



**Instituto Juan March**

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (CEACS)

**Juan March Institute**

Center for Advanced Study in the Social Sciences (CEACS)

## **Políticas de representación sindical : UGT y CCOO ante el empleo temporal, 1977-1997**

**Author(s):** Cerviño Cuerva, Emma  
**Year:** 2003  
**Type:** Thesis (doctoral)  
**University:** Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Madrid, 2003.  
**City:** Madrid  
**Number of pages:** xii, 446 p.  
**Abstract:** La tesis es un estudio comparado de las estrategias sindicales ante el crecimiento del empleo temporal. Concretamente, analiza las variables que explican las reacciones estratégicas de los sindicatos ante la segmentación del mercado de trabajo en dos grupos de trabajadores: los fijos y los temporales. Los primeros, más protegidos y con mejores condiciones laborales que los segundos, como consecuencia de la aplicación de normas que favorecen la flexibilidad a los márgenes. La investigación se inserta en un debate surgido en los años ochenta sobre los efectos que la flexibilización de los mercados de trabajo ha producido en los sindicatos de clase. De acuerdo con diversos autores, las políticas laborales emprendidas en los países industrializados para facilitar el funcionamiento flexible de los mercados de trabajo han impedido que los sindicatos lleven a cabo políticas de representación integradoras. Nuevas formas de organización de la producción o el surgimiento de nuevos tipos de empleo, como el temporal o a tiempo parcial, están dificultando que los sindicatos de clase consigan su objetivo de defender los derechos laborales de los distintos grupos de trabajadores. Esto ha llevado al surgimiento de una literatura que sostiene que los sindicatos se están convirtiendo en representantes de únicamente un sector de los trabajadores, aquél sobre el que tradicionalmente se ha sustentado el poder sindical: el trabajador manual de mediana edad y con empleo estable. El carácter excluyente de las estrategias sindicales ha sido defendida desde distintas corrientes teóricas. No obstante, ha sido la tesis de los "insiders" y "outsiders" la que recientemente ha tenido más importancia. De acuerdo con dicha tesis, los sindicatos aceptarían de forma incondicional el fomento del empleo temporal para beneficiar a los trabajadores fijos. Concretamente, para su seguridad en el puesto de trabajo y sus salarios. Con el objetivo de contrastar la tesis de los "insiders" y "outsiders" Emma Cerviño analiza las estrategias hacia el empleo temporal de los sindicatos españoles más representativos, CCOO y UGT, en el período comprendido entre 1977 y 1997. Trata de comprobar en qué medida estos sindicatos compatibilizaron la defensa de los intereses de los trabajadores fijos, que constituyen su tradicional base de representación, con la defensa de los "recién llegados", los trabajadores temporales. Pero no se limita únicamente a analizar a quién representaron los sindicatos sino de explicar el por qué los representaron (o no los representaron). Es decir, por qué, de las posibles estrategias de representación entre las que podían optar los sindicatos, éstos eligieron

una u otra. La principal aportación de la tesis doctoral es que muestra que la teoría de los insiders/outsideers no explica la experiencia española, el caso que a priori era el más favorable para que se cumplieran sus argumentos. Así, los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, no aceptaron el fomento del empleo temporal para beneficiar a los trabajadores fijos. Y ello a pesar de que constituían su principal fuente de respaldo y de que existía una fuerte rivalidad entre ambas organizaciones por hacerse con la hegemonía sindical. La tesis muestra, por el contrario, que las estrategias de los sindicatos respondieron sobre todo a intereses de carácter organizativo. Lucharon por combatir el crecimiento del empleo temporal por entender que representaba una seria amenaza para su supervivencia organizativa. Suponía el surgimiento de trabajadores con escasa implicación sindical y el debilitamiento de su capacidad de movilización y presión frente a empresarios y gobierno. Debido a estos intereses organizativos, junto al crecimiento del empleo temporal y a la unidad de acción sindical desde fines de los años 80, la opción final fue una estrategia de representación de carácter incluyente. Es decir, consiguieron que se regulara una legislación que favorecía la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos y para ello, aceptaron como contrapartida un abaratamiento de los despidos.

---

Your use of the CEACS Repository indicates your acceptance of individual author and/or other copyright owners. Users may download and/or print one copy of any document(s) only for academic research and teaching purposes.

**Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones**

---

**EMMA CERVIÑO CUERVA**

**POLÍTICAS DE REPRESENTACIÓN  
SINDICAL: UGT Y CCOO ANTE EL  
EMPLEO TEMPORAL (1977-1997)**

MADRID  
2003

---

**Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales**

Esta obra se presentó como tesis doctoral en el Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Madrid, el 5 de junio de 2003. El Tribunal, compuesto por los profesores doctores D. Carlos Prieto (Presidente), D. Faustino Miguélez, D. Jacint Jordana, D. Rodolfo Gutiérrez y D. Andrew Richards, le otorgó la calificación de Sobresaliente “cum laude”.

Emma Cerviño Cuerva es licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y Doctora en Ciencia Política y de la Administración por la Universidad Autónoma de Madrid. Formó parte de la novena promoción de estudiantes del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, donde obtuvo el título de *Master* en 1998. En el propio Centro elaboró su tesis doctoral bajo la dirección del profesor José María Maravall.

## ÍNDICE

|  |     |
|--|-----|
| Índice de Tablas y Gráficos .....  | vii |
| Abreviaturas.....  | ix  |
| Agradecimientos .....  | xi  |
| <br>   |     |
| INTRODUCCIÓN .....   | 1   |
| <br>   |     |
| 1. La elección del empleo temporal.....  | 3   |
| 2. Hipótesis.....  | 4   |
| 3. El interés del caso español.....  | 8   |
| 4. Realización de la tesis: fuentes y técnicas utilizadas.....   | 10  |
| 5. Estructura de la tesis y contenidos de los capítulos.....   | 12  |
| <br>   |     |
| CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....   | 17  |
| <br>   |     |
| 1. Una particular explicación de la crisis de representación de las<br>organizaciones sindicales .....           | 17  |
| 2. Flexibilidad del mercado de trabajo .....   | 27  |
| 2.1. Modelo del mercado de trabajo .....   | 28  |
| 2.2. “Flexibilidad del mercado de trabajo” .....   | 34  |
| 2.2.1. Flexibilidad salarial.....  | 35  |
| 2.2.2. Flexibilidad numérica .....   | 39  |
| 2.3. La flexibilidad del mercado de trabajo: revisión crítica de<br>sus efectos sobre el empleo.....             | 44  |
| 3. La contratación temporal.....   | 47  |
| 4. Estrategias sindicales hacia el empleo temporal.....  | 50  |
| 4.1. Políticas de representación excluyentes.....  | 53  |
| 4.2. Políticas de representación incluyentes .....   | 59  |
| 4.2.1. Objetivos organizativos de los sindicatos .....   | 61  |
| 4.2.2. Razones por las que los sindicatos pueden oponerse<br>al empleo temporal.....                             | 64  |
| 4.2.3. Estrategias de inclusión parcial.....   | 66  |
| 4.2.4. Estrategias de inclusión total.....   | 69  |
| 4.3. Influencias de las instituciones en las estrategias<br>sindicales .....                                     | 71  |
| 4.3.1. El empleo temporal.....   | 71  |
| 4.3.2. Estructura del movimiento sindical: monopolio de<br>representación versus competencia intersindical ..... | 72  |
| 4.4. Hipótesis .....   | 74  |

|   |     |
|---|-----|
| CAPÍTULO 2. ESTRATEGIAS SINDICALES ANTE LAS<br>PRIMERAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO<br>TEMPORAL (1977-1982).....  | 79  |
| 1. Las primeras medidas de fomento del empleo temporal.....   | 80  |
| 1.1. Los Pactos de la Moncloa y las cuñas flexibilizadoras.....   | 80  |
| 1.2. El Estatuto de los Trabajadores .....  | 91  |
| 1.3. El desarrollo legislativo de la contratación temporal tras<br>su legalización en el ET.....  | 93  |
| 2. Los sindicatos ante los contratos temporales de fomento del<br>empleo .....  | 99  |
| 2.1. Los sindicatos ante el proceso de transición a la<br>democracia.....   | 100 |
| 2.2. Las propuestas sindicales para la creación de empleo:<br>valoración de CCOO y UGT del empleo temporal.....   | 104 |
| 2.3. Reacción de los sindicatos ante el fomento del empleo<br>temporal.....   | 110 |
| 2.4. Estrategias sindicales durante el proceso de transición a la<br>democracia. La contratación temporal como moneda de<br>cambio .....                        | 115 |
| 2.4.1. Estrategias de exclusión.....  | 115 |
| 2.4.1.1. La contratación temporal para garantizar<br>la estabilidad en el empleo de los<br>trabajadores fijos.....  | 117 |
| 2.4.1.2. La contratación temporal como<br>contrapartida para incrementar los salarios.....  | 121 |
| 2.4.2. Estrategias de inclusión parcial: el fortalecimiento<br>y consolidación de la organización como<br>contrapartida a aceptar la contratación temporal..... | 124 |
| 2.4.2.1. Los Pactos de la Moncloa. Explicación de<br>los posicionamientos de CCOO y UGT.....  | 125 |
| 2.4.2.2. El Estatuto de los Trabajadores.<br>Explicación de las actitudes de los<br>sindicatos .....  | 129 |
| 2.4.2.2.1. El proceso de negociación<br>previo al ET: el ABI y el AMI.....  | 129 |
| 2.4.2.2.2. El ET.....   | 138 |
| 2.4.2.3. El ANE: explicación de las posturas<br>sindicales .....  | 144 |
| 3. Conclusiones.....  | 153 |

