

Índice

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. LAS RELACIONES LABORALES BAJO LA DICTADURA FASCISTA DE FRANCO.....	5
1.1 Las instituciones en las relaciones laborales bajo franco. Planteamientos básicos	5
1.2 La reforma del sistema nacional sindicalista de relaciones laborales. La ley de convenios colectivos de 1958.....	6
1.3 Consecuencias de la ley de convenios colectivos de 1958 en el mundo laboral. Valoración de empresarios y trabajadores.....	8
1.4 Rasgos característicos de las relaciones laborales a finales del régimen franquista.....	10
CAPÍTULO 2. LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y LA CONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	12
2.1 Estrategias y prácticas de las centrales sindicales durante la transición.....	12
2.2 Consecuencias de las estrategias y prácticas sindicales en la transición	13
CAPÍTULO 3. LAS RELACIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN LA ACTUALIDAD; EL CONTEXTO ECONÓMICO	14
3.1 La reestructuración productiva. Estructura sectorial.....	14
3.2 Datos de la estructura del empleo en España. Respuestas a la problemática del desempleo.....	15
CAPÍTULO 4. LAS INSTITUCIONES Y LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN LA ACTUALIDAD. LOS EMPRESARIOS	18
4.1 Los empresarios	18
4.2 Las organizaciones empresariales	19
4.3 Los cambios sufridos por las empresas españolas en las últimas décadas.....	21
CAPÍTULO 5. LAS INSTITUCIONES Y LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN LA ACTUALIDAD. LOS SINDICATOS.....	22
5.1 Los sindicatos.....	22
5.2 Razones que explican la baja afiliación.....	23
5.3 Las confederaciones sindicales	24
5.4 Relaciones intersindicales en España	25
CAPÍTULO 6. EL MARCO INSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES	27
6.1 El Estatuto de los Trabajadores de 1980.....	27
6.2 Las reformas laborales en el Estatuto de los Trabajadores 1980-2011.....	28
6.3 El Derecho a Huelga de 1981	33
6.4 La Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.....	33

CAPÍTULO 7. LAS PRÁCTICAS ENTRE LOS ACTORES SOCIALES: LA CONCERTACIÓN EN ESPAÑA	35
7.1 Los principales acuerdos.....	36
7.2 Crisis de la concertación social	38
7.3 Reactivación de la concertación social	39
CAPÍTULO 8. CONFLICTO Y PROTESTA LABORAL EN ESPAÑA	42
8.1 Primer periodo de conflictividad.....	42
8.2 Principales indicadores de la actividad huelguística desde los primeros años de los ochenta.	42
8.3 Evolución de la actividad huelguista en España	45
8.4 Rasgos de la solución extrajudicial de conflictos colectivos	46
CAPÍTULO 9. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA	48
9.1 Estructura de la negociación colectiva en España.....	48
9.2 Carencias del desarrollo de la negociación colectiva en España.....	49
9.3 Modificaciones de la reforma de mayo de 1994 del Estatuto de los Trabajadores	51
9.4 Tendencias de la negociación colectiva a principios de siglo	52
9.5 La reforma de la negociación colectiva de junio de 2011	54
9.6 La reforma laboral de 2012.....	55
CAPÍTULO 10. LAS RELACIONES LABORALES EN EL ESTADO ESPAÑOL: DIVERSIFICACIÓN NORMALIZADORA Y DEBILITAMIENTO DE LA PARTE SOCIAL	57
10.1 La posición actual de los actores sociales	57
10.2 La normalización del empleo en la actualidad	58
CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFIA	62
Bibliografía Citada.....	62
Bibliografía Consultada.....	64

INTRODUCCIÓN

Para entender el actual sistema de regulación de empleo en España es necesario analizar las estrategias y elecciones llevadas a cabo en el pasado por los actores sociales, unos actores que han tenido que dar forma a las señas de identidad de sus organizaciones y forjar a través de ellas unas relaciones laborales modernas y organizadas.

El presente trabajo muestra la evolución histórica de las relaciones laborales españolas, desde la dictadura fascista hasta la actualidad valiéndose de hechos históricos para comprender la naturaleza de la relación laboral y el carácter de la identidad del obrerismo. Además, muestra de manera general el entorno económico, las principales instituciones, la evolución de la regulación laboral y el progreso en ocasiones de los actores sociales de las relaciones laborales españolas para la conformación de la regulación del empleo tanto a nivel del Estado como a través del sistema de negociación colectiva aun existiendo un mercado de trabajo altamente fragmentado.

El objetivo principal de la realización de este trabajo es el relativo a conocer, desde el origen, la evolución de las relaciones laborales hasta la actualidad. Con este trabajo se pretende analizar las prácticas y estrategias seguidas por los actores sociales para hacer frente al entorno institucional y de qué manera establecen un marco jurídico para la regulación del sistema de relaciones laborales en España. Asimismo, se pretende indagar en los periodos en los que estas prácticas y estrategias han tenido una mayor conflictividad laboral y cómo los actores sociales se han enfrentado a las protestas en los distintos periodos.

La metodología empleada para la realización del presente trabajo es la consulta bibliográfica a través de los autores especialistas en la materia haciendo uso de monografías, artículos de revistas u obras individuales y colectivas. No obstante, para el análisis de datos económicos así como laborales se ha acudido a organismos, mediante sus correspondientes webs, como son el Instituto Nacional de Estadística o el Servicio Público de Empleo Estatal.

La estructura de este trabajo se compone de los siguientes capítulos. En primer lugar el capítulo uno desarrolla las relaciones laborales bajo la dictadura de Franco teniendo en cuenta las instituciones forjadas en aquella época y la reforma de la ley de convenios

colectivos de 1958, respaldo legal a la negociación entre trabajadores y empresarios. El segundo capítulo presenta las estrategias y prácticas de los actores sociales durante la transición política una vez terminada la dictadura. A continuación, se señala el contexto económico y la estructura de empleo en España abordando también la problemática del desempleo. Los siguientes capítulos abordan los actores sociales de las relaciones laborales, sindicatos y empresarios así como a sus organizaciones y el papel que han ejercido para la configuración de las relaciones laborales en el país. El capítulo sexto presenta el marco institucional de las relaciones laborales teniendo en cuenta aquellas leyes y reformas importantes para la configuración de las mismas. A continuación, presenta el momento de la concertación social entre los actores, señalando los principales acuerdos llevados a cabo, la crisis de la concertación y su reactivación. En el octavo capítulo se establecen los periodos de más conflictividad laboral en España, seguido de la negociación colectiva, su estructura y las reformas que han afectado a la misma. El penúltimo capítulo establece la posición actual de los actores sociales y la normalización del empleo en la actualidad. Y para finalizar, el presente trabajo se establece las conclusiones a las que se ha llegado una vez se ha analizado el sistema de relaciones laborales en España desde el origen hasta la actualidad.

CAPÍTULO 1. LAS RELACIONES LABORALES BAJO LA DICTADURA FASCISTA DE FRANCO

Las relaciones laborales en España están marcadas por los acontecimientos que tienen lugar durante el régimen fascista de Franco, cuarenta años de decisiones tanto políticas como económicas que afectan a las relaciones laborales en ese periodo y por consiguiente tienen sus efectos en el sistema laboral actual.

1.1 Las instituciones en las relaciones laborales bajo franco. Planteamientos básicos

La dictadura franquista tiene lugar frente a una situación en la que el proletariado de la época se encuentra debilitado por la recesión económica sufrida durante los años treinta esto es debido a las insuficiencias que padece el Estado liberal. Es por ello que el nacionalismo nace para dar respuestas tanto ideológicas, totalitarias y intervencionistas a las crisis económicas y por consiguiente a las situaciones de pobreza y paro que se viven.

Durante los años treinta, en España, ya existen grupos ideológicos como pueden ser las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalistas (JONS) que perseguían la corriente fascista de Europa, adaptando algunos conceptos a las singularidades de la sociedad española de la época, fusionadas a su vez en el año 1934 con la Falange Española (FE) partido de la misma ideología fascista denominándose el nuevo partido como Falange Española de las JONS (FE de las JONS), o bien la creación de las Centrales Obreras Nacional-Sindicalistas (CONS) y las Centrales de Empresarios Nacional-Sindicalistas (CENS) creadas por la Falange Española estableciéndose así la Organización Sindical Española (OSE) como organizaciones sindicales verticales para establecer un Estado nacionalsindicalista que garantice la producción nacional (Purcalla y Jordà 2007). La Organización Sindical Española aglutina además los distintos sindicatos verticales contruidos alrededor de las ramas de producción o servicios y obliga a organizarse tanto a empresarios como a trabajadores de acuerdo con los principios de unidad totalidad y jerarquía además de negar los antagonismos de clase y las diferencias de intereses entre las partes.

Estas organizaciones suponen la ruptura total de las instituciones y tradiciones democráticas anteriores y por consiguiente inician tempranamente su actividad

legislativa en lo que atañe a las relaciones laborales. Es por ello que debe considerarse la existencia de dos períodos; el primer periodo (1938-1953), autoritario e intervencionista y centrado en la aprobación de los textos básicos sobre la organización nacional-sindical: las leyes de 26 de enero y de 6 de diciembre de 1940 de unidad y bases de los sindicatos y la de 23 de junio de 1941 sobre clasificación de los mismos. Asimismo, se aprueban normas relativas a las sanciones por la realización de huelgas y cierres de patronal y se crea el Tribunal Central de Trabajo. Este periodo se caracteriza además por la intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales a través de la publicación de la Ley de 16 de octubre de 1942 de Reglamentaciones Laborales por la que se aprueba la Ley del Contrato de Trabajo en 1944, en la que se enuncia el deber de los trabajadores de cumplir los reglamentos de trabajo así como las órdenes e instrucciones del jefe de empresa, de los encargados o representantes de la misma eliminando los convenios colectivos y sustituyéndolo por menciones a las Reglamentaciones de Trabajo y flexibilizando el despido por crisis (Purcalla y Jordà 2007).

1.2 La reforma del sistema nacional sindicalista de relaciones laborales. La ley de convenios colectivos de 1958.

El segundo periodo se caracteriza por seguir manteniendo el papel intervencionista del Estado no obstante se establecen estructuras jurídico laborales más flexibles. Es así que en 1958 se aprueban algunas iniciativas como la Ley de Convenios Colectivos enfocada como un nuevo mecanismo de negociación, mediante el cual empresarios y trabajadores llegaban a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. De esta forma, es el propio Régimen quien da por finiquitado el rígido dirigismo de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales impuestas, por el mismo, a los agentes sociales.

Este nuevo instrumento legal inauguró un nuevo tiempo en las relaciones laborales del país ya que representaba y de hecho así fue, un respaldo legal a la negociación entre trabajadores y empresarios. Y que, tras su aprobación, les permitió acordar niveles salariales y de productividad conforme a la realidad concreta de sectores y de empresas, siempre que cumpliesen con el mandato de no perjudicar a los intereses empresariales y, especialmente, a la economía nacional. Por otro lado, este nuevo sistema le interesaba tanto a empresarios como a trabajadores, puesto que a los primero les interesaba reducir la conflictividad laboral y aumentar el rendimiento productivo a través de mejoras

salariales, y a los trabajadores mejorar sus condiciones de laborales (salarios, jornadas de trabajo, edad mínima de trabajo) sin importar el aumento de esfuerzo en el trabajo.

Cabe indicar, que la cesión de autonomía al sistema económico a la hora de fijar precios y salarios así como abrir el territorio nacional a la inversión de capital extranjero por parte del Estado no es totalmente cierta pues el Estado continúa conservando el protagonismo directivo, puesto que la negociación y el acuerdo final debía llevarse bajo la supervisión de la Organización Sindical Española y con la autorización del Ministerio de Trabajo. Es por ello que en las cuestiones en que las partes no conseguían llegar a un acuerdo, la autoridad laboral sustituía el posible convenio por las Normas de Obligado Cumplimiento, unas normas establecidas y cuya ejecución debían de ser acatadas por imposición. A la vista de esta realidad, lo que pretendía el gobierno era modernizar la economía sin cambiar el rígido sistema sindical y político.

De esta manera, se establecen nuevas bases para un rápido desarrollo de la economía en la década de los sesenta que dará lugar a una ampliación e intensificación de la industrialización y a un crecimiento exponencial de la actividad turística y de la construcción (García Calavia, 2012: 32).

Las ramas productivas que se vieron afectadas por esta ley fueron las ramas sectoriales de bienes de consumo de automóviles y electrodomésticos, actividades destinadas a cubrir las necesidades de un mercado interno en expansión. Otro de los sectores que experimentó crecimiento fue el sector de la química puesto que la industria química ofrecía nuevos productos que cambiaron las posibilidades y las reglas de consumo de las familias españolas. La siderurgia y las industrias relacionadas con la alimentación también sufrieron un crecimiento sorprendente ya que a estos sectores iban dirigidas buena parte de las inversiones extranjeras. El turismo también jugó un papel importante en el crecimiento de la economía española ya que generó empleo y generó una corriente de divisas con las que mantener y aumentar las importaciones imprescindibles. Además el sector del turismo potenció también el sector de la construcción aunque este sector se vio potenciado además por la migración de la población que se desplazaba del campo a las ciudades.

En definitiva, la economía española experimentó un proceso de transformación hacia las actividades propias de las sociedades industrializadas, impulsada por una fuerte

demanda productiva interna y por una demanda de servicios externa. Este crecimiento económico contribuyó al cambio social (Molinero e Ysás, 1998: 50).

1.3 Consecuencias de la ley de convenios colectivos de 1958 en el mundo laboral. Valoración de empresarios y trabajadores.

El cambio de gobierno en 1957 exigió cambios sustanciales en las condiciones laborales que se plasmaron con la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos.

Según Molinero e Ysás (1998), dicha ley tenía dos objetivos fundamentales, en primer lugar devolver de manera parcial la capacidad de negociación de las condiciones laborales tanto a empresarios como a trabajadores buscando un compromiso entre las dos partes. Es por ello que el preámbulo de la Ley señalaba que era necesario reconocer *“a los organismos que encuadraban a empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos que obliguen a todos los que integran el grupo económico-social que la respectiva entidad representa a efectos laborales e impone la modificación del régimen jurídico hasta aquí en vigor que establecía como únicos preceptos aplicables a la contratación del trabajo las normas de carácter general dictadas por la soberanía de Estado”*.

