

DOSIER 23

REFORMAS Y RELACIONES LABORALES

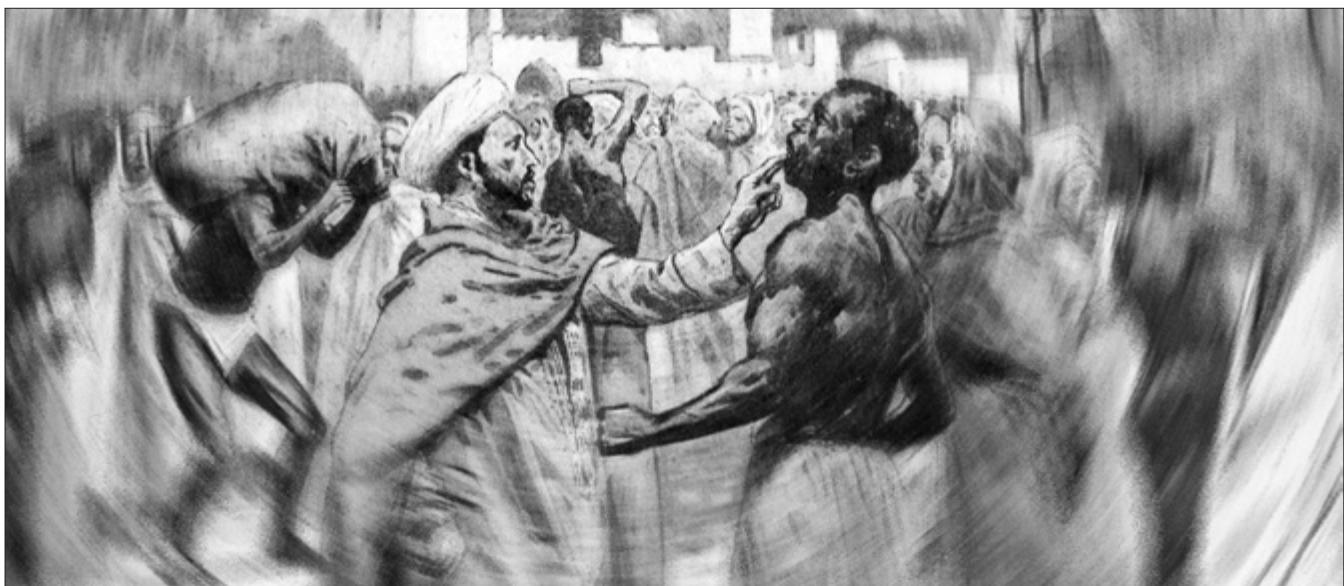
El trabajo, hoy en día, es una de las mayores preocupaciones de las personas. Tanto si lo tienen como si no.

Hay que reconocer que la situación laboral cambió mucho a lo largo del Siglo XX. Ahora tenemos una serie de logros sociales que antes no había: jornada de 8 horas, vacaciones, jubilación, baja laboral, seguridad social, etc. Logros sociales conseguidos gracias a las luchas de los trabajadores y de unas circunstancias internacionales relativamente favorables a estos. Logros sociales, que dada la escasez de materias primas, y la dificultad de penetrar nuevos mercados, el capitalismo, en su lógica siempre expansiva y crecientista, trata de arrebatar de nuevo a las clases populares.

Así, frente a la búsqueda de sociedades más justas, defendidas por las escuelas de pensamiento surgidas del XIX como el socialismo, el comunismo o el anarquismo, o las del siglo XX como el feminismo o el ecologismo, la escuela de Milton Friedman y sus Chicago Boys, como principales "think tanks" (tanques de pensamiento) del capitalismo llevan desde los años 70 del pasado siglo, promoviendo una vuelta al capitalismo salvaje de los siglos XVIII y XIX, promoviendo la reapropiación de recursos públicos para su explotación privada, y la desregulación de las relaciones laborales, inspirando la multitud de reformas que están intentando revertir hacia las clases dominantes el mayor bocado posible de rentas, así como anular lo conseguido por las clases populares.

En este Dosier, realizamos un estudio de las relaciones y de las reformas laborales de los últimos tiempos.





LAS RELACIONES LABORALES EN LA HISTORIA

La palabra «trabajo» proviene del latín *trabs*, *trabis*, *traba*, viniendo a significar un instrumento de sujeción de la persona. También hay quienes sostienen que se origina del vocablo latino *laborare*, que significa labrar la tierra. El Diccionario de la Lengua Española señala que esta voz se deriva del latín *tripaliare*, *tripallium*, de la cual se deduce la realización de esfuerzos y actividades.

El trabajo es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza. A través de él, ésta puede ser transformada y adaptada a sus necesidades.

La humanidad es heredera del trabajo de las generaciones pasadas y al mismo tiempo, con su actuación, es artífice del futuro de las generaciones venideras.

La pobreza ha sido el estigma que ha manchado por siglos el mundo del trabajo, pero también un motivo de celebración en los púlpitos y de consolación en claustros y confessionarios, para justificar la existencia de los ricos y los poderosos.

La historia del trabajo avanza despacio porque tiene que conducir, con pasos lentos, pero firmes, las esperanzas de millones de personas trabajadoras hacia la justicia social, a la que podríamos considerar como el motor de la Historia.

Al analizar las relaciones laborales a lo largo de los siglos, hemos de fijarnos en las grandes etapas ligadas a la forma de explotación, tanto de los recursos como de los seres humanos. Esas etapas de explotación son fundamentalmente las siguientes:

MUNDO ANTIGUO: las relaciones eran de Amo-Esclavo. El amo no se apropiaba solo del esfuerzo del trabajador que trabaja para él, sino también del mismo trabajador al cuál puede comprar y vender.

La esclavitud nace con las primeras sociedades agrícolas tras el surgimiento del Estado, la herramienta que siempre

utilizan las clases dominantes para imponer el desigual acceso a los recursos.

Las clases dominantes siempre intentaron justificar su superioridad. En lo referente a la esclavitud, uno de los principales “think tanks” de la antigüedad fue Aristóteles, filósofo predilecto de la Iglesia Católica, con su tesis de “la servidumbre natural” que afirma que la intención de la naturaleza es hacer diferentes a los hombres libres y a los esclavos.

ÉPOCA FEUDAL: La relación es de Señor-Siervo. Con el ocaso de la esclavitud comienza a surgir, por transición, una figura a la que el antiguo derecho denominó colonatus, la cual consistía en explotar las tierras a través de colonos. Esta institución, ya era conocida en el siglo III, y las reglas para su funcionamiento fueron establecidas en tiempos de Constantino.

El colono se unía a perpetuidad a la tierra ajena con el propósito de cultivarla, asegurando una renta al propietario de ella, que a través del *servus glebae* se asegura la fuerza de trabajo necesaria para el cultivo de enormes extensiones. El *servus glebae*, es en teoría un hombre libre, pero vinculado a determinadas tierras, de las que no puede separarse.

En cuanto a la relación existente entre el propietario de la tierra y el siervo, no puede señalarse tal nexo como una relación laboral, sino como una subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa a la tierra misma... es un régimen de absoluta servidumbre, tan ominoso como el de la esclavitud. La tierra marca el destino de la persona.

Las ciudades, motor del cambio en la sociedad feudal, se desarrollaron mucho a partir del siglo XI, y su nota peculiar fue el predominio del trabajo industrial o el mercantil. El siervo podía transformarse en ciudadano libre si conseguía

huir de su señor y permanecer en la ciudad realizando un trabajo el tiempo necesario para conseguir una carta de ciudadanía.