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIAS SINDICALES HACIA LA REFORMA LABORAL DE 1984 ..... 157

|   |     |
|---|-----|
| 1. La política laboral del gobierno socialista: la reforma laboral de 1984 .....  | 158 |
| 1.1. Las primeras medidas emprendidas sobre la contratación temporal.....   | 161 |
| 1.2. La reforma laboral de 1984: las medidas que se aprobaron para fomentar el empleo temporal.....   | 165 |
| 1.3. Posterior desarrollo legislativo de la contratación temporal .....   | 167 |
| 2. La postura sindical hacia la reforma laboral de 1984 .....   | 171 |
| 2.1. Objetivos de los sindicatos en el nuevo contexto político .....  | 171 |
| 2.1.1. Medidas sindicales para combatir el desempleo.....   | 172 |
| 2.1.2. La consolidación organizativa.....   | 175 |
| 2.2. Estrategias sindicales para conseguir sus objetivos en un contexto de rivalidad sindical.....  | 176 |
| 2.3. Reacción sindical ante las medidas aprobadas por el gobierno socialista sobre la contratación temporal .....   | 180 |
| 2.4. Explicación de la postura de UGT .....   | 182 |
| 2.4.1. La contratación temporal como contrapartida para beneficiar a los trabajadores fijos: estrategia de exclusión.....   | 182 |
| 2.4.1.1. La contratación temporal como contrapartida para incrementar los salarios .....  | 182 |
| 2.4.1.2. La contratación temporal para favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos.....   | 183 |
| 2.4.2. La contratación temporal como contrapartida para conseguir la hegemonía sindical: estrategia de inclusión parcial.....   | 186 |
| 2.4.2.1. Motivos por los que UGT aceptó la contratación temporal.....   | 186 |
| 2.4.2.2. Influencia de UGT en la política del gobierno: límites a la contratación temporal, aumento de las prestaciones por desempleo, y la aprobación de la LOLS ..... | 190 |
| 2.4.2.3. Estrategia de inclusión parcial .....  | 192 |
| 2.5. CCOO ante la política del gobierno socialista .....  | 193 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.5.1. CCOO ante la reforma laboral del gobierno socialista: estrategia de inclusión parcial..... | 199 |
| 3. Estrategias sindicales ante la reforma laboral de 1984: conclusiones.....                      | 201 |

**CAPÍTULO 4. CAMBIO DE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES: LA LUCHA POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PRIMER OBJETIVO SINDICAL ..... 203**

|   |     |
|---|-----|
| 1. La estabilidad en el empleo. Principal reivindicación sindical .....   | 204 |
| 1.1. El Plan de Empleo Juvenil y la huelga general de 1988.....   | 204 |
| 1.2. Discrepancias sobre el grado de flexibilidad del mercado de trabajo y la postura sindical ante el PEJ..... | 209 |
| 1.3. La Propuesta Sindical Prioritaria: la estabilidad en el empleo primer objetivo sindical.....               | 215 |
| 2. Paradojas del cambio de actitud de los sindicatos hacia el empleo temporal .....                             | 217 |
| 2.1. La defensa de los trabajadores temporales .....  | 217 |
| 2.2. Los intereses de las bases de representación de los sindicatos.....  | 221 |
| 2.3. Los riesgos de defender la estabilidad en el empleo .....  | 222 |
| 2.5. La lucha por la estabilidad en el empleo ¿Demanda de las bases de representación de los sindicatos?.....   | 223 |
| 3. La lucha por la estabilidad en el empleo como resultado de los cálculos de los dirigentes sindicales .....   | 231 |
| 3.1. El incremento de la temporalidad .....   | 235 |
| 3.2. La contratación temporal: ¿La antesala del empleo estable?.....  | 237 |
| 3.3. La sustitución de empleo fijo por temporal.....  | 238 |
| 3.4. La unidad de acción sindical .....   | 243 |
| 4. Conclusiones.....  | 245 |
| APÉNDICE.....   | 249 |

CAPÍTULO 5. ESTRATEGIAS SINDICALES PARA REDUCIR  
LA TEMPORALIDAD 1989-1997. EL DESARROLLO DE  
ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN TOTAL ..... 257

|  |     |
|--|-----|
| 1. Estrategias sindicales ante la política laboral del gobierno socialista .....   | 258 |
| 1.1. Primeros acuerdos con los sindicatos en materia laboral: el control de la contratación temporal.....                                    | 258 |
| 1.2. El Pacto Social de Progreso.....  | 265 |
| 1.3. La reforma laboral de 1994.....   | 269 |
| 1.3.1. La flexibilidad numérica o externa: reducción de la temporalidad a cambio de flexibilizar el despido.....                             | 272 |
| 1.3.2. La flexibilidad funcional y salarial .....  | 278 |
| 1.4. Explicación de la postura sindical ante la nueva estrategia flexibilizadora del gobierno socialista .....                               | 281 |
| 1.4.1. La postura sindical ante el Pacto Social de Progreso .....  | 283 |
| 1.4.1.1. Los sindicatos ante la regulación propuesta de la contratación temporal .....   | 283 |
| 1.4.1.2. Las discrepancias en materia económica con el gobierno socialista.....  | 285 |
| 1.4.2. Los sindicatos ante la reforma laboral de 1994.....   | 291 |
| 1.4.2.1. La postura sindical ante las medidas sobre contratación temporal aprobadas en la reforma laboral de 1994.....                       | 291 |
| 1.4.2.2. Los costes de aceptar la reforma laboral de 1994 .....  | 294 |
| 2. Los sindicatos ante la reforma laboral de 1997.....   | 297 |
| 2.1. Los antecedentes de la reforma: el cambio de estrategia sindical.....   | 298 |
| 2.2. Los Convenios Nacionales de las ETT. Estrategias sindicales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT ..... | 303 |
| 2.3. Estrategias sindicales ante la reforma laboral de 1997: por la estabilidad en el empleo.....  | 307 |
| 2.4. Los sindicatos ante las medidas aprobadas para flexibilizar el despido en el AIEE.....  | 313 |
| 3. Conclusiones: estrategias sindicales hacia el empleo temporal: inclusión total.....   | 320 |
| APÉNDICE. La reforma laboral de 1994 .....   | 326 |

|   |     |
|---|-----|
| CAPÍTULO 6. ESTRATEGIAS SINDICALES HACIA EL EMPLEO TEMPORAL: CONCLUSIONES.....                  | 345 |
| 1. Hipótesis 1: estrategia de exclusión. Validación o refutación .....                          | 346 |
| 2. Hipótesis 2: estrategias de inclusión (parcial-total). Validación o refutación .....         | 352 |
| 3. Conclusiones generales y futuras líneas de investigación.....                                | 359 |
| <br>  |     |
| ANEXO 1. Relación de entrevistas .....  | 363 |
| ANEXO 2. Tablas resumen sobre la regulación de la contratación temporal.....                    | 367 |
| ANEXO 3. Comparación de la legislación de la contratación temporal de los países de la UE ..... | 371 |
| ANEXO 4. Comparación de la legislación del despido en los países de la UE .....                 | 385 |
| ANEXO 5. Legislación sobre la contratación temporal y el despido en los países de la UE.....    | 423 |
| <br>  |     |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 435 |