Otro de los objetivos que tenía esta Ley era la creación de mecanismos capaces de estimular el crecimiento económico a través del incremento de la productividad. En este mismo contexto la Ley de Convenios Colectivos fue beneficiosa en el marco de las relaciones laborales puesto que las partes, en primer lugar el Estado había tenido que hacer frente en los últimos cincuenta años a constantes manifestaciones de conflictividad mediante sus técnicas represivas, además, el impulso industrializador que se pretendía alcanzar requería incrementar los ingresos de la población para de esta manera ampliar el mercado y por consiguiente asegurar la expansión y mantenimiento de la demanda efectiva, el aumento de la productividad que podía proporcionar la nueva tecnología aplicada requería de mano de obra de los trabajadores, y esta colaboración solo se podía lograr incrementando los salarios a medida que aumentaba la productividad.

Por otro lado, otro de los agentes sociales, el Sindicato Vertical, también estaba interesado en la Ley de Convenios Colectivos puesto que con ésta se le daba un

protagonismo que el Estado le había negado hasta entonces a pesar de autodenominarse nacional-sindicalista.

Asimismo, los empresarios propietarios, si en las últimas décadas se habían negado a cualquier medida que significase que los trabajadores tuvieran mayor información y protagonismo en la empresa, con la promulgación de esta Ley estuvieron de acuerdo en la negociación de condiciones laborales y salariales con el fin de evitar los conflictos laborales que se daban y que la antigua legislación no resolvía y con el fin además de establecer un aumento de la productividad.

De la misma manera, los trabajadores eran los últimos beneficiarios de la Ley de Convenios Colectivos puesto que les comportaba una mejora en sus condiciones de vida a través del aumento del salario, sin importar el tiempo y la intensidad en el trabajo. Igualmente la contratación colectiva también les fue beneficiosa ya que aunque el nuevo ordenamiento jurídico no modificó el carácter de clase distinto del régimen franquista, sí que abrió posibilidades para las reivindicaciones obreras que anteriormente con la existencia de la Organización Sindical Española era totalmente punitiva.

Durante los primeros años del régimen franquista, la Organización Sindical Española había colaborado fielmente a la represión de los trabajadores, pues con esta Ley se da lugar a una estructura dual de negociación a escala supra empresarial por ello que la Organización Sindical Española juega de distinta forma el papel que le había asignado el “Nuevo Estado”.

La negociación de determinados convenios de sector destinados a una pluralidad de pequeñas empresas se llevaba a cabo dependiendo de la Organización Sindical Española lo que significaba que los actores principales de las discusiones eran, los representantes de los trabajadores y de los empresarios que tenían esta cualidad en las distintas Juntas de Sección Social de los sindicatos, los primeros y en las Juntas de Sección Económica, los segundos. Esto significaba que en los centros de trabajo en el que los trabajadores no tenían empatía con los empresarios por pertenecer estos últimos a la misma ideología que la Organización Sindical Española, la negociación se llevaba a cabo al margen de la opinión de los trabajadores.

De distinta forma se desarrollaba la negociación colectiva de los convenios de empresa puesto que dada la cultura reivindicativa de los trabajadores que influía en los vocales de los jurados de empresa encargados de la discusión y por tanto de la comisión negociadora propicia frente a dichas controversias la aparición de nuevas organizaciones sindicales clandestinas que servían de apoyo a los trabajadores y a sus deliberaciones; la fuerte implantación de Comisiones Obreras y de otros grupos antifranquistas en las grandes empresas permitía a los trabajadores controlar el Jurado de Empresa y la representación obrera en la comisión negociadora. Es por ello que en 1967 se declaran ilegales las Comisiones Obreras por considerarlas una filial del Partido Comunista de España y acusadas de pretender la destrucción de la actual estructura del Estado Español.

Es a partir de entonces, que se prescinde de cualquier propuesta aperturista y de todas las reformas realizadas, insignificantes por otra parte, que fueron consecuencia de la presión obrera.

A pesar de las destituciones y del encarcelamiento de dichos representantes, el movimiento sindical seguía estando latente en las grandes empresas de los sectores más dinámicos de la economía del país siendo el Partido Comunista de España la fuerza hegemónica en la lucha antifascista a nivel de empresa. En el año 1971 la conflictividad se reactiva con motivo de la celebración de las nuevas elecciones sindicales en las que solo se renovó el 50% de los cargos sindicales y sin apenas campaña incentivando la participación. En febrero del mismo año, se aprobó una nueva Ley Sindical que no significó tampoco ningún cambio sustancial mientras que por otro lado se continuaba confirmando los rasgos políticos más autoritarios de la Organización Sindical Española (Molinero e Ysás, 1998).

1.4 Rasgos característicos de las relaciones laborales a finales del régimen franquista.

Los rasgos que caracterizan las relaciones laborales durante la dictadura franquista son condicionantes de la construcción de un sistema democrático de las relaciones laborales.

El primer rasgo está relacionado con la representación de los trabajadores que estaba fuertemente orientada hacia el centro de trabajo y la empresa. Si bien la acción colectiva

en el centro de trabajo se basaba en el movimiento antifranquista, esto obstaculizaría más adelante la creación de organizaciones sindicales nacionales centralizadas.

En segundo lugar, a finales de los años cincuenta y sesenta cuando se produjo la liberación dio lugar a un sistema descoordinado de las relaciones laborales e ineficaz de la negociación colectiva, como consecuencia de ello se estableció un enorme abanico de convenios colectivos que posteriormente dio lugar a problemas en el desarrollo de unas organizaciones representativas.

En tercer lugar, la rígida regulación por parte del estado en materias como la extinción de contratos de trabajo además de la clasificación de los puestos de trabajo derivó en problemas para los empresarios en cuanto buscaban una mayor flexibilidad en el trabajo y en el mercado, de ahí que esto se convertiría más adelante en un importante campo de batalla con la democracia.

En cuarto lugar, los empresarios intentaron compensar las rigideces de la regulación en materia laboral mediante una amplia lista de incentivos así como otras retribuciones especiales. La consecuencia fue que el control central e institucional en este ámbito fue debilitándose puesto que eran los empresarios los que ejercía esas decisiones.

El último rasgo, es que el entorno cambiante e indefinido de las relaciones laborales fue utilizado por las organizaciones autónomas de trabajadores y por las fuerzas de la oposición antifranquista con fines políticos lo que comporta que las demandas económicas, sociales y políticas del país nunca se encontraron claramente diferenciadas (Martínez Lucio, 2002).

CAPÍTULO 2. LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y LA CONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La muerte del dictador Franco en noviembre de 1975 desencadenó una serie de protestas contra las políticas económicas del gobierno y la exigencia de una democracia política. Es por ello que en el año 1977 se produjo la legalización de los partidos opositores y la celebración de elecciones libres y por consiguiente en el año 1978 la promulgación de la Constitución Española. De esta manera se instaura en España un nuevo régimen democrático representativo dando lugar a la configuración del actual sindicalismo español.

2.1 Estrategias y prácticas de las centrales sindicales durante la transición.

Según Martínez Lucio (2002), en 1976 las Comisiones Obreras (CCOO) dejan de ser un movimiento clandestino y se transforman en un sindicato centralizado, sin embargo sus pretensiones de mantener el monopolio de la representación sindical se vieron truncadas cuando se produjo el restablecimiento de la Unión General de Trabajadores (UGT) surgió la rivalidad entre ambos para llevar a cabo la defensa y representación de los trabajadores imitando la rivalidad ya existente entre los partidos políticos Partido Comunista de España (PCE) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE). Cabe decir que estos últimos eclipsaron electoralmente a los comunistas obteniendo la mayoría de los votos en las elecciones generales celebradas en 1982 y dominando la política hasta la aparición y por tanto derrota en 1996 por el partido conservador Partido Popular.

Las dos principales centrales sindicales tenían distintas formas de representación y defensa de los trabajadores además de tener una distinta organización. Mientras UGT se creó desde arriba, basándose en grupos de trabajadores y militantes no comunistas y llevando a cabo estrategias más moderadas, CCOO se mostró a favor de la representación unitaria en el centro de trabajo mediante los comités de empresa, que eran los antiguos jurados de empresa, a través de la asamblea de trabajadores. Las diferencias de ideología y estrategia eran tan patentes a escala nacional entre los representantes socialistas y comunistas que fue insostenible la constitución de una organización confederal unificada.

El sindicato CCOO llevo a cabo una redefinición continua de la asamblea de trabajadores con el fin de buscar unas estructuras permanentes e institucionalizadas que

fueron utilizadas durante los primeros años de la transición para conseguir la democratización y la movilización a nivel de empresa. No obstante, su participación en la concertación a escala nacional a finales de los años setenta forzó a CCOO a desanimar la movilización de los trabajadores. Esto supuso que el papel que tenía la asamblea de trabajadores se debilitará siendo utilizada más como un canal de comunicación así como para la toma de decisiones sobre cuestiones concretas. Asimismo, las cuestiones laborales ganan la centralidad de la acción sindical y se consideran estrictamente como tales, sin relacionarlas con el ámbito político.

Por otro lado, la estrategia utilizada por UGT ponía énfasis en la negociación más que en la movilización. Si comparamos con CCOO, las bases del sindicato eran menos activas teniendo en cuenta que sus actividades se habían visto interrumpidas durante de la Guerra Civil con algunas excepciones dado la existencia de algunos núcleos en distintas ciudades. UGT por otro lado dependía más de los niveles regionales y sectoriales de la organización. En el ámbito político, UGT estuvo dispuesto a realizar negociaciones sociales y salariales a escala nacional como parte de un intercambio político tripartito. Igualmente en las relaciones laborales UGT demostró una creciente proximidad con los empresarios quedando esta proximidad simbolizada en el Acuerdo-marco intersectorial firmado en el año 1980 entre empresarios y UGT. Esta como otras tácticas se convirtieron en el punto de distinción entre UGT y CCOO tanto en el ámbito nacional como en los convenios de empresa sobre despidos y reestructuración. Estas tácticas dejaron entrever el objetivo que perseguía el sindicato, despolitizar las relaciones laborales y conducir las conforme a los modelos nórdicos.

2.2 Consecuencias de las estrategias y prácticas sindicales en la transición

Así bien, el panorama sindical a mediados de los años ochenta es totalmente monopolizado por CCOO y UGT, encargados de la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores. CCOO con una actuación más centralizada deja a un lado las estrategias de movilización y cambia su método de negociar y representar. Por otro lado, UGT centra su actuación en la negociación apostando por el tripartismo y teniendo como objetivo la despolitización de las relaciones laborales (García Calavia, 2012).

CAPÍTULO 3. LAS RELACIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN LA ACTUALIDAD; EL CONTEXTO ECONÓMICO

La transición a la democracia se llevó a cabo en una época de creciente crisis económica con un aumento de la inflación y del desempleo, un empeoramiento de la balanza de pagos y el estancamiento e incluso la contracción del PIB. La crisis provocó que el desempleo que hasta entonces había sido inapreciable aumentara rápidamente manteniéndose elevado pese a la recuperación económica basada en la rápida industrialización iniciada en 1986.

Así pues, la economía española se presenta ineficiente a finales de los años de la dictadura franquista debido a la existencia de una industria intensiva en mano de obra, que utilizaba tecnología anticuada y que presentaba bajos niveles de productividad y de competitividad a escala internacional. Esto tuvo como consecuencia una reestructuración radical, promovida por el Estado en los sectores de la siderurgia, de la construcción naval y de la minería, así como en el de bienes de consumo duraderos. Regiones como el País Vasco, con una tradición industrial se vieron gravemente afectadas por dicha reestructuración.

3.1 La reestructuración productiva. Estructura sectorial.

Como sostiene García Calavia (2012), la reestructuración productiva deriva en cierres de empresas, aperturas de otras nuevas frecuentemente en sectores diferentes y reorganizaciones de las que quedan sin que se consiga consolidar un nuevo sistema productivo que utilice democráticamente el potencial de desarrollo existente en la economía española. La economía española ha experimentado a lo largo de los años varias recesiones, todas ellas con un denominador común, el despido. Es así que la población activa en el año 1994 es de 15'5 millones de personas, de las cuales el 9'7 millones eran hombres y el 5'8 mujeres. La agricultura comprendía 1'2 millones, el sector servicios el 7'1 millones mientras que la industria y la construcción representaban el 2'5 millones y el 1'1 millones de trabajadores respectivamente.

Entre 1976 y 1994 el sector público ha sido un área importante de expansión puesto que aumentó más de un 50% del empleo total reflejando así el desarrollo de un Estado del Bienestar retrasado durante tanto tiempo y la creación de nuevas estructuras públicas en las Comunidades Autónomas que se habían establecido con arreglo a la Constitución de

1978, el número de asalariados que emplea el sector público en 2008 es de 2.958.600, un 17'7% total de los asalariados en España.

España ha destacado por el muy elevado porcentaje de la población ocupado que tiene un empleo precario, lo que refleja los intentos de resolver problemas percibidos de rigideces en el mercado de trabajo y el problema crónico del desempleo.

3.2 Datos de la estructura del empleo en España. Respuestas a la problemática del desempleo.

La estructura de empleo en España se ha acercado a la de las economías de la Unión Europea. Según datos del INE, en el último trimestre del año 2014 la tasa de actividad entre la población de 16 años o más es de 59'77% para ambos sexos, siendo la tasa de los varones de 65'95% y en el caso de las mujeres de un 53'90%. La población ocupada en el mismo trimestre de 2014 para ambos sexos se encuentra en 17569'1 siendo el total de hombres 9558'3 y el resto 8010'8 mujeres. Si analizamos la tasa de paro durante el mismo periodo se encuentra en un 23'70% siendo este porcentaje en comparación con el año 2008 más elevado puesto que en el último la tasa de paro era de un 11'3%.