A partir también del S. XI, se forman organizaciones corporativas esencialmente como asociaciones de autogobierno y defensa del oficio. En esta época, las asociaciones profesionales (gremios) preveían la defensa de los intereses de los socios, la disciplina de la profesión y la armonía laboral.

El sistema feudal se debilitó por la baja productividad del siervo, las sequías, las hambrunas y otras causas; en las ciudades (burgos), la artesanía se maquinizó poco a poco, mejorando considerablemente el proceso productivo. El taller cedió el paso a la manufactura libre al margen de las imposiciones gremiales y el capitalismo comenzó a imponerse en algunos ramos de la economía.

ÉPOCA DEL CAPITALISMO: La relación es Capitalista-Proletario. Nos encontramos ya con un trabajo asalariado en la que el capitalista se apropia de la plusvalía del trabajo (lo que rinde el proletario y que el capitalista no le paga) a través de las relaciones de mercado.

Suele designarse como inicio del capitalismo moderno la Revolución industrial sucedida en Inglaterra a lo largo del S. XVIII. Durante este periodo se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la historia de la humanidad desde el Neolítico, que vio el paso desde una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada.

Como consecuencia del desarrollo industrial nacieron nuevos grupos o clases sociales encabezadas por el proletariado —las personas que viven de un salario— y la burguesía, dueña de los medios de producción y poseedora de la mayor parte de la renta y el capital. Esta nueva división social dio pie al desarrollo de problemas sociales y laborales, protestas populares y nuevas ideologías que propugnaban y demandaban una mejora de las

condiciones de vida de las clases más desfavorecidas, por la vía del socialismo, el anarquismo, o el comunismo.

Bajo el capitalismo, el propietario de los medios de producción, el burgués, utiliza mano de obra a la que paga un salario por la prestación de un trabajo. El propietario del capital, se apropia de la plusvalía, que es el sobrerendimiento del trabajo, que éste no paga al trabajador.

En un entorno con un discurso político que exaltaba los principios de libertad e igualdad, la falta de regulación provocó unas relaciones laborales que casi suponían una regresión al esclavismo, con jornadas superiores a 14 horas diarias, salarios ínfimos, explotación infantil, y nulas condiciones de higiene y seguridad.

Hacia el final de la primera mitad del XIX, una corriente general de solidaridad recorre toda Europa, buscando la unión de los trabajadores oprimidos y dando lugar al movimiento sindical como agrupación voluntaria de trabajadores que luchan por sus derechos. Este movimiento provocó una sensible mejora en su nivel de vida.

Y como reacción a los movimientos obreros, surgen estudiosos de la organización del trabajo, «think tanks» que intentan racionalizar los procesos productivos. Así, Frederick Taylor propugna la Organización Científica del Trabajo. El taylorismo considera de forma general, que el trabajador:

Aplica la Ley de mínimo esfuerzo.

No necesita pensar.

No es beneficioso que trabaje en grupo.

Únicamente se motiva mediante compensaciones económicas.

Intenta tener la menor iniciativa posible.

Continuación del taylorismo, el fordismo, creó la cadena de montaje que además de optimizar el tiempo de trabajo, se preocupó de la seguridad e higiene y de hacer accesible los productos a las escalas más bajas de la sociedad.





LAS RELACIONES LABORALES EN LA DEMOCRACIA BURGUESA ESPAÑOLA

Tras la muerte del dictador en 1975, se inicia la transición en España a un régimen de democracia burguesa. Reinstaurada la monarquía, tras la puesta en marcha de la Constitución, vendría la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, que replantearía las relaciones laborales en la nueva etapa.

La evolución de las relaciones laborales en España, que comienza, en su regulación moderna, a finales del siglo XIX, tiene varios puntos de inflexión fundamentales. Uno de los más importantes, será la consecución mediante la huelga de la Canadiense de la jornada laboral de 8 horas en 1919, que marcará un antes y un después en la historia de esas relaciones en nuestro país.

La azarosidad de la historia de España impondrá otro punto de inflexión fundamental tras la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Esta norma, sufrió 50 modificaciones tras 15 años de vigencia y una reforma muy relevante en 1994.

Desde entonces, las relaciones laborales en España han cambiado mucho.

LA CONSTITUCIÓN Y EL DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de la llamada Constitución española. Este modelo comprende otras disposiciones constitucionales de carácter fundamental como son, entre otras, el reconocimiento del papel de los sindicatos (artículo 7), el reconocimiento del derecho de huelga (artículo

28), el reconocimiento de la negociación colectiva y los conflictos colectivos (artículo 37), así como la distribución de la renta, la formación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40). Todos ellos constituyen una sistemática que conforma la estructura de las relaciones laborales desde el punto de vista constitucional.

El artículo 35 de la Constitución española de 1978, establece:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El Estatuto de los Trabajadores (ET) es una ley española aprobada inicialmente el 14 de marzo de 1980 y que, ha sufrido gran cantidad de modificaciones.

Se denomina «Estatuto» porque es una Ley que se

aplica a ciertos sujetos, en función de sus condiciones personales. Por eso comienza definiendo lo que es un trabajador, un empresario y una relación laboral.

La redacción inicial del ET fue presentada por el Gobierno de UCD en 1979 sin negociación previa con los sindicatos, pero obviamente sí que lo habían negociado con las empresas representadas en la patronal CEOE. UGT enseguida se subió al carro en marcha firmando un acuerdo con la CEOE, lanzando así el mensaje implícito de que sería un organismo que sabría comportarse.

Quienes estuvieron a favor del ET desde el principio fueron las derechas, el PSOE, UGT y por supuesto la CEOE; mientras que el PCE, EE y las CCOO; estas últimas a las que todavía les quedaba un atisbo de organización de clase, estuvieron en contra.

¿ES EL ET LA PRIMERA REFORMA LABORAL?

Desde luego que sí.

Desde el último tercio del siglo pasado, con la hegemonía del pensamiento neoliberal, estamos inmersos a nivel mundial en un intento de las clases dominantes de desregular el mercado laboral y en un afán por privatizar los distintos servicios públicos ante la reducción de los mercados, lo que los obliga a buscar beneficios desesperadamente.

Por consiguiente, antes del ET el despido era más difícil y más caro. Hasta el punto de que fue en el ET de 1980 cuando se dio a las empresas la libertad de

opción entre readmisión e indemnización en caso de despido improcedente. Recordemos que el despido improcedente es el despido sin razón alguna, porque habiendo razones, para ello existen otros mecanismos, como el despido disciplinario o el despido objetivo.

Las grandes reformas laborales en España siempre han tenido como único y principal objetivo rebajar los costes salariales y empeorar las condiciones de trabajo. La rebaja y facilitación del despido es sencillamente el procedimiento más eficaz para conseguir esos objetivos. En este aspecto, el ET de 1980 fue simplemente la primera gran Reforma Laboral favorable a las empresas, que se aplicó tras la entrada en vigor de la Constitución. Sin olvidar que posteriormente ha habido muchas otras reformas del ET que lo han ido acercando aún más a los intereses del Capital.

Actualmente a más de 40 años de su promulgación, de vez en cuando vuelven a hablarnos de lo bueno que es el ET y de lo bonito que es y la suerte que tenemos los trabajadores de que nos hayan puesto un ET para librarnos de la explotación y eso.