## ABREVIATURAS

|         |  |
|---------|--|
| ABI:    | Acuerdo Básico Interconfederal                           |
| ACV:    | Acuerdo de Cobertura de Vacíos                           |
| AES:    | Acuerdo Económico y Social                               |
| AI:     | Acuerdo Interconfederal                                  |
| AIEE:   | Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo |
| AINC:   | Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva   |
| AMI:    | Acuerdo Marco Interconfederal                            |
| ANE:    | Acuerdo Nacional de Empleo                               |
| BUP:    | Bachillerato Unificado y Polivalente                     |
| CCOO:   | Comisiones Obreras                                       |
| CEE:    | Comunidad Económica Europea                              |
| CEOE:   | Confederación Española de Organizaciones Empresariales   |
| CES:    | Consejo Económico y Social                               |
| CMNS:   | Costes de Mano de obra no Salariales                     |
| CNT:    | Confederación Nacional del Trabajo                       |
| CONC:   | Comisión Obrera Nacional de Cataluña                     |
| COPYME: | Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa            |
| COS:    | Coordinadora de Organizaciones Sindicales                |
| EGB:    | Educación General Básica                                 |
| EPA:    | Encuesta de Población Activa                             |
| ERE:    | Expediente de Regulación de Empleo                       |
| ET:     | Estatuto de los Trabajadores                             |
| ETT:    | Empresa de Trabajo Temporal                              |
| FOGASA: | Fondo de Garantía Salarial                               |
| FP:     | Formación Profesional                                    |
| GEESTA: | Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal      |
| INE:    | Instituto Nacional de Estadística                        |
| INEM:   | Instituto Nacional de Empleo                             |
| IPC:    | Índice de Precios al Consumo                             |
| ISP:    | Iniciativa Sindical de Progreso                          |
| LBE:    | Ley Básica de Empleo                                     |
| LOGSE:  | Ley Orgánica de Ordenación General de Sistema Educativo  |
| LOLS:   | Ley Orgánica de Libertad Sindical                        |
| LRL:    | Ley de Relaciones Laborales                              |
| MTSS:   | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social                 |
| OCDE:   | Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico  |
| OIT:    | Organización Internacional del Trabajo                   |
| OSE:    | Organización Sindical Estatal                            |
| OSO:    | Oposición Sindical Obrera                                |
| PCE:    | Partido Comunista de España                              |

|       |                                   |
|-------|-----------------------------------|
| PEJ:  | Plan de Empleo Juvenil            |
| PIB:  | Producto Interior Bruto           |
| PP:   | Partido Popular                   |
| PSN:  | Plan de Solidaridad Nacional      |
| PSOE: | Partido Socialista Obrero Español |
| PSP:  | Propuesta Sindical Prioritaria    |
| SME:  | Sistema Monetario Europeo         |
| SMI:  | Salario Mínimo Interprofesional   |
| UCD:  | Unión de Centro Democrático       |
| UE:   | Unión Europea                     |
| UEM:  | Unión Económica y Monetaria       |
| UGT:  | Unión General de Trabajadores     |
| USO:  | Unión Sindical Obrera             |

## AGRADECIMIENTOS

*La realización de esta tesis ha sido posible gracias al apoyo y respaldo de diversas instituciones así como de compañeros, amigos y familiares. Me gustaría comenzar agradeciendo al Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March la confianza que depositó en mí para realizar la tesis. Los conocimientos que adquirí durante mis cuatro años de estancia en este centro fueron tremendamente enriquecedores y me dotaron de la madurez intelectual necesaria para llevar a cabo mi investigación. Soy consciente de lo privilegiada que he sido de haber podido estudiar y formarme en esta institución.*

*De vital importancia para realizar la tesis ha sido también la ayuda económica que durante tres años recibí de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Gracias a la beca del Programa de Formación de Personal Investigador que dicha institución me otorgó pude finalizar este trabajo.*

*Quiero expresar mi profunda gratitud al director de esta tesis, José M<sup>a</sup> Maravall, por el interés que mostró por mi trabajo. Sus comentarios y críticas fueron tremendamente estimulantes y me ayudaron a profundizar en la investigación. A Ángel Rivero le agradezco que aceptara ser mi tutor en el Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.*

*La tesis ha sido también posible gracias al apoyo recibido por parte de mis compañeros del CEACS. Las discusiones tanto formales como informales ayudaron a que mi proyecto de tesis fuera madurando. Muy importante ha sido el apoyo de Ana Rico, Javier Ramos, Javier Astudillo, Remo Fernández, Amparo González y Teresa Martín. Eva Velasco y Luis Ortiz me dieron estímulo y aliento en momentos claves.*

*Dentro del CEACS debo destacar la inestimable ayuda recibida del personal de Biblioteca (Martha Peach, Almudena Knecht, Jesús Cuellar, Paz Fernández y Gema Sánchez). Gracias por vuestra gran profesionalidad y amabilidad. Gracias también a Luis Díaz y a Jacqueline de la Fuente por la ayuda que me habéis prestado en las labores administrativas. Y en especial a Magdalena Nebrada, de quien debo destacar su gran valía*

*profesional así como su gran predisposición para ayudarme siempre que la he necesitado. También quiero agradecer a la secretaria del Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Facultad de Derecho de la UAM, Isabel Merlo, la ayuda que me ha prestado así como su enorme amabilidad.*

*Quisiera mostrar también mi gratitud al personal encargado de la biblioteca de la Fundación Primero de Mayo así como de la Fundación Largo Caballero. En especial a Caridad por el interés que siempre mostró para encontrar la documentación que necesité para llevar a cabo la investigación. A las personas que he entrevistado para la elaboración de la tesis les agradezco su colaboración y el tiempo que me dedicaron.*

*En el plano personal, he de destacar el respaldo y cariño recibido de amigos y familiares. A Paula Cirujano y a Myriam Catalán les agradezco su constantes muestras de apoyo. A mis padres y hermanos su enorme generosidad y comprensión y el haber estado siempre que los he necesitado. Y a Javi el interés que ha mostrado por mi trabajo, así como la ayuda que de forma incondicional me ha prestado. Gracias por tu fe en mí y por todo el cariño que me has dado durante todos estos años. Sin ti esta tesis no hubiera sido posible.*

## INTRODUCCIÓN

Esta tesis trata sobre los efectos que la flexibilización de los mercados de trabajo ha producido en la política de representación de los sindicatos de clase<sup>1</sup>. De acuerdo con diversos autores, las políticas laborales emprendidas en los países industrializados para facilitar el funcionamiento flexible de los mercados de trabajo han impedido que los sindicatos lleven a cabo políticas de representación integradoras. Nuevas formas de organización de la producción o el surgimiento de nuevos tipos de empleo, como el temporal o a tiempo parcial, están dificultando que los sindicatos de clase consigan su objetivo de defender los derechos laborales de los distintos grupos de trabajadores que conforman el mercado de trabajo. No se trata de un problema nuevo. Los sindicatos a lo largo de su historia han tenido que tratar de integrar en sus políticas las demandas heterogéneas de los trabajadores. No obstante, para algunos autores el nuevo contexto económico está complicando aún más esta tarea. Esto ha llevado al surgimiento de una literatura que sostiene que los sindicatos se están convirtiendo en representantes de únicamente un sector de los trabajadores, aquél sobre el que tradicionalmente se ha sustentado el poder

---

<sup>1</sup> Por política de representación entiendo las estrategias llevadas a cabo por las organizaciones sindicales para defender los intereses de sus bases. Al tratarse de sindicatos de clase dichas bases son el conjunto de trabajadores que conforman el mercado de trabajo.

## 2 / Políticas de representación sindical

sindical: el trabajador manual de mediana edad y con empleo estable.

Esta tesis pretende responder a las siguientes preguntas generales: ¿Es cierto que las políticas de representación de los sindicatos de clase se han centrado únicamente en la defensa de sus miembros, los trabajadores fijos? De ser así ¿Por qué? O, por el contrario ¿Cabe la posibilidad de que los sindicatos hayan desarrollado estrategias para tratar de integrar en sus políticas la defensa de otros grupos de trabajadores? ¿Cuáles han sido esas estrategias y cómo han compatibilizado la defensa de grupos de trabajadores heterogéneos? En definitiva, ¿Cómo se están enfrentando los sindicatos al nuevo contexto económico y laboral?

Para contestar a estas preguntas he estudiado las estrategias hacia el empleo temporal de los sindicatos españoles más representativos, CCOO y UGT, en el período comprendido entre 1977 y 1997. El objetivo ha sido analizar en qué medida estos sindicatos compatibilizaron la defensa de los intereses de los trabajadores fijos, que constituyen su tradicional base de representación, con la defensa de los “recién llegados”, los trabajadores temporales. O si por el contrario, sus políticas de representación se centraron únicamente en la defensa de los trabajadores con empleo estable. Pero no se trata únicamente de ver *a quién* representaron los sindicatos sino de explicar el *por qué* los representaron (o no los representaron). Es decir, por qué, de las posibles estrategias de representación entre las que podían optar los sindicatos, éstos eligieron una u otra.

He dividido esta introducción en cinco apartados. En el primero de ellos explico los motivos por los que he decidido estudiar las estrategias sindicales hacia el empleo temporal. En el segundo expongo las hipótesis que han guiado la investigación. En el siguiente apartado justifico por qué he elegido como casos de estudio los sindicatos más representativos en España y el período temporal antes señalado (1977-1997). A continuación expongo las fuentes utilizadas para llevar a cabo la investigación. Finalmente, en el último apartado presento la estructura y contenidos de los capítulos de la tesis.