Las distintas justificaciones para explicar el desempleo en España han sido varias, en primer lugar se señala a la ruptura del modelo franquista para el crecimiento económico basado en mercados protegidos de productos, sectores intensivos en mano de obra y mercados de trabajo estrictamente regulados. En segundo lugar, el legado obtenido por la dictadura de unas relaciones laborales arcaicas, incluyendo las rigideces del mercado de trabajo.

Otras de las justificaciones se encuentra en la prioridad dada a la política monetaria a costa de la política industrial en respuesta a las exigencias de la integración europea y en la baja inversión en educación y formación, además del rápido crecimiento de la población española que de 34 millones de habitantes en 1970 pasó a ser de 40 millones dos décadas más tarde.

Las respuestas dadas por el Estado y los actores de las relaciones laborales a la cuestión del desempleo han de tenerse en consideración. El Estado cede para facilitar la generación de empleo y regula nuevas modalidades de contratación laboral que responden casi a la carta a las demandas que tienen los empresarios, desde el contrato en

formación, prácticas, contratos según circunstancias de la producción, contratos de aprendizaje etc. Por el contrario, los sindicatos se oponen a estas medidas adoptadas por el Estado y aceptan la moderación salarial como forma de no agravar el problema y de facilitar la creación de empleo.

Las medidas adoptadas por el Estado traen consigo la manifestación de un empleo atípico durante la segunda mitad de los ochenta en comparación con los datos de empleo establecidos anteriormente puesto que lo conseguido con estas medidas es un elevado porcentaje de la población empleada pero de manera precaria (García Calavia, 2012). Se establece el contrato temporal siendo el porcentaje de asalariados con esta modalidad de 29'3% en el año 2008, estando este dato muy por encima del resto de países de la unión europea. Dicha modalidad de contrato se extiende por todos los sectores y por todo tipo de empresas siendo más característico en los sectores de la construcción y en el sector servicios así como en pequeñas empresas. La población que más afectada se ve frente al empleo precario son las mujeres y los jóvenes además de aquella población que se incorpora de nuevo en el mercado laboral.

Los sindicatos en oposición a estas nuevas modalidades de contratación laboral presionan para conseguir su eliminación o bien su reducción. Es por ello que en el año 2006 se establece una reforma para incentivar el empleo estable con medidas (entre otras) como la bonificación en las cotizaciones sociales con 800 euros anuales durante un máximo de 3 años para todos los contratos temporales que se conviertan en fijos. Esto conlleva que durante los años 2006 y 2007 el empleo estable crece pero muy lentamente.

Cabe señalar que si durante los años de la transición, el empleo de los varones era estable, a tiempo completo, distribuido uniformemente tanto en el día, semana año, con derechos que limitan la discrecionalidad del empresario en la asignación de tareas y en el despido de los trabajadores y que les protegen ante las contingencias del mercado laboral, dicha situación se degrada con las medidas anteriormente señaladas.

Durante los años 2012 y 2013, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el número de contratos registrados por modalidad, asciende en 2012 en 1.433 el contrato indefinido mientras que el contrato temporal en el mismo año ya es de 12.808

contratos. En el siguiente año, los contratos indefinidos disminuyen quedando la cifra en 1.134,9 contratos y el temporal aumenta en 13.657'7.

Si realizamos una comparativa entre dichos años, según datos del Instituto Nacional de Estadística en el último trimestre de 2012 la ocupación ya baja en 363.300 personas hasta un total de 16.957.100. La tasa de variación trimestral del empleo es del -2,10%. La ocupación disminuye en 74.500 personas en el empleo público y en 288.700 en el empleo privado. Asimismo, el número de trabajadores independientes o empresarios sin asalariados aumenta en 14.800. En el mismo trimestre el total de trabajadores por cuenta propia desciende en 55.400.

Si analizamos el último trimestre de 2013, la ocupación baja en 65.000 personas hasta un total de 16.758.200. El descenso en el número de ocupados es el menor en un cuarto trimestre desde 2008. La variación trimestral del empleo es del -0,39%. La ocupación en el trimestre disminuye en 30.200 personas en el empleo privado y en 34.800 en el público. En el conjunto del año 2013 la ocupación se reduce en 121.400 en el sector público y en 77.500 en el privado. Por otro lado el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 51.500.

Las comunidades autónomas en las que más crece la ocupación durante el cuarto trimestre de 2013 son Cataluña (25.400 más), Canarias (22.000) y Comunidad Valenciana (20.000 más). Los mayores descensos se dan en las Islas Baleares (61.900 menos), Castilla y León (25.500) y Galicia (18.900 menos). La tasa de actividad se sitúa en el 59'43% siendo la más baja desde el primer trimestre de 2008.

CAPÍTULO 4. LAS INSTITUCIONES Y LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN LA ACTUALIDAD. LOS EMPRESARIOS

A lo largo de las últimas décadas han surgido una serie de actores e instituciones de las relaciones laborales teniendo como precedente el legado del franquismo y la época de la transición hacia la democracia.

4.1 Los empresarios

Como constata Martínez Lucio (2002), el predominio de las pequeñas empresas en España configura la economía española. A principios de 1990 un 41% de los trabajadores ocupados prestaban servicios en empresas con menos de diez trabajadores siendo por el contrario un 8% de los trabajadores ocupados los que prestaban servicios en grandes empresas con más de 500 trabajadores. Estos datos reflejan el conservadurismo y las relaciones laborales paternalistas existentes junto con el intento de evitar la regulación, características que fueron las dominantes del capital a pequeña escala en España.

La presencia de las pequeñas empresas en España supone en ellas un nivel de afiliación más bajo y una presencia de sindicatos en las mismas más reducidas siendo los representantes y defensores de los intereses de los trabajadores, sindicatos ajenos al centro de trabajo, incluso en ocasiones cuando existen representantes sindicales electos internos. Esto es debido, a que únicamente es obligatoria la existencia de representantes de los trabajadores en las empresas de más de diez trabajadores y en las empresas entre seis y diez puede existir un delegado si así lo decide la mayoría.

Otra característica de las empresas españolas es debida de nuevo al modelo tardío y dependiente de industrialización seguido por el país, y es la relativa a la existencia significativa del capital extranjero debilitándose por ello el capital nacional. Los datos señalan que en la industria manufacturera durante los años de 1985 en adelante la penetración del capital extranjero fue de un 29'3% siendo el total para la economía española un 11%, incrementándose dicho dato en 1993 hasta el 16'4% dado que en ese mismo año la penetración del capital extranjero fue de un 44'5%.

Por el contrario, la existencia minoritaria de empresas multinacionales importa a la industria española nuevas prácticas laborales de personal y de gestión de recursos humanos. Es por ello, que en el periodo franquista, las empresas multinacionales se encontraban en la vanguardia del desarrollo en cuanto a negociación, al desarrollo de prácticas modernas de gestión de recursos humanos como el trabajo en equipo.

Por otro lado, otra de las características del modelo empresarial en España es la presencia de la empresa pública. La empresa pública desempeñó un gran papel en el desarrollo de la industrialización en España, a través del Instituto Nacional de Industria (INI), una entidad creada durante la época franquista para promover el desarrollo de la industria. En el periodo de la transición democrática, la empresa pública también jugó un importante papel puesto que desarrollaron modelos de relaciones laborales democráticas que tuvieron éxito. No obstante, desde los años ochenta, la empresa pública sufrió una reestructuración a gran escala viéndose el INI reducido como entidad organizativa y siendo muchas de las empresas públicas privatizadas. El ejemplo se encuentra en el año 1996, cuando el gobierno del PP anuncia la privatización de gran parte de las empresas públicas. Es por ello que aunque en algún periodo la empresa pública ejerce un papel importante, en la actualidad pierde peso en la economía española por la presencia cada vez más frecuente de un modelo de relaciones laborales en el sector privado (Martínez Lucio, 2002: 555).

En el año 2010, el tejido productivo español presenta una gran presencia de empresas de reducido tamaño, 1'2 millones de empresas con asalariados registradas en la Seguridad Social. El 86,7% tiene menos de 10 empleados, el 11% tiene entre 10 y 49 trabajadores, el 1'9% de 50 a 249 trabajadores, y menos de 0'5% tienen 250 trabajadores o más.

4.2 Las organizaciones empresariales

La representación y defensa de los intereses de las empresas en España frente a los poderes públicos es llevada a cabo por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). La Confederación estableció así en cierta manera un monopolio de representación de los intereses del tejido empresarial en España desde su constitución en 1977. Representa pues a empresas ya sean grandes, pequeñas, nacionales, extranjeras, públicas o privadas, dependiendo en gran medida de las pequeñas y

medianas empresas puesto que las multinacionales suelen depender menos de la confederación.

La constitución de la CEOE se realizó a partir de varias organizaciones territoriales y sectoriales teniendo sus raíces en el antiguo sistema de la OSE (Organización Sindical Española). La estructura de la CEOE está basada en una mezcla de órganos territoriales y sectoriales que combinan las funciones económicas de las cámaras de comercio con el papel de relaciones laborales propio de las asociaciones empresariales. Por lo general, las empresas son miembros de las federaciones sectoriales provinciales que estas a su vez son miembros de la CEOE a través de las agrupaciones intersectoriales provinciales y de asociaciones sectoriales de ámbito nacional.

Cabe decir, que las comunidades autónomas son un importante escenario de la acción de los empresarios puesto que el crecimiento de estas ha llevado a cabo la descentralización de las organizaciones de empresarios, siendo uno de los miembros más poderosos de la CEOE la FNT catalana (Fomento del Trabajo Nacional).

La configuración de la CEOE ha permitido que las asociaciones que son miembros de la misma tenga una amplia autonomía además de evitar el conflicto en aspectos que son de especial sensibilidad. Sin embargo, su estructura descentralizada en ocasiones ha provocado problemas para lograr que sus miembros sigan su política central. (Martínez Lucio 2002).

Durante la transición democrática los empresarios sintieron la necesidad de tener una voz política efectiva para hacer frente a los sindicatos poderosos y politizados y para hacer frente a la Administración, es por ello que la CEOE fue la respuesta a las condiciones políticas de la época. La CEOE intento activamente forjar una identidad empresarial en torno a unas políticas desreguladoras del mercado de trabajo y ha apoyado a los gobiernos (socialistas y conservadores) en sus intentos de crear una economía más desregulada.

Según García Calavia (2012), en la actualidad, la CEOE ejerce un papel importante para la creación del marco de relaciones laborales, promoviendo una estrategia de negociación colectiva para fijar las condiciones laborales de los trabajadores y además de promover la concertación social y de reconocer a los sindicatos como interlocutores

válidos de la defensa de los trabajadores. A través de los pactos bipartitos y tripartitos de finales de los años setenta y principios de los ochenta los empresarios ayudaron a institucionalizar las relaciones laborales depositando sus expectativas en la concertación social. La articulación de esta política encuentra respaldo por la UGT que dada su centralidad apoya la concertación social como su estrategia sindical. Es por ello que algunos autores señalan que la aportación más significativa de la CEOE ha sido establecer una política de concertación social a la consolidación del sistema democrático, al aumentar la gobernabilidad del país durante este decisivo e incierto periodo.

4.3 Los cambios sufridos por las empresas españolas en las últimas décadas

Las empresas españolas han sufrido en las últimas décadas importantes cambios estructurales y se han visto afectadas de manera importante en diferentes aspectos.

En primer lugar el cambio en la estructura de la empresa debido a la descentralización del proceso productivo. Son múltiples las empresas pequeñas que dada esta descentralización ven dispersada su actividad productiva, siendo esta descentralización no causal puesto que responde a la estrategia controlada por la gran empresa.

Otro de los cambios también relativos a los procesos productivos es su automatización industrial con el fin de reducir costes en las empresas y establecer una mejora de la economía de tiempos.

Las nuevas modalidades de organizar el trabajo y de gestionar la mano de obra es otro de los cambios que se articula en las empresas españolas. Las nuevas modalidades de organización empresariales fueron las relativas a mejorar la motivación y la implicación de los trabajadores así como la movilización de ciertas capacidades intelectuales, todo ello complementándose con las modalidades tradicionales. En cuanto a la gestión de la mano de obra se percibe una dualización ya que determinados colectivos e individuos considerados estratégicos por la gerencia son tratados organizativamente buscando su integración e identificación con los objetivos y valores de la empresa. Por el contrario, aquellos individuos que no son considerados estratégicos son tratados en términos de disciplina de mercado.

Estos cambios han afectado tanto al marco o a la estructura de la empresa, a su equipamiento tecnológico, a los modos de organización laboral y de gestión de la fuerza de trabajo. Igualmente, han tenido repercusión en los valores e ideologías que acompañan a la actividad laboral de los asalariados (García Calavia, 2012).

CAPÍTULO 5. LAS INSTITUCIONES Y LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN LA ACTUALIDAD. LOS SINDICATOS

5.1 Los sindicatos

Como sostiene Miguélez (1991), a finales de los años setenta la estructura sindical resulta extraordinariamente compleja. Tres sindicatos generales captan la máxima influencia sobre los trabajadores y consiguen el mayor protagonismo sociopolítico, estos sindicatos son CCOO, UGT y USO que en los primeros años realizan ciertas acciones juntas a pesar de las diferencias, una de las acciones de mayor importancia es la constitución de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) que llega a realizar una huelga general en 1976 contra la política económica del gobierno.

El panorama sindical es pues el configurado por CCOO (Comisiones Obreras), UGT (Unión General de Trabajadores) y USO (Unión Sindical Obrera) además de otros sindicatos menos importantes por su grado de representación en términos de afiliaciones y delegados en las elecciones, la CNT (Confederación Nacional del Trabajo), la CSUT (Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores) y el SU (Sindicato Unitario). La CNT cuenta con cierta influencia en regiones y establecimientos laborales concretos, USO está influido por la Iglesia Católica. Estos últimos tuvieron un activo papel durante la transición, pero su importancia ha tendido a disminuir.