¿Que el ET es muy bonito y tiene muchos derechos? ¿Y qué? Como si tuviera más. Como si ofreciera un permiso retribuido para ir al fútbol o a nadar a la piscina.

¡Que más dá si en la realidad de cada día, y tras sus sucesivas modificaciones, esos derechos son prácticamente papel mojado!

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ORIGINAL DE 1980

- Plus de antigüedad obligatorio del 10% a los 5 años, 25% a los 15 años, 40% a los 20 años y 60% a los 25 o más años.
- Plus de nocturnidad obligatorio del 25% entre las 22:00 y las 6:00.
- Plus por horas extras obligatorio del 75% y límites de 2 al día, 15 al mes y 100 al año.
- El despido verbal y el despido estando de baja eran nulos.
- Despido colectivo (ERE) con preaviso de 30 días.
- Despido objetivo individual sólo por amortización de puesto y con derecho a readmisión obligatoria si se volviera a crear. Preaviso entre 1 y 3 meses. Despido nulo por no pagar la indemnización o no dar preaviso.
- Contrato en prácticas máximo por 1 año y salario al 100%.
- Contrato de formación hasta los 18 años y salario al 100%.
- Contrato temporal por obra sin duración máxima.
- El contrato temporal por exceso de pedidos, etc. máximo por 6 meses y necesaria la autorización del INEM para prorrogarlo.
- Excedencia voluntaria entre 2 y 5 años.
- Indemnización despido improcedente 45 d/año (tope 42 mensualidades) y salarios de tramitación en todo caso.
- Jornada máxima de 43h semanales en jornada partida y 42h en continua (pasa a 40h semanales en 1983). Obligación de registrar oficialmente el calendario laboral anual.
- Vacaciones de 23 días naturales y prioridad para los trabajadores con hijos.
- Permiso de maternidad de 14 semanas.

LOS SUCESSIONS RECORTES AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

REFORMAS LABORALES HASTA LA GRAN CRISIS

EL ÚLTIMO CUARTO DEL SIGLO XX

Enmarcar históricamente los sucesos del último cuarto del siglo XX, nos lleva a tener que mencionar el año 1973 como el que marca tanto el nacimiento del protocolo de Internet, como la retirada de las tropas estadounidenses de Vietnam o la primera crisis del petróleo. Otros eventos de menor importancia mundial serán la revolución de los claveles de 1974, o la muerte del dictador español en 1975.

Ya en 1979, se dará la segunda crisis del petróleo y en 1980 sale a la venta el primer ordenador personal.

Los conflictos bélicos estarán marcados por la invasión soviética de Afganistán en 1979, la guerra Irán-Irak de 1980 y el acuerdo de desarme nuclear de 1987 poco después del desastre de Chernobyl en 1986.

La caída del muro de Berlín en 1989, el fin del apartheid en Sudáfrica en 1991, o la sublevación en Chiapas en 1994, así como la detención de Pinochet en 1998, se verán ensombrecidos por la guerra del Golfo de 1991 o la toma del poder en Afganistán por los talibanes en 1996, así como la guerra yugoslava de 1999.

La caída del muro de Berlín, marcará un antes un después en el predominio de los discursos que moldean el mundo. La victoria del Capitalismo de Mercado occidental, frente al Capitalismo de Estado soviético, llevará a plantamientos tan estúpidos como el del *Fin de la Historia* de Fukuyama, o tan agresivos como los marcados por el neoliberalismo de Milton Friedman y la escuela de Chicago (Chicago boys) o la escuela austriaca de economía, encabezada por Friedrich von Hayek.

En España, 1992 es el año de los fastos del centenario del descubrimiento. Juegos Olímpicos en Barcelona y Expo de Sevilla son el escenario que esconde la trastienda de la cultura del pelotazo y la explosión de la primera burbuja inmobiliaria, resultado de una economía basada en el ladrillo.



LOS AVANCES DEL NEOLIBERALISMO EN ESPAÑA

Estableciendo como base el Estatuto de los Trabajadores, ley que como ya hemos visto, también fue regresiva en su día, todas las reformas en materia laboral que vendrán después, serán aún más perjudiciales para los trabajadores.

El predominio ideológico a nivel mundial del neoliberalismo, dará lugar en España y en todas partes a una pérdida de derechos, en parte por la disminución de las luchas debido a la integración de la clase obrera en el sistema con la lógica consumista necesaria al capitalismo, y en no menor medida por la influencia de "think tanks" e instituciones cooptadas por el capitalismo (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, C €, que impondrán sus puntos de vista a los distintos gobiernos que desde los estados, se limitan a gestionar esa herramienta (el Estado) de defensa de los intereses de las clases poseedoras o dominantes, con el espectáculo inmundo del "yo lo hago mejor que tú", o simplemente del "quítate tú, que me pongo yo".

PRIMERA ETAPA DE GESTIÓN SOCIALDEMOCRATA DEL ESTADO ESPAÑOL (1982-1996)

PRIMERA Reforma (1983/84).

Previo a esta Reforma, el 9 de junio de 1981, se firmó el Acuerdo Nacional de Empleo, bajo la presidencia de Leopoldo Calvo Sotelo, por el que el Gobierno se comprometía a crear 350.000 puestos de trabajo a cambio de moderación salarial.

ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS EN ESPAÑA. VALORES ABSOLUTOS EN MILES Y TASAS, 1984

1984		
	Valores	Tasa
Activos	13.188,3	49,36%
Ocupados	10.472,2	38,96%
Parados	2.716,1	21,08%

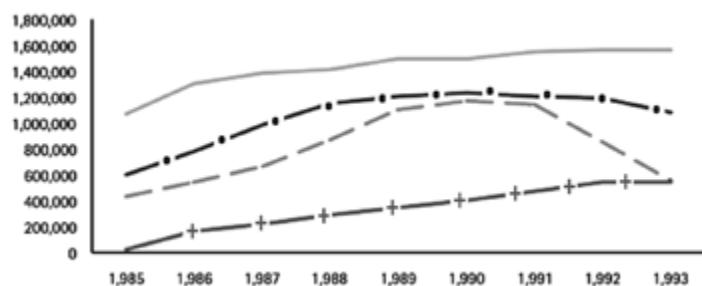
Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El 15 de febrero de 1983, tras la llegada del PSOE al poder se firmó el Acuerdo Interconfederal que fijó la jornada laboral en 40 horas semanales y 30 días de vacaciones a cambio de moderación salarial. El objetivo del Gobierno era contener la inflación pero esta política de ajuste creó un fuerte malestar social.

El 9 de octubre de 1984, la CEOE, UGT y el Gobierno socialista firmaron el Acuerdo Económico y Social con el objetivo de incentivar el empleo y se optó por abrir las puertas a la contratación temporal. A la vez se quebró el principio de causalidad, al permitir el uso de temporales en puestos de naturaleza permanente, aunque limitaba su duración a tres años.

En un contexto de enorme paro que afectaba a 2,7 millones de personas (21,08% de la población activa) esta reforma se enfocó, según sus autores, a crear empleo impulsando la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo, un contrato descausalizado, aunque también reformó otros contratos: el eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación, el contrato a tiempo parcial y el de lanzamiento de nueva actividad.

CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÍODO 1985-1993



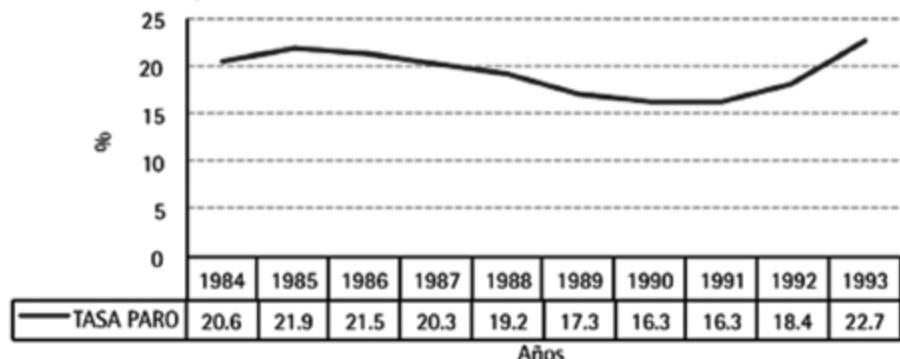
Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En concreto, esta reforma puede sintetizarse en:

- La jornada máxima semanal se reduce a 40h.
- Las vacaciones suben a 30 días naturales.
- La duración máxima del contrato en prácticas se amplía a 3 años.
- La edad máxima para el contrato de formación sube a 20 años.
- Nuevo contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad, con duración máxima de 3 años.
- Desaparece la autorización del INEM para prorrogar los temporales por exceso de pedidos.

SEGUNDA REFORMA (1994). El contexto de esta segunda reforma estuvo marcado por el nivel más alto de paro jamás alcanzado en España (3,7 millones de parados y parados en 1994, un 24,2% de la población activa), un enorme crecimiento de la contratación temporal (31,36% sobre el empleo total) y una fuerte contestación social (huelga general contra la reforma el 27 de enero). Las medidas principales de la reforma fueron las siguientes: casi total supresión del contrato de fomento al empleo para reducir la temporalidad; impulso de los contratos de prácticas y aprendizaje para facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral; creación de grupos profesionales, movilidad

TASA DE PARO, PERÍODO 1984-1993



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

funcional y geográfica, flexibilidad de horarios y flexibilidad en el despido individual y colectivo (ampliando las posibilidades del despido objetivo), todo ello destinado a flexibilizar el desarrollo de la relación laboral; trasladar a la negociación colectiva temas que estaban regulados por disposiciones legales; y, por último, legalizar las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

Fue la reforma laboral más perniciosa del mercado laboral español, promovida por el Gobierno socialista y sin contar con la participación de los sindicatos mantenidos CCOO y UGT.

Concretamente:

- Elimina el plus de antigüedad (del 10% hasta el 60%) obligatorio.
- Legaliza las ETTs.

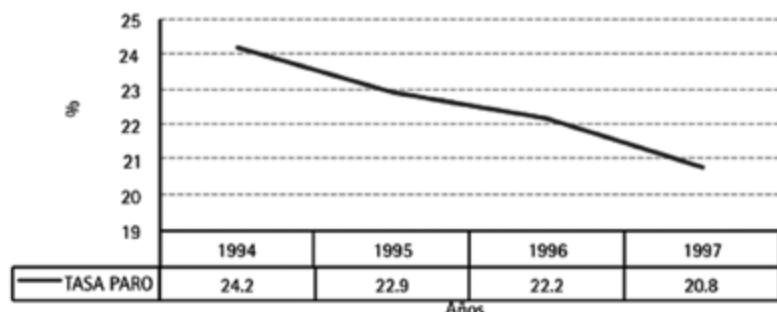
- Elimina el plus de nocturnidad (25%) obligatorio.
- Elimina el plus de horas extras (75%) obligatorio.
- Elimina la nulidad del despido verbal y estando de baja.
- Añade las causas económicas, organizativas, etc. para despidos objetivos. Elimina la readmisión obligatoria si desaparecieran estas causas del despido y reduce el preaviso a 30 días.
- El salario del contrato en prácticas baja del 100% al 60% (año 1) y 75% (año 2).
- El salario contrato de formación baja del 100% al 60% (año 1), 70% (año 2) y 70% (año 3) y la edad sube de 20 a 25 años.
- Elimina la prioridad a elegir vacaciones de los trabajadores con hijos.
- Permite aumentar la duración de los períodos de prueba por convenio.

ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 1994 Y 1997 (EN MILES)

	1994	1997
Activos	15.468,3	16.121,0
Ocupados	11.730,1	12.764,6
Parados	3.738,1	3.356,4

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TASA DE PARO DEL PERÍODO 1994-1997



LOS PARTIDARIOS DEL CAPITALISMO MÁS SALVAJE GESTIONAN EL ESTADO ESPAÑOL.

EL PP DE JOSÉ MARÍA AZNAR (1996-2004)

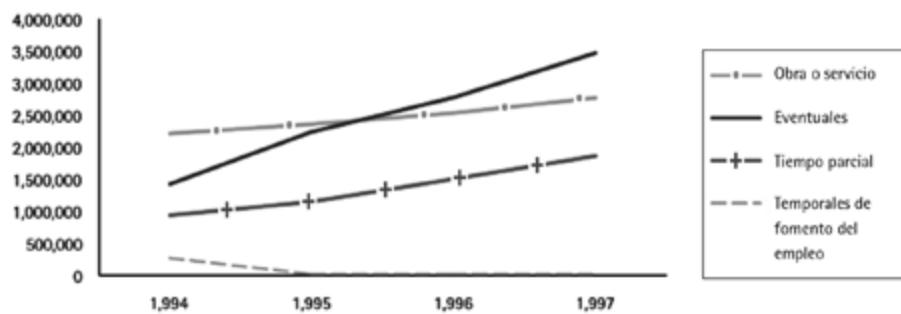
TERCERA REFORMA (1996-97)

Tras las elecciones generales de marzo de 1996, en las que ganó el Partido Popular, José María Aznar se reunió con el presidente de la CEOE, José María Cuevas, y dos días más tarde, con los líderes sindicales de UGT y CCOO, para iniciar el proceso de diálogo social. El Gobierno y estos sindicatos firmaron un acuerdo en la Moncloa por el que el Ejecutivo se comprometía a garantizar el sistema de protección social público y el poder adquisitivo de las pensiones hasta el 2001. El 4 de noviembre de 1996, el Gobierno firmó con los sindicatos UGT y CCOO el Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios, que sustituía al PER.

Las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos cada vez más mantenidos UGT y CCOO firmaron el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva, que tendría una vigencia de cuatro años. El acuerdo estaba dividido en tres partes: medidas para combatir la precariedad en el empleo, reforma de la negociación colectiva y cobertura de vacíos normativos. El consenso llevó a un nuevo contrato indefinido con una menor indemnización por despido (33 días frente a los 45 en vigor). Se abarató la contratación fija.

En el año 1997, la situación económica había mejorado sobre la de 1994 (había un millón más de ocupados/as que en 1994: 12,7 millones frente a 11,7 millones), pero el número de personas paradas era enorme (3,4 millones, que suponía el 20,8% de la población activa) y la temporalidad en la contratación había seguido creciendo hasta alcanzar el 37,23%. Las principales modificaciones se llevaron a cabo en los siguientes contratos: creación del contrato de fomento de la contratación indefinida, que cuenta con una indemnización de 33 días por año de antigüedad con límite de 24 mensualidades (45 días y 42 mensualidades en el caso del contrato indefinido ordinario) para los despidos improcedentes basados en causas económicas; se añadieron nuevos requisitos en el contrato por obra o servicio determinado; se mantuvo tal cual el contrato eventual con algún límite temporal; se modificó mucho el contrato de relevo para extender su aplicación; el contrato de formación sustituyó parcialmente al de aprendizaje y se mejoraron algunas de sus condiciones.

