decisión de CC.OO. quedó supeditada a la respuesta de UGT sin la cual no se llevaría a cabo. Unitariamente acordaron convocar una jornada de "Paro General" (la convocatoria oficialmente registrada no se denominó Huelga General, al parecer, según explicaron públicamente los convocantes, para evitar la confusión con procesos acontecimientos históricos anteriores que pudieran malinterpretados achacándole pretensiones desestabilizadoras). No obstante, acordaron la fecha con un margen superior al mes para dejar abierta la posibilidad de retomar las negociaciones si el gobierno reconsideraba lo actuado hasta el momento. La fecha elegida fue el 14 de diciembre de 1988.

Tanto la Confederación Europea de Sindicatos (CES) como la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) mostraron todo su apoyo y en el plano nacional, entre otras muchas organizaciones, se adhirieron a la convocatoria ELA-STV y LAB en el país vasco, INTG y CXTG en Galicia, USOC, CNT-AIT y STACC en Cataluña o la Coordinadora de Organizaciones Agrarias (COAG). Mil doscientos intelectuales encabezados por el profesor Aranguren suscribieron un manifiesto a favor de las razones que asistían a CC.OO. y UGT para convocar la huelga; pero tal vez contrarió más al gobierno que también apoyaran la Unión de Actores y la Asociación de Futbolistas Españoles

(AFE) que llegó a crear un comité de huelga integrado por futbolistas muy conocidos en la época.

La nota más emblemática que ha quedado del 14D fue el cese de las emisiones de televisión a las cero horas. Una jornada de huelga que transcurrió sin incidentes, en la que por regla general se habían garantizado los servicios esenciales ya que incluso allí donde no había sido posible acordarlos, por ejemplo en algunos centros sanitarios, los propios sindicatos organizaron turnos de atención a los pacientes y hasta redes de taxistas dispuestos a dar servicio en casos de urgente necesidad. La participación se cifró en 7.858.669 trabajadores de una población ocupada de 8.284.300, lo que representaba el 94,86%, según los datos recogidos pormenorizadamente en cada comunidad autónoma. En todo caso fue tal el éxito que tal vez haya sido la única ocasión en la que no hubo lugar a "guerra de cifras.

II.2.3.3.- Después del 14-D: Acuerdos bipartitos Gobierno y Sindicatos

Desde el once de enero de 1989 hasta el 7 de febrero ambos inclusive se sucedieron las reuniones, la primera al máximo nivel en Moncloa, las demás s en el Ministerio de Trabajo y todas de una larga duración. Aunque los sindicatos flexibilizaron sus peticiones en cantidades (quedaron acotadas en el equivalente al 0,6% del PIB), y en plazos (para que el gobierno pudiera encajarlas en dos ejercicios presupuestarios) el gobierno apenas avanzó hasta ofrecer alrededor de un 40% de lo solicitado (se negó a negociar el SMI, incrementándolo en menos del 2% lo que a su vez indiciaba la subida de las pensiones y seguirían perdiendo poder adquisitivo; la elevación de la cobertura a los parados que ofrecía se quedaba en el 33%) todo ello en un ejercicio en el que el superávit de recaudación fiscal respecto de las previsiones iniciales rondaban los 700.000 millones de pesetas y aumentaban las subvenciones a empresas.

El año 1989 acabaría siendo doblemente electoral, por las europeas ya previstas para el 15 de junio y por las generales que Felipe González decidió adelantar al 29 de octubre.

En ambos procesos sufrió una considerable pérdida de apoyos. En las europeas tuvo el PSOE 1.263.957 votos menos que en las anteriores; y en las generales la merma superó los dos millones de votos, el 20% de su electorado.

No obstante, y como entre la creciente abstención y el descenso de la derecha pudo revalidar la mayoría absoluta, el gobierno se apresuró a dar por desautorizado el 14D. Pero ambos sindicatos se habían adelantado, desde el día siguiente a la huelga a dejar muy claro que su protesta no había tenido entre sus objetivos develar gobierno alguno y que sus propuestas no se medían en urnas a las que ni concurrían como sindicatos ni pretendían minusvalorarlas en lo más mínimo en tanto que demócratas. Pero tampoco estaban dispuestos a defraudar a los trabajadores abandonando la lucha por la aspiración de lograr un Giro Social en la política económica.

Consecuentemente ambas confederaciones siguieron estrechando su unidad de acción para afrontar en lo inmediato la negociación colectiva pero dieron un paso más hacia lo que podríamos llamar unidad programática mediante el análisis de la situación socio-económica primero y la elaboración después de las propuestas que a su juicio eran las más adecuadas para resolver las reivindicaciones del 14D y avanzar más hacia el cambio en las políticas económicas y sociales.

A la altura de septiembre se había logrado mejorar el resultado de los convenios respecto del ejercicio anterior y 4.818.096 trabajadores lograron aumentar sus salarios en un 7.06% por término medio, se extendieron a más convenios las cláusulas de revisión salarial (cubrían al 70,25% de los

trabajadores que tenían convenio) y en un 30% de los casos consiguieron reducciones de jornada. Mientras, en el sector público ofrecía el gobierno alzas del 3% cuando la inflación ya había rebasado el 3,5% en el tercer trimestre y en consecuencia registró una elevada conflictividad.

Paralelamente, el trabajo programático culminaba en la Propuesta Sindical Prioritaria. Las propuestas se agruparon en cuatro grandes apartados: empleo, protección social, políticas de rentas salariales y empresariales y derechos sindicales tanto en las administraciones públicas como en el sector privado. Se ofrecieron a la negociación con todas las administraciones, gobierno central, comunidades autónomas y ayuntamientos en las materias que les competían y con la patronal las cuestiones correspondientes a la contratación colectiva. Precisamente las primeras reuniones fueron con la CEOE sobre formación profesional y tras las elecciones generales y constituirse el gobierno se produjo la primera reunión con Felipe González el 21 de diciembre, un año después del 14D.

En esta ocasión aceptó el método de reuniones bilaterales para tratar asuntos congruentes entre sí en cada bloque de negociación y a mediados de enero de 1990 se lograron los primeros acuerdos que supusieron mejorar las pensiones no contributivas por encima de lo presupuestado inicialmente, además de asegurarles la misma revalorización que a las contributivas, se doblaron las ayudas familiares, se consiguió por primera vez el derecho a la revalorización anual de pensiones y salarios de los funcionarios para compensar las eventuales desviaciones de la inflación y una paga para éstos de 52.525 ptas., en concepto de deuda social por las pérdidas de capacidad de compra acumuladas en los dos ejercicios anteriores.

Los acuerdos se fueron sucediendo hasta el mes de junio, abarcando muy diversos temas, como la negociación colectiva en la función pública, mejoras en el Régimen Especial Agrario, en la prevención de riesgos

laborales, la formación profesional para la que se regularon los programas dependientes del Fondo Social Europeo, se creó un órgano tripartito vinculado al Consejo General de la F.P. o la homologación de la formación ocupacional y la reglada, además de la participación sindical en la formación continua en las empresas.

Sin embargo, el acuerdo que no incorporaba coste económico sino más democracia en las empresas y transparencia en las relaciones laborales, fue el más controvertido. A finales de enero se alcanzó un acuerdo para el control de los contratos de trabajo por los representantes de los trabajadores que se traduciría en el derecho a recibir una copia básica de los contratos de trabajo con la sencilla finalidad de verificar que se ajustaban a la actividad a desarrollar y a las normas en vigor; en definitiva un método preventivo de la contratación temporal en fraude de ley.

La furibunda reacción de la patronal empezó por romper el acuerdo de formación profesional que había sido el primero de los negociados con ella y llegó hasta la OIT donde su secretario general denunció desde la tribuna la "sovietización" de las empresas en España y alertó a posibles inversores extranjeros sobre las terribles implicaciones de una norma, que por otra parte era mucho más moderada de las existentes en buena parte de los países desarrollados europeos. Lo que estaba en juego en el fondo era la verificación de la correcta aplicación de los 600.000 millones de pesetas que recibían los empresarios en subvenciones a la contratación.

El gobierno creyó que podía atemperar su reacción acordando bilateralmente con la CEOE-CEPYME congelar sus cotizaciones sociales a lo largo de toda la legislatura (que acababa de empezar). Finalmente, el 22 de mayo presentó el gobierno el Proyecto de Ley sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores y el Real decreto por el que se creaba la Comisión de Seguimiento y Control de la Contratación laboral.

Sobre otras cuestiones como la revalorización del SMI se acercaron posiciones hasta cifrarla el gobierno en el 7,13% de aumento pero no llegó al 9% requerido por los sindicatos y no hubo acuerdo; como tampoco pudo cerrarse el establecimiento de un Salario Social que sin embargo fue creándose en casi todas las Comunidades autónomas mediante acuerdos que adaptaban y en muchos caso mejoraban lo acordado con el gobierno central.

II.2.3.4.- El *Pacto por la Competitividad*: una declaración de intenciones

Hacia el verano de 1990 remitió el gobierno a los sindicatos una propuesta para negociar un Pacto por la Competitividad, habiendo acordado previamente con la patronal volver al formato del tripartismo, en el que cualquier materia pendiente de negociar, ya fuese sobre vivienda, política fiscal o reforma de las modalidades de contratación quedaban supeditadas a la aceptación de un nuevo pacto de rentas, pero referido solamente a las salariales para las que se proponía una reducción en términos reales; la cuantía de la rebaja era lo único que se ofrecía para ser negociado.

No se llegó a ningún acuerdo y de hecho dos o tres reuniones a lo sumo; y no tendría mayor relevancia para el trabajo presente, salvo porque fue la primera vez que se puso de manifiesto la manera en la que gobierno y patronal entendían como base fundamental y casi exclusiva de mejorar la competitividad de la economía española.

No era una sorpresa para nadie; pero si fue una declaración de reincidencia en el preciso momento en el que se debía iniciar la preparación de la economía española para la puesta en marcha del Mercado Único Europeo que tenía ya señalada la fecha para su entrada en vigor: enero de 1993

II.2.4.- Otra vuelta de tuerca (1991-1994)

La economía internacional venía presentando síntomas de desaceleración desde finales de los años 80 que en España empezaron a notarse en 1991 con la contracción de las inversiones en industria y construcción. Para entonces el mercado laboral ya había sufrido varias reformas y con el alto grado de temporalidad que ya se había alcanzado la traducción cada vez más inmediata (a diferencia de los países centrales de la CEE) era la destrucción de empleo, con lo que tasa de paro volvió a remontar hasta el 16,3%. Y el aumento del paro presionaba al alza el gasto por desempleo.

II.2.4.1.- Recesión y recortes sociales

Finalizando el primer trimestre de 1992 el gobierno el gobierno de Felipe González dictó el Real Decreto Ley 1/1992 (convalidado después como Ley 22/1992) que combinaba un retoque en la regulación del contrato temporal de fomento del empleo con el primero de los recortes sociales que se tildarían de "decretazos". Por un lado se subió la duración mínima de dicho contrato de seis meses a un año pero por otro elevó también a un año el período mínimo de cotización por el que los trabajadores podían tener derecho al seguro de paro.

En otro paquete de disposiciones legales se avanzó una regulación muy restrictiva del derecho de huelga y una deficiente transposición de la directiva comunitaria sobre prevención de riesgos laborales ya que seguía rigiéndose por la pre-democrática ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La forma empleada por el gobierno vía decreto y su negativa a negociar motivó la convocatoria de una Huelga General de 4 horas que tuvo lugar el 28 de mayo de 1992. Tras el conflicto se mejoraron sustancialmente las normativas sobre salud laboral y la Ley de Huelga, pero esta última no

pudo ver la luz definitivamente por lo que ya se dejó apuntado en el primer capítulo de este trabajo.

Tras la Huelga General del 28 de mayo el presidente del gobierno no quiso asumir directamente las negociaciones para superar el conflicto y las derivó al grupo parlamentario socialista. Las centrales sindicales no hicieron cuestión de estas inadecuadas formas (el decreto no había sido promulgado por el Parlamento sino por el gobierno) y abordaron las negociaciones con el interlocutor designado.

Tras bastantes meses de negociaciones se alcanzó un acuerdo en torno al texto de una Ley de Huelga inspirada en el derecho comparado con las legislaciones europeas más recientes sobre la materia (entre otros aspectos incluía los procedimientos para fijar los servicios mínimos en los servicios esenciales a la comunidad antes de que se llegase a la huelga, la regulaba en servicios de similar naturaleza como los medios de transporte con el fin de evitarla en todos ellos simultáneamente o la acción de los piquetes informativos).

Pasó el correspondiente proceso de debate y aprobación por amplísima mayoría tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado y cuando sólo faltaba el último trámite para la sanción definitiva en el pleno del Congreso, el presidente del gobierno, Felipe González decretó la disolución de las Cortes a 72 horas del pleno parlamentario previsto.

Esta inexplicable reacción presidencial (e inexplicada hasta la fecha) fue la causante de que España sea de los pocos, cuando no el único país de la Unión Europea que sigue careciendo del correspondiente desarrollo constitucional de un derecho fundamental como el de huelga.

Volviendo a la evolución del empleo tras la reforma parcial del CTFE y de las prestaciones por desempleo, nos encontramos con una paradoja

consustancial al entramado de modalidades de contratación temporal engendrado desde 1984. Aunque la elevación de la duración mínima estuvo inducida en el fondo por la más que percepción que tenían las autoridades laborales de un uso abusivo del contrato por parte empresarial para beneficiarse de las sustanciosas bonificaciones que llevaba aparejado, la causa alegada formalmente fue la de atemperar el crecimiento de la temporalidad.

Se suponía que si en una duración máxima de dos años del contrato de fomento del empleo se exigía una duración mínima de un año en lugar de 6 meses se tendería a incrementar la permanencia en los puestos de trabajo y consiguientemente reducir la tasa de rotación en los mismos. Pero la maraña de modalidades induce una fluidez en la temporalidad semejante a la que adquieren los líquidos entre los vasos comunicantes, el nivel de temporalidad que baja a través de una de sus formas sube por cualquiera de las otras disponibles en el ordenamiento vigente.

De hecho, el índice general de eventualidad siguió su ascenso en ese mismo año y en los siguientes; en la fase recesiva que se iniciaba creció porcentualmente más entre los hombres que entre las mujeres por la sencilla razón de que éstas sufrieron con mayor intensidad la destrucción de empleo.

La parte del RDI1/1992 que surtió el efecto buscado fue la que afectó a las personas desempleadas que perdieron sus prestaciones y siguieron siendo contratadas de forma precaria...las que no se quedaron en paro de larga duración. Porque el paro siguió batiendo records históricos llegando al 18,49% en 1992 y al 22,6 en 1993.

II.2.4.2.- Frente al repunte del paro... otra reforma laboral (1994)

Tras las elecciones anticipadas de junio de 1993 y al poco de iniciarse la que sería la última legislatura con mayoría parlamentaria del PSOE, esta vez relativa, se promovió otra ronda de negociaciones con patronales y sindicatos para legislar una nueva reforma laboral, que comenzaba por abundar en la reducción de las prestaciones por desempleo y culminaba recortando también las pensiones del sistema público (este extremo pudo evitarse por la presión sindical), pasando sobre todo por la flexibilización de las condiciones para el despido procedente por causas objetivas, por la ruptura de unidad contractual en el seno de las empresas, dando cabida a los "convenios franja" entre un segmento de la plantilla y el empresario (orientado generalmente a segregar a los colectivos profesionales mejor remunerados del convenio general de la empresa).

Introducía una categoría de "aprendiz" para trabajadores de hasta 30 años de edad pero sin regular el aprendizaje, aunque sí establecía para estos contratos la posibilidad de aplicarles un salario específico e inferior al que se pactase en convenio para el resto de las plantillas (era la reproducción en versión reducida del Plan de empleo Juvenil de 1988).

Se procedió también a la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT`s) que venían siendo toleradas por los poderes públicos a pesar de ser ilegales en el ordenamiento español y sobre todo que a diferencia de los demás países europeos donde se podían justificar, tal vez, por la ausencia de contratos temporales para atender circunstancias imprevistas de la producción, en España no se justificaban tanto por esas hipotéticas contingencias empresariales puesto que como se ha señalado ya existía la más amplia gama de contratación temporal y las mayores facilidades para usarlas de toda Europa desde 1984.

En consecuencia, se añadía precarización laboral a través de las ETT a la temporalidad preexistente. Realmente se legalizaron para externalizar tareas y servicios de las empresas o directamente para amortizar los puestos de trabajo más cualificados y mejor remunerados fijos de plantilla, cubriendo sus funciones por los que ponían a su disposición las ETT's. Simultáneamente se eliminó la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo y se autorizaron las Agencias Privadas de Colocación sin ánimo de lucro.

La balanza de la desregulación no pudo compensarse con otras disposiciones de la reforma que se presentó como un intento de recuperar la causalidad en la contratación temporal de fomento del empleo. Para ello se derogó el decreto de 1984 que lo había habilitado para la generalidad de los trabajadores (antes sólo era aplicable a determinados colectivos en condiciones especiales, lo que se conocía como criterios subjetivos) de tal forma que a partir de 1994 sólo podría ser utilizado en pequeñas empresas. Aunque también se autorizó a los empresarios a definir los perfiles de la contratación temporal llamada "estructural", esto es, los contratos por obra y servicio determinado o por circunstancias de la producción, a través de la negociación colectiva.

Como interpretaron la mayoría de los ius-laboralistas y evidenciaron los datos posteriores (la temporalidad alcanzó el 33,3% de la población asalariada en 1994), se facilitó por esta vía la eventualidad de dudosa causalidad o por utilizar la metáfora anterior, aceleró la fluidez entre los vasos comunicantes de la contratación temporal.

El decreto de diciembre se promulgó tras haber interrumpido unilateralmente el gobierno las negociaciones con los sindicatos y haber desestimado un último intento de estos de alcanzar al menos acuerdos parciales durante la consulta pertinente del texto en el Consejo Económico y Social.

Este desencuentro abocó a otra huelga general que tuvo lugar el 27 de enero de 1994. Tras la negativa inicial de Felipe González a entablar negociaciones con los sindicatos, estos decidieron paliar los que consideraban aspectos más negativos de la reforma laboral en la negociación colectiva, espacio al que como se ha señalado más arriba se derivaron apartados directamente relacionados con la contratación temporal.

Por ejemplo, para evitar la discriminación salarial de los jóvenes a contratar con la modalidad de aprendizaje se proponían incrementos salariales moderados en los convenios sectoriales para el conjunto de los trabajadores o se exigía la conversión de un determinado porcentaje de temporales a fijos a cambio de pactar con el empresario la adecuación de la contratación estructural. No obstante, 1994 con la tasa más alta de paro y de temporalidad conocidas hasta entonces en la historia reciente de España: el 24,2%, casi cuatro millones de personas desempleadas y el 33,3% respectivamente.

El presidente del gobierno acabó aceptando en el último trimestre del año las negociaciones reclamadas por los sindicatos en el primero y concluyeron con el reconocimiento del derecho de los empleados públicos a negociar sus retribuciones y condiciones de trabajo, con nuevas reformas en el desempleo que permitieron una cierta recuperación de la tasa de cobertura y con la fijación del mecanismo de revalorización automática de las pensiones de acuerdo con las desviaciones interanuales del IPC medidas en el mes de noviembre de cada año (en 1996 este acuerdo adoptaría forma de ley en el Acuerdo de Pensiones que cristalizaría a su vez las 15 recomendaciones consensuadas en 1995 entre partidos, gobierno y agentes sociales en Toledo y recogidas en un Pacto que recibe el nombre de aquella ciudad castellano-manchega).

II.2.5.- La construcción de un nuevo modelo de concertación (1995-1997)

En enero , de 1995 comenzaron una negociaciones discretas entre patronal y sindicatos a instancias de éstos últimos, quienes a la vista del inicio de un nuevo proceso de recuperación económica tras dos años largos de recesión y de la crispada situación política, que no solo no permitía encarar un nuevo proceso de negociaciones con un mínimo de sosiego sino que incluso ponía en peligro el aprovechamiento de las posibilidades que brindaba la incipiente recuperación, emplazaron a las patronales a entablar conversaciones autónomamente sobre diversos temas.

Gracias a aquella iniciativa y tras sortear los intentos del primer gobierno del Partido Popular (había tomado posesión en mayo de 1996) de volver al viejo esquema de conversaciones tripartitas, las negociaciones fructificaron en cinco acuerdos en abril de 1997 (los sindicatos abrieron un paréntesis en las negociaciones durante el último semestre del año 96 para dar prioridad al Acuerdo Para la Racionalización y Mejora del Sistema de Seguridad Social).

Por primera vez los acuerdos socio-profesionales se habían negociado por iniciativa de los agentes sociales, desde la exclusiva autonomía de las partes y sin mediación de gobierno alguno y también por primera vez, se pudo comprobar que era el modelo que garantizaba un mayor consenso social y político, ya que tras acordar en el ámbito profesional fue más fácil trabar el consenso parlamentario que respaldó legislativamente el compromiso social.

Los acuerdos alcanzados fueron:

Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (se comenta por sí solo pero era de enorme importancia que los propios interlocutores

creasen una instancia para aliviar la judicialización excesiva de las relaciones laborales).

Cobertura de Vacíos, una especie de macro-convenio colectivo circunstancial para aquellos trabajadores y empresas de diversos sectores que carecían hasta el momento de marco contractual regulado (desde antiguas ocupaciones como porteros de fincas urbanas hasta las más nuevas como el tele-trabajo) a fin de estimular la consolidación de interlocutores válidos en cada una de estas actividades y la consiguiente configuración del correspondiente ámbito de contratación.

Acuerdo para la Sustitución de Ordenanzas y Reglamentaciones del Trabajo; por fin y tras veinte años de democracia se acometía la improrrogable necesidad de sustituir las pre-industriales ordenanzas por nuevos Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito estatal;

Acuerdo para la Racionalización y Articulación de la Negociación Colectiva, compromiso para ordenar racionalmente la estructura de convenios, tendiendo por un lado a la integración de ámbitos dispersos por territorios y subsectores en convenios generales que, en el marco del anteriormente mencionado de sustitución de las ordenanzas, sirvieran para evitar solapamientos, homogeneizar contenidos en sus líneas generales por actividades para que en el otro gran espacio contractual a potenciar, el de la empresa, se tuviese el margen y la flexibilidad necesarias para concretar los ejes de cada Convenio General de Sector; por esta vía se pretendía la articulación entre los ámbitos de negociación colectiva por excelencia, el sectorial, que daba mayor seguridad en cuanto a determinadas condiciones de trabajo como clasificaciones categoriales, jornada en cómputo anual, criterios para la prevención de riesgos laborales, planes de formación profesional, movilidad, etc. y el de las empresas, a las que se les

facilitaba la organización del trabajo en sus centros, hacer economías de escala en la gestión de los recursos humanos y evitarse algunas prácticas en este campo concreto de competencia desleal, entre otras ventajas.

Los ámbitos de negociación colectiva en España se habían diseñado bajo el franquismo respondiendo por un lado a la estructura productiva del país de la post-guerra (cuasi pre-industrial hasta los Planes de Desarrollo de los años 50) y por otro a la configuración del Sindicato Vertical que agrupaba tanto a los empleadores como a los trabajadores por ramas de actividad.

A principios de la década de los años 40 se dictaron las primeras Ordenanzas y Reglamentaciones del Trabajo, una especie de desarrollo reglamentario del Fuero del Trabajo (inspirado en la "Carta d'Il Lavoro" de 1927 dictada por el régimen fascista de Mussolini) que estipulaba el marco regulatorio general de toda una actividad (Metalurgia, Química, Textil, Construcción, Madera, ramo del Agua, etc.) conteniendo desde las clasificaciones categoriales hasta el régimen disciplinario y las organizaciones del trabajo en cada ramo que eran potestad exclusiva del empresario; las condiciones salariales que se regulaban habitualmente por órdenes ministeriales para cada gremio, estableciendo un baremo entre el Salario Mínimo Interprofesional y la máxima categoría y se dejaba un margen para su concreción en la empresa a discreción del patrón; unos años después se haría por convenio colectivo dentro no obstante de los límites señalados por las autoridades laborales.