Otros sindicatos regionales de gran importancia son ELA-STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos) en el País Vasco y la INTG (Intersindical Gallega) en Galicia. Estos sindicatos han tendido a jugar un papel central en la acción contra los proyectos de reestructuración dirigidos por la Administración Central en sus regiones. El futuro de estos sindicatos radica en la evolución de las estructuras de gobierno regionales y en el espacio político que les deje tanto la UGT como CCOO contando ambas con una importante presencia en ambas regiones. Existen otras organizaciones nacionales

similares pero de menor importancia como el SOC (Sindicato de Obreros del Campo) así como sindicatos independientes en sectores con retribuciones más altas como sería el sector aéreo y ferroviario, sanidad, educación y comunicaciones.

En cuanto a la afiliación, al no haber un acuerdo generalizado para el descuento en nómina de la cotización sindical, resulta difícil de valorar la afiliación sindical puesto que ésta no está libre de ambigüedades: puede ir desde quien se dio de alta pero no cotiza, aunque no se haya dado de baja, a quien cotiza regularmente, pasando por quien está en un círculo de simpatía manifiesta a la organización, pero sin inscribirse. El punto más alto de afiliación sindical se registró en torno a 1977-1978, cuando los sindicatos principales contaban en conjunto con un 2'6 millones de afiliados. Las cifras proporcionadas generosamente por los sindicatos mismos y datos de encuesta permiten afirmar que los niveles de afiliación en la industria manufacturera llegan al 40 o al 45% de la población ocupada en estos años de movilización masiva de finales de los años setenta. A partir de entonces, el nivel de afiliación sindical experimentó una fuerte caída llegando a un 20% a mediados de los años noventa.

5.2 Razones que explican la baja afiliación.

Según Martínez Lucio (2002), el nivel de afiliación parece variar considerablemente entre las ramas de actividad y los grupos de trabajadores, siendo menor entre el personal de cuello blanco y técnico, especialmente en el sector privado; los trabajadores en pequeñas empresas y con un contrato inestable, especialmente si se trata de mujeres y recién llegados al mundo laboral, presentan un bajo nivel de afiliación a los sindicatos y naturalmente en la existente economía sumergida no existe en absoluto.

Las razones que explican la caída en picado de la sindicación son en primer lugar el desempleo a gran escala. En los períodos de crisis se acentúa la baja afiliación. En el periodo comprendido entre el 2007 y 2010 tal y como señala el Ministerio de Empleo, se han perdido casi 300.000 afiliados en cuatro años. La segunda razón de la baja sindicación es la relativa al declive de las ramas de actividad que contaban tradicionalmente con una gran presencia sindical, estas ramas son las comprendidas por la industria textil, la construcción y la ingeniería. Debido a la última recesión (2008-actualidad) estos sectores se han visto altamente afectados. La crisis ha traído consigo el aumento de las formas de empleo "precario", modalidades de contratación

temporales, de aprendizaje... que ha erosionado también la base tradicional de la organización sindical. Y por último, otro de los motivos que reduce los incentivos para la afiliación es que las ventajas de la negociación se extienden a todos los trabajadores sin importar si están afiliados o no.

La caída en picado del nivel de afiliación sindical y las dificultades económicas ha dado lugar a que se hable de una crisis de representación sindical entre los sindicatos españoles. No obstante y dada la baja afiliación sindical la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales es bastante elevada. Los comités de empresa son instituciones con un fuerte arraigo. En las empresas en las que se celebra elecciones (en las pequeñas empresas no se celebran elecciones por falta de recursos) la participación de los trabajadores se encuentra en un 80% y a su vez, aproximadamente las tres cuartas partes de los votos va a los dos sindicatos principales (UGT y CCOO), en 1978 estos dos sindicatos representan poco más del 50% mientras que en 1990 casi llega al 80%. En 2003 la representación se reduce a un 75% de los electores.

Es por ello que el sindicalismo español puede denominarse un sindicalismo de votantes, en vez de un sindicalismo de afiliados, dado que en España la influencia sindical depende del éxito electoral tanto como de las cifras de afiliación. Es por ello que los principales sindicatos españoles parecen ser vistos de forma más favorable y contar con un mayor apoyo por parte de los trabajadores de lo que se podría deducir sus cifras de afiliación (Martínez Lucio, 2002: 559).

5.3 Las confederaciones sindicales

Como constata Martínez Lucio (2002), la característica principal de la organización de los sindicatos en España, es la fuerte vinculación que tienen con los partidos políticos y con la política en general. Por un lado CCOO, ha sido comparativamente más tolerante con la oposición interna y la interacción de políticas resulta más variada y compleja. El sindicato se ha tenido que ajustar a la crisis de la izquierda española que no forma parte del PSOE, que ha llevado a la fragmentación del partido comunista.

Cabe señalar, que a pesar de las ayudas económicas procedentes del Estado y de movimientos sindicales extranjeros, y del reparto del patrimonio de la antigua OSE y de los sindicatos históricos incautados por los Nacionales después de la Guerra Civil, los

recursos económicos de los que disponen los sindicatos se han reducido considerablemente hasta el punto de señalar que son escasos. Esto ha llevado consigo la reducción de la red de oficinas sindicales en las localidades que a su vez ha provocado que los trabajadores de las pequeñas empresas no puedan ser atendidos por los sindicatos. Asimismo, en el centro de trabajo, hay escasez de activistas capaces, fuera de sectores claves concretos.

Las confederaciones sindicales se encuentran organizadas mediante una estructura dual; industrial o sectorial, y territorial. Es por ello que un sindicato puede ser miembro de una federación sectorial y de un órgano territorial multisectorial. A nivel provincial existe una considerable superposición de activistas sindicales.

Este cuadro sindical recuerda al caso francés. Un apoyo estatal institucional puede haber proporcionado la base mínima para la acción sindical y permitida la consolidación del movimiento tras la dictadura. Pero al mismo tiempo, se puede afirmar que ha debilitado la capacidad autónoma de los sindicatos de organizar y de movilizar a los trabajadores. El reconocimiento, legitimidad e influencia derivan más del Estado que de sus propios afiliados.

Cabe señalar que es probable que la consolidación de UGT como fuerza importante se debiera a la ayuda del Estado dado que UGT se consideraba una organización debilitada por el periodo franquista. Por el contrario, CCOO fue obligado a minimizar el modelo alternativo de organización que su exitoso activismo de base había hecho viable al comienzo de la transición.

5.4 Relaciones intersindicales en España

Las relaciones intersindicales se han desarrollado en diversas fases. La fuerte rivalidad entre ambos llega hasta mediados de la década de los ochenta cuando existe una cierta aproximación entre UGT y CCOO. Las razones que explican esta aproximación se encuentran en el distanciamiento entre UGT y el partido político PSOE a partir de que éste adopte políticas regresivas que suponen la desregulación del mercado laboral, el recorte del gasto público y la reforma de la seguridad social. En 1988 ambos sindicatos convocan una huelga general de 24 horas que tuvo un amplio seguimiento, forzando algunas concesiones del Gobierno.

Los cambios en la izquierda comunista a principios de los años noventa también eliminaros obstáculos para la cooperación entra las dos confederaciones y en años recientes CCOO ha participado de una forma más pragmática en la negociación de asuntos relativos a la organización del trabajo en el ámbito de la empresa. En el año 1996 las principales confederaciones lanzaron una estrategia coordinada de negociación colectiva con el fin de ampliar las competencias y el contenido de la negociación, y para fijar las prioridades negociadoras dirigidas a mantener los niveles de empleo y mejorar la seguridad en el trabajo (García Calavia, 2012).

CAPÍTULO 6. EL MARCO INSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES

Posteriormente a la muerte de Franco (1975), se empieza a establecer instituciones de relaciones laborales liberal-democráticas y de un marco jurídico apropiado. Cabe señalar que el sistema no se creó desde cero, ya que la base se encontraba en la influencia que la historia había tenido, como era el papel de las magistraturas de trabajo para regular el conflicto, la representación que tenían los trabajadores en el centro de trabajo, el papel de las ordenanzas y de la regulación de convenios colectivos etc. El proceso de institucionalización ha ido de la mano con las fuertes luchas políticas de la transición y la visión de cada uno de los actores sobre su lugar en el sistema.

El primer paso para la constitución del nuevo sistema de relaciones laborales fue la legalización de los sindicatos y el reconocimiento del derecho a huelga en el año 1977, recogido con posterioridad en la Constitución de 1978, que también proporcionó el marco básico mediante el Estatuto de los Trabajadores aprobado en marzo de 1980.

6.1 El Estatuto de los Trabajadores de 1980

Como sostiene García Calavia (2012), el Estatuto de los Trabajadores (ET) constituye el contexto básico de la legislación laboral en el estado español que reconoce la contraposición de intereses en el mundo laboral, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al estado de la potestad normativa en materias de índole laboral. Este texto legal en su primer título se ocupa de la relación individual de trabajo, introduciendo cierta flexibilidad en el rígido sistema franquista de regulación. Por otro lado, en el segundo título se establece los procedimientos y el ámbito de negociación colectiva, consolidando el principio de eficacia *erga omnes* por virtud del cual los convenios se aplican a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en un determinado ámbito de negociación. El Estatuto también formalizó la participación de los trabajadores dentro de la empresa a través de los comités de empresa y los delegados de personal, órganos que nuevamente tienen sus antecedentes históricos en las instituciones franquistas, los jurados de empresa y los enlaces sindicales. En su tercer título, se establece la negociación colectiva y de los convenios colectivos, uno de cuyos principios básicos es el de eficacia general lo que supone la extensión automática

de lo que hayan acordado los representantes de las partes a todas las empresas y trabajadores que quedan dentro del ámbito territorial de aplicación.

El Estatuto deja la negociación colectiva de empresa al sujeto representativo unitario que son los comités de empresa y a los delegados de personal mientras que las de ámbito sectorial o de rama se consideran competencia sindical. De esta manera, se reconoce un nuevo dispositivo de representación y negociación además de los que representan los sindicatos.

Si bien, la función del comité de empresa con esta configuración puede verse debilitada puesto que existen entre los sindicatos más representativos situaciones tensas que repercuten a la hora de ratificar los convenios de empresa ya que han de estar firmados por más de la mitad de los miembros del comité para que tengan carácter vinculante.

De esta manera los sindicatos poseen un poder contractual que se corresponde con el peso de su representatividad, y a cambio obtienen el poder de determinar las condiciones laborales con eficacia general incluso para los trabajadores no afiliados.

La aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 supone pues el nacimiento del sistema democrático representativo de la regulación del empleo. Nace en un periodo de inestabilidad política pues su aprobación se da durante la transición democrática. Asimismo, en el mismo periodo el país está siendo afectado por una fuerte recesión económica debido a la crisis del petróleo que trae consigo cierres de empresas, que deriva en un desempleo masivo, además existe una gran conflictividad social dejando patente la ilegalidad de muchos sindicatos y partidos políticos.

6.2 Las reformas laborales en el Estatuto de los Trabajadores 1980-2011

Según el informe “52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980” de la Fundación 1º de mayo son numerosas las reformas laborales, hasta cincuenta y dos, implantadas en España. Dichas reformas han producido efectos en materia de contratación y empleo:

1. La primera reforma del Estatuto de los Trabajadores se lleva a cabo con la *Ley 4/1983 de 29 de junio*, sobre jornada legal y vacaciones. Con esta reforma se reduce la jornada máxima legal de 43 horas semanales en jornadas partidas, o 42

- horas semanales en jornadas continuadas a 40 horas semanales. Además se incrementa el período mínimo de vacaciones anuales de 23 días naturales a 30 días naturales.
2. La *Ley 32/1984 de 2 de agosto* modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores en materias como la contratación, fondo de garantía salarial, representación sindical y elecciones sindicales.
 3. El *Real Decreto-ley 1/1986 de 14 de marzo* de medidas urgentes administrativas, Financieras, Fiscales y Laborales por lo que se reduce el número de horas extraordinarias máximas pasando de 100 horas a 80 fijando un tope anual. Además se introduce la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con horas de descanso.
 4. La *Ley 8/1988 de 14 de marzo Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 1988 Ley 8/1988 de 7 de abril* que deroga las infracciones de los empresarios establecidas en el art. 57.
 5. La *Ley 3/1989 de 3 de marzo*, se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas de igualdad de la mujer en el trabajo.
 6. La *Ley 22/1992 de 30 de julio* de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. Esta ley no supone modificación pero si incorporación de medidas para combatir el fraude de incentivos para la contratación.
 7. La *Ley 8/1992 de 30 de abril* de modificación del régimen de permisos a los adoptantes de un menor de cinco años.
 8. La *Ley 39/1992 de 28 de diciembre* de modificación en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por la jubilación del empresario.
 9. El *Real Decreto-ley 18/1993 de 3 de diciembre* establece medidas urgentes de fomento de la ocupación, mediante agencias de colocación sin ánimo de lucro, se permite la actividad a empresas de trabajo temporal.

En 1994, el Gobierno con casi 4 millones de personas en el paro acomete una serie de medidas legislativas para combatir la situación.

10. La *Ley 10/1994 de 19 de mayo* sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, eliminando la obligación del empresario de contratar a través del INEM y dando facultades a las ETTS y a las Agencias de colocación.
11. La *Ley 11/1994 de 19 de mayo* por lo que se modifican determinados artículos del ET relativos a la forma del contrato, periodo de prueba, contratación temporal, clasificación profesional, salario etc.
12. La *Ley 42/1994 de 30 de diciembre* sobre Medidas Fiscales administrativas y de orden social.
13. La *Ley 4/1995 de 23 de marzo* regula el permiso parental y por maternidad en materia de excedencia para el cuidado de los hijos.
14. El *Real Decreto Legislativo 1/1995 de 8 de noviembre* aprueba el nuevo Estatuto de los Trabajadores.
15. La *Ley 31/1995 de 8 de noviembre* regula la Prevención de Riesgos Laborales.
16. La *Ley 13/1996 de 30 de diciembre* sobre Medidas Fiscales, Administrativas y del orden social modifica el art. 48 del ET.
17. El *Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo* relativo a las medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, tiene como objetivos específicos potenciar la contratación indefinida.
18. La *Ley 60/1997, de 19 de diciembre* modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial
19. La *Ley 63/1997, de 26 de diciembre* de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida –que deroga al RDL 8/1997.
20. El *Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre*. Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.
21. La *Ley 50/1998, de 30 de diciembre* sobre Medidas fiscales, administrativas y del orden social art. 37 ET.
22. La *Ley 24/1999, de 6 de julio*. Modifica el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo*, referido a la extensión de Convenios Colectivos.
23. La *Ley 39/1999, de 5 de noviembre* de Conciliación de vida familiar y laboral.