CONTRATACIÓN TEMPORAL, PERÍODO 1994-1997



LOS INICIOS DEL SIGLO XXI

El nuevo siglo, se inaugura entre esperanzas y temores ominosos. La cumbre de la OMC en Seattle en 1999, así como la reunión del G8 en Génova, serán constestados multitudinariamente, en algunos casos con incidentes muy violentos. La secuenciación del genoma humano, o la instauración de la moneda única europea en 2001, tendrán su contrapeso en el ataque a las torres gemelas de 2001, el atentado en Madrid del 2004, o la invasión aliada a Irak.

En 2005, se superan los 6.500 millones de habitantes en el globo, mientras 750 millones tienen acceso a Internet.

Desde 1997 a 2007 se produce la segunda burbuja inmobiliaria en España.

Hacia el 2005, comienza la explosión de la burbuja inmobiliaria estadounidense y...

CUARTA REFORMA (2001/2002).

Aunque sindicatos y patronal apostaban por continuar negociando, el Gobierno aprobó en el Consejo de Ministros un paquete normativo para la reforma laboral, como consecuencia del fracaso de las negociaciones.

ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 2001 Y TERCER TRIMESTRE DE 2006 (EN MILES)

	2001	3er trimestre de 2006
Activos	17.814,6	21.660,7
Ocupados	15.945,6	19.895,6
Parados	1.869,1	1.765,1

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El 5 de marzo el pleno del Congreso de los Diputados aprobó con 175 votos favorables (del PP, CiU y CC) y 133 en contra (PSOE, IU, el Grupo vasco y el Mixto) la convalidación del Decreto-Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, tramitado como Proyecto de Ley por vía urgente.

Ante la falta de consenso el Gobierno del PP eliminó el límite del contrato indefinido y lo amplió a más colectivos.

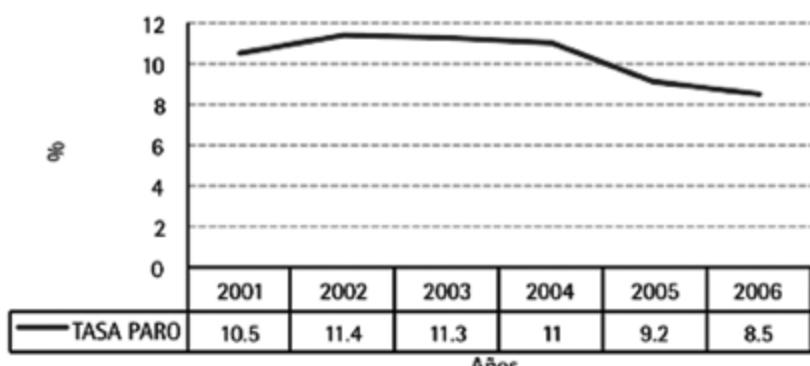
La situación laboral en 2001, con la excepción de la temporalidad que estaba en el 35,69%, había mejorado mucho con respecto al año 1997: se contaba con 1,7 millones de activos/as más (10,5%), 3,2 millones más de ocupados y ocupadas (25%), y el paro había descendido hasta 1,9 millones de personas (1,5 millones menos, es decir un 44% de bajada), representando el 12,9% en la medición antigua y 10,5% en la nueva. La conflictividad que generó esta reforma se manifestó a través de una huelga general (20

junio 2002). Las medidas de la cuarta reforma fueron en la línea de ampliar las de la tercera a través de cambios en los contratos de formación, a tiempo parcial, eventual por circunstancias de la producción e inserción (una nueva modalidad de contrato temporal para las Administraciones públicas). Además se modificó el procedimiento de los despidos liberando a la patronal de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes. O sea:

- Permite al empresario reconocer la improcedencia del despido para ahorrarse el pago de los salarios de tramitación (despido exprés o despido Zaplana).

El 24 de mayo de 2002, el Consejo de Ministros aprobó el real-decreto ley de Reforma del Sistema de Protección por

TAZA DE PARO, PERÍODO 2001 Y TERCER TRIMESTRE DE 2006

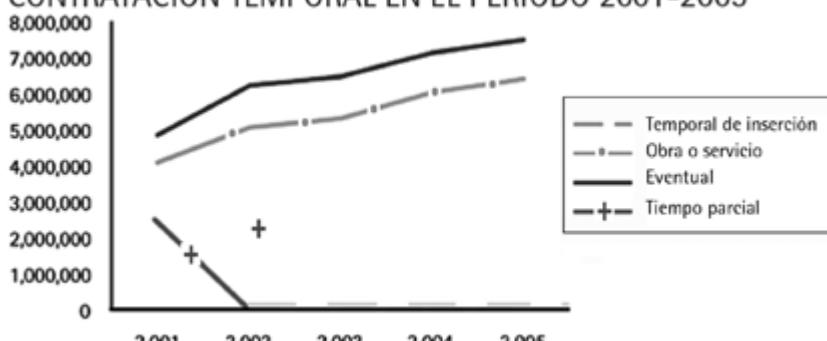


Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, conocida como el decretazo, días después de que los órganos de dirección de las centrales sindicales, CCOO y UGT, acordaran por unanimidad la convocatoria de un paro general, para el día 20 de junio. Contaba con una serie de medidas, según

el gobierno, para alcanzar el objetivo de «racionalizar el gasto por desempleo», como por ejemplo, aquellos casos en que el parado rechazara las ofertas de trabajo o de formación que la Administración considerara «adecuadas» se le podría retirar la prestación por desempleo. El 17 de octubre de 2002 el pleno del Congreso aprobó el proyecto de ley de reforma de la protección del desempleo que incluía las modificaciones pactadas con CiU y Coalición Canaria

CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÍODO 2001-2005



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**LA SOCIALDEMOCRACIA ESPAÑOLA VUELVE A GESTIONAR EL CAPITALISMO.
GOBIERNO DE J. L R. ZAPATERO (2004-2011)**

QUINTA REFORMA (2006).

El 9 de mayo de 2006, con la firma de un acuerdo tripartito en La Moncloa, el Gobierno, patronal y sindicatos dieron el visto bueno a la primera reforma laboral del mandato de Zapatero. El acuerdo laboral pretendía reducir la temporalidad

de dos a cuatro años el periodo en el que las empresas recibían incentivos a contratar. La rebaja de cotizaciones y el mayor control de los sindicatos sobre las subcontratas (sobre el papel) completaban los aspectos más importantes.