Se llegaba al detalle de señalar los distintos grados de oficialía desde primera a tercera, peones sin cualificar y aprendices, especificando los cometidos de cada uno de ellos, además se les denominaba en función de las tareas a realizar, por ejemplo en el ramo de la hostelería aparecía la categoría del "marmitón", o persona encargada de llevar a brazo las marmitas donde se cocinaban los diferentes guisos o el "acequero" en el

ramo del Agua, que era el responsable de levantar o de colocar los tablachos en los canales de riego o de suministros hidráulicos a las industrias y ciudades para controlar los flujos de agua.

La primera Ley de Convenios Colectivos (1958) contemplaba básicamente dos ámbitos, el de ramo a escala provincial y el de empresa. Los de rama de actividad a su vez se subdividían para cada subsector, por ejemplo existían los convenios provinciales del comercio de textil, del comercio de droguería o el de ferreterías y así sucesivamente en todos los sectores y los de empresa quedaban reservados para las grandes compañías por lo que eran escasos en número. Todos debían someterse a la Ordenanza o Reglamentación correspondiente al gremio donde sectores y empresas estuvieran encuadrados.

En total rondaban los 1800 convenios colectivos a mediados de los años 70. Pero los acuerdos de eficacia limitada por un lado al amparo del AMI y los que desde la posición contraria adoptaban la forma de acuerdos de empresa para sortear los aspectos más negativos de aquél terminaron deviniendo en convenios formales, con lo que el registro de convenios fue adquiriendo mayor volumen. Pero también mayor incongruencia entre ámbitos. Hacia finales de 1982 ya se sobrepasaban los tres mil convenios colectivos que en no pocos casos se solapaban con los de otros espacios contractuales en los sectores provinciales o generales de sector.

Esta dinámica tan desordenada en la evolución de la negociación colectiva, consecuencia de reacciones diversas a contingencias coyunturales pero sin responder a un proyecto reformista cabalmente estudiado y negociado entre las partes, hará cada vez más difícil su articulación con un mínimo de congruencia.

La paradoja resultante consistió en introducir una mayor flexibilidad laboral negativa bajo un marco regulatorio pretendidamente rígido o "paternalista"

(como caracterizaron algunos analistas al sistema laboral franquista), pero que concebido desde la negación doctrinaria y la represión feroz de las libertades democráticas más elementales, entre ellas las libertades y derechos sindicales, otorgó siempre a los empresarios gran disponibilidad sobre la mano de obra. Un estudio más detenido de la evolución de los salarios del que cabe en este trabajo, de sus mecanismos de fijación, de los sucesivos ajustes de las plantillas a las vicisitudes de la producción y de los despidos arbitrarios durante el franquismo, permitiría desmontar el mito de la "rigidez laboral española" heredada por la democracia.

Actualmente hay alrededor de seis mil convenios colectivos que afectan a once millones y medio de trabajadores, cifras que se mantienen estables desde finales de los años 90 con las lógicas fluctuaciones derivadas de los cambios de ciclo económico y su impacto sobre la población asalariada y número de empresas.

En términos absolutos los convenios de empresa representan el 75% del total aunque sólo cubren al 10% de los asalariados dada la estructura empresarial española en la que, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2.009 de 3.335.000 empresarios tan solo 28.000 empleaban a más de 49 trabajadores. Obviamente la inmensa mayoría de las empresas optan por vincularse al convenio sectorial correspondiente. Estos convenios se reparten entre los de sector provinciales, el 19%, que aún con una tendencia a la baja desde aquellos acuerdos de 1997 mantienen su cobertura sobre más de la mitad de los trabajadores y los nacionales de sector que son tan sólo el 2% de los convenios y comprenden a la cuarta parte de los empleados por cuenta ajena. También han surgido los convenios colectivos de ámbito autonómico aunque con un índice de cobertura inferior incluso al de los de empresa.

Aunque el más importante para la modernización de las relaciones laborales en España y la adopción de medidas de flexibilidad interna en las

empresas debiera haber sido el anteriormente comentado sobre negociación colectiva, el que tuvo mayor trascendencia mediática fue el *Acuerdo para el Fomento de la Estabilidad en el Empleo*, con el que se perseguía poner freno a la contratación temporal y crear condiciones favorables para estimular la generación de nuevos empleos al calor del proceso de expansión económica en curso.

A propuesta de los sindicatos se formuló un nuevo contrato fijo para fomentar el empleo que, tratando de salir al paso del recurrente pretexto sobre los elevados costes del despido en España para reclamar más desregulación laboral, incorporaba derechos indemnizatorios en caso de despido improcedente de 33 días por año trabajado; cifra que respondía a la media del coste del despido en la Unión Europea (exactamente era entonces de 32,3 días, según un estudio comparado realizado por el gabinete técnico confederal de CC.OO., marzo, 1997).

Tal contrato tenía como contrapartida la derogación de varias modalidades de contratación temporal y sólo podía aplicarse a trabajadores en desempleo o a quienes se les permutase un contrato eventual por otro fijo, pero quedaba taxativamente prohibido utilizarlo para sustituir a personas con contratos estables de naturaleza ordinaria (con derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado con un montante máximo global que no podía sobrepasar el equivalente al salario de 42 mensualidades).

Quedaba comprometida a su vez la vigencia de cuatro años para todos estos acuerdos, que en cuanto al último de los comentados añadía la evaluación real del comportamiento del nuevo contrato fijo para decidir en consecuencia su definitiva incorporación al Estatuto de los Trabajadores; hipótesis que habría comportado a su vez como contrapartida la adopción de nuevas medidas para seguir reduciendo la temporalidad.

El acuerdo se plasmó en la Ley 63/1997 *"de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida"*. Por primera vez desde 1976 una ley no fomenta la contratación temporal como medida para la creación de empleo sino la indefinida. Se eliminó la dualidad en la contratación temporal entre estructural y coyuntural anclada desde la promulgación del ET en 1980 y se precisó con más rigor los supuestos en los que podían utilizarse los contratos por obra y servicio o el eventual por circunstancias de la producción (los más abundantes).

Igualmente se corrigieron algunos extremos de la reforma laboral de 1994 como los mayores márgenes concedidos a las empresas para adaptar la contratación temporal a través de la negociación colectiva, a la que por cierto se le otorgaron nuevas facultades para la información previa y el seguimiento de los despidos objetivos (art.85 ET). También la normativa reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) introducida en la reforma laboral de 1994 fue objeto de modificaciones para mejorar los derechos y garantías de sus trabajadores.

Esta reforma puntual de la contratación, la única que ha sido concertada previamente entre patronales y sindicatos, intentó cristalizar una idea-fuerza para encarar los retos económicos y sociales que a ciencia cierta tendría la economía española con su incorporación a la Unión Económica y Monetaria Europea: en la economía del conocimiento, la predominante en el ya próximo futuro, la principal fuente de riqueza será el talento humano.

A diferencia de la jerarquía establecida en la cadena de valor desde la primera revolución industrial hasta el último tercio del siglo XX (materias primas, capital para transportarlas y transformarlas en manufacturas, tecnologías industriales y mano de obra abundante, de bajo coste y relativa cualificación), en la nueva era de la mundialización de los mercados y la economía digital, el factor más determinante es la capacitación profesional para aplicar los avances tecnológicos en los nuevos procesos productivos

que requieren de continuas innovaciones. En consecuencia, se pensó y explicitó en la firma de aquellos acuerdos por boca de los dirigentes tanto sindicales como patronales, que debía superarse la etapa de la precarización del empleo porque detrás del empleo precario sólo había proyectos empresariales precarios y sin futuro.

No obstante, se necesitan más voluntades para cambiar inercias tan arraigadas en una economía como la española. Pues bajó la tasa de temporalidad, sí, pero en apenas un punto porcentual en un año.

II.2.6.- La inercia del pasado (1998-2002)

A finales de 1998 hubo otros acuerdos de menor repercusión pero sin embargo de interés para el análisis que nos ocupa. Aún con una somera explicación debe comentarse el Acuerdo sobre el Empleo a Tiempo Parcial (recogido en el RDL 15/1998).

Con el objetivo de atender mejor el encaje de la mujer en el mercado laboral y potenciar así la elevación de su tasa de actividad (20 puntos porcentuales inferior a la masculina y 12 por debajo de la media europea) y hacerlo más atractivo, se negoció la modernización de dicho contrato tomando como ejemplo el modelo holandés, en cuyo mercado laboral superaba el 20% de los empleos mientras en España apenas rozaba el 8%.

Sin embargo, cuando tal adecuación supuso la dignificación de las condiciones de contratación, la equiparación proporcional en prestaciones sociales y derechos para la jubilación a los demás contratos de trabajo y establecer los mismos criterios que en el citado país europeo para ir consolidando las jornadas parciales efectivamente realizadas, en otras palabras, cuando quedó claro que para potenciarlo debía dejar de ser utilizado como la peor forma de precarización laboral y la más

discriminatoria para con las mujeres trabajadoras, la patronal declinó firmar el acuerdo y lo boicoteó en la práctica.

También se establecieron mediante acuerdos sindicatos-gobierno algunos condicionantes para limitar la utilización abusiva de la contratación temporal imponiendo un recargo en las cotizaciones por desempleo de las empresas que incurriesen en tal abuso, puesto que eran ellas las que con sus políticas de personal terminaban endosándole un mayor gasto al seguro de desempleo. Un claro ejemplo de lo anterior son las ETT, sobre las que además se establecieron otros dos acuerdos adicionales, uno para limitar su acceso a sectores de alto riesgo para los propios trabajadores y/o para usuarios como son respectivamente la construcción y la sanidad.

El otro acuerdo estipulaba la obligación de negociar un convenio colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal, a fin de garantizar unos elementales derechos a los trabajadores y exigirles un mínimo de plantilla estructural (inicialmente irrumpieron en el mercado una multitud de ETT's sin solvencia profesional ni económica, eran simples chiringuitos artificiosos creados para hacer negocio a base de prestamismo laboral). Acuerdos que tampoco fueron asumidos por la patronal CEOE-CEPYME.

La recuperación de la economía había retomado su línea ascendente desde el último trimestre de 1994, al igual que la mejora del empleo, que se vio favorecida también por el cambio de tendencia en la evolución de la población activa. Así mientras en la etapa de crecimiento anterior a 1992 siete de cada diez nuevos empleos creados compensaban la incorporación de nuevos activos y solo tres absorbían parados preexistentes, en la etapa 1996 -2000, atemperado considerablemente los efectos del *baby-boom* español del decenio 1965-1975, se invirtieron las cifras con lo que la creación de nuevos empleos pudo reducir más intensamente las cifras del desempleo.

Y éste habría sido un buen momento para optimizar la aplicación de los acuerdos de 1997 ya descritos en la dirección que muy gráficamente había apuntado el entonces presidente la patronal, J.M. Cuevas en el mismo acto de su firma: "... debemos desterrar tanto la cultura de la precariedad laboral como la del pelotazo financiero".

Desde una perspectiva más amplia, los agentes sociales quisieron con aquellos acuerdos sentar las bases para conjugar de forma positiva la flexibilidad laboral con la estabilidad en el empleo, en lugar de seguir asociándola con la desregulación de los derechos inherentes al trabajo y a la precarización de las condiciones laborales. La estabilidad ya no podrían entenderla los trabajadores como inamovilidad del puesto de trabajo sino como un valor a revalidar constantemente con esfuerzos formativos y voluntad de adecuación a los cambios que continuamente se operan en los procesos productivos, ni la flexibilidad le seguiría suponiendo al patrón plena y arbitraria disponibilidad de su mano de obra.

En realidad fue el antecedente de la "flexiguridad", tan extendida y perfeccionada algo después en algunos países nórdicos en los que no obstante contaban de partida con mercados laborales más integrados en entornos socio-económicos más avanzados. Por ciertos acuerdos de 1997 fueron más comentados y despertaron mayor interés fuera que dentro de España y las fuerzas sociales que los suscribieron fueron requeridas por sus homólogas europeas en multitud de foros para explicar su contenido.

Pero tenían que iniciar su rodaje preparando el futuro cuando el gobierno del PP y buena parte del empresariado prefirieron exprimir el presente estimulando el crecimiento rápido y fácil en sectores intensivos como la construcción. Además aquél contexto estuvo inscrito entre dos coordenadas: en un lado la del fenómeno migratorio que proporcionó mano de obra abundante y barata, además de robustecer la demanda de

viviendas; y en el otro la del proceso de convergencia monetaria para integrar el primer grupo del euro.

Como es sabido, el gobierno Aznar optó por cumplir nominalmente con los criterios de Maastricht ajustando el gasto público en retribuciones de funcionarios, prestaciones sociales e inversiones, pero España siguió a la cola de Europa en cuanto a desarrollo industrial, modernización de su tejido productivo y en I+D+i, epígrafe en el que lejos de aproximarnos al objetivo marcado por la Estrategia de Lisboa retrocedimos durante sus dos legislaturas. En definitiva, las palabras del presidente de la patronal cayeron en saco roto y se reanimaron los dos indeseables extremos que él había querido conjurar: el del "pelotazo", esta vez a base de cebar la burbuja inmobiliaria y el de la precarización laboral para abastecer el boom inmobiliario.

También se desaprovechó la primer y gran oportunidad de sincronizar la reforma de ambos factores de producción, trabajo y capital. Para que este último mantuviese sus viejas pautas de recomposición no solo no necesitaba un mercado laboral más "flexiguro" sino que le resultaba un inconveniente para recuperar beneficios rápidos, seguros y con la menor inversión posible; volvían a requerir una fuerza laboral más desregulada.

En 2001, el renovado gobierno del PP, pero esta vez con mayoría absoluta en el Parlamento obtenida en las elecciones generales de abril de 2.000, quiso volver a los esquemas tradicionales de concertación social tripartita y acabó conduciéndola al desacuerdo. Retomó el camino de los decretos para desandar en parte el camino recorrido en flexiguridad. Interrumpió el proceso de fomento de la estabilidad en el empleo combinado con la reducción de la temporalidad, retornando a potenciar esta última, de hecho se abortó el proceso de revisión del Acuerdo sobre fomento del empleo estable de 1997 y también aceptó las pretensiones empresariales para deshacer el acuerdo sobre los contratos a tiempo parcial (tras una

leve subida en 1999-2000 que marcaba su tendencia al alza en el mercado laboral español volvió a caer con la contrarreforma de 2001).

Al año siguiente con otro decreto, el RDL5/2002 de 24 de mayo (se transformó en la Ley 45/2002 de 12 de diciembre) impuso otra reforma laboral más drástica aún que la anterior con la que abarató el coste del despido improcedente por la vía de eliminar los salarios de tramitación en tales supuestos, e instauró lo que ha pasado a conocerse como "despido express" que autoriza al empresario al despido inmediato del trabajador con tan sólo depositar en una cuenta bancaria la cantidad indemnizatoria que pudiera corresponderle.

En la mayoría de los despidos por esta vía el trabajador acepta la indemnización adelantada por el empresario ante la imposibilidad de cobrar el seguro de paro hasta que no salga el juicio (pueden pasar varios meses) y la incertidumbre sobre la indemnización que pueda fijar la sentencia. Y otra vez se vivió un fuerte conflicto social que registró una huelga general el 20 de junio de 2002 y mantuvo interrumpido el diálogo social hasta que el gobierno aceptó reconsiderar algunos aspectos de la reforma laboral (no obstante permaneció vigente el "despido express").

Paralelamente los empresarios y los sindicatos coincidieron en proponerle al gobierno la negociación de acuerdos interconfederales bipartitos a cambio de obviar una reforma en gestación en el Ministerio de Economía que pretendía desarbolar los convenios sectoriales aduciendo que eran más inflacionarios que los de empresa. Una errónea conclusión por una observación superficial de las estadísticas de convenios publicada anualmente por el Ministerio de Trabajo.

A primera vista se anotará que los convenios sectoriales registran alzas salariales ligeramente superiores a las convenidas en las empresas, apenas unas décimas; pero si se profundiza en el análisis se comprobaría que las

masas salariales crecen más con los convenios de empresa porque es en estos ámbitos donde permanecen más complementos retributivos o “deslizamientos salariales” acordes con las particulares características de la empresa que no pueden recogerse en los convenios sectoriales.

Además, como ya se ha señalado anteriormente, la pretendida reforma habría dejado sin cobertura convencional a una gran mayoría de trabajadores y de empresas dado el pequeño tamaño de éstas. De esta forma se regresó a un esquema de negociación en el vértice que no había vuelto a practicarse desde 1983, pactando estrictamente los incrementos salariales a recomendar en cada ejercicio de negociación colectiva.

Bastó una ligera desaceleración de la economía en 2.001, bastante menos acusada en España que en la mayoría de las economías desarrolladas de Europa y América, para volver las inercias del pasado. La reiteración de los argumentos que siempre han precedido a las desregulaciones laborales y a los recortes de prestaciones sociales, sustituyeron rápidamente las nuevas ideas que habían empezado a cristalizar en las formas de concertar los esfuerzos sociales ante los retos de futuro y en las políticas tangibles que había que poner en marcha. Y de nuevo la evidencia empírica desmintió al pasado.

El paro había bajado al 10,6% en 2001 y no se movió, más que unas décimas pero al alza, hasta el 11% en los tres años siguientes, la temporalidad que había bajado al 32% aquél año tampoco mejoró (empeoró una décima) y la competitividad de la economía española si miramos los saldos comerciales tendremos que convenir que, una vez más, precarizar el empleo no comportó ser más competitivos, puesto que dicho saldo permaneció igualmente en negativo, -10,6% del PIB en 2001 y años sucesivos con muy pequeñas variaciones pero reduciendo bastante más el porcentaje de incremento de las importaciones que el de las exportaciones(que también moderaron su crecimiento), lo que vuelve a

evidenciar que relación de intercambio española apenas ha mejorado desde finales de los años 70 del pasado siglo.

II.2.7.- La creación de empleo sin reformas laborales (2003-2008)

Entre 1995 y el primer semestre de 2008, economía española vivió la etapa expansiva más larga de su historia desde el franquismo. En esta ocasión influyeron poderosamente los catalizadores externos, sobre todo los que ha procurado la pertenencia a la Unión Europea, desde la ingente cantidad de fondos estructurales recibidos en estos años, la estabilidad en el tipo de cambio, los tipos de interés tan bajos que en ocasiones han sido negativos y todo ello en un contexto de crecimiento económico a nivel mundial.

Por término medio se han superado tasas de crecimiento del 3% al que también ha contribuido en gran medida la demanda interna creciente tanto de inversión como de consumo pero muy ligada a sectores tradicionalmente característicos de la economía española, la construcción que en este período ha sido el vector principal y los servicios relacionados con el turismo y el consumo. Y sin desregulaciones laborales desde 2004 hasta 2010 (adentrados casi dos años en la Gran Recesión) el empleo creció vigorosamente y el paro cayó a niveles que tampoco se habían conocido desde hacía más de cuatro decenios.

Si había empezado 2004 con el 11,5% de paro, en 2005 ya bajó al 9,2%. Todo ello al tiempo que también crecía la población activa lo que supuso alcanzar tasas de actividad y de paro similares, cuantitativamente, a las registradas en la UE-15. La incorporación de mujeres al mercado laboral y de inmigrantes fue determinante en dicho crecimiento. En 2007 llegó a haber veinte millones de personas ocupadas, la tasa de actividad rozó el 60% y el paro se redujo hasta el 8%. Pero también en la bonanza es ineludible renovar tendencias si no se quiere que de nuevo la inercia

convierta en espejismo lo que pudo parecer un esplendoroso futuro al alcance de la mano.

En tan prolongado período de crecimiento de la economía ya se ha comentado más arriba como se desaprovechó la oportunidad de fomentar la economía del conocimiento para converger con los países centrales en la consolidación de la Unión Monetaria y se viró sobre los tímidos primeros pasos que se habían dado en esa dirección con el concurso de los agentes sociales.

Lamentablemente tampoco con el cambio de gobierno operado en 2004 tras la victoria del PSOE se aprovechó la buena marcha de la economía para hacer o al menos encauzar la reforma estructural siempre eludida desde la Transición democrática, la del patrón de crecimiento de la economía española. La construcción aún acentuó más su papel nuclear del crecimiento, arrastrando a muchos otros sectores de actividad (pero también haciéndoles depender fatalmente de él, como dramáticamente hubo ocasión de comprobar poco después). Lejos de estimular la inversión en i+D+I en otras actividades siguió la atonía al respecto, por lo tanto el desarrollo tecnológico fue escaso y la productividad agregada se movió en tasas bajas en un mercado laboral que siguió fuertemente caracterizado por la temporalidad y la baja cualificación.

Se hicieron algunos retoques de la legislación laboral con más condescendencia que voluntad para cambiar lo esencial. Con el propósito de estimular la contratación de jóvenes y mujeres, cuyas tasas de actividad y de ocupación seguían notablemente por debajo de la media comunitaria, se promulgó el Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio conteniendo un Programa de Fomento del Empleo orientado fundamentalmente a los favorecer la contratación indefinida y transformar contratos temporales en estables pensado sobre todo en los colectivos señalados.

Comportaba reducción de cotizaciones patronales a la Seguridad Social y se remueven algunos obstáculos para la novación de contratos que había introducido el gobierno anterior; derogó la modalidad de “contrato temporal de inserción” y limitó la sucesión de contratos temporales con el mismo trabajador para combatir la rotación laboral. Y se reguló mejor la subcontratación de servicios y de obras para que la descentralización de la producción que llevan a cabo grandes empresas no comporte la degradación de las condiciones de trabajo en las subcontratas y otras medidas para evitar la cesión ilegal de trabajadores en la que se venía incurriendo con cierta frecuencia y bastante impunidad.

Hasta se volvió a la mesa de negociaciones entre gobierno patronal y sindicatos consiguiendo alcanzar un nuevo acuerdo en 2006 para la mejora del crecimiento y del empleo. El acuerdo alcanzado en mayo (luego se recogería en la Ley 43/2006 de 12 de diciembre), explicita la consciencia de los firmantes de los problemas que aquejan al mercado laboral y que siguen marcando el nuevo empleo que se estaba creando. Especial atención les merecía la baja tasa de ocupación de mujeres y jóvenes así como sus elevados niveles de paro, especialmente entre los segundos.

La creciente dualidad entre fijos y temporales y que estos más que duplicasen los porcentajes europeos fue el otro gran foco de los acuerdos. Ahora bien, la medida más sobresaliente había sido frecuentada en múltiples ocasiones anteriores con diferentes matices y acentos. Esta lo ponía en ampliar la contratación estable incentivada y en limitar el encadenamiento de contratos temporales. También se recogieron las disposiciones sobre la protección de los derechos de los trabajadores de las subcontratas ya referidos más arriba y se mejoraron las prestaciones de los trabajadores de las pymes para el cobro de sus derechos económicos a través del Fondo de Garantía Salarial.

Pese a tales reparaciones puntuales, permanecieron las disfunciones más endémicas del modelo de crecimiento; agravadas en este excepcional período expansivo con la especulación desatada al calor de los bajos tipos de interés que cebó la burbuja inmobiliaria hasta un volumen sin precedentes e incitó el endeudamiento de empresas y particulares también hasta niveles históricos.

El eufemismo acuñado tras el estallido de la crisis para universalizar las responsabilidades por que el que decía que todos habíamos vivido por encima de nuestras posibilidades no era cierto ni de aplicación tan universal, por el contrario los salarios reales no se movieron desde el inicio del milenio como consecuencia de los bajos e irregulares niveles retributivos; es decir se pagaron salarios por debajo de lo justo y se les indujo a endeudarse para cubrir sus necesidades y afanes vitales.

Simultáneamente, el empleo que se estaba creando, mucho pero de baja calidad y mal retribuido acentuó la desigual distribución de la riqueza, como ponían de manifiesto la caída de la participación de las rentas y remuneraciones del trabajo en la distribución de la Renta Nacional. Endeudamiento, desigualdad y baja productividad, los ingredientes que fueron combinándose para el estallido que vino a finales de 2008

II.2.8.- La reforma de 2010: otra dosis de la terapia conocida

El cambio de gobierno en 2004 alimentó algunas esperanzas de progreso en derechos civiles y socio- laborales. Esperanzas confirmadas en la primera legislatura del gobierno socialista ya que procedió a mejorar el poder adquisitivo de las pensiones, sobre todo la de las más bajas, del Salario Mínimo Interprofesional, además de resolver los problemas que lastraban su revalorización anual desde 1980 y se aprobó la Ley de Dependencia, considerada como el cuarto pilar del Estado de Bienestar

Social; por mencionar solamente algunas de las mejoras introducidas en las políticas sociales.