## **1. La elección del empleo temporal**

Desde mediados de los años setenta los países industrializados han ido aprobando diversas medidas para facilitar un funcionamiento más flexible del mercado de trabajo. El objetivo que se ha perseguido ha sido lograr que la oferta de empleo existente en los mercados de trabajo se ajuste a las necesidades de producción de las empresas. Como mostraré más adelante, las políticas para incrementar la flexibilidad de los mercados de trabajo pueden ser muy variadas. No obstante, he decidido centrar el análisis sobre la contratación temporal porque se trata de un tipo de empleo que supone la piedra de toque para las políticas de representación de las organizaciones sindicales. El motivo se encuentra en que el fomento de la contratación temporal suele realizarse para facilitar un funcionamiento más flexible del mercado de trabajo manteniendo los derechos laborales de los trabajadores fijos inalterados. Se trata, por lo tanto, de una medida que los sindicatos podrían aceptar para así beneficiar a su principal base de representación.

Sin embargo, el fomento del empleo temporal suele producir la segmentación del mercado de trabajo en dos grupos de trabajadores: los fijos y los temporales. Los primeros más protegidos y con mejores condiciones laborales que los segundos. Y es que los reducidos e incluso nulos costes de despido de los trabajadores temporales hace que los ajustes del empleo recaigan principalmente sobre ellos y no sobre los trabajadores fijos. Asimismo, la facilidad para ser despedidos hace que los trabajadores temporales sean más proclives a aceptar condiciones de trabajo por debajo de las establecidas para los trabajadores fijos. Aceptando la contratación temporal, por tanto, los sindicatos estarían defendiendo únicamente a los trabajadores fijos, dejando fuera de su política de representación a los trabajadores temporales.

El fomento del empleo temporal representa además una seria amenaza para los sindicatos. El motivo se encuentra en que la segmentación de los trabajadores disminuye su capacidad de

#### *4 / Políticas de representación sindical*

movilización y de presión frente al empresario. Asimismo, el empleo temporal dificulta la implicación sindical de los trabajadores. Existen trabajos que muestran que la estancia temporal en las empresas hace que los trabajadores se sientan menos interesados en participar en las acciones sindicales. A este factor se añade el temor de los trabajadores temporales a que su implicación sindical les impida pasar a formar parte de la plantilla fija de la empresa. Esto representa una amenaza adicional para los sindicatos ya que supone la reducción de sus apoyos y, por tanto, de la capacidad de para llevar a cabo su política de representación.

El empleo temporal, por tanto, plantea importantes dilemas a la política de representación de los sindicatos. Así, tal y como sostienen diversos autores, los sindicatos pueden aceptar el empleo temporal para de esa manera garantizar que los ajustes del empleo recaigan sobre los trabajadores temporales y no sobre sus miembros, los trabajadores con empleos estables. No obstante, el fomento del empleo temporal supone una seria amenaza para el poder organizativo de los sindicatos al implicar el surgimiento de trabajadores de los que es muy difícil conseguir su implicación sindical y su movilización. ¿Cómo se enfrentaron los sindicatos españoles a este dilema?

## **2. Hipótesis**

A continuación planteo las tres hipótesis que han guiado esta investigación. Cada una de ellas representa un tipo distinto de estrategia de los sindicatos hacia el fomento del empleo temporal y, por tanto, una política de representación distinta de los trabajadores temporales. Pero como he comentado anteriormente, lo importante no es únicamente saber a quién representan los sindicatos, sino saber por qué optan por una u otra política de representación. Por este motivo, cada una de las hipótesis incluye los motivos que, de acuerdo con la literatura especializada, justificarían que los sindicatos emprendieran cada una de las distintas estrategias.

Una de las posibles estrategias sindicales hacia el empleo temporal es la que he denominado *estrategia de exclusión*. Esta estrategia supone que los sindicatos aceptarían de forma *incondicional* el empleo temporal para garantizar así mejores condiciones laborales a los trabajadores fijos. Los sindicatos, por lo tanto, estarían preocupados únicamente por mejorar el bienestar de su principal base de representación, dejando fuera de su política de representación a los trabajadores temporales.

El carácter excluyente de las estrategias sindicales ha sido defendida desde distintas corrientes teóricas. No obstante, ha sido la tesis de los “insiders” y “outsiders” la que recientemente ha tenido más importancia<sup>2</sup>. Dicha tesis se basa en dos ideas. La primera es que las estrategias de los sindicatos tienen como único objetivo la defensa de los trabajadores fijos ya que es de estos trabajadores de los que obtienen su poder organizativo. La segunda es que el fomento del empleo temporal beneficia a los trabajadores fijos. En primer lugar, porque aumenta su seguridad en el puesto de trabajo. La razón se encuentra en que los ajustes del empleo recaen sobre los trabajadores temporales y no sobre los fijos, dados los mayores costes de despido de éstos últimos. Y en segundo lugar, porque una mayor seguridad en el empleo les permite obtener salarios más elevados. Al empresario le resulta más económico aceptar sus demandas salariales que despedirlos (teniendo en cuenta sus elevados costes de despido) para

---

<sup>2</sup> La tesis de los “insiders” y “outsiders” es en realidad una teoría del desempleo que atribuye a los sindicatos que el mercado de trabajo esté dividido en dos grupos, los trabajadores empleados (los “insiders”) y los trabajadores desempleados (los “outsiders”). Su argumento central es que los sindicatos consiguen mejores condiciones laborales para sus miembros, los trabajadores empleados, a expensas de disminuir las posibilidades de acceso al empleo de los parados. Sus argumentos a favor del carácter excluyente de los sindicatos han sido utilizados para explicar la segmentación del mercado de trabajo español entre fijos y temporales. Es por este motivo por el que me he basado en la tesis de los “insiders” y “outsiders” para justificar la hipótesis sobre el carácter excluyente de las estrategias sindicales. Esta es una cuestión que desarrollo en el capítulo 1.

## 6 / Políticas de representación sindical

sustituirlos por los trabajadores temporales, cuyos salarios son más bajos.

La hipótesis del carácter excluyente de las estrategias sindicales que se deriva de la tesis de los “insiders” y “outsiders” tiene, a mi juicio, importantes limitaciones. Y la más importante es que considera que el único objetivo de los sindicatos es defender a los trabajadores fijos. Considero, sin embargo, que el objetivo de los sindicatos va más allá que la mera defensa de dichos trabajadores. Su fin último es garantizar su supervivencia organizativa y el aumento de la temporalidad puede suponer una importante amenaza a este respecto. Así, y como ya he señalado, supone el surgimiento de trabajadores con escasa implicación sindical y, por otro lado, la segmentación del mercado de trabajo, lo que supone a su vez una reducción de su capacidad de presión y movilización. En definitiva, el aumento de la temporalidad puede reducir el poder organizativo de los sindicatos.

A diferencia de la tesis de los “insiders” y “outsiders” considero que las organizaciones sindicales no son atemporales, sino que hacen cálculos sobre los efectos que a medio y largo plazo puede producir en su desarrollo organizativo el aumento de la temporalidad. Considero, por tanto, que los sindicatos pueden tratar de evitar que se apruebe una legislación dirigida a fomentar ese tipo de empleo, anteponiendo así sus intereses organizativos sobre los intereses de los trabajadores fijos. Esto me lleva a proponer la hipótesis de que los sindicatos emprendan estrategias incluyentes. Concretamente, propongo dos: la estrategia de inclusión total y la estrategia de inclusión parcial.

La *estrategia de inclusión total* supone que los sindicatos se mostrarían contrarios al fomento de la contratación temporal y harían todo lo posible por garantizar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores. Y para ello estarían dispuestos a aceptar medidas alternativas que garantizaran un funcionamiento flexible del mercado de trabajo. En este caso, los sindicatos estarían llevando a cabo una política de representación integradora, de defensa tanto de los trabajadores fijos como de los temporales. Esta estrategia tendría lugar cuando los sindicatos considerasen

que el empleo temporal supone una amenaza para su desarrollo organizativo y cuando las contrapartidas a aceptar para reducir la temporalidad no supusieran costes organizativos elevados. Es decir, cuando no implicase una pérdida importante de apoyo de los trabajadores fijos y cuando no dañase los mecanismos institucionales a través de los cuales desarrollan su labor de representación.

La *estrategia de inclusión parcial* tendría lugar cuando los sindicatos aceptasen el fomento del empleo temporal pero trataran, sin embargo, de que se establecieran límites a su aplicación y por lo tanto, de que las condiciones laborales de los trabajadores temporales se aproximaran a las de los trabajadores con empleo estable. En definitiva, pretenderían conseguir que la segmentación entre trabajadores fijos y temporales fuera la menor posible. Esta estrategia tendría lugar cuando los sindicatos se opusieran al empleo temporal por el daño que puede producir en su organización, pero lo aceptasen porque de lo contrario, incurrirían en fuertes costes organizativos.