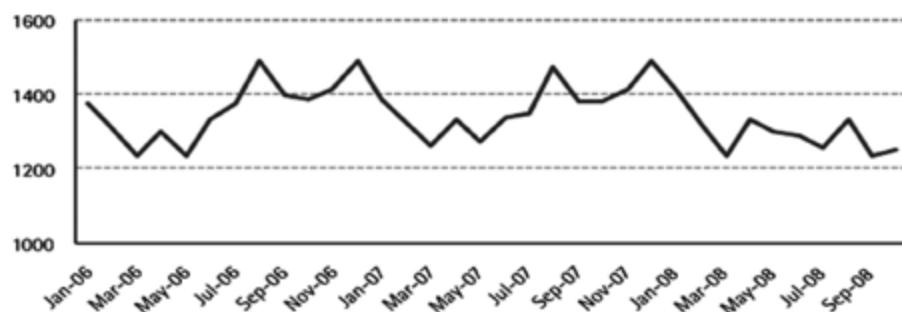
La situación laboral en 2006 (datos del tercer trimestre) había seguido mejorando con relación a la de 2001: 21,66 millones de activos/as (21,6% más que en 2001), 19,9 millones de ocupados/as (24,8% más) y 1,76 millones de parados y paradas (5,5%

menos), que representaban el 8,5% de la población activa (según las nuevas mediciones, con las antiguas serían entre 10,5% y 11%). La temporalidad seguía reflejando un nivel altísimo (34,01%). Las medidas de esta última reforma fueron: la bonificación de la contratación indefinida a través de los nuevos contratos indefinidos y la conversión de temporales en fijos (medida limitada en el tiempo, desde el 1 de junio de 2006 al 1 de enero de 2007); la limitación de la utilización sucesiva de los contratos temporales y la mayor transparencia de las subcontratas; el refuerzo de los recursos de la Inspección de Trabajo, y la potenciación de las Políticas Activas de Empleo.

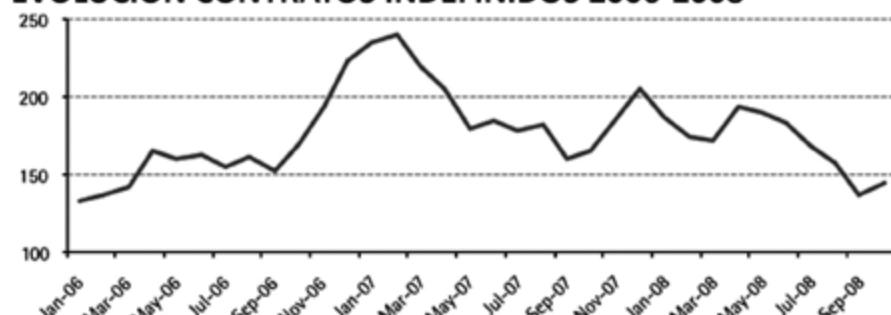
Concretando:

- La excedencia voluntaria mínima baja a 4 meses.
- Nuevo permiso de paternidad de 13 días.
- Reducción voluntaria de jornada por cuidado de menor de 8 años escogiendo el horario.

EVOLUCIÓN CONTRATOS TEMPORALES 2006-2008



EVOLUCIÓN CONTRATOS INDEFINIDOS 2006-2008



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

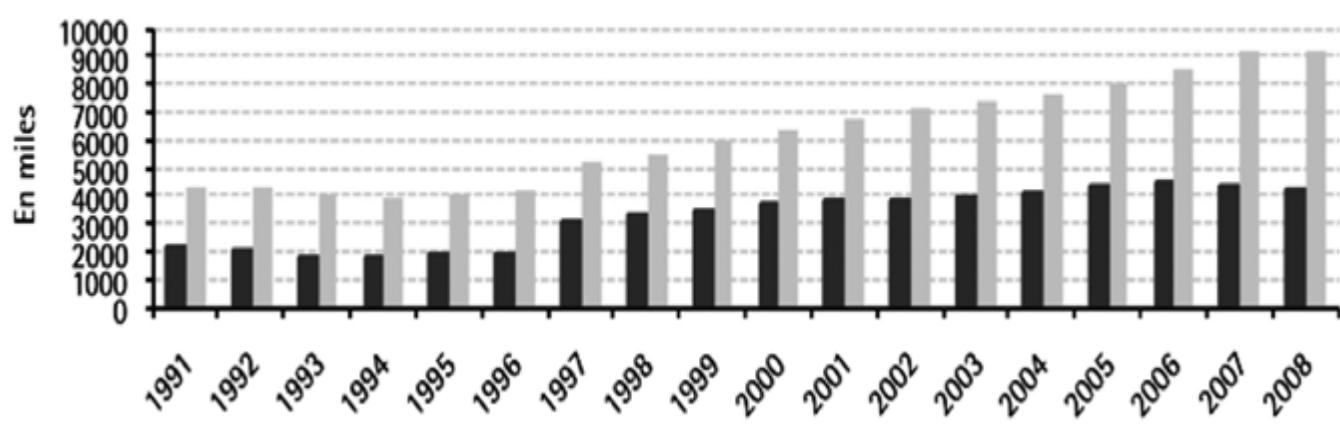
abusiva en el mercado de trabajo y rebajar los costes a las empresas, claro. La principal medida consistía en limitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Además se amplió

mínima baja a 4 meses.

- Nuevo permiso de paternidad de 13 días.
- Reducción voluntaria de jornada por cuidado de menor de 8 años escogiendo el horario.

CONTRATOS LABORALES 1991-2008

■ Contrato temporal
■ Contrato indefinido



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



LAS REFORMAS LABORALES DE LOS AÑOS OSCUROS

La Crisis Financiera Global de 2008 se desató de manera directa debido al colapso de la burbuja inmobiliaria en los Estados Unidos en el año 2006, que provocó aproximadamente en octubre de 2007 la llamada crisis de las hipotecas subprime. El 15 de septiembre de 2008, el cuarto banco de inversión más grande de Estados Unidos entró en bancarrota, desatando el pánico en Wall Street y en todas las bolsas del mundo ante el temor a que otros bancos también cayeran. Las repercusiones de la crisis hipotecaria comenzaron a manifestarse de manera extremadamente grave, contagiándose primero al sistema financiero estadounidense, y después al internacional, teniendo como consecuencia una profunda crisis de liquidez, y causando, indirectamente, otros fenómenos económicos.

Los índices bursátiles se desplomaron ante lo que ya parecía ser la peor crisis desde la Gran Depresión de 1929. La respiración de la economía global momentáneamente se detuvo.

Según los partidarios del Sistema, el dinero es el oxígeno de la economía y el sistema financiero es su aparato respiratorio. Los bancos son esos 'glóbulos rojos' que vía créditos transportan el oxígeno/dinero a todas las partes del cuerpo/economía. Y aquel 'septiembre negro' fue un paro respiratorio que dejó unas secuelas que en muchos países se sintieron al menos hasta 2014, e incluso 2020.

Esta crisis, traería a la palestra 4 reformas neoliberales importantes. Dos de ellas de carácter laboral en 2010 y 2012, y otras dos del Sistema Público de Pensiones en 2011 y 2013.

Pero antes una «reformita»:

LA REFORMA DEL 2009

EL 6 de marzo de 2009, El Consejo de Ministros aprobó por Decreto-Ley seis medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas al considerar que las propuestas ya habían sido suficientemente debatidas en la mesa de diálogo social.

Los principales recortes de esta reforma fueron:

- Reduce el preaviso del ERE de 30 a 15 días.
- Reduce el preaviso del despido objetivo de 30 a 15 días y lo permite por pérdidas actuales o previstas. Por no pagar la indemnización el despido ya no es nulo sino improcedente.
- Permite la congelación del salario de toda la plantilla mediante acuerdo.
- Permite a las empresas reducir del 10 al 70% la jornada y salario de cualquier nº de trabajadores.
- El Fondo de Garantía Social paga a las empresas 8 d/año de los 20 d/año de indemnización por despido objetivo.
- Permite la contratación por ETT en las Administraciones Públicas.