Sin embargo, como viene de analizarse en el capítulo anterior, pese a los propósitos anunciados de promover un cambio en el modelo productivo las políticas fiscales siguieron alentado el mismo patrón de crecimiento hasta el estallido de la burbuja inmobiliaria.

Durante la primera parte del período recesivo, el gobierno se negó a dictar otra reforma laboral y su presidente llegó a declarar durante el debate del Estado de la Nación de 2009: “de la crisis no se saldrá debilitando los derechos sociales, sino reforzando el sistema productivo”.

Poco después terminó por secundar las exigencias de quienes le reclamaban otra desregulación laboral. Algunos de los manidos argumentos que se esgrimieron fueron por ejemplo que la dualidad del mercado laboral español es excesiva como consecuencia de la hiperprotección de los trabajadores fijos, lo que queda desmentido por la intensa e ininterrumpida sustitución de estos por trabajadores temporales durante los últimos veinticinco años, precisamente desde que con similares argumentos se auspiciase la descausalización de los contratos de trabajo, augurando que los temporales iniciales pasarían a ser fijos poco después, justo lo contrario de lo que realmente ha sucedido.

También se aduce que España, con una contracción del PIB la mitad que el alemán ha destruido seis veces más empleo que Alemania, o que la rigidez de nuestro mercado laboral obliga a los empresarios a despedir por la vía más costosa, la de despidos improcedentes porque no les resulta practicable el despido por causas objetivas ni la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo para hacer frente a coyunturas críticas en sus negocios o actividades.

La primera de las comparaciones es la expresión final de otra más sustantiva, la que nos indica que el valor aportado por nuestra industria a la formación del PIB es de apenas un 17% frente al 28% en Alemania y que en la tabla comunitaria que mide estas magnitudes España está en la cola, por detrás de casi todos los que integran la zona euro e incluso con peores ratios que algunos países de la reciente ampliación europea al Este.

Tampoco avalan la segunda queja los datos sobre despidos ya que en 2009 el más agudo de la crisis, la inmensa mayoría de los despidos, alrededor de dos millones, fueron por no renovación de contratos temporales que en el peor de los casos comportaban una indemnización de ocho días de salario por año trabajado. De los 486.000 afectados por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) no llegaron a 20.000 los que vieron regulados temporalmente su empleo mediante reducciones de jornada, el resto fueron suspensiones totales del contrato de trabajo.

Es decir, la gran sacudida de empleos durante la crisis no está costando indemnizaciones de 45 días de salario sino casi la sexta parte de esa cantidad. En España si se quiere se puede acometer la reorganización de una empresa sin mayores trabas que en los demás países europeos pero difícilmente se puede redistribuir la carga de trabajo entre los albañiles de una obra si esta se paraliza o se frustra como sí pueden hacerlo las industrias alemanas entre sus empleados durante los baches de la demanda de sus productos.

Ante pretextos manidos es ineludible reproducir también los argumentos que los rebaten. El comportamiento pendular de una economía, de forma que en la parte alcista del ciclo genera mucho empleo pero que al primer síntoma de recesión se va al otro extremo del arco del péndulo y lo destruye incluso con más intensidad que lo creó es propio de economías cuyas estructuras productivas se componen en mayor medida con actividades intensivas en mano de obra y con escaso capital tecnológico;

lo que es más característico de países en vía de desarrollo que de uno que integra el área más avanzada del mundo como es la Unión Europea y se reivindica como novena economía mundial.

En consecuencia, el primer mensaje que transmite la reforma laboral que aprobó el gobierno Zapatero en junio de 2010 es que gobernantes y empresarios vuelven a rehuir el reto de la competitividad solvente y de futuro para regresar a la recomposición de beneficios por la vía rápida, que ya ni siquiera garantiza la recuperación de las cuotas de competitividad a la vieja usanza.

En su articulado contradice radicalmente los buenos propósitos del preámbulo. No está diseñada para que el despido sea el último recurso de los patronos para sortear las dificultades como explican quienes la defienden, sino todo lo contrario, porque autorizarlos ante la reducción de los ingresos, que no tiene por qué ser sinónimo de incurrir en pérdidas o para prevenir que éstas puedan producirse, es tanto como poner en bandeja la opción de despedir antes que molestarse mínimamente para acometer por ejemplo una reorganización de turnos de trabajo.

Además los despidos van a estar subvencionados, incluso los que el propio empresario reconozca como injustificados o los que sean finalmente declarados improcedentes por un juez; sin embargo las bajas que pudieran darse a consecuencia de una modificación organizativa por circunstancias de la producción le supondrán al empresario pagar las indemnizaciones íntegras que les corresponda a cada trabajador cesante; y si acaso queda alguna duda al respecto puede cotejarse la nueva redacción sobre despidos con la preexistente sobre modificación de condiciones sustanciales de trabajo y se comprobará que lo que antes solo autorizaba a dicha reorganización ahora puede ser causa de despido directamente.

La conclusión práctica la descubrieron bastantes empresas y no las pequeñas precisamente, desde el día siguiente de la publicación de la reforma en el BOE como decreto. Empezaron a retirar expedientes de regulación de empleo, que conllevaban negociaciones con los representantes sindicales y la elaboración de planes de viabilidad para que puedan ser aprobados por la autoridades laborales y pasaron directamente a despedir individualmente a trabajadores en cantidades próximas a los que iban a verse afectados por los ERE`s. De ahí que reconocidos expertos del Derecho Laboral señalaran en su día que esta reforma institucionaliza el “despido preventivo” y subvencionado, que no olvidemos complementará sus estragos sobre el empleo con el vigente “despido exprés” que introdujo el gobierno del PP.

Tampoco potenció el contrato fijo frente al eventual de manera apreciable. El límite al encadenamiento de contratos no resultó eficaz para corregir la precariedad laboral dado que las empresas procedieron al despido de trabajadores a cabo de dos años y la norma no puso caución alguna para poner coto a esta práctica que raya en el fraude de ley (en 2009, en plena crisis se celebraron trece millones de contratos temporales, lo que arroja una media de cuatro contratos por trabajador temporal); pero sobre todo porque continuó inalterado el uso y abuso de la contratación temporal en las contratas y subcontratas pese a la bienintencionada reforma de 2006.

En cuanto a las alzas indemnizatorias para este tipo de contratos, aparte de su irrelevancia y aplazamiento temporal (podían llegar a 12 días de salario por año trabajado partiendo de los 8 estipulados hasta entonces a razón de un día más por año entre 2012 y 2015); de hecho tuvo el efecto indeseado de igualar las indemnizaciones por despido de la práctica totalidad de los contratos, de los fijos por que la subvención del 40% de los 20 días de salario establecidos la redujo justamente a 12 días y la de los temporales por la vía de elevación paulatina antes apuntada.

En materia de negociación colectiva también se produjo una involución sobre los acuerdos de 1997. Hasta la fecha, las empresas podían descolgarse de los compromisos salariales establecidos en convenios de ámbito superior con el único requisito de presentar ante la comisión paritaria correspondiente las razones que motivaban la inaplicación solicitada. La reforma suprimió estos condicionantes elementales para impedir abusos en un país cuyo tejido empresarial está formado en su inmensa mayoría por PYMES.

Pues bien, la reforma otorgó la supremacía al pacto de empresa sobre el convenio sectorial en todo lo concerniente a la distribución del tiempo de trabajo, descansos, permisos, régimen de turnos, sistema retributivo, incentivos, sistemas de trabajo y métodos de rendimiento, etc. sin que se precise la concurrencia de causa alguna y eliminando el control judicial; bastaba con el mero acuerdo con los trabajadores de la empresa, cuyo poder contractual frente al empresario puede intuirse fácilmente en la gran mayoría de los casos.

Esta desregulación de la contratación colectiva comportó un grave retroceso en términos de democracia industrial, que abrió camino a la reforma laboral de 2012, pero también añadió serios obstáculos a la articulación de sectores productivos enteros que dañan a las empresas más dinámicas e innovadoras.

Tampoco con esta reforma laboral se detuvo ni la destrucción de empleo ni la segmentación del mercado laboral; menos aún sirvió para alentar el crecimiento económico que no dejó de caer a razón del -0,5% desde 2008 hasta el final de última legislatura socialista. En el mismo período se destruyeron más de dos millones (2.100.000) empleos y el paro volvió a sus viejos records históricos pero en un tiempo también record pues nunca antes había subido del 8% al 21% en cuatro años (2007-2011).

La complicación añadida tras años de "espejismo" es la que va a suponer la reinserción laboral de muchos jóvenes. Sabiendo que siete de cada diez menores de treinta años no han completado ni la enseñanza secundaria, podemos calibrar lo difícil que va a ser reinsertar a estas personas en el mercado laboral. En el otro extremo del espectro educativo, entre los jóvenes con titulaciones superiores y post-graduados también se está registrando una tendencia muy inquietante, la que les lleva en cantidad creciente a emigrar porque o no se les retribuye adecuadamente en las empresas españolas o no tiene encaje profesional acorde con la formación que han alcanzado; y este sí es un despilfarro de la riqueza potencial del país que será muy difícil de reponer.

En el segmento intermedio tampoco presenta España un panorama halagüeño ya que mantiene un abultado déficit de plazas para atender la demanda de formación profesional, pese a ser el tramo donde se tiene el mayor diferencial respecto de la U.E.: la población con F.P. en España es de tan solo el 38% mientras la media de la U.E. es el 52%. La reforma estructural más urgente y determinante de nuestro mundo laboral es ésta, la de su formación. Así podremos conectarla con la otra gran reforma estructural tanto tiempo aplazada, la de nuestro modelo productivo.

El reforzamiento del sistema productivo al que aludió el presidente del gobierno Zapatero en 2009 no vendrá de la mano de reformas como la que aprobó su propio gobierno sino que pasa inexcusablemente por atesorar la principal fuente de riqueza de un país avanzado: su propia fuerza laboral, sus conocimientos y habilidades para optimizar las innovaciones aplicadas a la producción de bienes y servicios. Es la base de crecimientos de la productividad con más eficiencia, capaces de afrontar los embates de la competitividad en un mundo globalizado.

II.2.9.- De la *gran recesión* a la *gran agresión*: reforma laboral de 2012

Cuando han transcurrido ya nueve años desde el inicio de una crisis de efectos devastadores sobre el mercado de trabajo y los derechos de los trabajadores, diversos indicadores macroeconómicos comienzan a dar síntomas de una ligera recuperación, derivada fundamentalmente de factores externos (depreciación del euro, caída del precio del petróleo, etc.), lo que lejos de legitimar la gestión conservadora de la misma (devaluación salarial, desregulación laboral, recortes sociales) pone de manifiesto la urgente necesidad de garantizar la recuperación social en términos de salarios dignos, trabajo decente y derechos sociales.

Tras los primeros cuatro años de crisis financiera (la *gran recesión*), las etapas siguientes se caracterizaron por una estrategia concertada entre gobierno y patronal para imponer una transformación radical del modelo de relaciones laborales (la *gran agresión*), que ha roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo, debilitando a través de la reforma laboral los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores (intervención sindical, regulación legal y cobertura negocial), lo que ha provocado la mayor *regresión* en términos de empleo y derechos sociales e, incluso, civiles registrada desde la transición democrática, que la frágil y desigual reactivación de los dos últimos años pretende consolidar mediante un modelo de crecimiento basado en actividades de bajo valor añadido y alta precariedad.

Estamos, pues, ante el retorno de la cuestión social, cuya magnitud y dramatismo (paro, precariedad, pobreza y desigualdad) ha quebrado el discurso dominante de la austeridad inevitable y los recursos insuficientes, actualizado el debate sobre la centralidad del trabajo, tanto en su dimensión real (su búsqueda, ejercicio, condiciones, regulación, etc.) como

simbólica (factor de identidad y ciudadanía) y constatado la necesidad de construir un nuevo relato sobre las causas y efectos de la crisis, sus actores y estrategias alternativas.

En el primer caso, la evolución del ciclo económico demuestra que si bien las causas de la crisis no radicaban en el mercado de trabajo y su supuesta rigidez sino en la especulación financiera y su voracidad real, se la ha utilizado como pretexto para cambiar el modelo social y promover una ingente transferencia de rentas del trabajo al capital devaluando derechos y condiciones laborales, recortando prestaciones sociales y privatizando servicios públicos, con efectos traumáticos tanto sobre el mercado de trabajo como en las relaciones laborales y la cohesión social.

Actualizando el modelo aplicado en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, uno de los ejes centrales de la estrategia conservadora en nuestro país ha sido romper el frágil equilibrio entre capital y trabajo en el sistema de relaciones laborales mediante el acoso al sindicalismo de clase, con objeto de debilitar, cuando no eliminar, sus funciones de actor social y factor de igualdad con capacidad de intervención tanto en los procesos de la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo) a través de la negociación colectiva, como en los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones del Estado de Bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Es hora, pues, de evaluar los daños de la crisis y de la gestión conservadora que utilizándola como pretexto ha intentado cambiar radicalmente tanto el escenario (segmentación del mercado de trabajo, vulnerabilidad del empleo), como las instituciones (debilitamiento de la negociación colectiva, marginación del diálogo social) y los actores de las relaciones laborales (deslegitimación del sindicalismo, criminalización de la protesta social), con objeto de reforzar su hegemonía política, económica e, incluso, cultural.

A tal efecto, para contextualizar adecuadamente el impacto de la crisis y la contrarreforma laboral conviene analizar, siquiera sea esquemáticamente, la evolución reciente y situación actual de los principales indicadores socioeconómicos (empleo, paro, salarios) y laborales (convenios, conflictos).

II.9.1.- Indicadores socioeconómicos

El estallido en 2008 de la crisis económica de dimensión mundial puso de manifiesto la vulnerabilidad del modelo español de crecimiento basado en gran parte, como ya se ha dicho, en sectores de bajo valor añadido, orientado la demanda de bienes inmuebles y servicios, intensivos en empleos precarios y no cualificados, favorecido por bajas tasas de interés, etc. lo que explica el impacto diferencias respecto de otras economías de nuestro entorno.

Tabla 12

Evolución del PIB y el empleo durante la crisis (2008-2016)

	PIB			Empleo		
	Millones de €	Variación inter. %	Evolución %	Miles	Variación inter. %	Evolución %
2008	1.116.207	1,1	100	20.055,3	-3,2	100
2009	1.079.034	-3,6	96,7	18.890,4	-5,8	94,2
2010	1.080.913	0,0	96,8	18.674,9	-1,1	93,1
2011	1.070.413	-1,0	95,9	18.153,0	-2,8	90,5
2012	1.039.758	-2,9	93,1	17.339,4	-4,5	86,4
2013	1.025.634	-1,7	91,9	17.135,2	-1,2	85,4
2014	1.037.025	1,4	92,9	17.569,1	2,5	87,6
2015	1.075.639	3,2	96,4	18.094,2	2,9	90,2
2016	1.113.851	3,2	99,8	18.508,1	2,3	92,3

Fuente.- Contabilidad Nacional y Encuesta de Población Activa

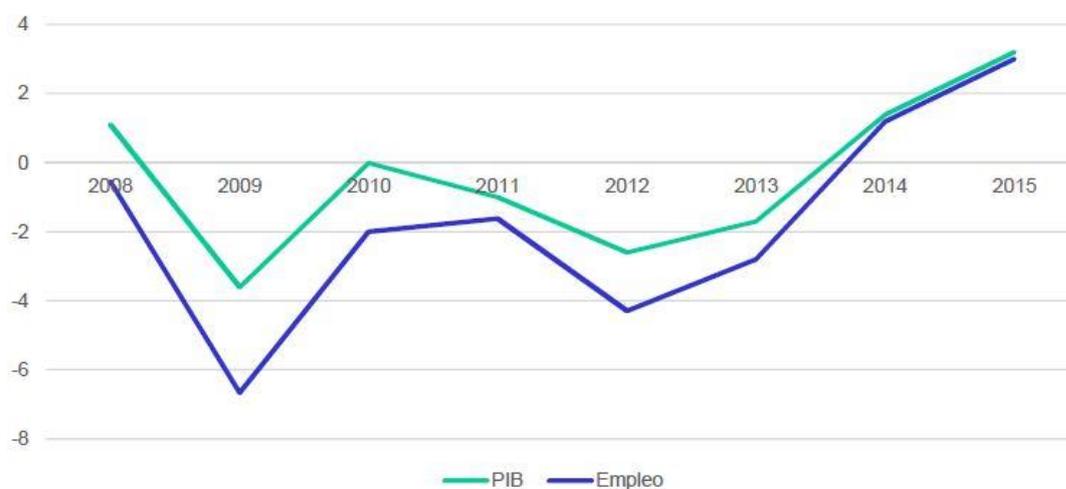
La forma tradicional de ajuste de la economía española frente a la crisis ha sido, por una parte, el recorte de la inversión, que es la variable que mejor

anticipa la evolución del ciclo económico y, por otra, el empleo, que desde mediados los años ochenta ha sido muy sensibles en España a los cambios en la demanda: creciendo mucho cuando sube y cayendo, también mucho, cuando se recorta.

El motivo de esta elevada respuesta del empleo a las variaciones del PIB (*tabla 12* y *gráfica 23*) es el uso excesivo que la norma laboral permite hacer de la contratación temporal, el elevado fraude en la contratación y la progresiva especialización de la economía en actividades y segmentos de negocio en los que la fuerza de trabajo es fácilmente sustituible, lo que retroalimenta la elevada temporalidad y rotación laboral (Vincent, 2016).

Gráfica 23

Variación interanual del PIB real y del empleo (en %)



Fuente.- Eurostat y EPA (datos anuales). Fundación 1º de mayo

Así vemos cómo en los años más duros de la crisis (2008-2013) se destruyeron casi tres millones de empleos (*tabla 13*), iniciándose desde entonces una lenta y desigual recuperación que sitúa el número de trabajadores asalariados a finales de 2016 en 15.385.400, aún inferior en casi un diez por cien al registrado al inicio de la crisis.

Tabla 13

Evolución del empleo asalariado, según tipo de contrato y jornada (2008-2016)

	Total	Indef.	Temporales		Jornada parcial	
	Núm.*	Núm.*	Núm.*	Tasa	Núm.*	Tasa
2008	16.477,2	11.907,4	4.569,8	27,7	2.088,7	12,7
2009	15.724,6	11.802,7	3.921,9	24,9	2.139,4	13,6
2010	15.554,7	11.719,3	3.835,4	24,6	2.166,7	13,9
2011	15.150,5	11.393,6	3.756,9	24,8	2.157,1	14,2
2012	14.288,7	11.028,7	3.260,0	22,8	2.289,5	16,0
2013	14.093,4	10.759,2	3.334,3	23,6	2.438,2	17,3
2014	14.483,1	10.972,0	3.511,1	24,2	2.513,6	17,3
2015	14.988,8	11.142,6	3.846,2	25,7	2.538,4	16,9
2016	15.385,4	11.312,5	4.072,9	26,5	2.557,6	16,6

Fuente.- INE, *Encuesta de Población Activa* (datos IV trimestre)

(*) En miles

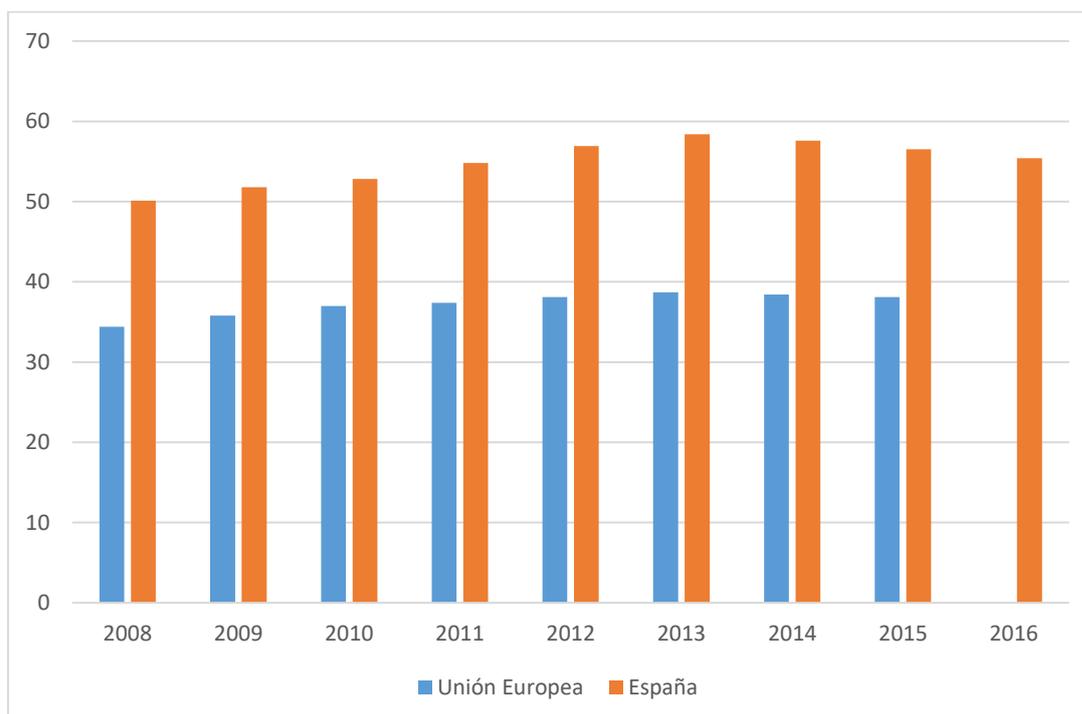
Entre el tercer trimestre de 2013 y el mismo período de 2016 se crearon 1,42 millones de empleos asalariados, de los que el 76% eran temporales, habiendo repuntado la tasa de temporalidad del 21,9 al 27,0 por cien, poniendo de manifiesto la escasa calidad y el carácter precario del empleo generado durante la recuperación, con contratos de duración cada vez menor; uno de cada cuatro no supera actualmente los 7 días y la duración media de los suscritos en 2016 fue de 50,6 días.

Por su parte, el empleo a tiempo parcial creció con fuerza en los primeros años de la crisis (del 11,1% en 2007 al 17,7% a mediados de 2014), bajando ligeramente desde entonces hasta situarse en el 15,8% a finales de 2016, fecha en la que según datos de la Seguridad Social, más de la mitad de los inscritos al régimen general (52%) presenta algún tipo de precariedad, ya sea por su contrato temporal y/o por su trabajo por horas (tiempo parcial) (CC.OO.,2017), con el consiguiente incremento del índice de vulnerabilidad laboral (*gráfica 24*), tal y como ya analizamos en un apartado anterior.

Durante la crisis y, muy especialmente, a partir de la reforma laboral de 2012, se habría producido una importante destrucción de empleo fijo y su posterior sustitución por las diferentes modalidades de precariedad contractual.

Gráfica 24

Índice de vulnerabilidad laboral



Fuente.- Eurostat

Entre 2007 y 2016 fueron 117.677 las empresas que promovieron expedientes de regulación de empleo que afectaron a 2.581.273 trabajadores, equivalente a la sexta parte de la población asalariada actual, de los que 483.854 fueron despidos colectivos, lo que junto a los 671.109 individuales registrados en los servicios de mediación eleva el número total de despidos a 1.154.963.