24. La *Ley 55/1999, de 29 de diciembre*, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.
25. El *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto* por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
26. La *Ley 14/2000, de 29 de diciembre* de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. Establece modificaciones del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la comunicación a la oficina de empleo de los contratos de trabajo.
27. El *Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo*. Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
28. El *Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre*, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible en su art. 6.
29. El *Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo* de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
30. La *Ley 33/2002, de 5 de julio*. Modifica art. 28 sustituyendo el principio de igualdad salarial hasta la fecha vigente, se incorpora expresamente el principio de igualdad retributiva, transponiendo, de este modo, el Derecho Comunitario en materia de igualdad.
31. La *Ley 35/2002, de 12 de julio*, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible
32. La *Ley 45/2002, de 12 de diciembre* –que deroga al RDL 5/2000- de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
33. La *Ley 22/2003, de 9 de julio* Concursal.
34. La *Ley 40/2003, de 18 de noviembre* de protección a las familias numerosas.
35. La *Ley 51/2003, de 2 de diciembre*, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
36. *Ley 62/2003, de 30 de diciembre*, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
37. La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre* de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,
38. *Ley 14/2005, de 1 de julio*, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
39. El *Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio*. Mejora del crecimiento y del empleo.

40. La *Ley 43/2006, de 29 de diciembre*, para la mejora del crecimiento y del empleo.
41. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
42. La *Ley 38/2007, de 16 de noviembre* por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
43. La *Ley 40/2007, de 4 de diciembre* de medidas en materia de Seguridad Social.
44. La *Ley 9/2009, de 6 de octubre* de ampliación de la duración del permiso de paternidad
45. El *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio*. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
46. La *Ley 35/2010, de 17 de septiembre*. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
47. La *Ley 39/2010, de 22 de diciembre* de Presupuestos Generales del Estado para 2011. Modificación del permiso de maternidad/paternidad.
48. El *Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio*. Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
49. La *Ley 27/2011, de 1 de agosto* sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
50. El *Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto* de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
51. El *Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre* de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
52. Las *Leyes 38/2011, de 10 de octubre* de reforma de la *Ley 22/2003, de 9 de julio*, Concursal y la *Ley 36/2011, de 10 de octubre* reguladora de la jurisdicción social.

6.3 El Derecho a Huelga de 1981

Si bien la huelga era un hecho penado durante la época franquista, en 1981 con la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 11/1981, se trata de *"una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y, en particular, en el proceso de producción de bienes y servicios, que se lleva a cabo de forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, que puede tener como objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o, en general, en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos"*. Este momento es clave para la construcción de las relaciones laborales en España e implica una legitimación por parte de los poderes públicos en determinar los “servicios mínimos para la comunidad” y por tanto una desconfianza. El ejercicio del derecho a huelga sufre una determinada judicialización sobre todo cuando se convocan huelgas generales.

6.4 La Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985

Según Baylos (1995), la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) fue el producto de la consolidación de la institucionalización sindical. La LOLS desarrolla el derecho a la libertad de asociación y regula las actividades de los sindicatos, además de proporcionar apoyo a las secciones sindicales. En dicha ley se promueve a la mayor representatividad como una “singular posición jurídica” que se gradúa en dos tipos, la mayor representatividad a nivel estatal y la simple representatividad.

La primera viene determinada por la audiencia electoral cifrada en el 10% de los miembros elegidos de los Comités de Empresa o de los organismos análogos en la Administración Pública, las Juntas de Personal, en el conjunto del territorio nacional. En el caso de la representatividad a nivel de Comunidad Autónoma, el porcentaje es del 15%.

La LOLS se ocupa además de reconocer al sindicato en los lugares de trabajo. Se crea de esta manera las secciones sindicales, órganos de representación de los trabajadores afiliados a los sindicatos actuantes o con implantación en las unidades de producción, y se instituye la figura del delegado de personal en las empresas que empleen a más de

250 trabajadores con las mismas garantías que los representantes unitarios en la empresa.

Esta ley abre nuevos espacios a la acción sindical, al extender su ámbito a la Administración Pública, incluyendo en el ámbito de la misma tanto a funcionarios como a trabajadores, y optando por un reconocimiento con peculiaridades de la negociación colectiva y del derecho a huelga. Es por ello que el objetivo se desarrolla mediante un texto legal en junio de 1986 sobre los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en la que también se establece un sistema similar al del sector laboral de representación unitaria y se fijan normas de la negociación colectiva de participación institucional y se regula el derecho de reunión entre los funcionarios públicos.

La negociación en este ámbito se deja en manos de los sindicatos más representativos del sector y esta representatividad es definida a través del mecanismo electoral, el sufragio a las Juntas de Personal, organismos similares a los Comités de Empresa del sector laboral pero que carecen de los poderes normativos de los que éstos se hallan dotados.

Es de importancia señalar que mediante la Ley 4/1986 de 8 de enero se confirma la titularidad al Estado de los bienes de la antigua y extinta Organización Sindical Española, siendo estos bienes cedidos a los sindicatos en proporción a su audiencia electoral, es decir, los más representativos.

CAPÍTULO 7. LAS PRÁCTICAS ENTRE LOS ACTORES SOCIALES: LA CONCERTACIÓN EN ESPAÑA

El proceso de transición política hacia la democracia y por tanto el propósito de los actores a disminuir las incertidumbres del propio proceso fue el detonante para atraer tanto a sindicatos como al gobierno, a la concertación social. El empresariado organizado también escoge la vía de la concertación como forma de controlar los salarios y reducir la conflictividad. Este pacto de concertación social es caracterizado como el pacto político más amplio que caracteriza dicha transición.

El motivo que lleva a los principales líderes sindicales a aceptar este pacto social es principalmente un motivo político, puesto que los sindicatos reciben en gran parte mucho apoyo de los partidos políticos y por otro lado por su identificación con un tipo de transición que requería que el sistema económico y social ganase legitimidad para el movimiento obrero y que quedasen aislados los sectores de dicho movimiento que no aceptasen las restricciones del proceso político. Para las principales confederaciones sindicales los acuerdos centralizados suponen una posibilidad de intervenir sobre aspectos políticos tanto económicos como sociales y además beneficiarse obteniendo beneficios organizativos ya que como es lógico los que firman los acuerdos no son ni empresarios ni trabajadores sino que esta competencia les pertenece a los dirigentes de determinadas organizaciones que monopolizan su representación y intercambian cuestiones ya sean de índole salarial por cuestiones para obtener con ello el propio reconocimiento social.

Para el gobierno y empresarios los acuerdos suponen también una determinada estrategia para moderar las demandas sindicales en la negociación colectiva y para aumentar la previsibilidad de los costes salariales y de las variables macroeconómicas y muy particularmente de la inflación.

Dicha estrategia es inevitable llevarla a cabo cuando el movimiento obrero está muy patente y no quiere aceptar los costes de una etapa de confrontación.

A finales de los años setenta, el desarrollo de las relaciones laborales se reorienta en su forma y contenido, las estrategias gubernamentales, sindicales y empresariales tienden a converger hacia la concertación.

7.1 Los principales acuerdos

Según Roca (1991), con los pactos de la Moncloa de octubre de 1977, pactos que fueron acuerdos entre el gobierno surgido de las primeras elecciones parlamentarias y los principales partidos políticos que tenían representación en las elecciones, se inició una etapa de subordinación explícita de la negociación colectiva a la política macroeconómica y a la reducción de la inflación.

El acuerdo estaba formado por una serie de medidas económicas a corto plazo de carácter estabilizador, la principal de ellas la relativa a la limitación de los crecimientos salariales en función del objetivo gubernamental de inflación. Además el acuerdo incluía una serie de reformas que el gobierno a largo plazo debía de conseguir, reformas tanto económicas como políticas. En materia económica pues se reconoció el despido libre para un máximo del 5% de las plantillas de las empresas, el derecho de asociación sindical y el límite de incremento de salarios se fijaron en el 22%. En materia fiscal se estableció por un lado la contención de la masa monetaria y la devaluación de la peseta fijando el valor real del mercado financiero para contener la inflación, por otro lado se estableció la reforma de la administración tributaria ante el déficit público, y se establecieron medidas de control financiero a través del Gobierno y el Banco de España ante el riesgo de quiebras bancarias y la fuga de capitales al exterior.

Si bien, dicho acuerdo no fue firmado por representantes de trabajadores ni de empresarios, pero las principales confederaciones sindicales lo ratificaron con su voto como diputados de las Cortes y la dirección de CCOO hizo campaña para defender el seguimiento de dicho acuerdo. En un primer momento no fue fácil llegar a un acuerdo formal entre los agentes sociales puesto que existía una división entre CCOO y UGT, la tradición asamblearia de CCOO y la existencia de diversas corrientes internas hacía más difícil la negociación directa de un pacto social que no al apoyo externo a un pacto político y la CEOE aún estaba en proceso de constitución por lo que la mayoría del empresariado se encontraba confuso ante la evolución del contexto político. Es por ello que a falta de acuerdo para regular la negociación colectiva de 1979 dada la fuerte rivalidad entre ambos sindicatos se firma en 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) en julio del mismo año. Con este acuerdo se inicia un periodo de marginación a CCOO por parte de UGT y de la CEOE lo que permitió a UGT a establecerse institucional y políticamente. Un año después, se firma entre los mismos actores un

nuevo acuerdo el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de carácter bianual y que regularía la negociación colectiva durante 1980 y 1981. Dicho acuerdo demostraba que en el contexto de crisis económica y después de la inflexión de la movilización obrera que caracterizó la última etapa de la transición política era posible la moderación salarial sin la colaboración del sindicato CCOO. Aunque el peso de CCOO impedía elaborar un modelo de relaciones laborales opuesto a sus propuestas con estos acuerdos el modelo se aproximaba al modelo que defendía UGT, no obstante este hecho fue debido también a la renuncia de la dirección de CCOO del modelo de movimiento sociopolítico/ sindicato unitario y a la existencia de un acuerdo básico de los dos sindicatos de favorecer la centralización de la negociación colectiva, centralización que favorecía el protagonismo de las direcciones sindicales frente a los organismos de empresa.

El primer pacto tripartito que implicaba al Gobierno a los empresarios y a las dos principales confederaciones sindicales se firmó en 1981 después del intento de golpe de Estado con el nombre de Acuerdo Nacional de Empleo (ANE). Este pacto se planteaba no sólo sobre la negociación colectiva, sino, sobre todo, de fomento de la ocupación. Se planteaba, por primera vez, que los aumentos salariales negociados en los convenios colectivos serían en todos los casos inferiores a los necesarios para mantener el poder adquisitivo de acuerdo con la previsión de la inflación. El fomento de la ocupación no se llevó a cabo dado que continuó la destrucción de puestos de trabajo a pesar del cumplimiento de la normativa salarial en la inmensa mayoría de convenios. Tanto UGT como CCOO obtuvieron beneficios organizativos como la participación institucional en diversos organismos y la obtención de subsidios económicos a cargo de los presupuestos estatales, pactados bilateralmente entre los sindicatos y el gobierno paralelamente a la firma del acuerdo.

En el año 1983 con la llegada del partido político PSOE al gobierno, se estableció un acuerdo sobre política de rentas, el Acuerdo Interconfederal (AI) firmado por todos los agentes sociales. En el año siguiente, la negociación colectiva no tendría otra referencia central que la recomendación salarial del gobierno. Posteriormente, si se produjo aunque sin la aprobación de CCOO, un acuerdo central sobre salarios para los años 1985 y 1986 en el marco de un acuerdo más global (Acuerdo Económico y Social AES) entre el gobierno, la CEOE y UGT.

Esta primera etapa del gobierno socialista viene marcada por un avance en la legislación que refuerza el papel de los sindicatos más representativos a nivel estatal con la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Además el Estado sigue contribuyendo a la financiación de los sindicatos a la vez que se legaliza la cuota de negociación o canon sindical para su afiliación.

7.2 Crisis de la concertación social

Durante una época de fuerza sindical, la concertación social fue una respuesta por parte de los empresarios puesto que ningún otro agente social del sistema de relaciones laborales se confrontaba a la vista de la fragilidad política de la democracia.

Es en el año 1987 cuando la concertación entra en crisis ya que la recesión y las propias dificultades organizativas de las fuerzas sindicales derivaron en menos incentivos para contener las exigencias sindicales mediante la concertación social por parte del gobierno y del empresariado.

Por un lado la CEOE no estaba dispuesta a pagar la moderación salarial con una mejor oferta social y unas políticas económicas potencialmente expansivas, es por ello que promovieron los pactos bipartitos que no implicaban compromisos más amplios de la política social por parte del gobierno. El empresariado sostenía que el gobierno estaba incumpliendo los compromisos acordados en áreas vitales para la competitividad de la empresa española como es la reforma de la fiscalidad de las empresas, la disminución de las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social y la desregulación de los mercados de trabajo.

Además, el temor al crecimiento desmesurado del sector público así como la expansión del Estado del Bienestar hizo que la reestructuración corporativa, la flexibilidad y la competitividad internacional sustituyeran como preocupaciones principales a la inflación.

A raíz de ello, el gobierno a finales de los ochenta y con el gobierno del PSOE la concertación social, también se vio reducida. El periodo del gobierno del PSOE proporcionó una estabilidad política y económica y ayudó a consolidar las instituciones democráticas no obstante en la última etapa socialista la corrupción hizo que se cuestionara dicha estabilidad política. Durante esta etapa se vio reducida además la

negociación tripartita puesto que ya no era necesaria para estabilizar la política en España. El partido socialista al ganar las elecciones nuevamente en 1986 se sintieron lo suficientemente seguros para arriesgar su estrecha relación con UGT y surgió una versión más suavizada de la disciplina económica y monetaria thatcherita sin espacio para la concertación social (Roca, 1991: 367 368).