LA REFORMA LABORAL DEL 2010

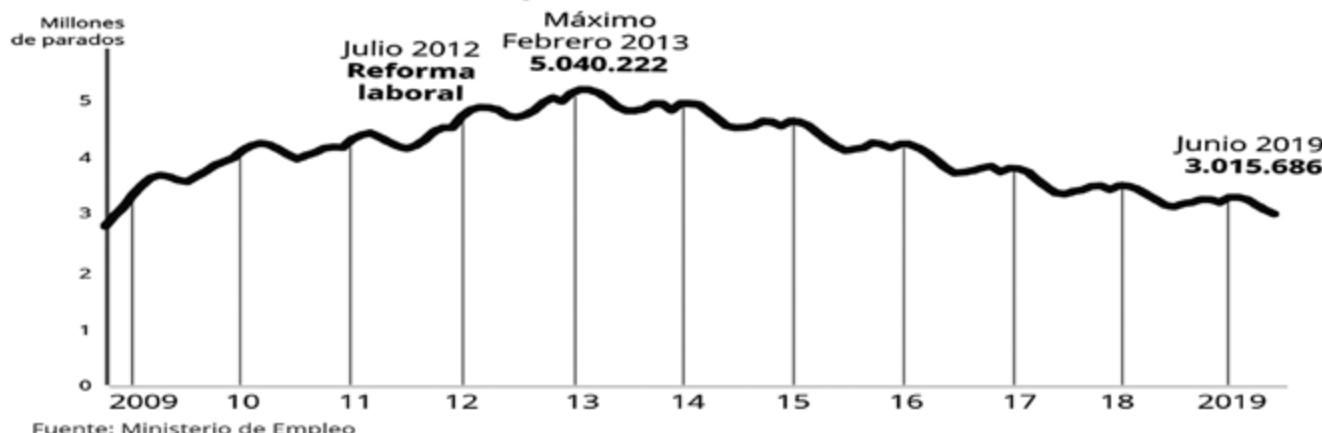
Esta Reforma se concreta en una serie de Decretos-ley. Hay que indicar que estos impulsos neoliberales se refieren a un periodo amplio; a los años de plomo del descalabro del ladrillo en España.

Aquel proceso de depreciación laboral generalizada comenzaría con las medidas de ajuste duro presentadas por el primer ministro español en la sesión parlamentaria de 12 de mayo de 2010. A partir de aquí se sucedieron una serie de recortes y reformas que congelaron el

aliento colectivo, y entre las más significativas estarían las siguientes:

- La edad máxima para el contrato de formación pasa a 30 años.
- Nuevo «contrato de aprendiz» (prácticas en empresa) sin derecho laboral alguno.
- Permite la rebaja colectiva de salarios por disminución del nivel de ingresos de la empresa.
- Da prioridad al convenio de empresa sobre los provinciales.

Evolución del número de parados



LOS PARTIDARIOS DEL CAPITALISMO MÁS SALVAJE VUELVEN A LA CABEZA DEL ESTADO.

EL PP DEMARIANO RAJOY (2011-2018)

LA REFORMA LABORAL DEL 2012

El 10 de enero de 2012.- Sindicatos y patronal trasladan al Gobierno un documento con los acuerdos parciales alcanzados para una reforma laboral, que incluye la supresión de algunos festivos, pero sin que haya consenso para los asuntos fundamentales que el Ejecutivo quiere cambiar (contratación, despido y flexibilidad interna).

El 25 de enero de 2012.- CEOE, CEPYME, UGT y CC OO firman el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014

- Se eliminan los salarios de tramitación en despido improcedente salvo si hay readmisión.

- Reduce la indemnización de despido improcedente de 45 a 33 d/año y baja su tope de 42 a 24 mensualidades.

- Permite el despido objetivo por bajada de ingresos aunque no haya pérdidas y por absentismo aunque sea justificado.

- Elimina la aprobación del ERE por la autoridad laboral.

- Nuevo «contrato Rajoy» con despido libre y gratuito el primer año.

- Permite la bajada individual y colectiva de salarios cuando están por encima del convenio.

- Permite salirse del convenio por causas económicas.

- Da prioridad al convenio de empresa sobre cualquier otro.

Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social



- Permite que los parados trabajen gratis para las Administraciones Públicas.
- Permite el despido objetivo por causas económicas del personal laboral fijo por oposición de las Administraciones Públicas.
- Da a las ETT la gestión de las ofertas de empleo del SEPE (antiguo INEM).

El 10 de febrero de 2012, esta nueva reforma laboral, es aprobada por decreto ley por el Partido Popular.

Pero todo hay que verlo con perspectiva, y ser conscientes que estamos en este mundo del reduccionismo infantiloide

y la tendenciosa comunicación política. No se podría entender la reforma de 2012, sin aquellas del 2009/10, pues formaban parte del mismo proceso neoliberal.

Resumiendo, si esta reforma del PP es mala, peor era aquella otra del PSOE. Y es que todas las reformas laborales las han aprobado los mismos, aunque sirviéndose de distintos partidos, y estos lo hacen para la misma clase social ya que están a su servicio.

Y no es que pretendan estarlo, es que el mecanismo con el que intentan el cambio, el Estado, solo es una herramienta que es útil a los poderosos.

Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual

AÑO / MES	TOTAL CONTRATOS				INDEFINIDOS				TEMPORALES			
	DATOS ABSOLUTOS	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		
		MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL	
2021	ENERO	1,302,429	-3.89	-26.20	124,191	9.54	11.06	-30.61	1,178,238	90.46	-5.23	-25.70
	FEBRERO	1,212,284	-6.92	-23.98	132,431	10.92	6.63	-25.68	1,079,853	89.08	-8.35	-23.77
	MARZO	1,404,107	15.82	11.75	207,191	14.76	56.45	42.50	1,196,916	85.24	10.84	7.72
	ABRIL	1,356,845	-3.37	101.57	164,080	12.09	-20.81	177.90	1,192,765	87.91	-0.35	94.23
	MAYO	1,545,308	13.89	81.67	156,148	10.10	-4.83	103.60	1,389,160	89.90	16.47	79.50
	JUNIO	1,798,047	16.36	55.06	172,866	9.61	10.71	51.12	1,625,181	90.39	16.99	55.49
	JULIO	1,838,250	2.24	19.67	165,500	9.00	-4.26	17.29	1,672,750	91.00	2.93	19.91
	AGOSTO	1,407,563	-23.43	25.83	118,985	8.45	-28.11	23.59	1,288,578	91.55	-22.97	26.04
	SEPTIEMBRE	1,923,846	36.68	17.85	216,688	11.26	82.11	32.77	1,707,158	88.74	32.48	16.19
	OCTUBRE	1,892,584	-1.62	22.00	198,496	10.49	-8.40	30.32	1,694,088	89.51	-0.77	21.09
	NOVIEMBRE	2,021,546	6.81	39.44	282,981	14.00	42.56	120.75	1,738,565	86.00	2.63	31.55
	DICIEMBRE	1,681,550	-16.82	24.09	173,784	10.33	-38.59	55.41	1,507,766	89.67	-13.28	21.27

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.





LAS CRISIS DE LOS 20 Y SUS REFORMAS

Los años 20 se iniciarían con la gran crisis provocada por el Covid 19, que aún no siendo propiamente una crisis económica, provocaría como consecuencia de la crisis sanitaria, una debacle de la economía mundial. Por si esto fuera poco, la guerra en Ucrania, iniciada en 2022, vendría a sumar más leña al fuego. Todo ello tras el telón del fuerte declive de las energías fósiles y de materias primas, que harían que la humanidad comenzase a vislumbrar un mundo más ominoso de lo que las sucesivas crisis sistémicas del capitalismo podrían hacer prever.