Tabla 14

Activos, ocupados y parados (2008-2016)

	Activos		Ocupados		Parados	
	Núm.*	Tasa	Núm.*	Tasa	Núm.*	Tasa
2008	23.262,1	60,4	20.055,3	52,0	3.206,8	13,8
2009	23.225,4	59,9	18.890,4	48,8	4.335,0	18,7
2010	23.377,1	60,2	18.674,9	48,1	4.702,2	20,1
2011	23.440,3	60,3	18.153,0	46,7	5.287,3	22,6
2012	23.360,4	60,2	17.339,4	44,7	6.021,0	25,8
2013	23.070,9	59,8	17.135,2	44,5	5.935,6	25,7
2014	23.026,8	59,7	17.569,1	45,6	5.457,7	23,7
2015	22.873,7	59,4	18.094,2	47,0	4.779,5	20,9
2016	22.745,9	58,9	18.508,1	47,9	4.237,8	18,6

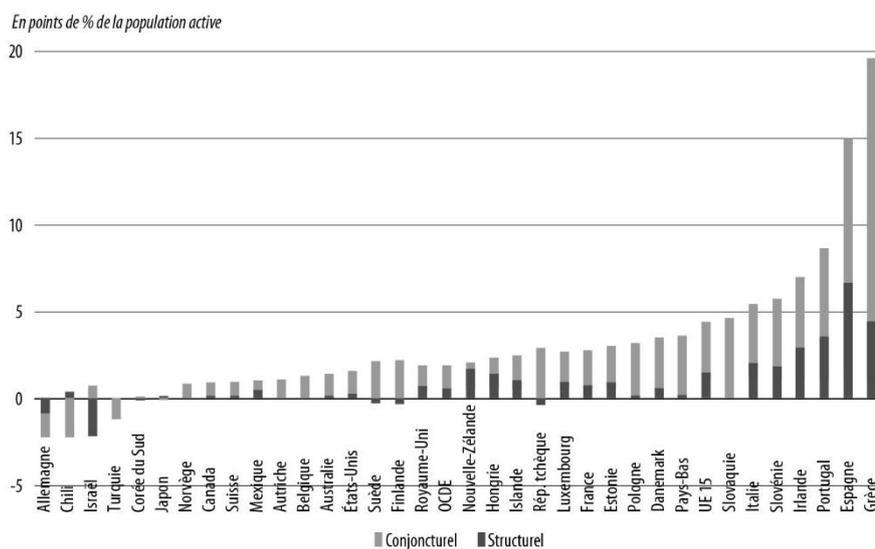
Fuente.- INE, *Encuesta de Población Activa* (datos IV trimestre)

(*) En miles

Es, sin embargo, en las cifras de desempleo (*tabla 14*) donde más se advierte la difícil coyuntura que ha atravesado nuestro país durante esta última crisis, representando, en sus diversas dimensiones (magnitud, evolución, composición y duración), su expresión más dramática, habiendo alcanzado a principios de 2013 la cifra de 6.278.200 (26,9% sobre la población activa) y situándose a finales de 2016 en 4.327.800, equivalente al 18,6%, tras mantenerse seis años en niveles superiores al veinte por cien, doblando ampliamente la tasa media de la Unión Europea, lo que demuestra que el paro en nuestro país tiene un fuerte componente estructural (*gráfica 25*) asociado al modelo productivo y, en consecuencia, difícilmente superable por reformas laborales coyunturales y desreguladoras que no sólo ignoran las causas del problema sino que las consolidan (Fretel, 2016).

Gráfica 25

Evolución del paro estructura y coyuntural entre 2008 y 2013 en la OCDE



Fuente.- OCDE

La reciente disminución del paro se debe tanto al aumento del empleo (+1,4 millones desde finales de 2013) como a la contracción de la población activa (-334.000 personas en el mismo período), fruto de la reducción de la población en edad de trabajar por la emigración (Husson, 2016) y del crecimiento de la población inactiva (desanimados, jubilados).

Tres dimensiones del desempleo resultan especialmente preocupantes: el paro juvenil (31,6% entre los menores de 30 años), el de larga duración (el 56,4% de los parados lleva más de un año en dicha situación) y la baja tasa de cobertura de las prestaciones de protección (55,7% en noviembre de 2016.la mayoría sólo asistenciales).

Tabla 15
Paro juvenil y de larga duración, 2016

	Total parados		PLD	
	Núm.*	Tasa	Núm.*	%
AMBOS SEXOS				
Total	4.237,8	18,6	2.392,0	56,4
< 30 años	1.124,6	31,6	471,9	42,0
30 a 49	2.068,8	16,2	1.170,5	56,6
>/= 50 años	1.044,2	16,2	749,5	71,8
HOMBRES				
Total	2.095,1	17,2	1.161,7	55,4
< 30 años	582,2	31,3	250,2	43,0
30 a 49	971,3	14,4	531,8	54,8
>/= 50 años	541,7	15,3	379,9	70,1
MUJERES				
Total	2.142,7	20,3	1.230,3	57,4
< 30 años	542,4	32,0	221,8	40,9
30 a 49	1.097,7	18,3	638,8	58,2
>/= 50 años	502,6	17,4	369,7	73,6

Fuente.- INE-EPA, IV trimestre

(*) En miles de personas

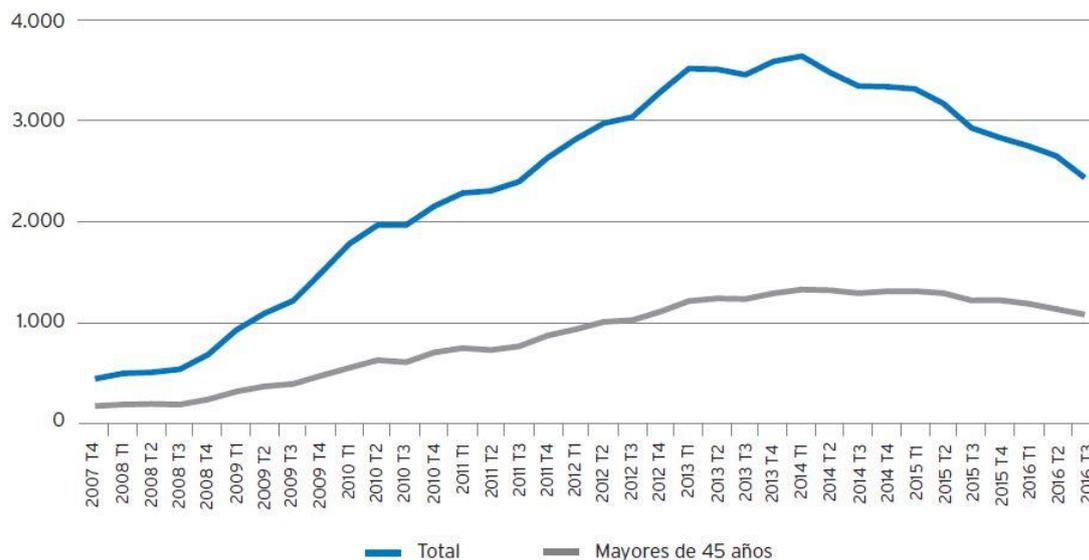
Especialmente dramática resulta la cronificación del paro de larga duración (PLD) que, a finales de 2017 afectaba a 2.392.000 personas (*tabla 15 y gráfica 26*), el 73% de las cuales llevaban ya más de dos años en situación de desempleo.

El PLD afecta con mayor intensidad a las mujeres que a los hombres y, especialmente, a las personas mayores de 50 años que asisten, entre la desesperación y la fatalidad, al bloqueo de sus posibilidades de retorno al empleo, agravada por la pérdida de cobertura de las prestaciones por desempleo que entre 2010 y 2016 ha descendido desde el 77,4 al 56,6 por cien de los parados, según un estudio de la Fundación 1º de Mayo²⁶

²⁶ Fundación 1º de Mayo, *Mercado de trabajo y protección por desempleo*. Informe nº 130 (marzo de 2017)
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe124.pdf>

Gráfica 26

Parados de larga duración (más de un año)



Fuente.- EPA-Fundación Alternativas

Paralelamente, la reforma laboral impuesta habría roto los frágiles equilibrios entre capital y trabajo, reforzando el poder unilateral de las empresas, potenciando el descuelgue de los convenios sectoriales y fomentando la individualización de las relaciones laborales, con el resultado, a nivel macro, de un fuerte impacto tanto sobre la estructura y cobertura de la negociación colectiva, como sobre las regulaciones de empleo y a nivel micro con la generalización de prácticas empresariales abusivas limitadoras, por la vía de los hechos, de los salarios derechos de los trabajadores al tiempo que se incrementaban los beneficios empresariales: entre 2009 y 2014 las rentas salariales disminuyeron en 39.000 millones de euros y las empresariales aumentaban en 5.000 millones.

La devaluación salarial, la persistencia de niveles altos de paro y de precariedad contractual son los factores determinantes del crecimiento de la desigualdad, incluso en la actual fase de recuperación macroeconómica, según dictamina la OCDE en su último informe (OCDE, 2016), que registra una significativa variación del Índice de Gini (del 0,324 en 2007 al 0,346 en 2014), al tiempo que la oficina estadística de la Unión Europea informa de un fuerte incremento de la población en riesgo de pobreza y exclusión social (del 23,8% en 2008 al 28,6% en 2015), que afectaría actualmente en nuestro país a más de 13 millones de personas.

Aun siendo importantes y, en ocasiones, de efectos dramáticos, estos cambios coyunturales provocados por la crisis operan sobre tendencias estructurales de más largo recorrido que desde los años ochenta del siglo pasado han modificado radicalmente el modelo fordista de producción (de matriz industrial, estandarizada y en masa), la organización taylorista del trabajo (división rígida de funciones y categorías, bajos requerimientos de cualificación y movilidad) y su correspondiente norma social de empleo (masculino, estable, a tiempo completo, salarios y condiciones de trabajo homogéneas, regulación legal y negocial), poniendo en cuestión la dimensión colectiva de las relaciones laborales.

La creciente segmentación del mercado de trabajo ha generado, asimismo, una diversificación, cuando no fragmentación, de las identidades laborales (trabajadores fijos, temporales, a tiempo parcial, subcontratados, parados, en micro o grandes empresas, autónomos dependientes, migrantes, sector público/privado, con diferentes niveles de cualificación y de salario, prejubilados, nómadas...) que complica extraordinariamente la función sindical de agregación y representación de intereses colectivos frente a las estrategias empresariales de gestión individual de recursos humanos.

II.2.9.2.- Claves ideológicas y objetivos estratégicos

Desde sus orígenes, los sistemas de relaciones laborales se han orientado a la creación y desarrollo de diversos dispositivos legales (Derecho del Trabajo), institucionales (Negociación Colectiva) y organizativos (Sindicatos), destinados a compensar colectivamente la profunda asimetría entre trabajadores y empresas que caracteriza el contrato individual.

La reforma laboral de 2012 diseñada por el gobierno del PP, apunta contra dichos dispositivos con el objetivo de desequilibrar radicalmente las relaciones laborales, tanto en sus medios (aumenta el poder empresarial, disminuye la cobertura de la negociación colectiva, la intervención sindical y la tutela judicial) como en sus fines (bonificaciones para unos y despidos baratos, reducción de salario y peores condiciones de trabajo para los otros).

Se trata de la última vuelta de tuerca en la ya larga serie de reformas laborales, más eficaces en disminuir la calidad del empleo que en influir en su evolución cuantitativa, como ha demostrado el ya citado estudio de la Fundación 1º de mayo (2012). Tan es así que con la misma legislación laboral a la que ahora se tilda de rígida y se culpa del aumento del paro, España fue el país que más empleo creó de Europa en el período 1995-2007 y, desde entonces, los índices de paro presentan una significativa diversidad territorial difícilmente imputable a una misma regulación legal.

Estamos, pues, ante una enmienda a la totalidad del sistema de relaciones laborales, ante la impugnación sistemática de todos sus dispositivos y la ruptura de todos los equilibrios, ante la clave de bóveda de una contrarreforma conservadora que pretende consolidar su hegemonía económica, política, social y cultural, lo que supone dismantelar progresivamente el Estado de Bienestar y exige, preventivamente, debilitar el sindicalismo de clase (Beneyto, 2012b).

La estrategia trae el eco de las contrareformas impulsadas en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, actualizada ahora por los nuevos proveedores de ideología conservadora, los *think tanks* patronales y académicos, que desde hace tiempo vienen sentando las bases ideológicas y metodológicas de una involución neoliberal, a la espera de una oportunidad que la actual crisis económica y orientación política hacen posible.

Aunque sus promotores aceptan que la causa de la crisis no radica en el mercado de trabajo y que la reforma que plantean no tendrá como efecto la reducción del paro, utilizan la primera como pretexto y el segundo como coartada para imponer una desregulación agresiva²⁷ del mercado de trabajo y las relaciones laborales (máxima flexibilidad en la entrada y salida del empleo, mínima cobertura legal y negocial durante la permanencia en el mismo) que refuerce el poder económico y legitime la desigualdad social.

Cabe recordar, a este respecto, aquella frase, famosa a fuer de cínica, con la que empezaba el *'Manifiesto de los 100'*²⁸, publicado en marzo de 2009 y auténtica hoja de ruta de todo este proceso: "*La crisis económica no tiene un origen laboral. No obstante...*" las medidas diseñadas en los laboratorios neo-con como FEDEA y el Instituto de Estudios Económicos, vinculado a la CEOE, alcanzaban ahora rango legal y aplicación urgente, se centran en la desregulación del mercado de trabajo, ignorando deliberadamente que se trata de un mercado derivado de otros

²⁷ "...extremadamente agresiva" según confesaba el ministro De Guindos al comisario europeo Olli Rehn, dos días antes de la publicación del Real Decreto-ley 3/2012
http://economia.elpais.com/economia/2012/02/09/actualidad/1328813960_314077.html

²⁸ FEDEA: *Propuesta para la reactivación laboral en España*
http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37

(productivo, financiero) cuyas responsabilidades omiten y que, como institución social no puede regirse sólo por la lógica mercantil sino que debe incorporar una regulación protectora y garantista, la misma que con tales medidas se aprestan, no obstante, a dismantelar.

El discurso ideológico, manifiesto o latente, que pretende justificar el recurso ejecutivo a la desregulación laboral, se nutre de elementos procedentes de la economía neoclásica, el conservadurismo político y el doctrinarismo empresarial, articulándose en torno a diferentes ejes y objetivos de entre los que, seguidamente, analizamos los más relevantes.

Se pretende, en primer lugar, invertir las responsabilidades de la crisis y culpar a sus víctimas. Al focalizar las hipotéticas soluciones a la crisis, el paro y la precariedad laboral en el abaratamiento del despido y la reducción de salarios y garantías, se emite el mensaje de que la causa del problema radicaría en los propios trabajadores y sus derechos, eximiendo de responsabilidades a una estructura empresarial que no ha completado su modernización, un modelo productivo agotado y una crisis financiera de origen y desarrollo especulativos.

La falacia se completa apostando por la generalización de la temporalidad de los contratos a prueba como vía para superar la segmentación del mercado de trabajo, de manera que la dualidad entre fijos y temporales se solucionará por la vía de hacer a todos temporales y precarios, obviando, no obstante, la responsabilidad que pudiera corresponder a la gestión de recursos humanos desarrollada por las empresas, tradicionalmente orientada a la búsqueda de competitividad vía reducción de precios y costes laborales, así como a las sucesivas desregulaciones del mercado de trabajo desarrolladas por los poderes públicos.

Todas las medidas previstas apuntaban en la dirección de romper los equilibrios en las relaciones laborales, desprotegiendo a los trabajadores y

potenciando el poder empresarial, tanto las explícitamente formuladas (empresarización de la negociación colectiva, control contractual, capacidad de modificar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo, reducción de las garantías legales de los trabajadores en materia de despido individual y EREs colectivos), como las que implícitamente se derivaran de su aplicación (miedo, inseguridad, límites a la acción reivindicativa).

Se trata de la mayor involución laboral de la etapa democrática que nos sitúa en la fase anterior al Estatuto de los Trabajadores (aprobado, no se olvide, por un gobierno de centro-derecha) y amenaza con dinamitar todo el entramado legal, institucional y negocial articulado desde entonces y que tan decisivamente ha contribuido al desarrollo democrático, el crecimiento económico y la cohesión social en nuestro país.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²⁹, se publicaba en el BOE apenas cinco días después de que lo fuera el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC 2012-2014)³⁰, suscrito poco antes por los sindicatos y la patronal en un ejercicio de responsabilidad y compromiso con la creación y mantenimiento del empleo.

Se trataba de un acuerdo prácticamente único en Europa y cuya importancia deriva tanto de su contenido (moderación salarial y nuevos mecanismos de indiciación, regulación de la flexibilidad interna en las empresas, articulación de la negociación colectiva) como del contexto en que se había negociado, lo que sin embargo fue displicentemente ignorado por el gobierno, que tras convocar enfáticamente al diálogo social

²⁹ <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

³⁰ <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/06/pdfs/BOE-A-2012-1778.pdf>

rechazaba así sus resultados para ejercer, sin ambages, de cirujano de hierro, duro con los débiles (reforma laboral, reducción de derechos y prestaciones sociales) y magnánimo con los poderosos (amnistía fiscal, fortalecimiento de las prerrogativas empresariales).

Junto con la desregulación de la contratación individual y el abaratamiento del despido, la reforma se orientaba a reducir la cobertura y eficacia de la negociación colectiva. Arguyendo falazmente la necesidad de facilitar la adaptación flexible de las empresas a los cambios en el entorno, lo que ya garantizaba tanto la norma legal vigente como el más reciente acuerdo social, se estableció la primacía del convenio de empresa sobre los de ámbito superior, al tiempo que se abría la vía a su inaplicabilidad y reducción sistemática de su cobertura garantista (descuelgues, eliminación de la ultractividad), contraviniendo tanto la teórica autonomía de las partes como sus más recientes manifestaciones prácticas (convenios generales del metal, la construcción, químicas y otros recientemente firmados).

La resultante final de todo este proceso será la balcanización e individualización creciente de las relaciones laborales, la quiebra de sus equilibrios mediante el fortalecimiento del poder empresarial y la correlativa reducción de la capacidad de influencia e intervención del sindicalismo de clase, con el correspondiente aumento de la desigualdad económica y desprotección social.

II.2.9.3- El impacto de la reforma en las relaciones laborales

Hasta el estallido de la crisis económica, la negociación colectiva y la presión social contribuyeron, no sin dificultades, a la mejora de los salarios, las condiciones de empleo y la defensa del sistema público de pensiones, legitimando asimismo la función sindical, iniciándose desde entonces una profunda involución que, utilizando la crisis como pretexto, intenta

modificar sustancialmente el modelo social, basando la competitividad económica en la devaluación salarial y la precariedad laboral, desregulando el sistema de negociación colectiva, recortando prestaciones sociales e, incluso, derechos civiles.

La reforma laboral de 2012 constituye un elemento clave de esta estrategia, articulándose con otros de carácter económico (planes de austeridad, recortes), político (gestión conservadora, represión de la protesta social) e ideológico (deslegitimación del sindicalismo, desprecio del diálogo social).

Su primera versión (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero) se dictó unilateralmente apenas unos días después de que los actores sociales aprobasen el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC II) por el que, en un ejercicio de responsabilidad, autonomía y autorregulación se comprometían con medidas de moderación salarial pactada, flexibilidad interna y descentralización controlada del sistema de negociación, en defensa del empleo y la cohesión social.

La reforma se presentaba como un cambio radical en el modelo de relaciones laborales con el objetivo –según consta en su exposición de motivos- de impulsar “...la creación de puestos de trabajo..., la flexibilidad interna en las empresas como medida alternativa a la destrucción de empleo... y la descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”.

Sin embargo, muy pronto habría de constatarse la existencia de una *agenda oculta* en la estrategia de reforma laboral que incluía, entre otras, medidas dirigidas a incrementar las competencias decisorias de los empresarios (dotándoles de mayores atribuciones en materia de movilidad funcional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo,

eliminación de la autorización administrativa para los despidos colectivos); devaluar los salarios y debilitar derechos de los trabajadores (reducción de la indemnización por despido y de las garantías del FOGASA, revisión a la baja del sistema de pensiones) y disminuir la capacidad de intervención sindical y control de las empresas (cláusulas de inaplicación y descuelgue, límites a la ultra-actividad).

A los cinco años de su imposición, el balance de la reforma laboral no puede ser más negativo, por cuanto habría fracasado en sus objetivos oficiales y servido, tan sólo, para implementar su agenda oculta de precarización contractual y devaluación salarial, lo que justifica sobradamente la exigencia sindical de su derogación y sustitución por un nuevo Estatuto que recupere derechos, fortalezca la negociación colectiva y contribuya a la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo.

En cuanto a la cobertura y estructura de la negociación colectiva, el impacto de la reforma ha sido desigual. En un primer momento, las facilidades para el descuelgue y la imposición de fecha de caducidad del contenido normativo de los convenios provocó un importante freno en el ritmo de negociación, con una pérdida de cobertura de empresas y trabajadores próxima al 15%, que se irá reduciendo a partir de mayo de 2013, por la firma del Acuerdo sobre ultra-actividad (comisión de seguimiento del II AENC), hasta situarse de nuevo en niveles similares a los de 2011, con tasas de cobertura en torno al 90% de la población asalariada del sector privado.

Por su parte, la estructura del sistema (*tabla 16*) registra un aumento significativo de los convenios de empresa sin que ello suponga un incremento correlativo de trabajadores afectados por dicho modelo que no superan el 10% del total, con la resultante de reducir su cobertura media.

Tabla 16

Convenios, empresas y trabajadores (2007-2016)

Según ámbito funcional, año de efectos económicos y período de registro

Año	Total		De empresa		De ámbito superior	
	Conv.	Trabajadores	Conv.	Trabajadores	Conv.	Trabajadores
2007	6.016	11.606.500	4.598	1.261.000	1.418	10.345.400
2008	5.987	11.968.100	4.539	1.215.300	1.448	10.752.900
2009	5.689	11.557.800	4.323	1.114.600	1.366	10.443.200
2010	5.067	10.794.300	3.802	923.200	1.265	9.871.100
2011	4.585	10.662.800	3.422	929.000	1.163	9.733.800
2012	4.376	10.099.000	3.234	925.700	1.142	9.173.300
2013	4.589	10.265.400	3.395	932.700	1.194	9.332.700
2014	5.185	10.304.700	4.004	867.200	1.181	9.437.500
2015*	5.327	9.393.300	4.305	824.700	1.022	8.668.600
2016*	2.956	7.466.800	2.255	438.200	701	7.028.600

Fuente.- Ministerio de Empleo, ECCT

(*) datos provisionales

En la declaración de motivos de la reforma se insistía en la necesidad de descentralizar la negociación y "...dar prioridad al convenio de empresa...con el objetivo de...adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa", lo que se ha demostrado injustificado no sólo por su escasa cobertura sino porque, como registra la *Encuesta Anual Laboral* (Ministerio de Empleo, 2015), la mayoría de las empresas (el 84,4%) valoran positivamente el convenio sectorial al que pertenecen por considerar que se adapta a sus necesidades.

Así pues, a pesar de las restricciones impuestas por la última reforma, la negociación colectiva sigue siendo el sistema por el que se regulan las relaciones laborales de miles de empresas y millones de trabajadores, en función de la representación derivada de las elecciones sindicales.

Cabe reiterar a este respecto que si bien los beneficios de la negociación colectiva (salarios, regulación de jornada, promoción profesional, prestaciones sociales...) son de cobertura universal, los costes materiales y humanos (equipos negociadores, técnicos y asesores) son asumidos exclusivamente por los sindicatos.

Tal es la grandeza y también la debilidad del modelo español de relaciones laborales que si, por una parte, permite alcanzar niveles de cobertura negocial superiores al de muchos países de nuestro entorno, por otra desincentiva la participación directa y fomenta la de carácter delegado e instrumental.

Por otra parte, la reforma tampoco ha servido para que las empresas aplicaran medidas de flexibilidad interna frente el recurso a los ajustes del empleo ante caídas en su nivel de actividad: sólo el 17% habría aplicado de forma exclusiva medidas de reordenación interna (salarial, de jornada y/o de movilidad), frente al 26 % que utilizó exclusivamente el ajuste duro (despidos y no renovación de contratos temporales), según datos derivados de la misma EAL.

En realidad, las empresas han aplicado fórmulas que ya existían antes de la reforma, básicamente las reducciones de jornada y las suspensiones de contratos a través de EREs (*tabla 17*), además de aprovechar las nuevas facilidades para el despido que ésta les ofrecía, ignorando en la práctica los mecanismos de flexibilidad interna propuestos por el AENC.