7.3 Reactivación de la concertación social

Según García Calavia (2012), durante la crisis económica de principios de los noventa hace que la movilización sindical coja fuerza pero sin tener los efectos deseados puesto que la reforma laboral promovida por el gobierno es aprobada en el parlamento. La inexistencia del diálogo centralizado hace que los sindicatos no tengan vías de influencia en el ámbito político, los resultados de las elecciones sindicales de los años 1994 y 1995 y la pérdida de miles de representantes, tanto por parte de UGT como de CCOO representa una realidad los trabajadores no apoyan las estrategias de confrontación. Por otro lado, los procesos de reorganización interna emprendidos por los sindicatos como consecuencia de la renovación de las direcciones, especialmente en el caso de UGT afectada por la quiebra de la cooperativa de viviendas sociales.

Estos procesos hacen que se reemplace la estrategia de confrontación por otra estrategia para incidir centralizadamente en la regulación.

Es en 1997, cuando se restablece el diálogo social entre las fuerzas sindicales UGT y CCOO, y entre el empresariado CEOE. Este diálogo queda reflejado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilización del Empleo (AIE). Existe otros dos acuerdos más, el Acuerdo Interconfederal para Cubrir Vacíos, este acuerdo pretende superar la situación de muchas ramas de actividad en las que se han derogado las Ordenanzas Laborales y el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC), relativo a racionalizar la estructura de los convenios colectivos, ampliar sus contenidos en materia de información y consulta, garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y utilizar los medios de solución extrajudicial de conflictos.

Es a partir del año 2002 en que la concertación tiene lugar de manera continuada. Durante esta época los sindicatos rechazan la negociación tripartita basada en las políticas de rentas puesto que la capacidad que tiene el gobierno para hacer

compensaciones es limitada ante las restricciones derivadas de la unión económica y monetaria. Es por ello que la concertación pasa de tener un carácter regulador a uno distribuidor y bipartita. Durante este año el diálogo social se restablece y se traduce en varios acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva que se firman en el año 2008 en que la CEOE lo abandona. Dichos acuerdos se llevan a cabo para dar impulso a la economía, el empleo y la competitividad por contra de la moderación salarial.

Estos acuerdos constituyen la referencia obligada para el desarrollo de la negociación colectiva. En los años posteriores y coincidiendo con la crisis económica se han llevado a cabo otra serie de acuerdos como es el Acuerdo Social y Económico (ASE-2011) para el crecimiento y garantía de las pensiones suscrito en 2011 por el Gobierno, y CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT. EL ASE-2011 incluye cinco acuerdos: el “Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones”; el “Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación”; el “Compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública”; el “Acuerdo (tripartito) sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral”; y, el “Acuerdo bipartito (sic) entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva”.

En el año 2008 en plena crisis económica y dado que las tasas de paro alcanzan las cuotas más elevadas (superiores al 26 por ciento), la concertación social bilateral dio lugar al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC-2012/2014) cuyo contenido es amplio –y teóricamente ambicioso–, mientras que la concertación social tripartita queda prácticamente paralizada sumiendo en el olvido muchas de las previsiones y compromisos contenidos en susodicho ASC-2011. Este acuerdo tiene como fin mejorar el empleo y como objetivo inmediato la moderación salarial.

La firma del II AENC-2012/2014 podría considerarse como un hecho teóricamente algo esperanzador porque (re)abre de nuevo las puertas a la concertación y porque algunos de sus compromisos podrían reconducir determinados aspectos criticables de la reforma laboral de 2010-2011 (Ley 35/2010 y el Real Decreto-ley 7/2011).

En la actualidad y dado las reformas laborales que se han llevado a cabo podemos decir que el actual modelo de relaciones laborales ha erosionado la concertación social puesto que la opinión sindical es contraria al modelo de relaciones laborales surgido tras el fracaso de la concertación social y la implementación de las reformas laborales. Por otro lado, el tercer actor de la concertación social -, que mantiene una interesada equidistancia entre el acierto y la insuficiencia de las reforma, parece haber encontrado las suficientes dosis de flexibilidad en el actual modelo de relaciones laborales para el buen fin de su modelo de negociación colectiva tal y como demuestran sus orientaciones para ponerla en práctica (Pérez Amorós 2014).

CAPÍTULO 8. CONFLICTO Y PROTESTA LABORAL EN ESPAÑA

La tasa de actividad huelguística no presenta un desarrollo homogéneo a lo largo del tiempo, sino discontinuo y heterogéneo.

8.1 Primer periodo de conflictividad.

Según Alonso, (1995), el conflicto laboral en España a mitad de los años setenta se da por dos circunstancias. En primer lugar el inicio de un proceso de transformación democrática de las instituciones políticas del Estado y en segundo lugar el impacto de una crisis económica estructural que se vive a nivel mundial y en España se agudiza cuando la coyuntura política democratizadora es más delicada.

Tanto los meses finales del año 1975 como el primer trimestre de 1976 se pueden catalogar como de crisis laboral. A los acontecimientos políticos hay que añadir los efectos de la crisis económica. El dialecto generado por la relación de lo político y lo laboral/sindical abría una situación conflictiva de una extensión e intensidad desconocida.

El conflicto se desarrolla por tanto por la progresiva reducción de las huelgas de solidaridad y la focalización del conflicto adquiriendo dimensiones a veces trágicas en su represión policial como es el caso de los sangrientos sucesos de Vitoria en marzo de 1976 desencadenados por un despido laboral y continuado por un proceso de movilizaciones masivas de solidaridad. La negociación y renovación de los convenios colectivos en ese periodo supone el conflicto total en el que la estrategia política de la lucha sindical se lleva hasta las últimas consecuencias y se generaliza provocando desde huelgas, encierros, asambleas en las iglesias, paralización de los transportes en las ciudades entre otras. Es pues este año un año hiperconflictivo tanto cualitativamente como cuantitativamente.

8.2 Principales indicadores de la actividad huelguística desde los primeros años de los ochenta.

El año 1980 constata una reducción de la actividad huelguista en todos los indicadores de la misma, número, trabajadores participantes y jornadas pérdidas que continua en los años siguientes. El conflicto se presenta en dos niveles, a nivel institucional, entra en una etapa de concertación corporativista subordinada expresada en una política de

sucesivos pactos sociales de representación, confrontación y limitación de intereses obreros, y por otro lado el conflicto se desplaza hacia los centros de actividad: fabricas y espacios particulares de trabajo. Esta reducción general de la conflictividad coincide con la sucesiva firma de cinco acuerdos que regularon la política concreta de representación de intereses en el campo de las relaciones laborales con la CEOE y la UGT como principales actores de esta dinámica de concertación y gestión de la crisis siendo principalmente UGT el sindicato que de manera más o menos directa estabiliza socialmente la política económica del gobierno al ofrecer su apoyo incondicional a una salida negociada y moderada de la crisis, quedando CCOO como fuerza de resistencia parcial reticente a la simple política de atenuar el impacto de la crisis sobre la clase obrera pero sin más posibilidad de acción que la movilización defensiva o la presión en los acuerdos marco, o en la negociación colectiva, para limitar la estrategia dominante.

La concertación tuvo efectos claros en la estabilización social del conflicto laboral, y el ejemplo de ello se encuentra en el aumento de la conflictividad en los años 1984, 1987 o 1988 en los que no existieron acuerdos-marco globales.

En 1986 dada la posición contraria del gobierno socialista hacia los trabajadores hace que los sindicatos convergen y adopten una actitud más combativa y manifiesta en la convocatoria de tres huelgas generales en los años 1988, 1992 y 1994.

La huelga general de 14 de diciembre de 1988 llevo a la paralización prácticamente total. Expresaba así una protesta contundente tanto al contenido prácticamente asocial de la gestión gubernamental, como al talante absolutamente prepotente y displicente en la forma en que desde las instancias oficiales se ejecutaba tal gestión, sin tener en cuenta la más mínima reivindicación sindical o popular. Esta huelga general pacífica fue apoyada por todas las fuerzas sindicales en forma de explosión cívica a favor de valores como la solidaridad, la igualdad y la justicia retributiva.

A partir de dicha huelga, las líneas principales de expresión y realización efectiva del conflicto laboral en España han entrado en un período de incertidumbre y en el que no se puede hablar de un avance claro hacia un modelo formal de institucionalización y normalización del conflicto.

La conflictividad laboral de los primeros meses de 1990 condujo a que algunas organizaciones o semiorganizaciones expresamente particularistas que defendían intereses de trabajadores o segmentos laborales muy específicos y situados en posiciones sociales claves, plantearan movilizaciones y huelgas enfrentadas abiertamente a las estrategias de los sindicatos mayoritarios ya que vieron como éstos perdían el control en las situaciones conflictivas que habían tenido una resonancia popular inmensa.

En el año 1992, el gobierno aprueba una serie de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo ante la recesión económica abierta en los últimos meses del año anterior y la destrucción masiva de empleo. Esto hace que de nuevo se convoque de media jornada otra huelga general en el mes de mayo con el objetivo de detener las medidas pero sin tener éxito. En 1994 se convoca otra huelga general seguida por cinco millones de trabajadores contra la nueva reforma anunciada por el gobierno que afecta al ámbito laboral en cuanto se propone la descentralización de la negociación colectiva, se permite que materias laborales que son reguladas por ley se puedan negociar, la sustitución de las ordenanzas laborales y la regulación de las empresas de trabajo temporal. Aún convocada la huelga general, esto finalmente no impide que se aprueben dichas leyes.

Después de dichas huelgas generales en España parece que se vive un largo período de transición en el que se pasa de un modelo de larga excepcionalidad –la constitución de un sistema democrático con las relaciones laborales subordinadas a un proyecto político y económico que se consideraba prioritario- a una situación en la que se normaliza cada vez más una actuación más independiente de los sindicatos. Es por ello que parece que la época de los grandes acuerdos sociales tiende a ser sustituida por un diálogo social tenso en el que los acuerdos se realizan en aspectos, puntos y ramas puntuales e incluso con actores particulares y concretos siendo el propio poder estatal no un mediador simple sino que forma parte integrante del conflicto.

Es por ello que puede hablarse de la dificultad sindical de establecer su modelo de acción como un simple proceso de recogida y aprovechamiento de una solidaridad mecánica que surge de la agregación y puesta en colectivo de intereses comunes.

La flexibilidad económica, tecnológica e incluso espacial del nuevo modelo de relaciones laborales hace que el sindicalismo tenga nuevas dimensiones que explorar y en que actuar desplegando y combinando su estrategia del conflicto volviéndose hacia la vida cotidiana, el nuevo universo mercantil, la cada vez más dispersa estructura industrial y las condiciones concretas de trabajo y vida. Los sindicatos deben contemplar la flexibilidad no sólo por sus efectos disciplinarios y aterradoros, también debe servir para replantear posiciones y desplegar estrategias que lejos de quedarse ancladas en la cultura industrial tradicional empiecen a crear una cultura sindical en que la solidaridad no podrá tener ningún carácter mecánico o aporreado. (Alonso 1995).

8.3 Evolución de la actividad huelguista en España

Según García Calavia (2008), el número de huelgas secundadas en España desde el año 1976 pueden diferenciarse por su magnitud en dos etapas, en la primera etapa de 1976 a los años noventa las huelgas secundadas por año se encuentran alrededor del millar, con excepción del año 1986. La segunda etapa va de 1993 a la actualidad, en la que las huelgas caen en picado y se sitúan por debajo del millar.

En primer periodo es el momento en el que las huelgas se encuentran en su momento más álgido puesto que llegan a secundarse en el año 1979 más de 2680 huelgas si bien hay otros rebrotes significativos en los años 1983, 1984, 1987 y 1991 en los que se superan las 1400 y en 1988 y 1992 en los que se realizan dos huelgas generales. En los años 1994 y 2002, también, se efectúan otras dos huelgas generales.

El mismo fenómeno se observa respecto de la cantidad de huelguistas que la secundan y el volumen de jornadas no trabajadas, hasta 1994, un millón de trabajadores participan como mínimo en las huelgas de cada año con la excepción de 1982, 1986 y 1990 habiendo dejado de trabajar dos millones de jornadas, también, como mínimo.

En este mismo sentido, hay que hacer mención al alcance de las cuatro huelgas generales: casi diecisiete millones de trabajadores que participan, más de la cuarta parte del total de huelguistas de estos casi treinta años, y catorce millones de jornadas no trabajadas.

Cabe decir que, a partir de este periodo la actividad huelguística se reduce considerablemente desde que alcanza su cenit en la segunda mitad de los setenta hasta la actualidad y esto es debido a una correlación clara entre reducción de la actividad huelguística y existencia de acuerdos a nivel central y unitario. El resurgimiento del diálogo social, una de cuyas muestras es la puesta en marcha y consolidación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

8.4 Rasgos de la solución extrajudicial de conflictos colectivos

En España por cada comunidad autónoma existe un organismo de solución extrajudicial, es decir, diecisiete sin contar con el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) que es el servicio de carácter nacional.

Estos organismos de se crean en la segunda mitad de los noventa exceptuando las comunidades autónomas de Cataluña, el País Vasco y Galicia los cuáles se crean a principios de la década.

El organismo nacional SIMA tiene competencia para los conflictos que tienen lugar en ámbitos empresariales o sectoriales que rebasan el de la comunidad autónoma. Mientras que, los organismos de solución extrajudicial de conflictos en las comunidades autónomas pueden llevar a cabo los conflictos que se hayan presentado en ese ámbito territorial.

El SIMA se creó en 1998, dos años después del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) firmado por las dos fuerzas sindicales CCOO Y UGT así como por el empresariado la CEOE y CEPYME, cerrando así la institucionalización del conflicto iniciada en 1977 con la legalización de los sindicatos y la huelga.