Existen variables institucionales que considero pueden influir de manera importante en los sindicatos a la hora de emprender sus estrategias, como son el porcentaje de temporalidad y el tiempo que lleve regulado el empleo temporal. Cuanto mayor sea porcentaje de temporalidad en el mercado de trabajo y cuanto más tiempo lleve regulado ese tipo de empleo, más conscientes serán los sindicatos de los peligros que la temporalidad representa para su organización y, por tanto, aumentará la probabilidad de que emprendan estrategias incluyentes. La estructura del movimiento sindical es otra variable que puede influir en los cálculos de los sindicatos. En contextos de unidad sindical los costes que puede implicar luchar por reducir la temporalidad (me refiero a la pérdida de apoyo de los trabajadores fijos) serán menores que cuando exista rivalidad sindical. Asimismo, la capacidad de presión de los sindicatos para que los gobiernos limiten el uso del empleo temporal será mayor si actúan conjuntamente. La unidad sindical, por tanto, aumentará la probabilidad de que los sindicatos emprendan estrategias de inclusión total.

### 3. El Interés del caso español

El objetivo de esta investigación es contrastar la tesis de los “insiders” y “outsiders”, es decir, ver hasta qué punto las estrategias sindicales hacia el empleo temporal son de carácter excluyente o si, por el contrario, tal y como yo planteo, cabe la posibilidad de que dichas estrategias sean de carácter incluyente. Para ello, y dadas mis reticencias a la tesis de los “insiders” y “outsiders”, decidí analizar el caso que reunía las condiciones más favorables para que los sindicatos emprendieran una estrategia de exclusión. De manera que si esto no sucedía, dicha tesis quedara refutada.

España era el caso de estudio que mejores requisitos reunía para llevar a cabo mi investigación. Así, y en primer lugar, la principal medida llevada a cabo en ese país para flexibilizar el mercado de trabajo durante la década de los ochenta fue el fomento del empleo temporal. Se trataba de una medida que potenció la “flexibilidad a los márgenes”, es decir, pretendió que la adaptación del empleo a las fluctuaciones económicas se hiciera principalmente a través del empleo temporal y no del empleo estable (Bentolila y Dolado, 1993:113).

En segundo lugar, el fomento del empleo temporal, calificado por algunos autores como “*el cambio institucional más importante habido en el mercado de trabajo España durante la última década*” (Bentolila y Dolado, 1993:113)<sup>3</sup>, produjo la segmentación del mercado de trabajo español entre trabajadores con empleo estable y trabajadores con empleo temporal. Se trataba de una *segmentación horizontal*, es decir, entre trabajadores con el mismo nivel de productividad, pero que, sin embargo, poseían distintas oportunidades laborales en el mercado de trabajo (Polavieja, 2001). Esta segmentación resultó ser especialmente beneficiosa para los trabajadores fijos, sobre todo para los más cualificados, al aumentar su seguridad en el empleo y al permitirles conseguir mayores aumentos salariales.

---

<sup>3</sup> Se refiere al período comprendido entre 1984 y 1993.

En tercer lugar, los sindicatos españoles más representativos, CCOO y UGT, obtenía su poder de los trabajadores fijos. Los trabajadores con empleo temporal, en cambio, tenían un escaso nivel de participación en las actividades sindicales así como de identificación con los sindicatos (Polavieja, 2001)<sup>4</sup>.

En cuarto lugar, hasta finales de los ochenta existió una fuerte rivalidad entre ambas organizaciones sindicales por conseguir la hegemonía sindical. Esto podía haber propiciado que los sindicatos aceptasen el empleo temporal con el objetivo de beneficiar a los trabajadores fijos y conseguir su respaldo.

En definitiva, el cambio institucional que experimentó la legislación laboral española durante los ochenta, y la segmentación que produjo en el mercado de trabajo entre trabajadores fijos y temporales, hacen de España un país idóneo para estudiar las políticas de representación de los sindicatos de clase. Su relevancia es mayor si tenemos en cuenta que no existen estudios que analicen cómo un cambio tan importante como el que experimentó el mercado de trabajo español en la década de los ochenta afectó a los sindicatos. La mayoría de las investigaciones se han centrado en analizar los efectos de las reformas laborales en el mercado de trabajo, o en cómo dichas reformas han influido en las actitudes de los trabajadores hacia los sindicatos. No existen estudios, sin embargo, de cómo dichos cambios afectaron a las organizaciones sindicales. Y tampoco existen investigaciones similares en otros países europeos. La tesis, por tanto, pretende cubrir este vacío existente en el estudio de las organizaciones sindicales, tanto a nivel teórico como empírico.

Una vez que decidí centrarme en el estudio de los sindicatos españoles, la cuestión a resolver era a qué nivel iba a estudiar sus estrategias, si a nivel de cúpula o a nivel de sector o empresa. Lo ideal hubiera sido comparar los distintos niveles en los que los sindicatos llevan a cabo su política de representación. De esta manera hubiera podido conocer los dilemas a los que se

---

<sup>4</sup> En cuanto a las actividades sindicales, Polavieja se refiere a la participación en elecciones sindicales, afiliación y participación en huelgas convocadas por las organizaciones sindicales.

enfrentaban los sindicatos en los distintos contextos en los que operan. No obstante, se trataba de un modelo de investigación que implicaba una inversión material y temporal de la que carecía. Esto me hacía tener que optar tan sólo por uno de estos niveles. Finalmente decidí llevar a cabo la investigación centrándome en las estrategias emprendidas por las cúpulas sindicales. El motivo fundamental de esta elección es que fue en ese nivel donde tuvieron lugar las negociaciones sobre política laboral, y donde se fijó la normativa sobre contratación temporal. Así, como veremos más adelante, las medidas concretas llevadas a cabo para flexibilizar el mercado de trabajo y donde se optó por fomentar el empleo temporal, fue en las negociaciones que tuvieron lugar entre los gobiernos y los interlocutores sociales.

El análisis de las políticas de representación de los sindicatos se va a realizar durante el período de tiempo comprendido entre finales de los años setenta y hasta la reforma laboral de 1997. La elección de este período temporal se debe a que es en el que se realizaron los cambios más relevantes de la legislación laboral en materia de contratación. Así, desde finales de los setenta y hasta comienzo de los noventa, la política de flexibilización del mercado de trabajo se basó en el fomento del empleo temporal, representando la reforma laboral de 1984 el cambio institucional más importante que se realizó en este sentido. Ya desde comienzos de los noventa, sin embargo, empezó a considerarse la necesidad de reducir la temporalidad y de recurrir a medidas alternativas para incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo. La reforma laboral de 1994 supuso un primer intento, pero fue la reforma que tuvo lugar en 1997 la que terminó de forma definitiva con el contrato temporal para el fomento del empleo.

#### **4. Realización de la tesis: fuentes y técnicas utilizadas**

Las fuentes y técnicas que he utilizado para la realización de la tesis han sido varias. Por un lado, para conocer la evolución de la legislación de los contratos temporales realicé un análisis

exhaustivo de las distintas medidas aprobadas y recurrí a la lectura de literatura especializada sobre esta cuestión. Por otro lado, analicé documentación oficial y entrevisté a los principales responsables del ministerio de trabajo que llevaron a cabo las distintas políticas laborales. De esta manera obtuve una visión bastante completa sobre la evolución de la normativa sobre contratación temporal en España y sobre los motivos por los que los gobiernos decidieron optar por fomentar este tipo de empleo para flexibilizar el mercado de trabajo.

El paso siguiente fue analizar las estrategias sindicales. Para ello llevé a cabo una revisión de prensa y de literatura secundaria que me permitió obtener una visión general sobre los posicionamientos sindicales ante las distintas medidas aprobadas en materia laboral. Ahora bien, no bastaba con analizar simplemente las acciones emprendidas por estas organizaciones, sino también de estudiar el *cómo* y *por qué* los sindicatos llevaron a cabo dichas acciones. Así, la mera aceptación del empleo temporal podría ser considerado como un modo de excluir a los trabajadores temporales para así defender a los trabajadores fijos. No obstante, detrás de la aceptación *formal* podría haber una oposición sindical hacia este tipo de empleo. La cuestión a resolver sería cuales fueron los motivos por los que los sindicatos aceptaron la contratación temporal para saber si lo que realmente les motivó a hacerlo fue la defensa de los trabajadores fijos o fueron otros los motivos. Por otro lado, también es necesario estudiar cómo los sindicatos aceptaron la contratación temporal, puesto que puede que los sindicatos lo hicieran pero estableciendo límites y condiciones para evitar su proliferación. En definitiva, se trata de un tipo de investigación que requiere de un análisis detallado. Por este motivo, la información inicialmente obtenida tras la revisión de la prensa fue posteriormente contrastada mediante la consulta de documentos oficiales de CCOO y UGT así como mediante la realización de entrevistas a los dirigentes sindicales más destacados.