Tabla 17

Expedientes de regulación de empleo (2008-2016)

Año	Empresas	Trabajadores afectados			TOTAL
		Despidos colectivos	Suspensión contrato	Reducción Jornada	
2008	6.249	40.572	104.841	2.675	148.088
2009	19.434	63.476	465.215	20.591	549.282
2010	17.269	52.534	211.942	38.270	302.746
2011	21.168	67.981	215.012	60.636	343.629
2012	27.570	82.876	300.713	99.724	483.313
2013	21.228	70.351	234.116	75.505	379.972
2014	10.637	35.875	92.234	31.457	159.566
2015	5.675	24.572	62.298	13.652	100.522
2016	3.999	24.348	53.658	8.570	86.576
Total	133.229	462.585	1.740.029	351.080	2.553.694

Fuente.- Ministerio de Empleo, *Boletín de Estadísticas Laborales*

Si en 2009 los despidos colectivos representaban el 11,5% del total de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, dicho porcentaje aumentaría a partir de la aplicación de la reforma hasta alcanzar el 28,1% en 2016, poniendo de manifiesto las facilidades flexibilizadoras incorporadas por dicha normativa (eliminación de la autorización administrativa para los despidos colectivos y de la acreditación de pérdidas para justificar la extinción, siendo suficiente la simple reducción de ventas durante tres trimestres consecutivos), permitiendo un uso abusivo de dichos mecanismos de regulación.

La EAL'2015 demuestra, asimismo, el fracaso de la reforma laboral respecto de su objetivo teórico de contribuir al cambio en el modelo de ajuste empresarial ante las oscilaciones del mercado, por cuanto las respuestas aportadas representan la reiteración de las más viejas prácticas al respecto: ante una hipotética caída de su actividad en el futuro, el 58% de las empresas optaría por reducir sus costes laborales de la misma forma que hasta ahora, despidiendo a sus trabajadores temporales.

La precariedad contractual sería también la variable de ajuste dominante en la hipótesis opuesta, la de un aumento relevante y duradero de la demanda, ante el que el 48% de las empresas se limitarían a contratar eventuales, acompañando dicha medida, en un 14% de los casos, con un aumento de las horas de trabajo o la subcontratación, y sólo un 36% optaría por contratos indefinidos.

Así pues, los datos de la EAL vienen a confirmar las críticas del movimiento sindical a la reforma laboral (CC.OO., 2016), poniendo en evidencia que el Gobierno facilitó la vía de ajuste a través del despido y dejó en manos de las empresas todo el poder de decisión para aplicarlo y éstas optaron por a vía más fácil y rápida: reducir sus plantillas, con el resultado de un mayor

destrucción de empleo de la que se hubiera dado de aplicarse un modelo más equilibrado en el reparto de los costes de la crisis entre trabajo y capital, en la línea de lo pactado en el AENC que apostaba por utilizar prioritariamente las medidas de flexibilidad interna.

Y, lo que es todavía peor, la EAL demuestra que este modelo de ajuste vía empleo es el que aplicarían en el caso de una nueva recesión de tal forma que, de no derogarse la actual normativa, se volvería a destruir empleo con gran intensidad y rapidez ante cualquier recaída en la actividad productiva de las empresas.

Donde sí se ha demostrado eficiente la reforma laboral ha sido en mantener, e incluso agravar, la precarización del empleo y en utilizar la devaluación salarial como estrategia de ajuste, abaratando los costes laborales a las empresas para que pudieran aumentar sus beneficios y facilitar así su desendeudamiento, de manera que, en gran medida, han sido los trabajadores quienes han pagado, con las rebajas impuestas a sus salarios, las deudas acumuladas por las empresas.

Tabla 18

Contratación laboral (2007-2016) según tipo de contrato

Año	Total contratos	Indefinidos		Temporales	
		Núm.	%	Núm.	%
2007	18.621.100	2.220.400	11,9	16.401.700	88,1
2008	16.601.200	1.902.600	11,5	14.698.600	88,5
2009	14.021.800	1.312.400	9,4	12.709.400	90,6
2010	14.417.200	1.228.200	8,5	13.188.900	91,5
2011	14.433.300	1.110.200	7,7	13.323.100	92,3
2012	14.241.000	1.423.000	10,1	12.808.000	89,9
2013	14.792.600	1.134.900	7,7	13.657.700	92,3
2014	16.727.100	1.350.300	8,1	15.376.800	91,9
2015	18.576.300	1.509.200	8,2	17.067.100	91,8
2016	19.979.000	1.713.300	8,6	18.265.500	91,4

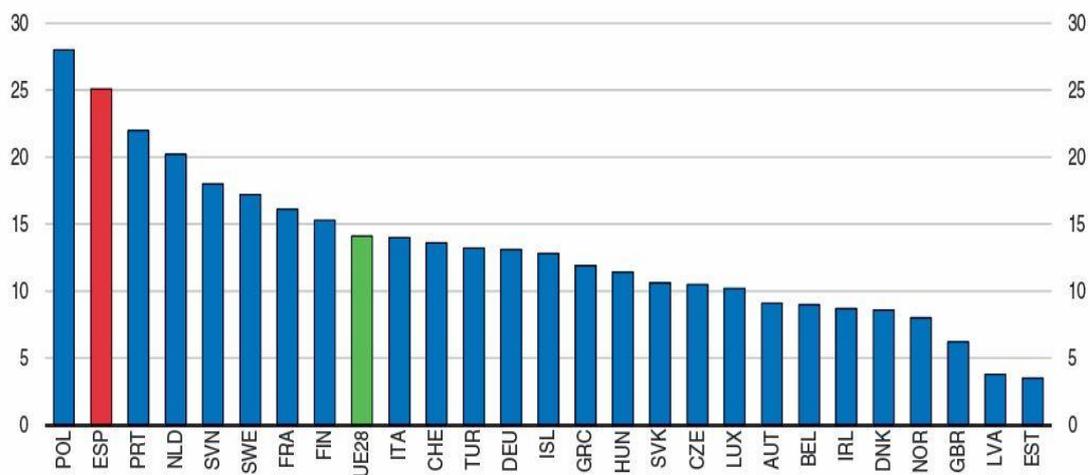
Fuente.- Ministerio de Trabajo, *Servicio Público de Empleo Estatal*

En el primer caso, la estadísticas del Servicio Público de Empleo (*tabla 18*) ponen de manifiesto tanto el aumento de los contratos temporales como la rotación creciente de los indefinidos, con el consiguiente agravamiento de la precariedad en ambos casos, provocada por la duración cada vez más corta de los primeros y el auge de una figura como la del contrato de emprendedores en el segundo que, por sus características (un año de período de prueba sin indemnización), es incluso más inseguro y menos garantista que los temporales.

En 2016 se registraron 18.265.692 contratos temporales, una cuarta parte de los cuales no superaba la semana de duración, siendo la media de 50 días, lo que supone una reducción del veinte por cien desde la aplicación de la reforma laboral y sitúa a nuestro país en el segundo de la OCDE, después de Polonia, en tasas de empleo temporal (*gráfica 27*), sin que la reforma laboral haya contribuido –como oficialmente se planteaba en su justificación de motivos- a su transición, siquiera fuese parcial, a indefinido (*gráfica 28*).

Gráfica 27

Empleo temporal en la Unión Europea, 2015
(en % sobre el total de empleo asalariado)

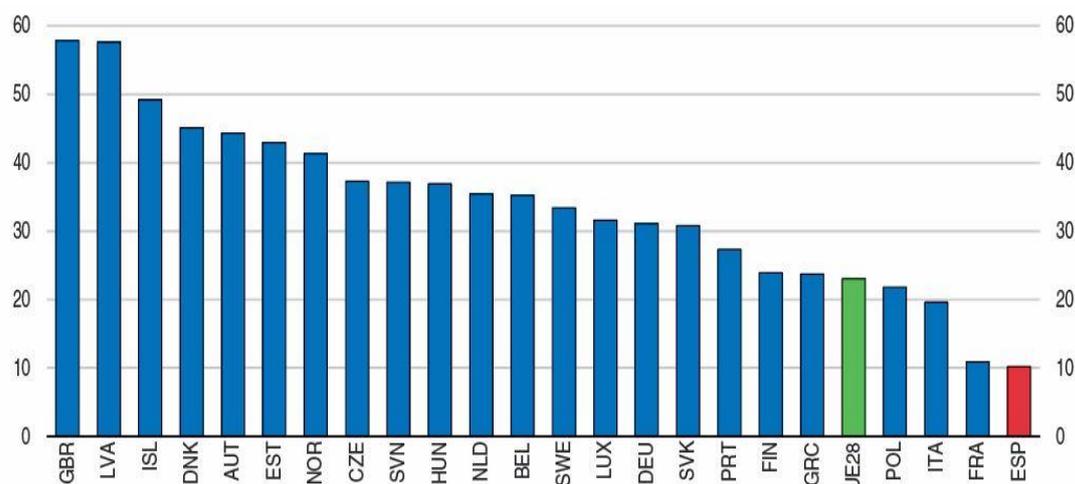


Fuente.- Eurostat

Gráfica 28

Transición del empleo temporal al indefinido, 2015

(en % de trabajadores temporales que han conseguido un empleo indefinido)



Fuente.- Eurostat

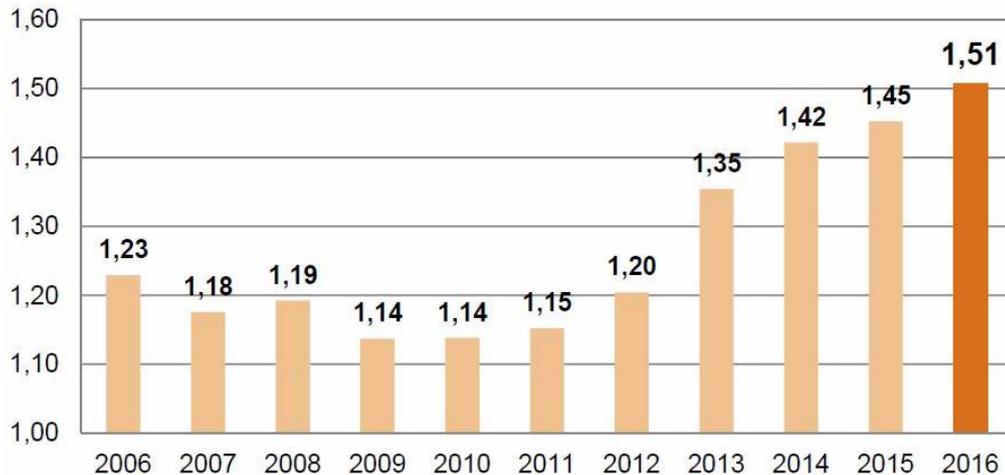
Por su parte, el denominado “contrato de emprendedores” ha doblado prácticamente su peso desde la entrada en vigor de la reforma, pasando del 5,4% del total de contratos indefinidos en 2012 al 10,4% (177.572 en 2016).

Se trata de una figura contractual, de perfiles marcadamente ideológicos, que ejemplifica bien la creciente flexibilización y vulnerabilidad de la contratación indefinida, puesto que al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo resulta, en la práctica, un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de las modalidades temporales vigentes, lo que provoca una creciente rotación (*gráfica 29*) en los empleos clasificados formalmente como indefinidos: de cada tres delos firmados en 2016, uno desapareció a lo largo del año.

Gráfica 29

Rotación laboral indefinidos

Número de contratos indefinidos firmados a lo largo del año, por cada nuevo empleo indefinido vivo al final del año



Fuente.- Gabinete Económico de CCOO, a partir de datos del MEYSS y del INE

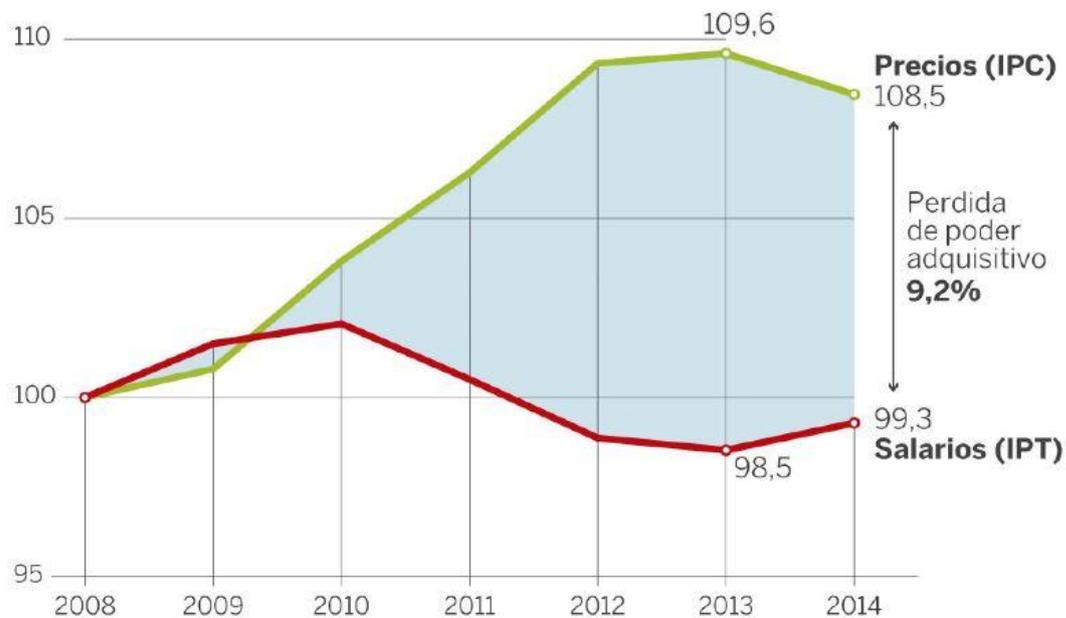
Por su parte, el empleo a jornada parcial habría seguido aumentando hasta situarse en el 14,5% sobre el total a finales de 2016 (equivalente a 2.697.100 personas, de las que el 61,3% declaraba trabajar involuntariamente a jornada parcial), mientras que el número de quienes trabajan a tiempo completo disminuía en un 3,6%, generando así el efecto estadístico de una fuerte recuperación del mercado de trabajo, puesto que en los registro oficiales cuenta igual un puesto de trabajo de 10 horas semanales que otro de 40. Pero el trabajo se mide en horas y a finales de 2016 aún no se había alcanzado el volumen total de horas de trabajo registradas en 2011. Resulta evidente, pues, que la tasa de paro no puede operar por si sola como único indicador de la calidad del mercado de trabajo, por lo que se requiere de otros índices sintéticos, como el de *vulnerabilidad laboral* (ver *gráfica 24*) que mide la relación entre el conjunto de trabajadores en situación de precariedad laboral (suma de aquellos que se hallan ocupados en empleos precarios –temporales y/o a jornada parcial-, y de los que se hallan en situación de desempleo) y la

totalidad de trabajadores (suma de asalariados ocupados y parados) (Prieto y Pérez de Guzmán, 2015).

Gráfica 30

Devaluación salarial durante la crisis

Base 100=valores en 2008



Fuente.- INE, *Índice de Precios del Trabajo*

Aplicada al período 2008-2016, la evolución de dicho índice (*gráfica 30*) apunta a dos características importantes de la precariedad laboral en España, que las últimas reformas laborales no han hecho sino agravar. La primera es que dicha vulnerabilidad laboral aumenta en más de ocho puntos porcentuales durante la fase más dura de la crisis y, por otra parte, lo hace desde niveles mucho más elevados que la media europea.

Todo lo cual redundará en una degradación en la calidad del trabajo que la desigual recuperación cuantitativa no logra compensar, lo que junto a la

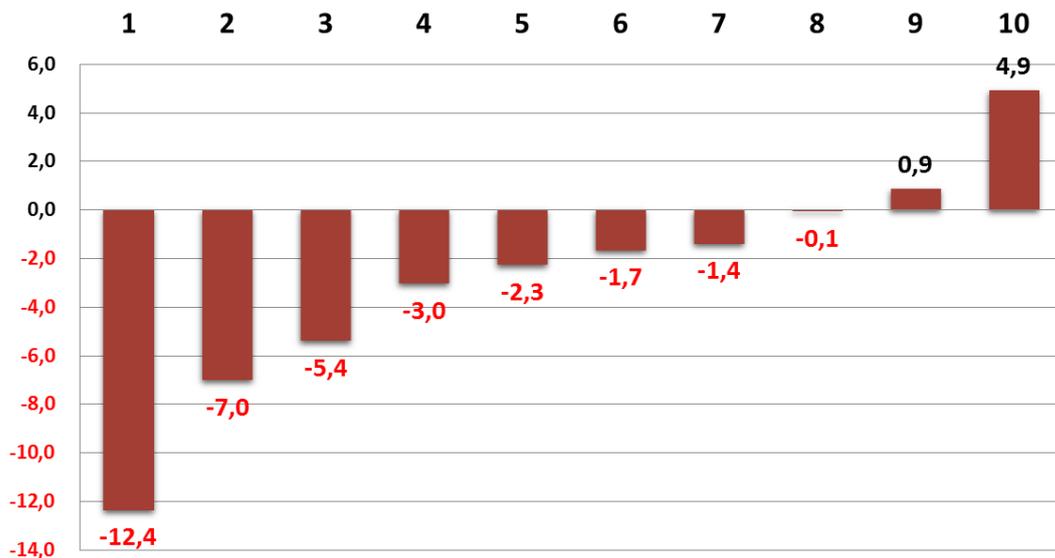
pérdida de poder adquisitivo de los salarios genera crecientes niveles de pobreza y exclusión social.

La publicación por el INE del nuevo Índice de Precios del Trabajo (IPT) demuestra que entre 2008 y 2014 los salarios disminuyeron en un 0,7%, mientras que los precios aumentaban, especialmente a partir de 2012, hasta un 8,5% (*gráfica 29*), lo que supone una pérdida de poder adquisitivo durante dicho período del 9,2%.

Se trata, con todo, de una devaluación salarial no homogénea sino que habría perjudicado más a los trabajadores con menores ingresos, bien de manera directa por modificación a la baja de sus condiciones retributivas, o como resultado indirecto de la transformación de su contrato (permanente/temporal, de jornada completa a parcial).

Gráfica 31

Pérdida de poder adquisitivo de los salarios por decil de población (2011-2015)



Fuente.- INE: EPA e IPC

De la explotación por deciles salariales de la EPA (*gráfica 31*) correspondiente al período 2011-2015 se desprende que el 10% de trabajadores con menores retribuciones han visto reducido sus salarios en un 12,4%, el segundo decil habría perdido un 7% y el tercero un 5,4%, mientras que en el otro extremo los asalariados con mayores ingresos habrían visto incrementado sus salarios en un 4,9%.

Además de incrementar la desigualdad intra-salarial, la reforma laboral ha modificado la distribución de la renta primaria entre trabajo y capital: mientras la remuneración de los asalariados disminuyó entre 2011 y 2016 en 12.300 millones de euros, equivalente a un 2'3%, el excedente empresarial aumentaba en 17.500 millones (+3,9%), contrariamente a la evolución media de la Unión Europea, donde los salarios crecieron por encima de los beneficios empresariales.

La devaluación salarial y la precarización de las condiciones de trabajo que, como acabamos de comprobar, han sido agravadas cuando no deliberadamente provocadas por la reforma laboral, fomentan una recuperación desigualmente repartida y un modelo de crecimiento que, reiterando errores del pasado, se desarrolla en torno a actividades poco productivas, de bajo valor añadido y con estrategias de reducción de costes laborales.

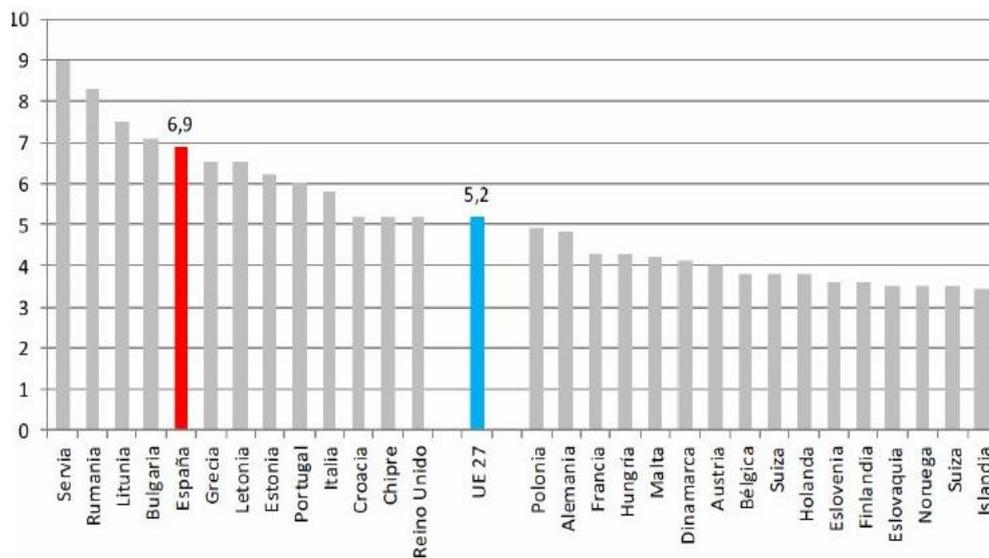
En consecuencia, las debilidades que siguen afectando al modelo económico español no cabe imputarlas exclusivamente a la estructura productiva, los factores institucionales o normativos, sino que se hace necesario situar en el centro del debate los factores negativos derivados de un modelo generalizado de gestión empresarial mayoritariamente orientada a la competencia vía reducción de costes y precios, en detrimento de factores como la innovación, la calidad y diferenciación de productos y servicios, la internacionalización y la cualificación de los recursos humanos.

II.2.9.4.-Desigualdad, pobreza y exclusión social

La resultante de este proceso de *crecimiento excluyente*, como lo califica el último informe sobre España de la OCDE (2017), es un dramático incremento de la desigualdad, pobreza y exclusión social, que alcanzan en nuestro país uno de los niveles más altos de la Unión Europea (Comisión Europea, 2017). En el primer caso, los indicadores disponibles, ponen de manifiesto el crecimiento de la desigualdad durante la crisis y, especialmente, a partir de la reforma laboral.

Gráfica 32

Ratio 80/20. Año 2015



Fuente.- EUROSTAT

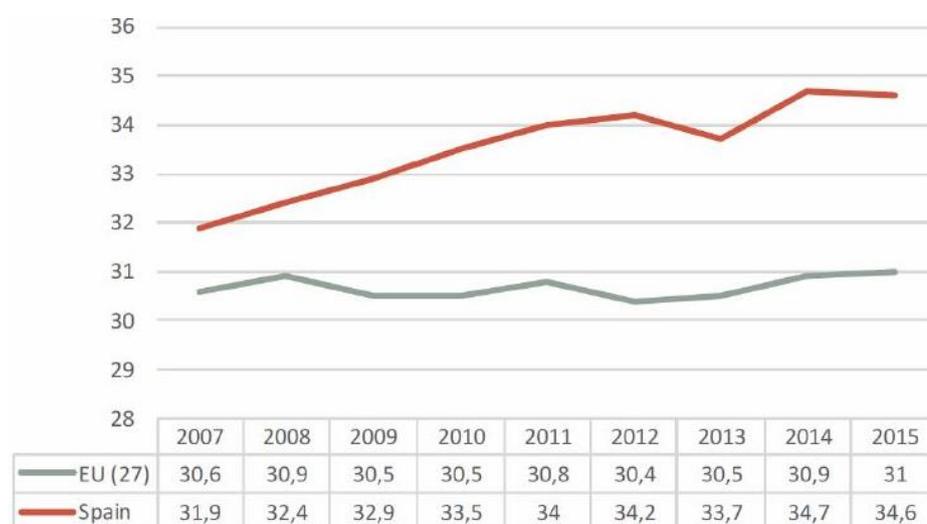
El indicador 80/20 mide la distancia entre el 20% de la población con más ingresos y el 20% con menos y su evolución entre 2007 y 2015 (último año del que se dispone de datos consolidados) pone de manifiesto un grave deterioro (+ 1,4 puntos) en nuestro país, de manera que la distancia entre la renta obtenida por el 20% más rico y la del 20% más pobre habría pasado de 5,5 a 6,9 veces superior.

Con datos de 2015 sólo nos superan en desigualdad de la ratio 80/20 (*gráfica 32*) Serbia (9), Rumania (8,3) y Lituania (7,5), lo que no se corresponde con el nivel de desarrollo económico y social que se supone corresponde a nuestro país en el entorno europeo.