El desarrollo de la solución extrajudicial de conflictos colectivos en España se caracteriza, en primer lugar, por un aumento del número de casos gestionados desde su puesta en marcha, por tanto la solución extrajudicial constituye una alternativa cada vez más usada. En segundo lugar, el procedimiento utilizado para llevar a cabo la solución del conflicto es la mediación, teniendo en cuenta que existe además el arbitraje y la conciliación, no obstante el arbitraje apenas se usa y la conciliación no se hace referencia y se confunde con la mediación. En tercer lugar, la mayoría de conflictos

laborales que se dan lugar tienen que ver con la interpretación y aplicación de los convenios colectivos y con las convocatorias de huelgas. Y por último y en cuarto lugar, el número de casos que acaba con la avenencia se encuentra en torno a la tercera parte de los presentados.

Es por ello que cabe decir que la implantación de la solución de conflictos, concretamente la mediación, es positiva frente a los conflictos. Por otro lado, traduce una cultura laboral en la que se revaloriza el diálogo social.

CAPÍTULO 9. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

El periodo de transición hacia la democracia conlleva la configuración actual de la negociación colectiva en España. La negociación colectiva se encuentra regulada en la Constitución Española en su artículo treinta siete además de reconocerse sus tres principios en el Estatuto de los Trabajadores, en primer lugar su carácter normativo, en segundo lugar su eficacia general y en tercer lugar la ultra actividad o prórroga automática del contenido de los convenios.

9.1 Estructura de la negociación colectiva en España

Según los últimos datos registrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la estadística de la negociación colectiva en España que corresponden a agosto de 2008 los datos relativos a las cifras parciales de la negociación colectiva se encuentran en 3.348 convenios, 920.484 empresas y 7.653.012 trabajadores. En dicho periodo se reduce el número de convenios respecto del año anterior pero aumenta la extensión de estos en de empresas y trabajadores. En cuanto al número total de convenios colectivos en 2008, 2.477 corresponden a convenios de empresa mientras que el restante 871 corresponde a convenios de otro ámbito.

El año 2008 es el primer año en que se manifiesta la crisis económica y el último año en el que se lleva a cabo el diálogo social. El ámbito de las tres cuartas partes de los convenios es el empresarial, no obstante no cubren más que el 10% de los casi doce millones de afectados por la contratación colectiva, mientras que el resto de los trabajadores están cubiertos por convenios de ámbito sectorial.

Por encima del convenio de empresa existen dos tipos principales de convenio, el convenio sectorial de ámbito provincial y el convenio sectorial de ámbito nacional. Los convenios colectivos sectoriales provinciales son importantes en ramas de actividad como la hostelería y la restauración. El nivel sectorial provincial constituye el nivel vital para los millones de trabajadores en pequeñas y medianas empresas que carecen de convenio de empresa o de estructuras de representación efectiva e independiente en el centro de trabajo.

Por otro lado los convenios sectoriales de ámbito nacional más importantes se encuentran en la banca privada, la química, la industria del metal etc. Otros sectores con convenios de ámbito nacional incluyen a la construcción y a la industria textil.

La negociación colectiva en España es relativamente centralizada coincidiendo con la orientación existente en gran parte de los países europeos. Se puede decir que la cobertura de negociación es elevada a pesar del bajo grado de afiliación a sindicatos de los trabajadores en España debió a la extensión automática de los convenios colectivos existentes.

Las dos fuerzas sindicales CCOO y UGT se encuentran casi siempre en la negociación de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa y otros sindicatos en una tercera parte. Por otro lado en lo que a los convenios de empresa se refiere también están mayoritariamente en el 60% de convenios como representantes y negociadores CCOO y UGT mientras que la presencia de otros sindicatos tiene lugar en algo más de la tercera parte (Martínez Lucio, 2002: 569).

9.2 Carencias del desarrollo de la negociación colectiva en España

No obstante, el alcance de la negociación colectiva y la aparente salud, el sistema adolece de un cierto número de puntos débiles.

Según Martínez Lucio (2002), en primer lugar se estima que aproximadamente un 25% de los trabajadores no está cubierto por ninguna clase de convenio colectivo, esto es debido a que en gran parte de sectores como son el sector de la pesca, de la minería, del transporte de mercancías, de la industria de la madera no existen convenios de sector, por lo que especialmente en empresas más pequeñas pueden no estar cubiertos por la negociación.

En segundo lugar, muchos de los convenios se limitan a reproducir las disposiciones de la normativa legal, o de las ordenanzas laborales. La mayoría trata únicamente de la regulación de las escalas salariales y de cuestiones básicas sobre el tiempo de trabajo. Esto ha llevado a hablar de pobreza de negociación. Dicha limitación también ha afectado al ámbito de empresa. Por otro lado y a partir de la década de los 90, algunas empresas sobretodo multinacionales, la negociación colectiva empieza a cubrir un

conjunto amplio de cuestiones como son la seguridad y la salud laboral, la formación e incluso la estabilización del empleo.

En tercer lugar, la negociación se encuentra altamente fragmentada es decir muchos sectores industriales se encuentran subdivididos en múltiples subsectores, sobretodo en el caso de la industria alimentaria, de la distribución y el transporte.

En cuarto lugar, la articulación entre los convenios sectoriales y de empresa ha sido débil y confusa hasta fechas recientes y las responsabilidades de los diferentes niveles no han estado bien definidas. En su inmensa mayoría, los miles de convenios firmados cada año no estaban coordinados en absoluto con los convenios de nivel superior o inferior.

Y en quinto lugar y por último la efectividad negociadora de las organizaciones sindicales varía mucho entre las distintas provincias y comunidades autónomas. Es el caso de Barcelona, Madrid o Valencia, en estos territorios los sindicatos se encuentran bien organizados, siendo en el resto de territorios más débiles. Además en el ámbito de centro de trabajo, en la empresas de menor tamaño, las medidas de representación vitales para la supervisión de la aplicación del convenio parecen ser inoperantes mientras que las de las grandes empresas, la mayoría de los miembros del comité de empresa no llegan a utilizar totalmente las horas al mes a las que tienen derecho para sus actividades de representación del personal.

En la práctica se puede decir que la negociación colectiva ha estado menos centralizada y ha sido más desigual y fragmentada de lo que parecía. La estrategia de CCOO como la de UGT ha sido la de promover la racionalización de las estructuras de negociación, así como ampliar el contenido negociador.

La posición de CCOO siempre ha sido menos hostil a la negociación descentralizada que ve como algo que aumenta el grado de participación de los trabajadores y que proporciona un impulso a la actividad sindical durante las elecciones a representantes en el centro de trabajo.

A este respecto el diálogo social es el marco y la fórmula especialmente utilizada. El empresariado y la CEOE o al menos una buena parte de los empresarios de distintos

sectores productivos manifiestan interés por la negociación de ámbito empresarial ya desde finales de los ochenta cuestionando la eficacia general. Según su perspectiva, los convenios sectoriales imponen condiciones homogéneas a un conjunto diverso de empresas. Desde hace unos pocos años, también se ha cuestionado la ultra actividad y solicitado su supresión.

9.3 Modificaciones de la reforma de mayo de 1994 del Estatuto de los Trabajadores

En 1994, la revisión del Estatuto de los Trabajadores permitió a los sindicatos y a los empresarios negociar con libertad en una serie de asuntos que hasta entonces habían estado fijados por la legislación. Entre estos asuntos se incluía la duración y la retribución de determinadas clases de contratos temporales, la duración de periodos de prueba y la distribución del tiempo de trabajo a lo largo del año. La eliminación de las limitaciones legales sobre cuestiones objeto de negociación aumentó el potencial para enriquecer el contenido de la negociación pero también se podía ver como una forma de arriesgar la disminución de los estándares por debajo del mínimo legal en áreas en las que los sindicatos eran débiles. La reforma de 1994 también hizo obligatorio que los convenios colectivos incluyesen entre sus cláusulas las “cláusulas de descuelgue” para que las empresas con problemas económicos pudiesen descolgarse de la aplicación de las condiciones salariales pactadas.

La reforma de 1994 también abordó la cuestión de la articulación entre los niveles de negociación. Los convenios “interprofesionales” correspondientes a más de un sector tenían la facultad de establecer procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos relativos a la interpretación de los convenios y para definir el proceso de sustitución de las ordenanzas laborales por convenios colectivos. Dos años más tarde un acuerdo a escala nacional entre la CEOE-CEPYME y las dos grandes confederaciones sindicales estableció unas disposiciones para el arbitraje obligatorio en los conflictos laborales sectoriales. Las cuestiones de negociación de sector incluían procesos para el uso de las cláusulas de descuelgue y la duración de ciertos contratos temporales. A nivel de empresa se establece la posibilidad de modificar convenios de ámbito superior en relación a la ordenación del tiempo de trabajo, pago de resultados y organización del trabajo.

La reforma de 1994 también es la relativa a la revocación de las viejas ordenanzas laborales de carácter obligatorio sustituyéndolas convenios colectivos sectoriales. Dichos convenios tenían que cubrir las áreas de clasificación profesional, medidas disciplinarias, ascensos y estructuras salariales. A mediados de los años 90 se había firmado convenios en sectores tan diversos como el cemento, la madera, el corcho, la hostelería y la restauración.

La sustitución de las ordenanzas con su detallada regulación de la organización del trabajo y de las estructuras internas del mercado de trabajo amplía el contenido potencial de la negociación. Sin embargo, los sindicatos se encuentran inquietos debido a la desigualdad existente entre los negociadores sindicales en diferentes sectores y regiones del país, viendo cómo puede debilitarse los derechos sindicales en cuestiones tales como la movilidad geográfica y funcional, especialmente en áreas en las que la negociación colectiva fue capaz de desmejorar las disposiciones legales.

La sustitución de las ordenanzas también provocó disconformidades por parte de sindicatos que vieron el nuevo estilo de negociación basada en concesiones como un debilitamiento de los logros históricos del movimiento sindical no obstante el mayor obstáculo para la difusión de estas concesiones vino por parte de la ambivalencia de los empresarios y sus organizaciones hacia la profundización de la participación de los trabajadores.

En general mientras los sindicatos ven las reformas laborales como un medio de ampliar las competencias de la negociación, los empresarios están interesados en limitar su ámbito y en avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más voluntarista (Martínez Lucio 2002: 570 571).

9.4 Tendencias de la negociación colectiva a principios de siglo

Según Escudero (2004), tras la reforma de 1994 no existen estudios de base cuantitativa relativos a la negociación colectiva, pero sí de base cualitativa. Según Escudero (2004) el proceso de huida de convenios colectivos con mejores condiciones de trabajo hacia otros claramente peyorativos o de mínimos es una de las principales manifestaciones de la negociación colectiva. Además, el auge de la autonomía individual y por encima de

ella, del poder empresarial como mecanismo de fijación última de las condiciones laborales puede suponer un consistente factor de drenaje de la negociación colectiva.

Por otro lado y otro factor que afecta a la negociación es el incompleto grado de cobertura de la negociación colectiva al quedar excluida de ella un número importante de trabajadores quedando en situación de regulación por los mínimos legales. Además la generalización de los trabajadores autónomos, muchas veces, falsos autónomos supone otro factor de drenaje de la negociación colectiva dado que ellos se sitúan fuera de ella además también de quedar excluidos de la acción sindical.

El incumplimiento más o menos solapado de la negociación colectiva, principalmente en las pequeñas empresas, pero no sólo en pequeñas también en empresas de tamaño mediano y grande es motivo más que evidente para afectación de la negociación colectiva ya que la regulación convencional tiene defectuosa o insuficiente aplicación en la realidad laboral.

Todos estos fenómenos ponen en evidencia la realidad grave de la negociación colectiva y para su plena efectividad. Esta realidad provoca múltiples efectos perversos entre los que se destaca, ahora, los generados para una de las funciones consustanciales que ha de cumplir la negociación de ámbito sectorial, la de establecer unos estándares mínimos de obligada aceptación por parte de todas las empresas encuadradas en un determinado sector que ordene las reglas de juego y evite la competencia desleal o el llamado dumping social entre ellas. Así, al no respetar las condiciones mínimas recogidas en la negociación colectiva, se desnaturaliza una de las funciones básicas de la de carácter sectorial, con lo cual la fortísima competitividad entre las empresas pasa una importante factura al alcance de los derechos de los trabajadores al fijarse a la baja sus condiciones laborales (Escudero, 2004).

La empresarización de la negociación colectiva no quiere decir que esté desapareciendo la negociación sectorial, sino que ésta es operativa donde las partes, especialmente sindicatos, tienen representantes concretos que continúan el proceso en la empresa, se enfrentan, realizan intercambios, pactan y vigilan el cumplimiento de la normativa. Esto supone por tanto una polarización de los trabajadores, ya que por un lado se encuentran los trabajadores que sí disponen de organizaciones reivindicativas y por otro aquellos que no están ni tienen dichas organizaciones.

Según Miguélez (2004), la individualización de las relaciones laborales significa que el empresario prima la relación individual con el trabajador por encima de su representación colectiva en la gestión de mano de obra. Los grados de esta individualización son diversos y de ellos deriva de alguna manera la fuerza de las empresas y la debilidad de los sindicatos.

9.5 La reforma de la negociación colectiva de junio de 2011

El periodo de recesión abordado desde 2008 trae consigo el abandono por parte de la patronal del diálogo social, su exigencia redoblada de desregulación del despido, de la negociación colectiva. En mayo de 2010 y posteriormente en junio de 2011 el gobierno se hace eco de las demandas de los empresarios y las satisface con sendas reformas (García Calavia, 2012: 59).

Los ejes de la reforma relativos a la negociación colectiva son, por un lado la inversión del orden jerárquico de los distintos ámbitos convencionales, la revalorización de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos y la revaluación de las secciones sindicales.

Esto lleva consigo la prioridad a la aplicación de los convenios de empresa en detrimento de los sectoriales en una serie de materias, como los salarios y el tiempo de trabajo. También, se refleja en la relevancia de la figura del árbitro que a partir de ahora debe figurar en los convenios colectivos con el fin de resolver los conflictos que se generen durante la vigencia del convenio y tras su vencimiento. Especialmente llamativa resulta su intervención en caso de discrepancias en la interpretación del convenio (cuya resolución estaba reservada hasta ahora al juez) y sobre todo en su renovación si no hay acuerdo y ha vencido el periodo máximo de prórroga que oscila entre 8 y 14 meses. Esto lleva consigo el fin de la ultraactividad.