También entrevisté a dirigentes de la patronal CEOE que, junto con las entrevistas realizadas a los responsables del

ministerio de trabajo, me permitieron obtener una información más completa y exhaustiva sobre las negociaciones que dieron lugar a las distintas normativas aprobadas en materia de contratación temporal. Para la realización de las entrevistas diseñé un cuestionario semiestructurado adaptado a la información que quería obtener de la persona entrevistada. La relación de las personas entrevistadas ( un total de 29) se presenta en el Anexo I.

Los documentos oficiales de los sindicatos los obtuve recurriendo a los archivos de la Fundación Primero de Mayo y de la Fundación Largo Caballero. Para la obtención de la literatura que utilizo como fuente secundaria recurrí a la Biblioteca del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (del Instituto Juan March) y a la Biblioteca de la Escuela de Relaciones Laborales (de la Universidad Complutense de Madrid).

Para la investigación analicé distintas encuestas. Una de ellas fue la *Encuesta de Población Activa* del INE (Instituto Nacional de Estadística). Esta encuesta me permitió realizar un análisis de la evolución del empleo temporal en España así como de las características principales de los trabajadores con este tipo de empleo<sup>5</sup>. Analicé también la encuesta *Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores Españoles* del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) con la que obtuve información sobre la opinión que los trabajadores fijos, afiliados y votantes de CCOO y UGT tenían del empleo temporal<sup>6</sup>.

## 5. Estructura de la tesis y contenidos de los capítulos

La tesis se compone de seis capítulos. El primer capítulo profundiza desde un punto de vista teórico en el objeto de estudio de la investigación. En él se hace un análisis crítico a las razones aportadas por diversos autores para explicar por qué los sindicatos

---

<sup>5</sup> El análisis de la encuesta del INE lo realicé para los años comprendidos entre 1987 y 1995.

<sup>6</sup> Se trata del estudio 1.771 del CIS del año 1988.

están teniendo dificultades para emprender políticas de representación integradoras. Se trata, como veremos, de argumentos demasiados simples y generales. La necesidad de comprender los dilemas que plantean las políticas de flexibilidad del mercado de trabajo a los sindicatos requiere de un análisis más profundo y detallado. Por este motivo, y para comprender mejor la pregunta de la investigación, defino lo que desde la teoría económica ortodoxa se entiende por flexibilizar los mercados de trabajo. Una vez hecho esto planteo cómo y por qué el fomento de la contratación temporal es una medida que ayuda a que los mercados de trabajo sean más flexibles, y los dilemas que este tipo de empleo plantea a las políticas de representación de los sindicatos. A partir de ahí propongo como hipótesis tres tipos de estrategias sindicales hacia el empleo temporal: estrategia de exclusión, estrategia de inclusión total, y estrategia de inclusión parcial.

Los siguientes cuatro capítulos están divididos en dos bloques. El tercer y cuarto capítulo se centran en contrastar las hipótesis sobre las estrategias sindicales en los años en los que se aprobó la normativa sobre contratación temporal en España. En el tercer capítulo analizo las estrategias de CCOO y UGT ante las primeras medidas que fomentaron este tipo de empleo, que tuvieron lugar durante el período de transición a la democracia. En el capítulo cuarto, me centro en las estrategias que ambas organizaciones emprendieron ante la reforma laboral de 1984, reforma que supuso la mayor flexibilización de la contratación temporal en España. La estructura de ambos capítulos es la misma. En primer lugar expongo los motivos por los que los gobiernos (de la UCD primero, y del PSOE, después) optaron por flexibilizar el mercado de trabajo mediante el fomento del empleo temporal, y qué medidas aprobaron para ello. La segunda parte de estos capítulos estará destinada a describir y explicar las estrategias que emprendieron los sindicatos ante dicha política laboral. Como muestro, los sindicatos estaban en contra del fomento del empleo temporal porque consideraban que podía repercutir negativamente sobre su desarrollo organizativo en el medio y largo plazo. A pesar

de ello, los sindicatos terminaron aceptando la mayoría de las medidas que se aprobaron para favorecer el recurso a ese tipo de empleo. Ahora bien, en contra de lo que sostiene la teoría de los “insiders” y “outsiders”, CCOO y UGT no aceptaron la temporalidad para beneficiar a los trabajadores fijos. Si lo hicieron fue para conseguir como contrapartida medidas que les ayudasen a conseguir la hegemonía sindical (los matices y detalles sobre las posturas adoptadas por cada sindicato serán analizadas más detenidamente en ambos capítulos). No obstante, el temor a que el empleo temporal pudiera dañar su poder organizativo hizo que los sindicatos presionaron para que se establecieran límites a su aplicación y para que los trabajadores con estos contratos tuvieran garantizados ciertos derechos laborales. Mostraré, por tanto, que la estrategia que emprendieron ambos sindicatos durante este período fue de inclusión parcial.

El cuarto y quinto capítulo de la tesis se centran en analizar las estrategias sindicales desde finales de los ochenta y hasta la reforma laboral de 1997. Como muestro, durante esos años se produjo un importante giro en las estrategias sindicales hacia el empleo temporal. A partir de 1989 los sindicatos emprendieron acciones dirigidas a eliminar la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Lo chocante del cambio de estrategia es que el empleo temporal había mostrado ser enormemente beneficioso para los trabajadores fijos. De este modo, cabría esperar que los sindicatos hubieran estado a favor de este tipo de empleo para conseguir así garantizar el bienestar de los trabajadores de los que obtienen su poder organizativo. No obstante, como veremos en el capítulo 4, a tenor de los efectos de la reforma laboral de 1984, los sindicatos consideraron que el empleo temporal suponía un serio peligro para su supervivencia. Se había producido un fuerte incremento del número de trabajadores con escasa implicación sindical, no había aumentado el empleo, y se estaba produciendo la sustitución de empleo fijo por temporal. En definitiva, se estaba produciendo un descenso del empleo del que conseguían su poder organizativo. Esto les condujo a emprender una estrategia dirigida a fomentar la

estabilidad en el empleo de todos los trabajadores, no sólo de los fijos. En el capítulo 5 muestro que CCOO y UGT consiguieron su propósito de conseguir limitar el recurso al empleo temporal en la reforma laboral de 1997. Y para ello estuvieron dispuestos a aceptar una abaratamiento de los despidos. De este modo, y en contra de lo que sostiene la tesis de los “insiders” y “outsiders”, los sindicatos lograron llevar a cabo una estrategia de inclusión total.

Cada uno de los capítulos incluye unas conclusiones en las que señalaré lo que la evidencia empírica obtenida aporta al debate teórico planteado en el primer capítulo. No obstante, el sexto y último capítulo de la tesis estará dedicado a plantear lo que la tesis, en su conjunto, aporta a los interrogantes teóricos planteados sobre los efectos que ha tenido en las políticas de representación de los sindicatos, la flexibilización de los mercados de trabajo. A este respecto, la principal aportación de esta tesis es que demuestra que la tesis de los “insiders” y “outsiders” no explica el caso español, precisamente el que era más favorable para que se cumplieran sus argumentos. He mostrado que las estrategias de los sindicatos españoles hacia el empleo temporal no respondieron a los intereses de los trabajadores fijos, sino a sus propios intereses organizativos. Y como consecuencia de dichos intereses, los sindicatos emprendieron una estrategia de representación inclusiva. El capítulo seis termina con la propuesta de futuras líneas de investigación que considero complementarían los resultados obtenidos en esta tesis.

# CAPÍTULO 1

## MARCO TEÓRICO

### **1. Una particular explicación de la crisis de representación de las organizaciones sindicales**

El análisis de la capacidad de representación de las organizaciones sindicales no es nuevo. Ya en los años cincuenta surgieron estudios que se planteaban esta cuestión. El interés se centraba entonces en averiguar en qué medida los sindicatos representaban los intereses de sus bases, o por el contrario daban prioridad a los intereses de los líderes de la organización. Factores como la democracia interna de las organizaciones sindicales o el grado de burocratización de las mismas aparecían como las variables que mejor explicaban la capacidad de representación de los sindicatos<sup>1</sup>.

Desde finales de los años ochenta y en especial durante los años noventa, el estudio de la capacidad de representación de los sindicatos ha vuelto a cobrar relevancia. Esta vez, sin embargo, el interés se centra no tanto en el conflicto de intereses entre líderes y bases sindicales, sino en el conflicto de intereses entre grupos de

---

<sup>1</sup> Los trabajos más importantes e influyentes sobre esta cuestión fueron el de Michels, 1968; y el de Lipset, Tarrow y Coleman, 1956.

trabajadores. Es decir, en qué medida los sindicatos son capaces de desarrollar políticas de representación que integren intereses diferentes, e incluso opuestos, de los trabajadores. No es que el primero de estos conflictos (líderes-bases) haya desaparecido, sino que el segundo (conflicto entre grupos de trabajadores) ha cobrado más importancia. Y esto es así a raíz del incremento del número de trabajadores con condiciones laborales diferentes a los trabajadores que tradicionalmente han constituido las bases sindicales. El trabajador manual de mediana edad, cabeza de familia, y con empleo estable, ha ido perdiendo peso en el mercado de trabajo. En su lugar, otros grupos de trabajadores como los temporales, los que trabajan a tiempo parcial, las mujeres, los desempleados, o los autónomos, han ido ganando importancia. Se ha producido así, una mayor heterogeneidad de intereses que hace cada vez más difícil a los sindicatos el reagrupamiento de los mismos bajo una misma política. La crisis de representatividad se ha convertido en uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los sindicatos, llegando a ser considerado, en muchos casos, como la causa principal de la crisis de los sindicatos de los años noventa.