Por otra parte, comprobamos cómo el índice de Gini (*gráficas 33 y 34*), que mide las variaciones entre mínima y máxima desigualdad, habría pasado del 31,9 en 2007 al 34,6 en 2015 siendo España uno de los países en que más habrían aumentado las desigualdades en el período de referencia. Desde el inicio de la crisis en 2008, el índice de Gini apenas ha experimentado una variación de 0,1 puntos en el conjunto de la UE-27, mientras que en España se ha incrementado en 2,2 puntos (*gráfica 33*), muy por encima de países como Portugal (que incluso ha logrado reducir ese indicador de desigualdad), Grecia o Italia, países que han padecido la crisis con una intensidad similar, o incluso superior, a la española, lo que evidencia que el incremento de las desigualdades no es una consecuencia inevitable de una situación de crisis, sino de las políticas que se aplican para la gestión de la misma.

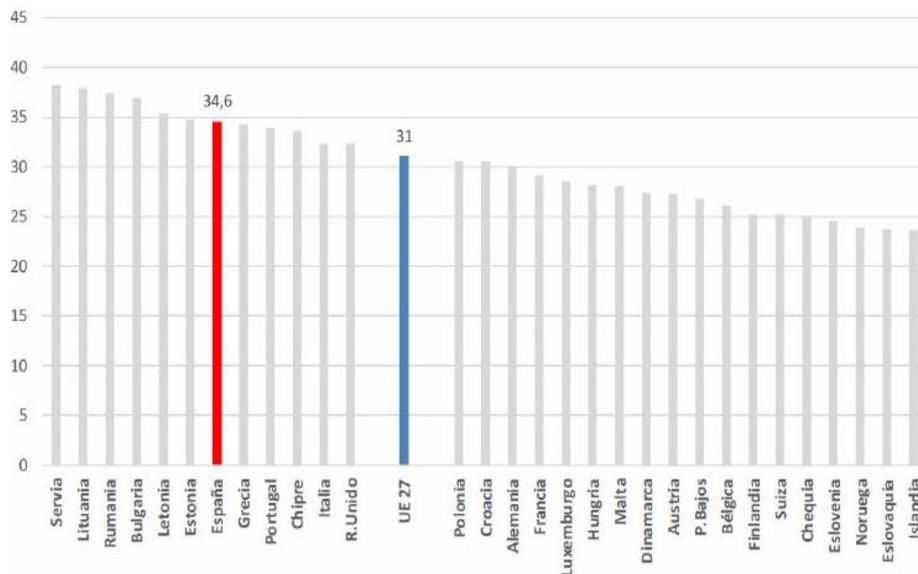
Gráfica 33

Índice Gini



Fuente.- EUROSTAT

Gráfica 34

Índice Gini. Año 2015

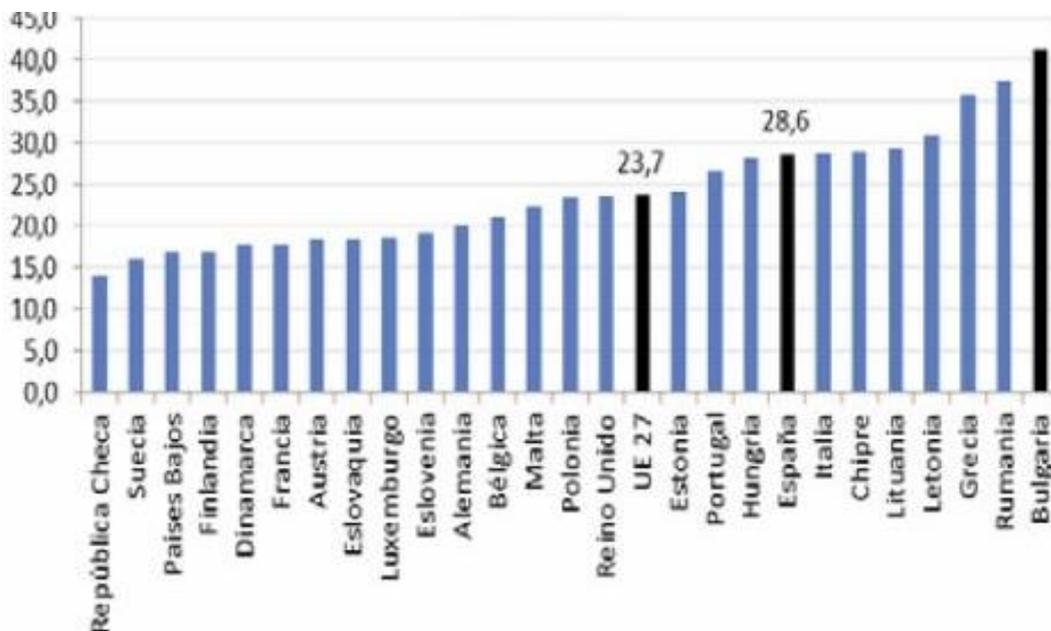
Fuente.- EUROSTAT

Este deterioro en la distribución de la renta ha ido parejo a una brusca caída en los niveles de vida, tal y como se desprende de la última *Encuesta de Condiciones de Vida* (ECV) realizada por el INE³¹, según la cual la renta disponible de los hogares cayó en promedio un 13,2% entre 2009 y 2015 en términos nominales, pasando de 30.045 a 26.092 euros de media, y el descenso no sólo se habría producido en la fase más dura de la crisis sino que ha continuado pese a la recuperación macroeconómica iniciada en 2014, convirtiendo la pobreza en un problema sistémico que se estaría cronificando, como efecto de la desigualdad estructural y pese a los cambios recientes en las macromagnitudes económicas (AEDYGS, 2017).

³¹ http://www.ine.es/prensa/ecv_prensa.htm

Gráfica 35

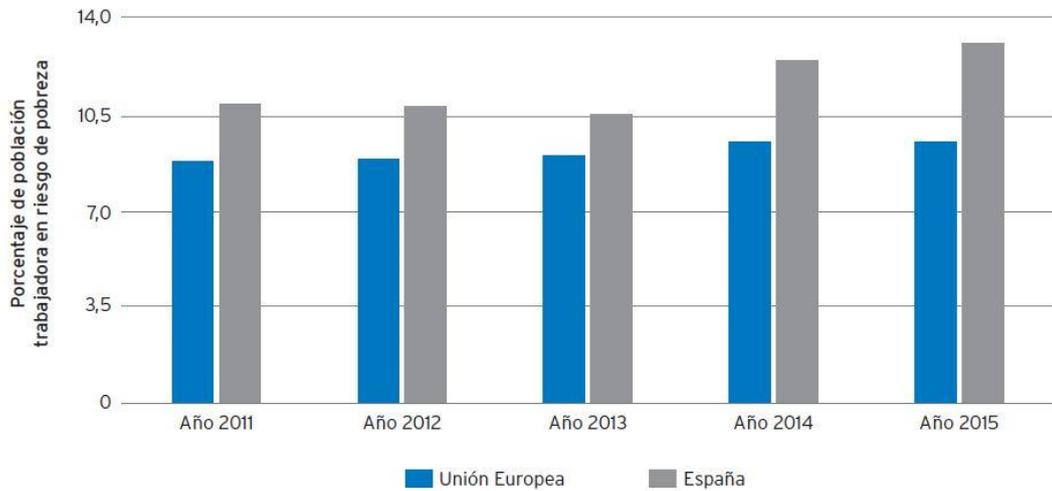
Riesgo de pobreza y exclusión social en la Unión Europea (ARPE), 2015



Fuente.- Eurostat, *Income and Living Conditions Survey*

Según un reciente informe del Consejo Económico y Social (CES, 2017) nuestro país es uno de los que registra mayores niveles de pobreza. Atendiendo al indicador europeo AROPE que mide el grado de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social ante situaciones de bajos ingresos, baja intensidad laboral y privación material severa (*gráfica 35*), el 28,6% de la población española se encontraba en esta situación a finales de 2015 (último dato disponible), 3,9 puntos por encima de los registrados al inicio de la crisis y distanciándose cada vez más de la media de la Unión Europea, situada en 23,7%, siendo el nuestro el que ha sufrido mayores incrementos de este indicador. Como indicador de la baja calidad del empleo generado en los últimos años de lenta recuperación resulta especialmente significativo el volumen creciente de trabajadores pobres que alcanzaba, a finales de 2015, el 13,1% del total de los asalariados (*gráfica 36*), muy superior a la media europea.

Gráfica 36

Población trabajadora en riesgo de pobreza (mayores de edad)

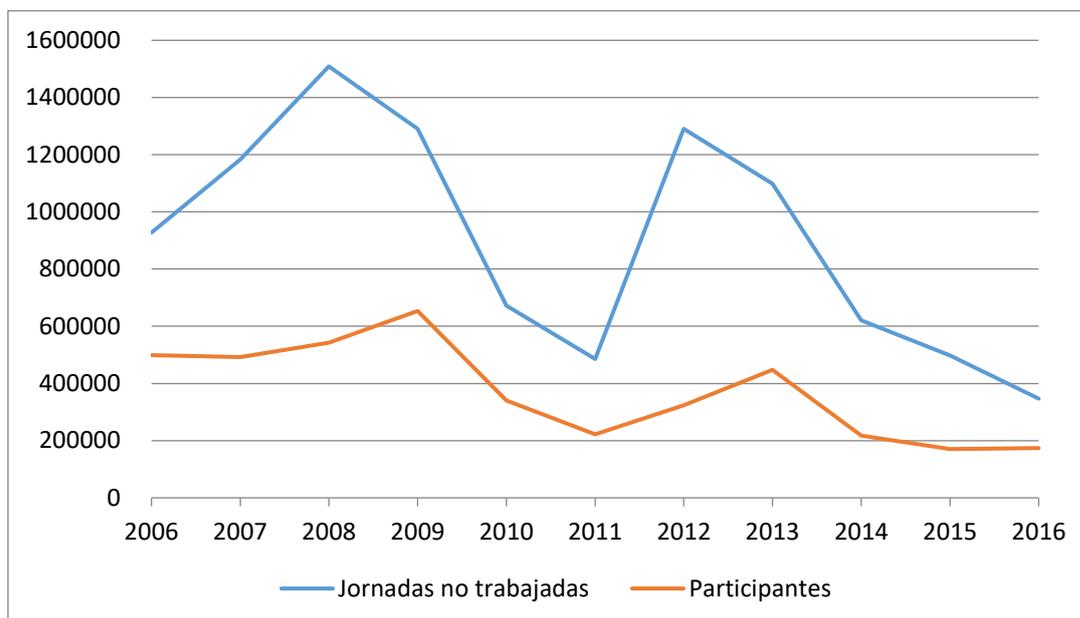
Fuente.- Eurostat-Fundación Alternativas

II.2.9.5.- Conflictividad laboral: viejos problemas y nuevas formas

La conflictividad laboral en nuestro país presenta, en el último período, pautas similares a las ya descritas para la Unión Europea, siguiendo una evolución discontinua (*gráfica 37*), con picos de participación en huelgas y jornadas no trabajadas al inicio de la crisis socio-económica (2008-2009) y contra la reforma laboral (2012-2013) y una posterior desaceleración a partir de 2014, como resultado de un conjunto de factores económicos, políticos y socio-laborales entre los que destacan el relajamiento de las exigencias comunitarias de austeridad tras el cambio de orientación de política monetaria del BCE, los frenos impuestos a la reforma laboral (ultraactividad, convenios sectoriales...), la influencia del ciclo electoral 2015-2016 y los procesos de recomposición organizativa y estratégica de los propios sindicatos.

Gráfica 37

Conflictividad laboral en España (2006-2016)



Fuente.- Ministerio de Empleo, *Estadística de huelgas y cierres patronales*

Durante este período se han producido cambios significativos en los procesos de protesta social que han combinado, por una parte, el repertorio clásico del conflicto laboral (huelgas) con otras formas de acción colectiva (manifestaciones, *mareas*, marchas...), lo que habría desplazado el eje del conflicto, o al menos la visibilidad de la protesta, del centro de trabajo al ámbito civil (enseñanza, sanidad, vivienda...), impulsando procesos de convergencia y, ocasionalmente, de competencia, entre sindicatos y los nuevos movimientos sociales.

En el primer caso cabe distinguir entre las huelgas de carácter estrictamente laboral y ámbito de empresa o sectorial, que se han mantenido en niveles relativamente bajos, pese a los repuntes ya señalados, y las de ámbito general como las convocadas en octubre de 2010 y marzo y noviembre de 2012, contra las reformas laborales y los recortes sociales, que contaron con niveles de participación mucho

mayores, poniendo de manifiesto que a pesar de las dificultades las organizaciones sindicales seguían estando a la vanguardia de la contestación social, articulando estrategias tanto de propuesta como de protesta.

Otra de las características de este último ciclo de protestas es la mayor frecuencia y participación en manifestaciones, como expresión del descontento laboral y civil, resultante de la confluencia (no exenta de dificultades y contradicciones) entre sindicatos y movimientos sociales.

La serie de barómetros políticos del CIS (*gráfica 38*) registra un importante crecimiento de la participación en manifestaciones a partir de 2011, hasta alcanzar el punto más alto (un 23% de la muestra representativa de la población española) en abril de 2014, iniciando desde entonces una tendencia descendente hasta alcanzar valores iguales a los de principios del ciclo (13% en enero de 2006).

Gráfica 38

Participación en manifestaciones (en %)



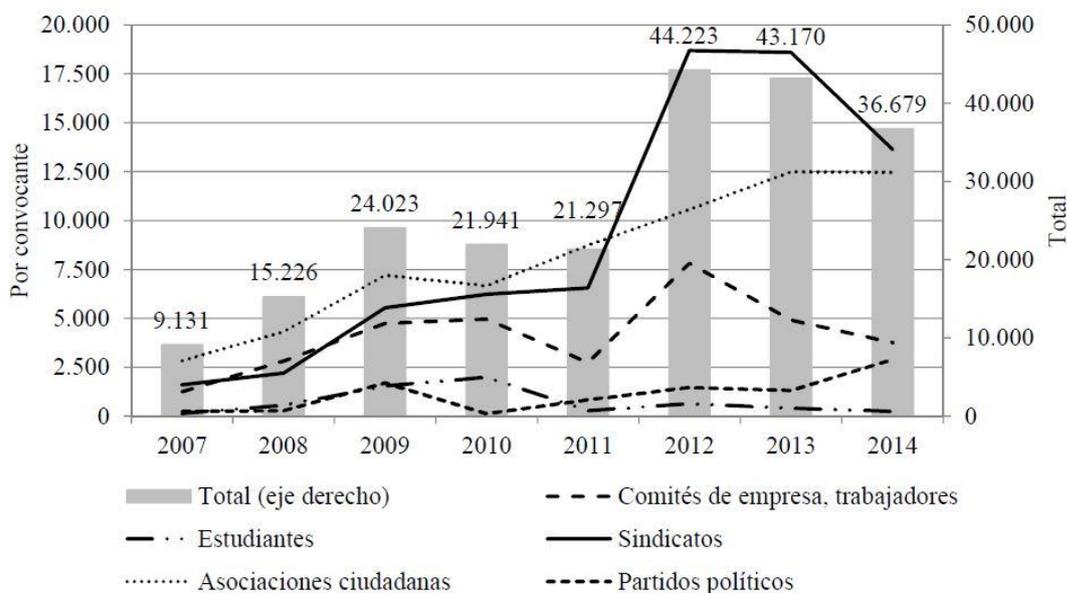
Fuente.- Fundación Alternativas, *Informe sobre la democracia en España, 2016*. Base de datos del CIS

Con todo, resulta significativo constatar que durante los años más duros de la crisis los sindicatos han mantenido el liderazgo de la movilización social, siendo los principales promotores de las manifestaciones (*gráfica 39*), al tiempo que desarrollaban sus estrategias de alianza y colaboración con otros colectivos.

Los trabajadores como colectivo social y los sindicatos como organización han sido el motor fundamental de dicho ciclo de protesta, tanto en cómputo estadístico como en relación a sus contenidos (lucha contra el paro, demandas laborales, derecho de huelga) y a los recursos organizativos desplegados que habrían dotado incluso de continuidad y apoyo social a los movimientos de protesta vinculados con otros objetivos (desahucios, *mareas*).

Gráfica 39

Evolución del número de manifestantes, según convocante



Fuente.- Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico* (varios años)

La crisis actual ha vuelto a poner en el centro del debate la cuestión social, la desigualdad rampante y la fractura de clase que un discurso ideológico neoliberal trata de presentar como superado en la sociedad de emprendedores y clases medias, generando paradójicamente una paulatina re-materialización del conflicto que, incorporando los nuevos repertorios de protesta, hace posible, e incluso necesaria, la convergencia y articulación entre todos los movimientos que reclaman la dignidad del trabajo y la ciudadanía, recomponiendo la brecha entre lo expresivo y lo instrumental, al enlazar la lucha en torno a las viejas reivindicaciones obreras (empleo decente y con derechos) con la defensa de las nuevas demandas ciudadanas (educación, sanidad, vivienda, calidad democrática...).

III.- CONCLUSIONES

El mercado de trabajo es el que más se ha reformado en los últimos treinta años. Una afirmación fácilmente verificable pues no hay ningún otro mercado o actividad económica cuyo marco regulatorio haya sufrido tantas modificaciones como las normas e instituciones que regulan las relaciones laborales y los derechos individuales y colectivos de los asalariados han sufrido múltiples cambios de diferente alcance; 52 desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 hasta la última ocasión en febrero de 2012.

Sin embargo cada reforma laboral parecía ser la primera. En casi todas ellas las motivaciones previas y los discursos que desde diversas instancias trataron de justificarlas se repitieron de forma similar, siendo una de las más recurrentes aducir la necesidad de remover las supuestas rigideces que caracterizan las instituciones laborales españolas desde la dictadura franquista como si su ordenamiento laboral hubiese permanecido inalterado desde entonces.

Pero como se ha tratado de demostrar a lo largo de estas páginas es el continuista modelo de competitividad basado en precios y salarios bajos en relación a nuestros competidores más directos (y socios en la Unión Europea) el que reclama desregulaciones laborales cada vez más agresivas y en períodos más cortos desde la anterior, precisamente porque las

ganancias de competitividad por esta vía son también cada vez más efímeras. Y también más negativas las consecuencias que acarrearán para la evolución del empleo porque sobre él se descargan los “palos de ciego” (más dañinos de lo que comúnmente se cree, pues se lanzan con furia pero sin tino) sin que se hayan remediado otros comportamientos que inciden mucho más en la gestación de los desequilibrios endémicos de la economía española.

Por ejemplo, desde los Pactos de la Moncloa se da por sentado que los salarios son los principales inductores de los procesos inflacionarios y por ende los principales responsables de las mermas de competitividad por precio en los mercados internacionales. Sin embargo la base de datos de Eurostat (AMECO) nos aporta datos esclarecedores al respecto y revela que a lo largo del período 1995-2011 (tan amplio y cargado de contrastes puesto que abarca todo el largo intervalo de crecimiento hasta 2007 y el de agudización de la crisis a partir de 2008) el alza de los costes laborales unitarios nominales (CLUn) siempre fue inferior al crecimiento de los precios y los costes laborales reales (CLUr) muestran una clara tendencia a la baja durante todo el período estimado. Pero estos últimos no son más que los costes nominales deflactados por los precios, o sea: $CLUr = CLUn/P$ (donde P son los precios). De donde puede deducirse que si $CLUr \cdot P = CLUn$ y los CLUr han ido disminuyendo, el crecimiento nominal de los costes laborales unitarios sólo puede deberse a que los precios han subido más; es decir, los CLUn han crecido porque lo han hecho los precios y no a la inversa.

Si los costes laborales reales no sólo no han crecido sino que han seguido una tendencia descendente, tendrá que convenirse que los salarios no han sido precisamente los más beneficiados por la gran etapa de expansiva de la economía española. Han sido los márgenes finales los que más han crecido durante la bonanza y son estos los que más han determinado el crecimiento de los precios; o dicho de otra forma, la inflación en España está más alentada por los beneficios que por los salarios.

También se viene reiterando desde la primera reforma laboral que despedir en España es muy complicado administrativamente y muy caro para el empresario, al tiempo que garantista en exceso para el trabajador; lo que a su vez ha provocado la dualización del mercado laboral ya que al parecer los empresarios tienen que recurrir a la contratación temporal por las dificultades aludidas que entraña despedir a trabajadores fijos. Se ha dado cuenta en este trabajo de las simplificaciones legales operadas en la práctica totalidad y de las sucesivas reducciones de las indemnizaciones por rescisión del contrato de trabajo, hasta la más letal de todas las reformas habidas, la de 2012, la última (por el momento) que fue dictada por el gobierno del PP a los pocos meses de tomar posesión.

Dado que este extremo argumental llevaría a la conclusión de que los responsables de que España tenga la tasa de temporalidad más elevada de la Unión Europea son los propios trabajadores estables, lo que es una clara ideologización (deformación ideológica de la realidad) del problema, bastará con recurrir a los datos que nos ofrece en este caso la OCDE (Indicators of employment Protection, 2013 update, octubre de 2014) para cuestionar tal pretexto y avalar lo que esta tesis ha venido manteniendo.

El indicador del citado organismo internacional coloca a España en el séptimo lugar...por la cola de entre 21 países analizados de la UE en protección de los trabajadores ante despidos colectivos e individuales y si la comparación se limita a estos segundos pero contando con el monto de las indemnizaciones desciende un puesto en el ranking y tan sólo cinco países disponen de grados de protección laboral más laxos y baratos; hasta las indemnizaciones obtenidas por los trabajadores en caso de despido improcedente están por debajo de la media de la UE-15. Solo así se explica que desde que comenzó la crisis en 2008 hasta el segundo semestre de 2014 (datos del Servicio Público de Empleo, SEPE) fueron despedidos más de cinco millones de trabajadores fijos (5.087.242) y siete de cada diez lo fueron por decisión empresarial sin causa justificada y sin que los

trabajadores afectados hayan podido recurrir a la justicia; además el 90% de los despidos han sido individuales, dadas las facilidades introducidas en las sucesivas reformas laborales de 2010 y 2012 para que los empresarios eludan la tramitación de expedientes de rescisión colectiva.

Si el coste del despido hubiese sido el causante de la temporalidad esta habría ido disminuyendo al tiempo que aquél ha ido bajando también. Aunque no hubiesen descendido en la misma proporción ambas variables al menos habrían seguido la misma tendencia decreciente. Pero de nuevo la evidencia empírica nos demuestra que ha sido justamente al revés. Los derechos indemnizatorios de los trabajadores se han modificado a la baja desde 1977 (primeras reformas de la LRL) y debe recordarse que aquélla misma ley fue el punto de partida de la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Es por tanto constatable que la flexibilización del despido, incluido su abaratamiento, ha sido simultánea a la flexibilización de entrada al mercado de trabajo por medio de la contratación de duración determinada. Como es igualmente evidente que la temporalidad ha disparado su crecimiento desde la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 a pesar de que ya desde el ET los despidos por causas objetivas se indemnizaban con tan sólo 20 días de salario por año trabajado. Así como que el catálogo de estas causas se ha ido ampliando sucesivamente (tecnológicas, organizativas, económicas pérdidas fehacientemente demostrables hasta las simplemente previsibles o incluso por la evolución de la contabilidad durante unos meses, de la últimas reformas laborales) y los requisitos exigibles a los empresarios para aducirlas también se han relajado muy considerablemente.

Ahora estamos en condiciones de afirmar también que ha sido la combinación del fomento de la temporalidad con la desregulación de los derechos laborales que ha facilitado considerablemente los despidos, la que ha ido induciendo en el mercado de trabajo un comportamiento cada

vez más extremo. Como se ha mantenido en esta investigación desde la propia introducción, la creación de empleos puede ser mayor que en la media de la Unión Europea como ha ocurrido por ejemplo durante la última etapa de expansión económica (1995-2007) pero también es la economía que más puestos de trabajo destruye en períodos recesivos. Es la transformación de la naturaleza de los empleos creados al calor de las reformas laborales y del modelo de crecimiento español (a la que se aludía en la introducción estableciendo un paralelismo con el primer principio de la Termodinámica) la que determina el acusado movimiento pendular del empleo con los cambios de ciclo económico.

Erráticas variaciones propias de economías con estructuras productivas nutridas con más capital variable que fijo, intensivas en mano de obra y de escaso capital tecnológico. Economías en consecuencia que basan su competitividad en precios y salarios que se ubican en los segmentos del mercado que demandan bienes y servicios con poco valor añadido tecnológico. Es decir, en la parte del espectro comercial más apropiado para países en vías de desarrollo que para los más desarrollados o que forman parte de áreas neo-económicas avanzadas, como es el caso de España integrada en la Unión Europea.