La revaluación de las secciones sindicales mayoritarias se traduce en que pueden negociar al margen del comité de empresa. En esta línea de devaluación de esta instancia de representación, se permite que un grupo de empleados de una empresa tenga su propio convenio colectivo negociado con los sindicatos que los representan en el colegio electoral correspondiente. La reforma muestra una cierta colonización de la

negociación colectiva por las empresas, su desjudicialización y un paso más en su fragmentación.

9.6 La reforma laboral de 2012

Otra de las reformas llevadas a cabo por el gobierno del Partido Popular en 2012 es la aprobación del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. El origen de dicha reforma según el presidente del gobierno Mariano Rajoy era *“llevar a cabo una profunda modernización de la legislación laboral, al servicio de la creación de empleo que apueste por una mayor estabilidad, una mayor flexibilidad interna en las empresas y que considere la formación como un derecho del trabajador”*.

Dicha reforma se realiza una vez se tiene en cuenta a las partes interesadas patronal y sindicatos mayoritarios, que han de cerrar acuerdos en materia de negociación colectiva, contratación, absentismo, solución extrajudicial de conflictos colectivos, empresas de trabajo temporal y formación profesional si no quieren que por el contrario el gobierno legisle de manera unilateral. Una vez se cierran dichos acuerdos entre los actores sociales se aprueba el proyecto de reforma del mercado laboral.

El contenido de dicha reforma se constituye por cuatro capítulos, el primero de ellos para fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional. El segundo capítulo trata de fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes. A continuación el tercer capítulo contiene la manera de incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo y finalmente el capítulo cuarto es el relativo a favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo.

Tras la aprobación de dicha reforma se producen una serie de reacciones por parte de los partidos políticos, las organizaciones empresariales y los sindicatos mayoritarios. Las centrales sindicales convocaron movilizaciones sociales en toda España. En el País

Vasco se convocó el 29 de marzo una huelga general autonómica. Las manifestaciones convocadas por los sindicatos mayoritarios en las 57 ciudades de todo el país resultaron masivas y las secundaron miles de personas.

La convocatoria de huelga general formalizada por los sindicatos nacionalistas del País Vasco se aprobó por unanimidad haciéndose de modo extensiva a todo el territorio nacional puesto que tras el debate plenario para la convalidación o derogación del Real Decreto 3/2012 se llegó a una aprobación sin cambios, hecho que obligó a los órganos de dirección de los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT a convocar la huelga.

Según Mellado (2012), dicha reforma ha perjudicado y dificultado algunas de las funciones esenciales de la negociación colectiva puesto que se ha caracterizado por el intento de supresión de la ultraactividad, por la preferencia por el convenio de empresa, la simplificación del contenido obligatorio del convenio, la suspensión y modificación de los convenios laborales por las Administraciones Públicas mediante el RD 20/2012 al personal laboral, entre otras.

CAPÍTULO 10. LAS RELACIONES LABORALES EN EL ESTADO ESPAÑOL: DIVERSIFICACIÓN NORMALIZADORA Y DEBILITAMIENTO DE LA PARTE SOCIAL

Según García Calavia (2012), desde la construcción del sistema democrático de relaciones laborales, la normalización del empleo ha experimentado un socavamiento y una diversificación que ha conllevado a recorte de derechos sociales y a una división entre los trabajadores y sus condiciones laborales. Esto es debido a que los actores sociales padecen de problemas organizativos ya que sindicatos en ocasiones no tienen capacidad de representar a determinados colectivos, esto sucede con los trabajadores de pequeñas empresas, y por otro lado los empresarios no presentan bastante interés para respetar los acuerdos firmados con los sindicatos.

10.1 La posición actual de los actores sociales

Según Martínez Lucio (2002), en el proceso político que ha llevado el país, el papel de los sindicatos ha tenido tendencia a reducirse en vez de aumentar. La participación de estos se ha canalizado en un papel formal en los órganos estatales como el Consejo Económico y Social. Junto con los empresarios actúan como unos supervisores de áreas discretas y separadas de la intervención estatal.

Por otro lado, los empresarios han reforzado su poder respecto a los trabajadores a nivel macro (nacional o regional) y a nivel micro (de empresa), tanto en lo que la gestión de mano de obra supone como en el de la cultura. Esto ha conllevado a un mayor control empresarial y a un intento sistemático de implicarlos culturalmente en cualquiera de los aspectos de la organización laboral (García Calavia, 2012: 60).

Las posiciones de los actores sociales representan a su vez la “socialización” de las funciones del Estado, esto es, su transferencia desde el propio Estado a los actores de las relaciones laborales. En ocasiones el Estado cede a unas presiones y no a otras, a veces lo hace de manera inmediata y en ocasiones a lo largo del tiempo. Por otro lado, el Estado cede ciertas funciones a los actores sociales que hace quince años eran monopolizadas por él mismo. Esta transferencia de funciones comporta la diversificación de las fuentes reguladoras y detrás de eso se abre la posibilidad de incidir sobre las condiciones laborales por las partes aunque desigualmente según su poder. Es por ello, que los actores sociales se disputan demandas intensamente

reivindicativas como es la reducción de la flexibilidad cuantitativa por parte de los sindicatos, el aumento de la flexibilidad funcional o la eliminación de las restricciones formales a la salida de los trabajadores de las empresas por parte de empresarios y asociaciones.

10.2 La normalización del empleo en la actualidad

La normalización del empleo en España pone de manifiesto la importancia significativa del pasado además de las tendencias observadas en el mundo como consecuencia del predominio de la lógica mercantil a escala planetaria, de manera que frecuentemente las estrategias empresariales impuestas suponen un empeoramiento de las condiciones laborales, especialmente el debilitamiento de la garantía misma del empleo como medio estable de vida.

Se ha de tener en cuenta que en los años 2010 y 2011 el gobierno presionado desde dentro y desde fuera de España por el empresariado, los fondos de inversión y las autoridades políticas y monetarias europeas, lleva a cabo unas reformas laborales que a su vez perjudica al sistema de relaciones laborales sobre el que los sindicatos tejían sus estrategias de defensa y reivindicación. En esta situación, los sindicatos más representativos buscan mantener su actual capacidad negociadora y organizativa. Una buena parte de los empresarios busca cerrar el círculo de las reformas largamente añoradas. Un horizonte negro para las relaciones laborales en España (García Calavia, 2012: 61).

CONCLUSIONES

A nivel de conclusiones, destacamos las siguientes:

- 1- Las relaciones laborales en la etapa autoritaria se caracterizaban por la prohibición y casi inexistencia de sindicatos libres, por la desvirtuación del sistema de contratación colectiva, por la existencia de restricciones legales al despido y por la gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial. Durante esta etapa y con la promulgación de la Ley de Convenios de 1958 la negociación de los intereses y la defensa de los trabajadores se llevaban a cabo entre empresarios y los mismos pero el acuerdo final pertenecía al papel intervencionista del Estado y a la supervisión de la Organización Sindical Española. Lo que pretendía de esta manera el gobierno era modernizar la economía sin cambiar el rígido sistema sindical y político.
- 2- Con la muerte del dictador, se dio paso a la transición política. El nuevo marco de relaciones laborales surgió con la publicación del Estatuto de los Trabajadores de 1980. En este periodo marcado por la crisis del petróleo y con el cambio político empiezan a surgir en España las leyes e instituciones que determinarían el marco actual de las relaciones laborales. Este nuevo entorno se caracterizó por la aparición y asentamiento de los sindicatos libres puesto que CCOO dejó de ser un sindicato clandestino y UGT se restableció de nuevo, la negociación colectiva tenía un carácter centralizado y sus negociadores tenían mayor autonomía además de realizarse cambios legislativos tendentes a flexibilizar la contratación. En definitiva, el Estado pierde gran parte del poder para negociar en favor de las partes aunque continua teniendo influencia para la fijación de las condiciones de trabajo. En esta etapa debido al carácter centralizado de la negociación colectiva por parte de sindicatos como UGT y CCOO y por la parte de la patronal CEOE los trabajadores salen beneficiados del nuevo sistema de relaciones laborales.
- 3- Los siguientes hechos que marcan el desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, son el Derecho a Huelga de 1981 y la promulgación de la Ley Orgánica de

Libertad Sindical en 1985, ésta última muy importante para la regulación de la acción sindical y de la negociación y defensa de los intereses de los trabajadores. Otro de los hechos, debido al propósito de los actores sociales a disminuir las incertidumbres del propio proceso de transición hacia la democracia, fue el de la concertación social, el pacto social y político más amplio que caracteriza dicha transición. A partir de la concertación social se establecen una serie de acuerdos que se repiten a lo largo de los años, sin embargo la concertación social entre en crisis en el año 1987 debido a las dificultades organizativas de las fuerzas sindicales que derivó en menos incentivos para contener las exigencias sindicales por parte del gobierno y empresariado.

- 4- No es hasta 1997 cuando se restablece el diálogo social entre los actores para incidir centralizadamente en la regulación dejando la confrontación entre ambos. En los siguientes años, la concertación social se establece de manera continuada plasmándose en distintos acuerdos como el Acuerdo Social y Económico (ASE-2011) para el crecimiento y garantía de las pensiones, o el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en 2012,2013 y 2014 cuyo contenido es amplio.
- 5- El desarrollo de las relaciones laborales en España ha sido motivo de periodos de protesta laboral y de conflictividad. La concertación en este ámbito ha tenido efectos claros en la estabilización social del conflicto laboral y prueba de ello es el aumento de la conflictividad en periodos en los que no existieron acuerdos marco-globales en los que se llegaron a convocaron huelgas generales.

En definitiva, el actual contexto de las relaciones laborales en España, debido en gran medida a la profunda crisis económica iniciada en 2008 ha llevado a pensar en la inestabilidad o casi destrucción de las relaciones laborales en nuestro país. Con la reforma laboral 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, podemos decir que las condiciones laborales se han devaluado, los trabajadores han perdido poder adquisitivo, las indemnizaciones por despido son más

bajas y el poder de negociación por parte de sindicatos y empresarios se ha reducido. En esta coyuntura, los sindicatos buscan mantener su capacidad organizativa y negociadora, el Estado adoptar estrategias de supervivencia a corto plazo para solucionar hechos como el crecimiento del paro y el empresariado es el gran beneficiado de las nuevas medidas adoptadas.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía Citada

Alonso, L.E (1991), “Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español” en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Editorial Siglo XXI, Madrid.

Baylos, A (1991), “La intervención normativa del estado en materia de relaciones colectivas” en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Editorial Siglo XXI, Madrid.

Escudero, R (2004), *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

Ferner, A., y Hyman, R (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: MTAS

García Calavia, M.A (2008), *Las huelgas laborales en el Estado Español 1975-2005*. Revista Arxius nº18

García Calavia, M.A (2012), *Relaciones Laborales en Europa Occidental. Una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

Informe “52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980” Fundación 1º de Mayo. Febrero 2012.

Instituto Nacional de Estadística

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595. 3 de abril de 2015.

Martínez Lucio, M (2002), “España: regular el empleo y la fragmentación social” en Ferner, A. y Hyman, R. (2002), *La transformación de las relaciones laborales en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Mellado, CL. A (2012), “*La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012*”
Revista RIO, nº8.

Miguélez, F (1991), “Las organizaciones sindicales” en Miguélez, F y Prieto, C. Las relaciones laborales en España, Editorial Siglo XXI, Madrid.

Miguélez, F. (2004), “*Los veinte últimos años de las relaciones laborales*” en Mientras tanto nº 93, Barcelona.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Negociación colectiva en España, 2006, 2007 y 2008”.Revista Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Molinero, C. E Ysás, P. (1998), *Productores disciplinados y minorías subversivas*, Editorial Siglo XXI, Madrid.

Pérez Amoros, F. (2014), “*Concertación social para el empleo en España (2008-2014)*” en Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales para Europa? Barcelona, Vol 2.

Purcalla , M.A., y Jordà , A (2007), *Las Relaciones Laborales en España hasta la CE de 1978*, Editorial Dykinson, Madrid.

Roca, J. (1991),” La concertación social” en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), Las relaciones laborales en España, Editorial Siglo XXI, Madrid.

Servicio Público de Empleo Estatal <http://www.sepe.es/> 12 de abril de 2015.

Bibliografía Consultada

CES. (2013). *Memoria sobre la situación socio-económica y laboral de España 2012*. Madrid: Consejo Económico y Social

CES. (2014). *Memoria sobre la situación socio-económica y laboral de España 2013*. Madrid: Consejo Económico y Social

Comisión Europea. (2012). *Relaciones Industriales en Europa*. DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Fernández, C.J., y Serrano, A. (Eds). (2014). *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*. Madrid: CIS.

Fernández, C.J (2014). La creación de las bases del sistema de regulación del desempleo. En C.J. Fernández, y A. Serrano (EDS). *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo* Madrid: CIS.

Kohler, H-D. (1999). Las relaciones laborales en el marco europeo. En F.Miguélez, y C. Prieto. *Las relaciones de empleo en España* (pp.339-432). Madrid: Siglo XXI.

Kohler, H-D., y González, S. (2004). ¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo? La experiencia de los Comités de Empresa Europeos (CEUs). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (1),

Kohler, H-D., y González, S. (2007c). Diálogo social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas. *Cuadernos de Relaciones laborales*, 25 (2).

Kohler, H-D., y González, S. (2008a). Participación de los trabajadores y reestructuración de la empresa transnacional. *Sociología del Trabajo*, 63.

Kohler, H-D., y González, S. (2008b). El Diálogo Social Europeo. De la macroconcertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 72.

Kohler, H-D., y Martin, A. (2010). Manual de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales. 3 Ed. Madrid: Delta Publicaciones.

Laparra, M., y Perez-Eransas, B. (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*. Barcelona: Obra Social “La Caixa”.

Martín-Artiles, A.(2014). Presentación. Transformaciones recientes en el modelo de relaciones laborales? *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2,1.26.