Con motivo de estos cambios en la composición del mercado de trabajo, han surgido numerosos trabajos que tratan de explicar las causas que han motivado dichos cambios y sus efectos sobre la capacidad de representación de los sindicatos.

En cuanto a los motivos por los que se ha producido el incremento de estos grupos de trabajadores, algunos autores destacan los *cambios en la organización de la producción*. En concreto, el paso del sistema de producción fordista a un sistema de producción flexible. El modelo de producción fordista consistía en la producción en masa de productos estandarizados mediante la división del trabajo en tareas muy simples, realizadas por trabajadores no cualificados. Los trabajadores tenían características muy similares y estaban agrupados en grandes fábricas, lo que permitió a los sindicatos desarrollar una política integradora así como una conciencia colectiva y de solidaridad de clase (Piore y Sabel, 1984; Sabel, 1987).

A finales de los setenta y comienzos de los ochenta el modelo de producción fordista entró en crisis. El motivo fue que los pilares sobre los que este modelo se sustentaba se volvieron incompatibles con el contexto económico de aquellos años<sup>2</sup>. El ambiente de incertidumbre y crisis generalizada requería sistemas de producción más flexibles, capaces de adaptarse de forma rápida a los cambios del mercado (Streeck, 1986). Apareció entonces una urgente necesidad de crear modos alternativos de producción que permitiesen la adaptación de las empresas a las fluctuaciones económicas. En líneas generales se puede decir que incrementó el interés por generar modelos de producción que permitieran “*la capacidad general de las empresas para reorganizarse en respuesta directa a las fluctuaciones de su entorno*” (Streeck, 1986:141). Tal y como señala Streeck, a lo largo de la historia los empresarios han tenido que adaptarse a una larga serie de cambios, *no obstante*

*”la experiencia particular de los años ochenta parece haber dado origen a una expectativa generalizada de que esos altos niveles de inestabilidad e incertidumbre persistan como elementos permanentes de la vida económica en el futuro inmediato”* (1986:141).

Para algunos autores la sustitución del modelo de producción fordista por modelos alternativos más flexibles ha reducido la capacidad de representación de los sindicatos. Por un lado, ha aumentado la prerrogativa empresarial frente a la sindical y ha generado una fuerte cultura empresarial antisindical. En consecuencia, los sindicatos han perdido poder a la hora de intermediar entre los trabajadores y los empresarios (Beamont, 1987). Asimismo, las nuevas políticas empresariales se

---

<sup>2</sup> La crisis del modelo de producción fordista se debió a la confluencia de los siguientes factores: el incremento de los precios de producción por la subida de los precios del petróleo en 1970 y 1972, la crisis del modelo económico keynesiano, y la saturación de la demanda de productos estandarizados y duraderos. Para una explicación detallada de las características de este modelo de producción y de la crisis del mismo ver: Piore y Sabel, 1984; Sabel, 1987).

caracterizan por dar más autonomía al trabajador y por fomentar la negociación individual con la empresa, lo que amenaza seriamente el papel que tradicionalmente han jugado los sindicatos en las relaciones laborales (Vilroxx, 1996). Pero además, el poder sindical se ve dañado por las transformaciones en la composición de la fuerza de trabajo que estos cambios en la producción han generado. La introducción de nuevas tecnologías ha incrementado la demanda de trabajadores cualificados, lo que en algunos casos ha producido enfrentamientos entre estos trabajadores y los no cualificados<sup>3</sup>. Asimismo, la necesidad de ajuste de la producción a las fluctuaciones económicas ha aumentado la demanda empresarial de sistemas de contratación más flexibles, como el temporal o a tiempo parcial. Se trata de contrataciones que implican condiciones laborales muy diferentes a las de los contratos estables.

Los cambios en los sistemas de producción, por lo tanto, han llevado a algunos autores a considerar que ha supuesto una limitación importante en la capacidad de representación de los sindicatos de clase. Éstos ya no se enfrentan a una clase trabajadora con condiciones de empleo relativamente homogéneas, como sucedía durante el período de vigencia del modelo fordista de producción, sino con grupos de trabajadores que poseen condiciones de empleo muy distintas y, por tanto, con necesidades y demandas diferentes. Esta situación dificulta el desarrollo de políticas de representación integradoras que incorporen las demandas de los distintos grupos de trabajadores.

El cambio del modelo de producción no es el único motivo por el que ha incrementado la heterogeneidad de los trabajadores. En la literatura también se apuntan como causas los *cambios económicos de carácter estructural*. Cambios que están dificultando la capacidad de representación sindical, al reducir su tradicional base de apoyo e incrementar el porcentaje de grupos de trabajadores tradicionalmente al margen del mundo sindical.

---

<sup>3</sup> Suecia representa un claro ejemplo de este tipo de conflicto entre trabajadores cualificados y no cualificados. Para un análisis detallado de este conflicto ver Iversen et.,al, 2000.

Entre estos cambios cabe destacar el contexto de crisis económica y desempleo que arrastran la mayor parte de las economías industriales avanzadas desde los años setenta. Esta situación ha producido el incremento de trabajadores desempleados cuyo interés por encontrar empleo entra en contradicción con las demandas salariales y de estabilidad en el empleo de otros trabajadores. En esta situación, el desarrollo de políticas de representación integradoras se hace más difícil<sup>4</sup>. En ocasiones la defensa de sus miembros carga el peso de la crisis en otros grupos de trabajadores con condiciones de empleo mucho más precarias y, en algunos casos, al margen de la legalidad.

Pero, junto a la crisis económica y el desempleo, la literatura señala otros cambios de tipo estructural que están teniendo importantes repercusiones sobre las políticas sindicales. En gran parte de los países industrializados se ha producido un crecimiento importante del sector servicios y un descenso del sector industrial<sup>5</sup>. Esto ha supuesto el incremento de los trabajadores de “cuello blanco”, que tradicionalmente han mantenido actitudes distantes hacia las organizaciones sindicales de clase, y el descenso de los trabajadores manuales o de “cuello azul”, tradicional base de apoyo de los sindicatos (Visser, 1992; Ferner y Hyman, 1992; Regini, 1992; Leisink, et al., 1996; Zoll, 1996)<sup>6 7</sup>.

---

<sup>4</sup> Vilroxx considera que la formulación de políticas colectivas por parte de los sindicatos estaban basadas en la consecución del pleno empleo y la existencia de un Estado de Bienestar fuerte. El desempleo masivo y la crisis del Estado de Bienestar están afectando enormemente a las políticas sindicales (1996:32).

<sup>5</sup> Para un análisis de los datos sobre la evolución de la composición de la mano de obra en el sector servicios y en el sector industrial en gran parte de las economías capitalistas avanzadas durante el período 1950-1989, consultar Visser, 1992.

<sup>6</sup> Los trabajadores de cuello blanco, además, suelen tener unos intereses diferentes a los tradicionalmente defendidos por los sindicatos. De acuerdo con un estudio realizado por Leisink, este tipo de trabajadores se preocupa por lo que el autor denomina los “occupational issues”, es decir, las cuestiones relacionadas con la mejora y promoción profesional, el incremento de formación y de autonomía en el trabajo (1996:123-139).

<sup>7</sup> Hay que especificar, sin embargo, que la afiliación a los sindicatos es mayor en el sector público que en el privado. Esto quiere decir que los efectos del

Los trabajadores de “cuello blanco”, además, suelen preferir realizar la negociación salarial de manera individualizada con el empresario (Leisink, et al., 1996:123-139).

Otro aspecto a tener en cuenta es la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Se trata de un hecho que limita el poder de representación de los sindicatos dado que el grado de implicación sindical de las mujeres es mucho menor que el de los hombres <sup>8</sup> (Visser, 1992; Beaumont, 1987; Regini, 1992, Vilorkx, 1996).

A tenor de estos cambios, y del incremento de grupos de trabajadores diferentes a las bases tradicionales de representación sindical, ha surgido un volumen importante de trabajos que sostienen que las organizaciones sindicales se enfrentan en la actualidad a una grave crisis de representación<sup>9</sup>. Crisis que se manifiesta por su dificultad para desarrollar políticas sindicales de representación que integren los intereses de los distintos grupos de trabajadores que conforman el mercado de trabajo. Para algunos esto supone un gran riesgo para la supervivencia de estas organizaciones:

---

crecimiento del sector servicios en la capacidad de representación de los sindicatos dependerá de si dicho crecimiento se produce en el sector privado o en el público. Existen estudios que muestran que el porcentaje de afiliación sindical en el sector servicios es mayor en el sector público que en el privado (Iversen et al., 2000:27).