Lo anterior nos conduce a reparar en otra distorsión de la economía española que lejos de corregirse a los largo de los últimos decenios ha ido agravándose y es la brecha entre crecimiento y productividad, proceso que guarda estrecha relación con la evolución del empleo anteriormente descrita. El crecimiento económico de España desde 1980 hasta el estallido de la crisis ha sido parecido al de los países europeos y superior al de estos singularmente durante la etapa expansiva 1995-2007. A esta tasa de crecimiento han contribuido ambos factores de producción, el capital con una aportación superior a la mitad del promedio anual del incremento de la Renta nacional y el trabajo acumulado con la cuarta parte. Pero lo más llamativo es el estancamiento de la productividad en el período

globalmente considerado; y es en este crucial aspecto donde se produce la divergencia con los países de la UE-15.

Mientras la economía española crecía con fuerza entre 1995 y 2007, al 3,5% anual y la de la UE-15 se quedaba en el 2,2%, la productividad registró una tasa negativa del -0,8% anual en España frente a la de los países europeos de referencia que creció al 0,4% anual (Fundación BBVA, 2010). La diferencia en la acumulación tanto de capital como de trabajo ha sido menor respecto de los países que las distancias entre las productividades respectivas; aun cuando el capital neto en España llegó a alcanzar el 99% del de Alemania en 2007, la productividad total de los factores era el 20% inferior lo que significaba que en casi cuarenta años lejos de acercar diferencia se habían acrecentado puesto que en 1980 la productividad española era un 16% más baja que la alemana.

Si la comparación la hacemos con Francia o Italia los resultados son parecidos, equiparación en renta per cápita por acumulación de capital y trabajo pero alejamiento en productividad, de un 22% inferior a la francesa en 1980 y tres puntos más lejos en 2007 (año en el que España llegó a superar en un 2% a Francia en capital neto per cápita) y un 16% por debajo de la productividad total de los factores de Italia ese mismo año.

Entre las causas que han determinado la brecha creciente en productividad respecto de los países europeos mientras se convertía en capital y en cantidad de empleo, sobresale la ineficiente utilización de los factores de producción acumulados. La del capital por el excesivo peso en su composición de las actividades intensivas en mano de obra y la de esta por su excesiva precarización. Y lo que lastra la competitividad de la economía española, desde hace decenios y más aún en el contexto presente de mundialización de los mercados es la escasa productividad, no el diferencial de precios.

Bajo este esquema, en los períodos de crecimiento las alzas de la demanda interna no pueden ser satisfechas por el aparato productivo nacional, lo que induce el desequilibrio en la balanza comercial y el endeudamiento consiguiente en bienes y servicios más costosos que los exportables y se abunda a su vez en los déficits de la Balanza de Pagos. De lo anterior también se deducirá que es una economía en permanente dependencia del exterior para su desarrollo, lo que de entrada generará una tensión inflacionista exógena (vinculada a la foránea de cuyos mercados procederán los bienes importados) que habrá que añadir a las presiones endógenas en la conformación de los precios.

Acto seguido a los períodos de recalentamiento de la economía, la aplicación de planes de ajuste sobre salarios, empleos y transferencias sociales, conducen bruscamente a una depresión mayor de la demanda, que a su vez se traduce en notables y drásticas reestructuraciones a la baja del aparato productivo (cierres de empresas y/o desinversiones), viéndose de nuevo abocada a la disyuntiva entre incurrir en déficit público dejando funcionar los estabilizadores automáticos al menos (sería mayor si la demanda pública, como puede ser aconsejable en semejantes coyunturas, tomase con fuerza suficiente la merma de la privada), con el consiguiente incremento del riesgo-país en la financiación de la deuda pública en los mercados internacionales o priorizar la absorción del déficit público con nuevos programas de ajuste, en cuyo caso se hará más lenta y dificultosa la vuelta a la senda de la recuperación económica y tampoco desaparecerán del todo las penalizaciones en los mercados internacionales de la deuda de los estados (esta vez por alejarse en el tiempo la expansión).

Es en estos contextos cuando se reavivan las exigencias de acometer reformas laborales formuladas con diferentes eufemismos y pretextos pero que siempre han perseguido cargar la mayor parte del ajuste sobre el empleo, los salarios y las prestaciones sociales... y siempre se ha vuelto al

mismo círculo vicioso en el que lleva moviéndose secularmente la economía española.

Para ilustrar la anterior afirmación podrían describirse bastantes episodios de la historia económica de España, pero en este trabajo se ha considerado suficientemente demostrativo destacar al menos cuatro de ellos que en las últimas décadas han coincidido con hitos u oportunidades singulares que hubiesen servido para un desarrollo más solvente y sostenible de la economía española pero que, lamentablemente, se desaprovecharon optando por la vía de la devaluación interna del trabajo (y antes también de la divisa).

El primero de los analizados, el de los Pactos de la Moncloa en 1977 porque coincidió con el establecimiento de la democracia, que culminó la Transición política en una Constitución avanzada y homologable al concierto europeo pero no promovió la transición hacia el cambio económico-industrial, congruente con el área comunitaria a la que legítimamente aspiraba la sociedad española.

En aquella ocasión se optó por conjurar los desequilibrios en inflación y Balanza de Pagos ajustando salarios y con altos tipos de interés. Como se ha señalado más arriba se logró un ligero superávit de la Balanza de Pagos y se redujo la inflación, pero deprimiendo la demanda y con tipos de interés, que llegaron a sobrepasar los veinte puntos, se abortaron posibles proyectos innovadores del tejido industrial español, mientras los más maduros precipitaron su cierre incapacitados para sostener su financiación a tan elevados precios del dinero.

La resultante fue que el desempleo, menospreciado inicialmente por no reconocer su carácter estructural, pasó a convertirse en el problema más acuciante de la economía española con una tendencia alcista ininterrumpida durante el decenio posterior. Simultáneamente se quiso aplazar el gran desajuste español, fuente de todos los demás, el de una

estructura productiva insuficiente para acompañar el crecimiento, con una composición interna en la que todavía pesaba mucho el sector primario (la población ocupada en el agricultura rondaba el 17-18%) y no obstante prematuramente terciarizada, con servicios casi exclusivamente circunscritos al turismo masivo, por tanto sin cuidar las calidades ni la cualificación profesional; un sector financiero cuyo compromiso con el desarrollo industrial ha sido caracterizado por algunos analistas como el de un jinete que engordaba cabalgando a lomos de una economía productiva que se debilitaba con el peso creciente del jinete; y finalmente un sector industrial desarticulado entre las industrias de sectores maduros con exceso de capacidad instalada, generalmente de capital público y sectores manufactureros desparramados en infinidad de PYMEs y aún micro-empresas.

En aquéllas circunstancias, una política monetaria ortodoxa y un ajuste para simplemente reducir los salarios reales y desregular el empleo, no solo no sirvió para impulsar una auténtica reconversión simultáneamente en el tejido industrial y en el capital humano, sino que aún agravó los problemas estructurales. Así, entre 1981 y 1986 se acometieron procesos de reestructuración (mal llamados de "reconversión industrial", porque en lugar de transformar instalaciones obsoletas en nuevos complejos industriales para pasar de producciones desfasadas en los mercados a producir bienes y servicios renovados, se limitaron a reducir capacidad instalada, con apenas renovación de bienes de equipo y a ajustar la producción para perder menos pero manteniendo las gamas y estándares antiguos).

Los crecimientos de la productividad fueron pues consecuencia de la reducción de la población ocupada pero no de la modernización del aparato productivo (crecimiento pasivo de la productividad). Los poderes públicos tampoco asumieron el papel que han ejercido en casi todas la historias económicas de éxito, como las que podemos encontrar en EE.UU., en Europa o en Japón. En España no hicieron de punta de lanza para abrir

caminos a la reindustrialización por sectores de futuro incorporando nuevos desarrollos tecnológicos y estimulando la posterior incorporación de los inversores privados. Los recursos públicos se gastaron en transferirlos al privado por tres vías: subvenciones para la amortización del capital fijo, soportando el coste de la modificación del capital variable que comportó la intensiva sustitución de empleo fijo por empleo eventual a través de bonificaciones en las cotizaciones sociales, de incentivos directos a la contratación y del seguro de desempleo y con transferencias fiscales.

Al mismo tiempo se inició el dismantelamiento del sector público empresarial, que ciertamente en España no había tenido un origen keynesiano sino todo lo contrario. Había nacido de los delirios autárquicos de un régimen fascista y los habían cebado socializando fracasos empresariales diversos, dando como resultante un entramado incongruente de empresas, sectores y subsectores, en no pocos casos ruinosos. No obstante, había algunas rentables que se privatizaron a saldo negativo (el precio obtenido por ellas fue sensiblemente inferior a la suma entre el valor de los activos y la proyección de los beneficios a plazo cierto). Aun dando un salto en la historia económica es oportuno detenerse por un momento en la reforma del artículo 135 de la Constitución española aprobada en pleno mes de agosto de 2011 a propuesta del entonces presidente del gobierno Rodríguez Zapatero.

Sin entrar en aspectos de la cuestión de cariz más estrictamente política, pero esenciales en democracia, como fueron la ruptura del consenso constitucional que la alumbró en su día, o la elusión de cualquier forma de participación y pronunciamiento de la ciudadanía, en cuyo refrendo masivo se basó la gran legitimidad de la Constitución de 1978; y dejando de lado las motivaciones esgrimidas por los promotores de la citada reforma en pro de recuperar la confianza de los mercados y reducir las presiones sobre las obligaciones de la deuda externa e invertir la tendencia al alza de la prima de riesgo (recuérdese que dicha tendencia lejos de acusar recibo de la reforma constitucional, continuó imparable desde los 350 hasta rebasar

los 700 puntos básicos unos meses después), entre quienes nos opusimos en el Congreso de los Diputados a la iniciativa presidencial, se manifestó la inquietud por la enorme limitación que iba a suponer la nueva y estricta jerarquía que estableció la nueva redacción del artículo 135 en los topes de déficit público estructural y en la utilización de los recursos públicos al servicio de la deuda.

Ya que habiendo quedado constitucionalmente recogido en el texto del 78 el compromiso con la estabilidad presupuestaria (artículo 40 C.E.) en función de la creación de empleo, el desarrollo social y económico equilibrado, etc., esto es entendiendo el ajuste de los déficits de manera instrumental para acompañar el progreso y no como un fin en sí mismo e independiente de los anteriores parámetros, es decir aclarada la voluntad del constituyente de evitar déficits abultados e improductivos, el nuevo e ideologizado enfoque dificultará sobre manera el impulso necesario para el cambio de modelo productivo que incardine a la economía española de forma más equilibrada en la Unión Europea. Por el contrario, seguramente el nuevo tratamiento del déficit público consolidará las actuales dependencias, cuando no se agranden en relación a las economías centrales del área europea, netamente exportadoras y superavitarias y países.

El siguiente hito a señalar fue el ingreso en las Comunidades Europeas en 1985 que, como se describió en apartados anteriores, vino inmediatamente precedida por una reforma laboral entronizadora de la contratación temporal masiva y descausalizada. Así la apertura de la economía española vino previamente orientada hacia el aprovechamiento de los menores costes laborales como única ventaja comparativa. Pero no fue concebida como una fase inicial para valerse tácticamente de dicha ventaja respecto de los países centrales europeos mientras se dedicaban mayores esfuerzos por un lado a la modernización industrial promoviendo mayores inversiones en I+D+i y por otro en el tejido de redes de comercialización internacional para los productos españoles. Lamentablemente fue la

estrategia sustantiva que marcó la entrada en las Comunidades y que sigue presidiendo muchos años después la política económico-industrial de España.

La tercera ocasión a reseñar fue el proceso de convergencia monetaria que pudo culminarse con el cumplimiento de las condiciones macroeconómicas impuestas por el Tratado en el contexto de un fenómeno sin precedentes en la historia económica española: convertirse en país receptor de abundante mano de obra inmigrada a partir de finales de la década de los años 90, coincidiendo justamente con el examen comunitario para poder integrar la Unión Monetaria. Saliendo de nuevo de un ciclo recesivo, se postergaron los retos de la innovación tecnológica e industrial para acogerse al inercial modelo basado en la abundancia de mano de obra barata, favorecido esta vez con la afluencia masiva de inmigrantes en un corto espacio de tiempo y por la formación de la burbuja especulativa en el sector inmobiliario; todo ello junto con programas de ajuste (congelación salarial sobre los empleados públicos, reducción de los gastos sociales en educación, sanidad, y prestaciones, contención de inversiones públicas en infraestructuras entre 1997-1999) permitieron cuadrar las cuentas públicas con los requisitos de convergencia monetaria establecidos por el Tratado de la Unión Económica y Monetaria.

Pero desprenderse de la instrumentalización de la política cambiaria y de tipos de interés, sin ganar autonomía en capacidad productiva ni competitividad por la mejora constante de la relación calidad/precio de los bienes y servicios producidos, supuso condenarse de antemano a financiar los crecientes déficits exteriores con altas tasas de endeudamiento público y sobre todo privado, a verse obligados a mantener elevados índices de crecimiento interior y abocados a compensar eventuales pérdidas de competitividad con fuertes bajadas del precio del factor trabajo, habida cuenta de la imposibilidad de recurrir a devaluaciones competitivas. De ahí que ante una leve desaceleración del crecimiento en el segundo trimestre

de 2001, el gobierno Aznar recurriese de inmediato a imponer otra reforma laboral, ya descrita anteriormente.

La última experiencia a comentar la estamos viviendo en estos momentos. Tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria, en el contexto de la crisis financiera internacional, han aflorado a un tiempo todas las debilidades del sistema económico español. Y de nuevo parece que la vía de escape coyuntural, que no de superación estratégica de la crisis, volverán a ser dos reformas laborales sucesivas en 2010 y 2012 acompañadas de recortes severos del gasto público, viéndose una vez más en la tesitura de tener que reconducir el déficit público en un plazo demasiado corto como para no frustrar las posibilidades de recuperar el crecimiento a tasas suficientes que induzcan la creación de empleo neto.

También se ha querido reseñar una positiva experiencia y sin embargo malograda: el intervalo 1997-2000 cubierto por los cinco acuerdos antes analizados, que en síntesis no fueron más que el primer y hasta la fecha el único ensayo de flexibilidad positiva (combinación de adaptación continua de la fuerza de trabajo a los cambios en los procesos productivos con estabilidad en el empleo) al que lamentablemente no dispusieron del tiempo suficiente para cambiar la inercia del mercado laboral durante los dos decenios precedentes, ni se les dio tampoco la continuidad imprescindible para que hubieran podido operar cambios tangibles.

En todas las situaciones descritas puede subrayarse como rasgo común que cuando se le han presentado nuevos retos a la economía española para conquistar posiciones más altas en el espectro de la competitividad, ha vuelto sobre sí misma para quedarse en el hueco que creía más seguro y rápido para la recomposición de la tasa de beneficio, el que se cobija en la ventaja comparativa de los menores costes laborales. Pero obtener mayores beneficios no siempre es sinónimo de mayor competitividad, incluso pueden ser objetivos contradictorios si lo que se persigue es el beneficio rápido, abundante y sin apenas arriesgar capital en nuevas

inversiones. Una confusión en la que se ha incurrido con contumacia una y otra vez a pesar de que en igual número de ocasiones los resultados han terminado por desvanecer el espejismo.

Así diseñadas las reformas laborales sucesivas no ha estimulado la creación de nuevos empleos sino su transformación, como se apuntaba ya en las primeras líneas de este trabajo, hacia mayores dosis de precariedad laboral. Sin embargo sigue pendiente la reforma que nunca se hizo, la de la estructura productiva del país construida sobre proyectos industriales de futuro, que sincronizada con un buen atesoramiento del capital humano a través de la educación y la formación, tendrá como corolario un nuevo mercado laboral flexible por su capacidad de adaptación a los cambios y competitivo por su cualificación profesional potenciadora de la productividad. Persistir en la desregulación laboral es resignarse a mantener un tejido industrial precario, en un ineludible proceso de relegación a posiciones perdedoras en los mercados internacionales frente a economías emergentes en el marco de la mundialización. Para un país como España, abundar en un esquema de crecimiento agotado no puede defenderse como un vector de futuro ya que representa justo lo contrario, es un modo de cambiar algo para que lo esencial de lo viejo permanezca.

IV.- BIBLIOGRAFÍA

- ASHENFELTER, O. Y LAYARD, R. (comps.) (1991), *Manual de economía del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- AEDYGS (2017) *Informe sobre el estado social de la nación*. Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales, Madrid
<https://www.mayoresudp.org/wp-content/uploads/2017/03/Informe-sobre-el-Estado-Social-de-la-Naci%C3%B3n.pdf>
- AJA, J. (2016), "Clase, precariedad laboral y crisis de régimen. Una interpretación del ciclo político de la crisis", *Pensar desde Abajo* nº 5 (2016), pp. 25 ss.
- ALONSO, L. E., (2008), "El trabajo y su futuro en España a la luz del Estatuto de los Trabajadores", *Papeles de la FIM* Nº 26/27, pp. 157 ss.
- ALONSO, M. (1980), "La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo", en Rivero Lamas, J. (Ed.), *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales*, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, pp. 12 ss.
- ALÓS, R., BENEYTO, P. y JÓDAR, P. (2014), *La representación sindical en España*, Fundación 1º de mayo, Madrid
- APARICIO, J. (2012), "Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como causas justificativas del despido", en Baylos, A.

- (Coord.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, pp. 247 ss.
- ATKINSON, A. (2015), *Inequality: What can be done?* Harvard University Press, Cambridge
- BACCARO, L. (2008), *Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?* Instituto Internacional de Estudios Laborales, DP/192/2008, Ginebra
- BAIN, G. (1983), *Industrial Relations in Britain*, Oxford: Basil Blackwell
- BAIN, G. y ELSHEIKH, F. (1976), *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*. Blackwell, Oxford
- BARRIENTOS, S. et al. (2011), "Progreso económico y social en las redes productivas mundiales. Nuevo paradigma", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130, nº 3-4, pp. 347-373
- BAYLOS, A. (1988), "Evolución de las formas de contratación precaria en España", en VV.AA., *Nuevas tecnologías y transformaciones del conjunto salarial*, Fundación Investigaciones Marxistas, Madrid, pp. 41 ss.
- (1994), "Sistema de empresa y reforma del mercado de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales nº 5*, pp. 141 ss.
- (2008), "Mercado de trabajo y Derecho del Trabajo: El caso español (1977 - 2007)", *Papeles de la FIM nº 26/27*, pp. 205 ss.
- BAYLOS, A. y PÉREZ REY, J. (2009), *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid.
- BAYLOS, A. y MORENO, J. (2017), *Comisiones Obreras, paso a paso. Desde los orígenes en el franquismo hasta la huelga general de diciembre de 1988*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- BENEYTO, P. (2008), "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1, pp. 57-88
- (2011), "Sindicatos, relaciones laborales y gestión de recursos humanos", en González, M. et al., *Gestión de recursos humanos: contexto y políticas*. Civitas-Thomson Reuters, Madrid, pp. 343-364
- (2012a), *Reivindicación del sindicalismo*. Bomarzo, Madrid

- (2012b), *Sobre la legitimidad del sindicalismo*. Fundación 1º de mayo, Madrid
- (2015), "Trabajo y sindicalismo en la globalización", *Revista Española de Sociología*, vol. 25, nº 1, pp. 61-87
- BENEYTO, P. ALÓS, R. JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2015), *La representación sindical en España*. Fundación 1º de mayo, Madrid
- (2016), "La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias", *Sociología del Trabajo*, nº 87, pp. 25-44
- BENTOLILA, S. et al. (2012), *La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación*. FEDEA
http://www.fedea.net/apuntes/laboral/apunte_laboral14_reforma_laboral_2012.pdf
- (2012b), *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*. DT 2012-01 FEDEA
<http://www.fedea.es/pub/papers/2012/dt2012-01.pdf>
- BERG, J. (ed.) (2015), *Labour markets, Institutions and Inequality. Building just societies in the 21st century*. ILO, Geneva
- BERG, A. y OSTREY, J. (2011), *Inequality and unsustainable growth: Two sides of the same coin?*. IMF Discussion Papers, Washington DC
- BERNACIAK, M., GUMBELL-McCORMIC, R. y HYMAN, R. (2015) *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?*. Madrid: Fundación 1º de mayo
- BLANCHARD, O. (2009), *Macroeconomía*, Prentice Hall, Madrid
- BLANCHFLOWER, D. (2007), "International patterns or Union membership", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45(1), pp. 1-28
- BLANDEN, J. (2011), "Cross-country rankings in intergenerational mobility: A comparison of approaches from economics and sociology", en *Journal of Economics Surveys*, vol. 27, nº 1, p. 38
- BLANPAIN, R. (2012), *European labour law*, 13th revised edition, Kluwer, Deventer
- BLAUG, M. (1985), *Teoría económica en retrospectiva*. Fondo de Cultura Económica, México

- BRAAKMANN, N., BRANDL, B. (2016), "The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe", *MPRA Paper*, nº 70025
<https://goo.gl/kEPdRH>
- BRENAN, J. (2016), *Rising corporate concentration, declining Trade Union power, and the Growing Income gap: American prosperity in historical perspective*. Canadian Centre for Policy Alternatives
<http://www.levyinstitute.org/publications/rising-corporate-concentration-declining-trade-union-power-and-the-growing-income-gap>
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011), "Causes, consequences and cures of union decline", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 97-105
- BUDD, J. (2004), *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity and voice*. Cornell University Press, Ithaca, New York
- (2011), *The thought of work*. Cornell University Press, Ithaca, New York
- CARD, D. et al. (2004), "Unions and Wage Inequality", *Journal of Labor Research*, vol. 25, nº 4, pp. 519-559
- CASAS, M.E. et al. (2012), "La nueva reforma laboral", *Relaciones Laborales*, nº 5
- CASTELLI, N. (2014), *Contrato, consenso, representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete.
- CC.OO. (2016), *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Cuadernos de Acción Sindical
http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/CUADERNOS%20IMPACTO%20REFORMA%20EN%20LA%20NC%202013_2015.pdf
- CEA D'ANCONA, M.A. (1998), *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Síntesis, Madrid
- (2017a), *Mercado de trabajo y protección por desempleo*. Fundación 1º de mayo, Madrid
- (2017b), *Informe de coyuntura laboral. diciembre 2017*. Gabinete Económico Confederal de CC.OO., Madrid

- CEOE (2010), *Principios y propuestas para recuperar la competitividad, el crecimiento y el empleo en España*.
<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.item.action?id=7916784&type=7916784&menuId=7916784>.
- CES (2000-2017), *Memoria sobre la situación socio-económica de España*. Consejo Económico y Social, Madrid
- CHAGNY, O. y LE BAYON, S. (2016), "Allemagne: un premier bilan de l'introduction du salaire minimum", *Chronique Internationale de l'IREES*, nº 155, pp. 132-153
- CHARLES, S. et al. (2016), "Institutions internationales et idées zombies en économie: enfin la rupture?", *Blog Médiapart*
<https://blogs.mediapart.fr/les-economistes-atterres/blog/110416/institutions-internationales-et-idees-zombies-en-economie-enfin-la-rupture>
- CHECCHI, D. y VISSER, J. (2005), "Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950-1996", en *European Sociological Review*, 21, pp. 1-21
- y VAN DER WERFHORST, H. (2010), "Inequality and Union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48(1), pp. 84-108
- CLAUWERT, S. y SCHÖMANN, I. (2012), *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: ETUI
<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>
- CLEGG, H. (1985), *El sindicalismo en un Sistema de negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- (1986) *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- COE (2015), *Les réformes du marché du travail en Europe. Rapport général*.
- COMISIÓN EUROPEA (2001), *Communication from the Commission: Employment and Social Policies. A framework for investing in quality*. COM(2001) 331 final. Brussels