Y una de las razones por lo que la economía española, estuviera aún más debilitada en los inicios de ésta década, fue el rescate económico de los bancos que el Estado llevó a cabo.

LA SOCIALDEMOCRACIA Y EL LENINISMO SOCIALDEMOCRÁTICO GESTIONAN EN COALICIÓN EL ESTADO CAPITALISTA ESPAÑOL A PARTIR DEL 2019...

LA REFORMA LABORAL DEL 2021-2022

Los actuales cambios neoliberales en las relaciones laborales no pueden circunscribirse en exclusiva a la reciente reforma operada con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

La actividad regulatoria y de promoción legislativa por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social –principalmente– ha sido verdaderamente profusa, y la reforma, más allá de la norma citada, no se puede entender ni explicar si no fuera como parte de “un proceso de reformas”.

Lo más característico es que todo este “proceso de reformas” ha tenido al “diálogo social” como aliado fundamental. Con la única excepción de los últimos acuerdos que han dado lugar a la aprobación del Salario Mínimo Interprofesional, que no han contado con la aquiescencia de la patronal, aunque con ninguna beligerancia por su parte. No son tontos.

En definitiva, y después de la conocida situación grotesca con dos diputados del partido regionalista de Navarra que

debían votar a favor y lo han hecho en contra, y un diputado popular que ha votado a favor “por error”, el Parlamento ha convalidado con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, una nueva “reforma laboral”.

En esta nueva etapa en el sistema español de relaciones laborales debemos considerar el elenco de medidas adoptadas desde el inicio de 2020 (y no solo el Decreto-ley). Entre otras las siguientes:

- Derogación del “contrato de trabajo de apoyo a emprendedores” que se puso en marcha en 2012 y que se caracterizaba por una auténtica perversión de la figura del periodo de prueba, situándolo en un histriónico margen temporal de un año.
- La derogación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores que amparaba el despido por bajas médicas justificadas, revocaba así una de las medidas más agresivas de la reforma del 2012, en cumplimiento de una directriz (tirón de orejas) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- Entrada en vigor de lo que venía a conocerse como ley de teletrabajo que pretende dotar de seguridad jurídica y definir tanto el concepto mismo de “trabajo a distancia”, así como los derechos y obligaciones de las partes.

- La denominada popularmente como “ley rider” viene a poner fin a un intento de las empresas del sector del *delibery* para entender como autónoma la relación de trabajo del reparto.

- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Hay que decir, no obstante, que la citada reforma, que no deroga las reformas de los años oscuros del 2010 al 2013, sino que por la simple modificación de éstas, las avala y acredita, se ha producido a pesar de haber sido “promesa electoral” su derogación (al menos la del 2012 del PP, ya que las del PSOE, por lo visto eran buenísimas) por los partidos gobernantes. Una prueba más, de que quien manda, manda, y el Estado, solo tiene como fin proteger los intereses de las clases dominantes, cosa que se avienen a hacer gustosamente todos los gobiernos que gestionan el Estado, sean del color que sean.

Una derogación de esas reformas, habría tenido, entre otras, las siguientes consecuencias:

- La indemnización por despido 33 días año x 24 meses, habría recuperado su figura anterior de 45 días año x 42 meses.
- Los despidos colectivos (ERE) sin control administrativo, habrían vuelto a ser controlados por la Administración.
- Los despidos por “previsión de pérdidas” en la empresa, recuperarían su forma de producirse sólo tras pérdidas reales económicas de la empresa.
- La posibilidad de que los convenios de empresa empeoren el sectorial, volverían a la antigua juris-

dicción de que sólo podrían mejorar las condiciones de trabajo existentes en el sector.

- Recuperación de los salarios de tramitación por despido.

- Los convenios firmados en comunidades tendrían prioridad sobre los estatales (téngase en cuenta que estos últimos suelen estar firmados con los “sindicatos mantenidos”, y son en general peores para los trabajadores)

- La ultraactividad de convenios de un año, volvería a ser indefinida.

- La posibilidad de incumplimiento de convenios por parte de las empresas, revertiría a la antigua norma de la necesidad de alcanzar un acuerdo para modificar el convenio.

- La movilidad geográfica por decisión unilateral de la empresa, volvería a quedar limitada.

- La posibilidad de que las empresas impongan unilateralmente el porcentaje de la jornada, volvería a necesitar un acuerdo para su implementación.

En definitiva, podemos decir, que lejos de intentar, al menos, cumplir con lo prometido electoralmente, solo se ha intentado no molestar a las clases dominantes y efectuar, eso sí, un lavado de cara con gran esfuerzo mediático por convencernos de que lo que hay es lo que hay, que para cambiar la realidad, hay que efectuar grandes esfuerzos y movilizaciones, y que desde el poder “niente di niente”. Como siempre.

Pero eso era algo que ya sabíamos todos, unos a conciencia y otros inconscientemente.





La huida hacia adelante de la parte de la especie humana más insolidaria y egoista, la más motivada por el “becerro de oro”, en su afán de obtener beneficios inmediatos a costa de lo que sea, dada la limitación de los mercados en un planeta finito y con recursos de materias primas acotados, lleva el camino de hacernos converger, poco a poco hacia la destrucción de la propia especie y la limitación de la vida en el planeta al menos durante un lapso muy prolongado de tiempo.

El tensionaje de las relaciones de trabajo a través de reformas laborales, cada vez más ambiciosas, con tal de asegurarse esos beneficios que son tan imprescindibles al sistema económico capitalista, lleva como consecuencia ineludible, el empobrecimiento del 90% de la población, la depauperación de las clases medias, y la condena al hambre, prácticamente, de las clases peor situadas en el espectro social.

No es un fenómeno español, sino mundial, y viene orquestado por las recetas del pensamiento neoliberal, sus “think tanks” y sus instituciones de control e intervención (BM, FMI, C€...), al margen de que a nivel local, en España, utilice folclorismos visigóticos y carpetovetónicos (marca España, Ibex 35...)

El panorama se presenta tan sombrío, que pensadores como Carlos Taibo y otros suelen utilizar el poco agraciado término de ecofascismo para describir el posible intento de ciertas clases dominantes no neogacionistas del cambio climático y conscientes del agotamiento de recursos y materias primas, que habrían puesto manos a la obra a preservar para una minoría selecta, los recursos manifiestamente escasos, lo que podría llevarles a propiciar el exterminio de lo que ellos entienden como población sobrante.

La superación del sistema capitalista, y la implicación en sistemas igualitarios económicamente, no jerárquicos y sobre todo feministas y decrecentistas se imponen como la única salida que permitiría la pervivencia de la especie humana en el planeta durante un período más o menos prolongado.

La lucha contra las continuas regresiones a sistemas de explotación más arcaicos a través de las Reformas Laborales, así como contra las instituciones y los organismos sociales que promueven la defensa del Sistema [Estado, Capital, Organizaciones políticas tanto liberales como marxistas (ambas crecentistas y desarrollistas)...] y la lucha contra la influencia de sus “tanques de pensamiento” son tareas no ya solo inmediatas, sino urgentísimas.

Impulsemos desde abajo un cambio de paradigma económico y social.

C. Carretero