- (2002), *Report of the High Level Group of industrial relations and change in the European Union*. Luxembourg
- (2004), *Communication from the Commission: Partnership for change in an enlarged Europe. Contribution of European social dialogue*. COM(2004 557 final. Brussels
- (2015), *Industrial Relations in Europe 2014*. Brussels
- (2016a), *Employment and social developments in Europe 2015*. Luxembourg
- (2016b), *Informe sobre España 2016*. Brussels
- (2017), *Country Report Spain 2017*. Brussels
<http://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2017), *Políticas públicas para combatir la pobreza en España*. CES, Madrid
www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0117.pdf
- CONSEJO EUROPEO (2008), *Report of high-level task force on social cohesion: Towards an active, fair and socially cohesive Europe*. Strasbourg
- CREGAN, C. (2005), "Can organizing work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership", *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), pp. 282-304
- CRUCES, J. et al. (2016), *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Fundación 1º de mayo – Lefebvre El Derecho, Madrid
- CRUZ VILLALÓN, J. (2006), "Caracterización general de la concertación social en España", *Crónica jurídica hispalense*, nº 4, pp. 341-372
- DOLADO, J. y FELGUEROSO, F. (2010), *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Fedea, Madrid
http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755
- DOLADO, J., FELGUEROSO, F. y JANSEN, M. (2010a) "¿Quiénes son los insiders en España?", en *Propuestas de reactivación laboral*. Madrid: FEDEA
http://www.crisis09.es/propuesta_reactivacion_laboral_art_12.pdf

- (2010b), *El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España*. Estudios Económicos 06-2010. Fedea, Madrid
http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2010/06-2010.pdf
- DUCOUDRÉ, B. y MADEC, P. (2015), "Marché du travail: le taux de chômage est-il un bon indicateur?" *Blog de l'OFCE*
<http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/marche-du-travail-le-taux-de-chomage-est-il-un-bon-indicateur/>
- EBBINGHAUS, B, GÖBEL, C. y KOOS, S. (2011), "Social capital and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(22), pp. 107-124
- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (1999), "When Institutions Matte. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995", en *European Sociological Review*, vol. 15(2), pp. 135-158
- (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: MacMillan
- ESCUADERO, R. (coord.) (2004), *La Negociación Colectiva en España: Una Visión Cualitativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- (2007), "La Representatividad sindical tras tres décadas de libertad sindical", en Valdés Dal-Re, F. (dir.), *30 años de libertad sindical*, Fundación Largo Caballero, UGT, Madrid, 2007, pp. 50 ss.
- (2010), *Observatorio de la negociación colectiva*. Ediciones Cinca, Madrid
- ESPINA, A. (comp.) (1991), *Concertación social, neocorporatismo y democracia*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- ETUC (2015), *Towards a European strategy for quality employment*. Brussels
- ETUC, UNICE, CEEP, UEAPME (2016), *Declaration on a new start for a strong social dialogue*. Brussels
- ETUI (2009), *Benchmarking Working Europe, 2009*. Brussels
- (2011), *Benchmarking Working Europe, 2010*
<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2011>
- (2012), *Benchmarking Working Europe 2012*. Brussels: ETUI-ETUC

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

- (2016), *Benchmarking working Europe 2015*. Brussels
- EUROFOUND (2002), *Quality of work and employment in Europe: Issue and challenges*. Luxembourg
- (2007), *High Level Group on Industrial Relations*
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/high-level-group-on-industrial-relations>
- (2010), *European Company Survey 2009*. Dublin: Eurofound
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf>
- (2011), *Working conditions and social dialogue*. Publications Office of the European Union. Luxembourg
- (2013a), *The impact of the crisis on industrial relations*. Dublin
- (2013b), *Social partners assert their collective bargaining autonomy*. Dublin
- (2014), *The impact of the crisis on industrial relations and working conditions*. Dublin
- (2015a), *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes*. Luxembourg
- (2015b), *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Luxembourg
- (2015c), *Third European Company Survey*. Luxembourg
- (2015d), *Sustainable work over the life course: concept paper*. Luxembourg
- (2015e), *A trend reversal in collective bargaining?* Dublin
- (2016a), *Mapping key dimensions of industrial relations*. Luxembourg
- (2016b), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luxembourg
- (2016c), *Role of the social partners in Europe*. Luxembourg
- (2016d), *Developments in working life in Europe: EurWork annual review 2015*. Luxembourg
- (2016e), *6th European Working Conditions Survey-EWCS*. Luxembourg

- EYDOUX, A. y FRETTEL, A. (2016) "Réformes du marché du travail. Des réformes contre l'emploi", *Note des économistes atterrés*
<https://fr.scribd.com/doc/297220406/La-note-des-Atterres-sur-les-reformes-du-marche-du-travail>
- FAZEKAS, Z. (2011), "Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(2), pp. 153-169
- FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A. (1997), "Instituciones, política económica y convergencia real entre países", *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, nº 1-2, pp. 93-130
- (2006), "Reflexiones sobre el mercado de trabajo europeo", *Libros de Economía y Empresa*, vol. I, nº 2, pp. 36-38
- FERNÁNDEZ DÍAZ, A. et al. (2006), *Política Económica*. McGraw Hill, Madrid
- FERNÁNDEZ, C. et al. (2016), "Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, nº 3, pp. 267-280
- FERNER, A. y HYMAN, R. (dirs.) (2002), *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- FINA, L. (2001), "Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo". Consejo Económico y Social, Madrid.
- FREEMAN, R. y MEDOFF, J. (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books
- GALLIE, D., PENN, R. y ROSE, M. (1996), *Trade unionism in recession*. Oxford University Press, Oxford
- FRETTEL, A. (2016), "Reformes du marché du travail: que disent les 'exemples' étrangers?", *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 3-25
- FREYSSINET, J. (2016), "Royaume-Uni: les contrats 'zero heures': un idéal de flexibilité?", *Chronique internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 123-131

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2012), *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.*

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

FUNDACIÓN BBVA (2010), "Fuentes del crecimiento y productividad en España". Cuadernos del Fundación BBVA nº 7. Madrid.

http://www.fbbva.es/TLFU/dat/07_CyC_2010_11_web.pdf

GALLEGO, E. (2009), *Historia breve del mercado de trabajo.* Ecobook, Madrid

GÁLVEZ BIESCA, S. (2013), *Modernización socialista y reforma laboral (1982-1992)*, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid,

<http://eprints.ucm.es/21433/1/T34472.pdf> (último acceso, 23.03.2017)

GARCÍA-PÉREZ, J. (2016), "El efecto de la reforma laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato", *Fedea Policy Papers – 2016/06*

GARCÍA SERRANO, C., JIMENO, J. y TOHARIA, L (1995), "La naturaleza del cambio técnico y la evolución del empleo en España, 1977-1993", *Información Comercial Española*, nº 743, pp. 23-44

GIDDENS, A. y DIAMOND, P. (eds.) (2005), *The new egalitarianism.* Wiley, London

GIL, S. (2002), *An overview of Spanish labour market reforms, 1985-2002*, Working Paper 02-17, CSIC

GLASSNER, V. y KEUNE, M. (2012), "The crisis and social policy: The role of collective agreements", *International Labour Review*, vol. 151, nº 4, pp. 351-375

GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2014), "¿Adiós al corporatismo competitivo? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 148, pp

—(2015), "Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el Sur de Europa: Los casos de España y Portugal", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 73, nº 2, pp. 1-18

- (2016), "Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del Modelo de Bienestar Mediterráneo", *Revista Española de Sociología*, vol. 25, nº 2
- GUILLEN, A. y GUTIÉRREZ, R. (2008), "Treinta años de pactos sociales en España", *Cuadernos de Información Económica*, nº 203, pp. 173-180
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013), *Trade unions in western Europe. Hard times, hard choices*. University Press, Oxford
- GUTIÉRREZ, A. (1998), "El empleo y la unión monetaria", *Economistas*, nº 78, pp. 250-253
- (2000), "La reforma laboral pactada de 1997: un buen precedente para futuras reformas", *Revista de Derecho Laboral*, nº 10, pp. 225-232
- (2001), "Comisiones Obreras y la transición democrática: una contribución infravalorada", *Revista de Derecho Social*, nº 13, pp. 231-250
- GUTIÉRREZ, A. et al. (1993), *Cambios económicos y sociales: una nueva reflexión*. Ediciones GPS, Madrid
- HABERMAS, J. (2015), *The lure of technocracy*. Polity Press, Cambridge
- HAGUE, R., HARROP, M. y BRESLIN, S. (1998), *Comparative Government and Politics*. London: MacMillan Press
- HALL, P. y SOSKICE, D. (eds.) (2001), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. University Press, Oxford
- HARTLEY, J. y STEPHENSON, G. (1992), *Employment Relations*, Oxford: Blackwell
- HAYTER, S. (2011), *The role of collective bargaining in the global economy*. Massachusetts: Edward Elgar Publish
- HORWITZ, L. MYANT, M. (2015), "Spain Labour Market Reforms: The road to employment or to unemployment?", *Working Paper*, nº2015-03, ETUI, Brussels
- HUSSON, M. (2016), "Les multiples empreintes de la crise en Europe". *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 172-187
- HYMAN, R. (2015), "Three scenarios for industrial relations in Europe", *International Labour Review*, vol. 154, nº 1, pp. 5-14

- (2016), "The very idea of democracy at work", *Transfer*, vol. 22, nº 1, pp. 11-24
- JACOBS, D. y MYERS, L. (2014), "Union strength, neoliberalism and inequality: Contingent political analyses of U.S. Income differences since 1950", *American sociological Review*, vol. 79, nº 4, pp 752-774
<http://asr.sagepub.com/content/79/4/752?etoc>
- JANSEN, R. (2016), "Strategie pour l'emploi en temps de crise: un tournant de l'OCDE?", *Chronique internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 23-43
- JAUMOTTE, F. y OSORIO, c. (2015), *Inequality and Labor Market Institutions*. Fondo Monetario Internacional, SDN/15/14
www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf
- JIMENO, J. y TOHARIA, L. (1995), "La penúltima reforma del mercado de trabajo", *Economistas*, nº 64, pp. 370-375
- JOLIVET, A., LERAIS, F. y SAUVIAT, C. (2016), "La dimension sociale aux prises avec la nouvelle gouvernance européenne", *Chronique internationale de l'IRES*, nº 143-144, pp. 30-52
- KAUFMAN, B. (2004), *The global evolution of industrial relations*. ILO, Geneva
- (2011), "The future of employment relations: Insights form theory", en Townsend, K. y Wilkinson, A. (eds.), *Research handbook on the future of work and employment relations*. Edward Elgar, Cheltenham, pp. 13-44
- KELLY, J. (1998), *Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves*. Routledge Studies in Employment Relations. Routledge, London
- KLANDERMANS, B. (1986), "Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting", en *Journal of Occupational Psychology*, vol. 59, pp. 189-204
- LAGO, M. y ZARAPUZ, L. (2015), "El AENC 2015-2017 y el modelo de negociación salarial", *Gaceta Sindical-Reflexión y debate*, nº 25, pp. 209-217

- LEHNDORFF, S. (ed.) (2015), *El triunfo de las ideas fracasadas. Modelos de capitalismo europeo en crisis*. FUHEM Editorial – La Catarata, Madrid
- LETAMENDÍA, F (2009), *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*, Tecnos, Madrid.
- LINDBECK, A. SNOWER, D. (1988), *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. MIT Press, Cambridge
- LUQUE, D. (2012), "Huelgas e intercambio político en España", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 70, nº 3, pp. 561-585
- LUQUE, D. y GONZÁLEZ, S. (2016), "Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España (2010-2014). Viejos y nuevos repertorios de protesta", *Sociología del Trabajo*, nº 87, pp. 45-67
- MALO, M. y TOHARIA, L. (1997), "Economía y Derecho del Trabajo: as reformas laborales de 1994 y 1997", *Cuadernos Económico ICE*, nº 63, pp. 155-174
- MANKIW, G. (2008) *Macroeconomía*, Ed. Bosch, Barcelona
- MARGINSON, P. y WELZ, C. (2015), "Between the crisis and the EU's economic governance regime: European wage-setting mechanisms under pressure", *Transfer*, vol.21, nº 4, pp. 429-450
- MARTÍNEZ-LUCIO, M. (2002), «España: regular el empleo y la fragmentación social». En: A. FERNER y R. HYMAN (coord.), *La Transformación de las Relaciones Laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo: 547-585.
- (2016), "Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo", *Sociología del Trabajo*, nº 87, pp. 68-88
- MATHIEU, C. (2016), "Le salaire national de subsistance: un nouveau dispositif de revalorisation des bas salaires au Royaume-Uni", *Blog de l'OFCE*, 18 avril
- [http://www.ofce.sciences-po.fr/blog\(le-salaire-national-de-subsistance-un-nouveau-dispositif-de-revalorisation-des-bas-salaires-au-royaume-uni/](http://www.ofce.sciences-po.fr/blog(le-salaire-national-de-subsistance-un-nouveau-dispositif-de-revalorisation-des-bas-salaires-au-royaume-uni/)

- MAZUYER, E. (2013), "Les mutations des droits du travail sous influence européenne", *Revue de la regulation*, 13
<http://regulation.revue.org/10117>
- McCONNELL, C. et al. (2007), *Economía laboral*. McGraw Hill, Madrid
- MEILLAND, C. (2016), "Danemark. Le modèle de flexicurité: continuité ou rupture?", *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 87-103
- MELTZ, N. (1989), "Industrial relations: Balancing efficiency and equity", en Barbash, J. (ed.), *Theories and concepts in comparative industrial relations*. South Carolina Press, Columbia, pp. 109-113
- MERINO, A. (2000), "La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva"; CIVITAS, Colección de Estudios de Derecho Laboral, Madrid
- MIGUÉLEZ, F. (coord.) (2015), *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. QUIT-UAB, Barcelona
<https://ddd.uab.cat/record/142865>
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, Madrid
- MINISTERIO DE EMPLEO (2015), *Encuesta Anual Laboral*. Madrid
www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL.htm
- MONEREO, J. L. (1999), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada.
- MULAS, C. (2015), "La distribución de ingresos y su papel en la explicación de la desigualdad", *The Economy Journal. com*
<http://www.theeconomyjournal.com/textodiario/mostrar/591544/cr-eciente-dispersion-salarial-aumenta-desigualdad-ingresos>
- MÜLLER-JENTSCH, W. (2004), "Theoretical approaches to industrial relations", en Kaufman, B., *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*, Industrial Relations Research Association, Champaign, IL, pp. 1-40
- (2008), "Industrial democracy: Historical development and current challenges", *Management Revue*, vol. 19, nº 4, pp. 260-273

- OCDE (1999), *La mise en oeuvre de la stratégie de l'OCDE por l'emploi: évaluation de performances et des politiques*. Editions OCDE, Paris
- (2001), *La nouvelle économie: mythe ou réalité? Le rapport de l'OCDE sur la croissance*. Editions OCDE, Paris
- (2006), "Stratégies pour l'emploi: les solutions efficaces" OCDE, Paris
- (2013), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A preliminary assessment*. OECD Publishing, Paris
- (2014), *Employment Outlook 2013*. OCDE, Paris
- (2016), *Income inequality remains high in the face of weak recovery*. OCDE, Paris
<https://www.oecd.org/social/OECD2016-Income-Inequality-Update.pdf>
- (2017), *Estudios económicos de la OCDE: España 2017*. OCDE, París
<http://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- OIT (2008), *Declaration on social justice for a fair globalization adopted by the International Labour Conference at its ninety-seventh session*. Geneva
- (2013), *Resolution concerning the recurrent discussion on social dialogue*. Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_223786.pdf
- (2015), *Emploi et questions sociale dans le monde: Des modalités d'emplo en pleine mutation*. Geneve
- (2016), *Post crisis social dialogue best and innovative practices in the EU28*. Geneva
- OJEDA, A. (comp.) (1990), *La concertación social tras la crisis*. Editorial Ariel, Barcelona
- OLIET, A. (2001), "La concertación social en el período socialista: la crisis de un modelo de intercambio", *Política y Sociedad*, Nº 37, PP. 127-149

- OTAEGUI, A. (2014), "Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, nº 2, pp. 337-360
- PERELLÓ-OLIVER, S. (2009), *Metodología de la Investigación Social*. Dykinson, Madrid
- PÉREZ AMORÓS, F. (2013), "La contrareforma laboral de 2012", *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales*, Institut d'Estudis del Treball, Barcelona
- PÉREZ REY, J. (2004), *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*. Lex Nova, Valladolid.
- PÉREZ-YRUELA, M. y GINER, S. (eds.) (1988), *El corporatismo en España*. Ariel, Barcelona
- PICABÍA, L. (1989) "Transición y concertación", *Revista de estudios sociales y sociología aplicada*, oct-dic, pp. 65-69
- PICHER, J. y SÁNCHEZ, A. (2008), «Estrategias sindicales y modelo económico español», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1): 89-122.
- PIKETTY, T. (2014), *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, Madrid
- POLANY, K. (2001), *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Beacon Press, Boston
- PONTUSSON, J. (2013), "Unionization, Inequality and Redistribution", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, nº 4, pp. 797-825
- POOLE, M. (1993), *Relaciones industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- POOLE, M., LANSBURY, R. y WAILES, N. (2011), "A comparative analysis of developments in industrial democracy", en Baird. M. et al., *Industrial relations processes: Restructuring the labour market and re-regulation of work*, Sage, London, pp. 213-244
- PRIETO, C. (coord.) (2009), *La Calidad del Empleo en España. Una Aproximación Teórica y Empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

- PRIETO, C. y PÉREZ, S. (2015), "La precarización del empleo en el marco de la norma flexible-empresarial de empleo", en Torres, C. (ed.) *España 2015. Situación social*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pp. 629-650
- REGINI, M. (2003), "I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei", *Stato e Mercato*, nº 67, pp. 83-108
- REHFELDT, U. (2016), "Italie: le 'Jobs Act', un nouveau pas vers la flexibilité pour les travailleurs et vers la sécurité pour les employeurs", *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 57-70
- RILEY, N. (1997), "Determinants of Union Membership: A Review", en *Labour*, vol. 11(2), pp. 265-301
- ROCA, J. (1991), "La concertación social", en Miguélez, F. y Prieto, C. (coords.) *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI, Madrid, pp. 361-378
- ROCHA, F. (2013), *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, Fundación 1º de mayo, Madrid
- (ed.) (2014), *The new EU economic governance and its impact on the national collective bargaining systems*. CC.OO., Madrid
- ROJO, E. (1990), "Las tareas pendientes", *Política y Sociedad*, nº 5, pp. 31-44
- (1998), *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, Marcial Pons, Madrid.
- ROMAGNOLI, U. (2004), "La concertación social en Europa", *Revista de Derecho Social*, nº 29, pp. 11-20
- RUEDA, D. y PONTUSSON, J. (2000), "Wage inequality and varieties of capitalism", *World Politics*, nº 52, pp. 350-383
- SÁEZ, F. (1980), "El mercado de trabajo en 1980", *Economía Industrial*, nº 204, pp. 33-43
- (2001), "Instituciones laborales y reformas", *Economistas*, vol. 19, nº 87, pp. 292-299
- (2007), "Cambios en la regulación laboral: algunos principios", *Economistas*, vol. 25, pp.225-235
- (2010), "Consideraciones ante la reforma laboral: algunos principios", *Economistas*, vol. 28, nº 123, pp. 225-234

- SÁNCHEZ FIERRO, J. (1995), «De la rigidez a la individualización y flexibilidad en las relaciones laborales». En: M. ORDÓÑEZ (coord.), *La Nueva Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones AEDIPE-Gestión 2000: 89-98.
- SANO, J. y WILLIAMSON, J. (2008), "Factors affecting Union decline in the 18 OECD countries and their implications for Labor Movement Reform", en *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49(6), pp. 479-500
- SAUVIAT, C. (2016), "États-Unis: flexibilité et performance du marché du travail. Une relation equivoque", *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 155, pp.154-171
- SCHEUER, S. (2011), "Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17(1), pp. 57-73
- SCHMITT, M. (2014), "L'influence de l'Union Européenne sur les réformes françaises dau mrché du travail et de l'emploi", *Revue de droit du travail*, nº 7-8, pp. 454-462
- SCHMITT, J. y MITUKIEWICZ, A. (2011), *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries, 160-2010*. Washington: Center for Economic and Policy Research
- SCHNABEL, C. (2013), "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19(3), pp. 255-272
- SCHNABEL, C. y WAGNER, J. (2007), "Union Density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03", en *Industrial Relations Journal*, vol. 38(1), pp. 5-32
- SCHULTEN, T. (2013), "The troika and multi-employer bargaining", *Social Europe Journal*, 14 june
- SCRUGGS, L. (2002), "The Ghent system and Union Membership in Europe, 1970-1996", en *Political Research Quarterly*, vol. 55(2), pp. 275-297
- SISSON, K. (1990), *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- (2010), *Employment relations matters*, University of Warwick

- SOLA, J. (2013), *La desregulación laboral en España (1984-1997)*. Universidad Complutense, Madrid
- STIGLITZ, J. (2012), *El precio de la desigualdad*. Taurus, Madrid
- SUPIOT, A. (coord.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir de droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission Européenne*. París: Flammarion. (Trabajo y empleo. Valencia: Tirant lo Blanch).
- TEZANOS, J.F. (1987), "El sentido de la concertación social", *Revista de Ciencias Sociales*, nº 80-81, pp. 157-170
- TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2009), "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", *Circunstancia. Revista de Ciencias sociales de la fundación José Ortega y Gasset*, nº 20, pp. 1-29
- TOUBOL J. y JENSEN, C. (2014), "Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment", en *Transfer*, vol. 20(1), pp. 135-154
- TOURAINÉ, A. (2011), *Después de la crisis: por un futuro sin marginación*. Paidós, Barcelona
- TRAXLER, F. (2011), *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford University Press, Oxford
- TRIDICO, P. (2013), "El impacto de la crisis económica en los mercados laborales de la Unión Europea: una perspectiva comparada", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, nº 2, pp.199-215
- TROY, L. (2004), *The Twilight of the Old Unionism*. New York: M.W. Sharpe
- TURNER, T. y D'ART, D. (2012), "Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis", en *Labor Studies Journal*, vol. 37(1), pp. 33-55
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1996), *Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- (2002), "Reforma de la protección por desempleo, concertación social y legislación de urgencia", *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, vol. 18, nº 17, pp. 1-16
- (2006), "Concertación social y mercado de trabajo en España", *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, vol. 22, nº 12-13, pp. 1-12

- (2013), “La reforma laboral de 2012”, en *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, pp. 1-10
- VALEYRE, A., et al. (2009), *Working Conditions in the European Union: Work Organisation*. Eurofound, Dublin
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/62/en/1/EF0862EN.pdf>
- VAN GYES, G. (2006), “The social partners as membership organisations: an overview of forms and trends in the Member States”, en *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: Comisión Europea, pp. 19-40
- VASQUEZ, F. (2016), “Emploi et droits du travail vus de Bruxelles”, *Droit social*, nº 4, pp. 311-313
- VILLA, L. (1985), *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- VILLALÓN, J. (2015), *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. Ministerio de Empleo, Madrid
- VINCENT, C. (2005), “Espagne: la dérégulation à la recherche d’un équilibre entre flexibilité et sécurité”, *Chronique Internationale de l’IRES*, nº 97, pp. 97-108
- (2016), “Espagne: dans la crise des réformes du marché du travail radicales mais au bilan incertain”, *Chronique Internationale de l’IRES*, nº 155, pp. 44-56
- VISSER, J. (2002), “Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends”, en *British Journal of Industrial Relations*, vol, 40(3), pp. 403-430
- (2008), *Inequality and the labour market*. AIAS, Amsterdam
- (2013), *Wage bargaining institutions-from crisis to crisis*. European Economy Economic Papers, nº 488. European Commission (DG ECFIN), Brussels
- (2015), *ICTWSS: Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts, 1960-2014*, AIAS, Amsterdam
- VITOLS S. (2010), The European Participation Index (EPI): a tool for cross-national quantitative comparison, Background Paper.

<http://www.workerparticipation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI>

- WEBB, S. y WEBB, B. (2004), *Democracia Industrial*. Biblioteca Nueva, Madrid.
- WESTERN, B., ROSENFELD, J. (2011), "Unions, Norms and the Rise in US Wage Inequality", *American sociological Review*, vol. 76, nº 4, pp. 513-537
- WIERINK, M. (2016), "Pays-Bas: au bout de 20 ans de réformes du marché du travail: l'emploi trop flexible?", *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 155, pp. 104-122
- WINDMULLER, J. (1989), *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Ministerio de Trabajo, Madrid
- ZARAGOZA, A. (comp.), (1988) *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*. Siglo XXI, Madrid