<sup>8</sup> Existen trabajos que sugieren que la reducida participación de la mujer en los sindicatos se debe a su menor interés por permanecer en el mercado de trabajo (Bell, 1973:146). Otros estudios, sin embargo, consideran que si los sindicatos no han conseguido atraer a las mujeres ha sido por el tipo de trabajos que suelen desempeñar (trabajos a tiempo parcial y temporales) (Sewel y Penn, 1996).

<sup>9</sup> “Trade Unionism in Recession”, Gallie et al., 1996.; “The challenges of Trade Unionism in Europe”, Leisink et al., 1996; “The Decline of Trade Union Organisation”, Beaumont, 1987; “The future of labour movement”, Regini, 1992; son títulos de algunas de las publicaciones más importantes que han abordado esta cuestión y que muestran la sensación generalizada de crisis a la que se enfrentan los sindicatos en la actualidad.

*“en el pasado, la mayoría de los sindicatos han sido capaces de superar los problemas manteniendo una posición defensiva hasta que la economía se recuperaba de nuevo. No obstante, el mensaje principal de este volumen es que los problemas a los que se enfrentan hoy los sindicatos son mucho más serios. El empeoramiento de la coyuntura es sólo una parte de una serie de profundos cambios estructurales que ponen en cuestión tanto las estrategias de las organizaciones sindicales como sus principios de identidad” (Hall, 1987:7).*

Hay autores que han planteado que la dificultad de los sindicatos para integrar la variedad de intereses de los trabajadores hace que se encuentren ante la disyuntiva de tener que elegir el entre tamaño de la organización y la capacidad de representación (Offe y Wiesenthal, 1980). Cuanto mayor sea el tamaño de la organización, y por tanto, el colectivo de trabajadores a defender, mayores serán las dificultades para llevar a cabo políticas de representación integradoras. En cambio, los problemas de representación disminuyen a medida que se reduce el tamaño de la organización y el número de trabajadores a los que representar. Para estos autores, por lo tanto, existe un tamaño óptimo a partir del cual las organizaciones sindicales pierden poder. Esto implica que los sindicatos solo podrán alcanzar un alto grado de agregación mediante la existencia un número elevado de organizaciones sindicales de reducido tamaño.

Este cuerpo de literatura, sin embargo, adolece de grandes limitaciones teóricas y explicativas. El interés por explicar los problemas de representación de las organizaciones sindicales se queda en un plano meramente descriptivo y en ocasiones especulativo. Se trata, en palabras de Hyman, de una literatura que es *“excesivamente simplista, general y determinista”* (Hyman, 1992:158).

Es un argumento simplista porque descansa sobre una visión idealizada del pasado, en el que todos los trabajadores tenían unos intereses homogéneos y unos sentimientos de pertenencia a una clase (Hyman, 1994). Sin embargo, la clase trabajadora siempre ha estado dividida, de manera que las tareas de representación y

agregación de los intereses de los trabajadores han sido una constante en la vida de los sindicatos. En palabras de Hyman:

*“La función de los sindicatos ha sido siempre la de reconciliar y armonizar multiplicidad de intereses particulares: la solidaridad ha sido siempre un proyecto que se ha conseguido de manera incompleta. A menudo, en realidad, tan solo se ha conseguido la unidad del movimiento sindical mediante la imposición de las prioridades de un segmento de la fuerza de trabajo sobre el resto”* (Hyman, 1994:112).

De modo que los cambios que se han ido produciendo en los últimos años no han generado nuevos problemas de representación a los sindicatos, sino que los han hecho más evidentes<sup>10</sup>. Los sindicatos se enfrentan, por tanto, a un “antiguo” problema de representación pero en un nuevo (y difícil) contexto. La cuestión a resolver es qué problemas plantea a los sindicatos representar a los nuevos grupos de trabajadores y por qué.

El excesivo nivel de generalización es otro de los problemas de esta literatura. No todos los países han experimentado los cambios económicos de tipo estructural y de los sistemas productivos con la misma intensidad. Los efectos de estos cambios sobre los mercados de trabajo, por tanto, han variado de unos países a otros. La variación no se refiere únicamente a la intensidad de la transformación de la composición de los mercados de trabajo, sino también al tipo de transformación. En España, por ejemplo, uno de los cambios más significativos que ha experimentado el mercado de trabajo ha sido el incremento del empleo temporal. Una de las características más destacadas de Gran Bretaña, sin embargo, es la importancia del empleo a tiempo parcial. Muy probablemente, los problemas de los sindicatos para defender los intereses de cada uno de estos grupos de trabajadores sean diferentes. En definitiva, hablar de crisis de representación de

---

<sup>10</sup> Algunos ejemplos sobre los problemas que atraviesan los sindicatos ante la llegada de nuevos grupos de trabajadores aparecen en Crouch y Pizzorno, 1978, especialmente en el artículo publicado por Baudouin en el mismo libro.

los sindicatos es una tesis general y vaga que necesita mayor nivel de especificación.

La tesis que defiende la crisis de representación de los sindicatos adolece además de altas dosis de determinismo. En su planteamiento, el contexto actual implica necesariamente el debilitamiento de las políticas sindicales de representación. Se olvida sin embargo, de analizar el papel que juegan los contextos institucionales y las estructuras organizativas de los sindicatos<sup>11</sup>.

De igual forma, no tienen en cuenta la capacidad de las organizaciones sindicales para desarrollar estrategias nuevas que les permitan adaptarse a los cambios que se han producido en los mercados de trabajo. Así, tal y como señalan Leisink et., al: *“Cualesquiera que sean los constreñimientos de la acción sindical, siempre queda algún margen para las estrategias sindicales. Las acciones sindicales pueden ser una respuesta a las presiones externas, no obstante, esta respuesta puede ser innovadora, por ejemplo, en lo que se refiere a los objetivos o en los medios que son elegidos para alcanzarlos”* (1996:2). De manera que, para estos autores, la supervivencia de los sindicatos depende de su capacidad para desarrollar estrategias y modelos organizativos que les permitan hacer frente a los nuevos contextos económicos. Esto ya ha sido posible en algunos países donde los sindicatos han conseguido incorporar las demandas de los trabajadores de cuello blanco, de mujeres y de trabajadores a tiempo parcial, mediante la provisión de los servicios y las necesidades demandadas por estos trabajadores. Y lo han logrado incluso sindicatos en contextos que no les eran nada favorables lo

---

<sup>11</sup> Existe un gran número de trabajos que se basan en los contextos institucionales para explicar los diferentes resultados de las políticas sindicales. Si las instituciones importan es porque juegan un papel relevante en la configuración de las estrategias y en la realización de las mismas. Las variables institucionales que suelen analizarse para explicar las políticas sindicales son: la legislación laboral, el sistema de relaciones laborales, la estructura de la negociación colectiva, y los vínculos con el estado. Entre estos trabajos destacan los siguientes: Berger, 1981; Hall, 1986; Katzenstein, 1985; Zysman, 1983; Thelen, 1991 y 1993. En cuanto a la influencia de la estructura organizativa de las organizaciones sindicales consultar Pontusson y Golden, 1992.

que, para muchos autores muestra que “*las estrategias pueden marcar la diferencia*” (Hyman, 1996:56)<sup>12</sup>.

La revisión de la literatura que ha planteado la crisis de representación de los sindicatos pone en evidencia los límites explicativos de la misma. Se trata de un análisis general sobre los problemas que, a grandes rasgos, afectan a las organizaciones sindicales desde finales de los setenta y comienzos de los ochenta. No obstante, está muy lejos de explicar cómo se están realmente enfrentando los sindicatos al nuevo contexto económico, qué papel están jugando las variables institucionales, qué estrategias están emprendiendo los sindicatos para tratar de desarrollar políticas de representación integradoras, qué problemas están teniendo para llevarlas a cabo. En definitiva, se trata de una literatura que, más que aportar respuestas, plantea interrogantes sobre cómo se están desenvolviendo los sindicatos ante el surgimiento de colectivos de trabajadores muy heterogéneos entre sí.

Con el objetivo de aportar algo de luz a esta cuestión, he decidido estudiar las estrategias sindicales hacia el empleo temporal. Trataré de ver hasta qué punto los sindicatos han compatibilizado la defensa de los trabajadores fijos con la de los trabajadores temporales. Ahora bien, antes de proponer las hipótesis sobre las posibles estrategias sindicales hacia el empleo temporal, es necesario conocer qué es la contratación temporal y cuáles son los objetivos que se persigue con el fomento de este tipo de empleo. Para ello, un paso previo será explicar lo que significa flexibilizar el mercado de trabajo. El motivo se encuentra en que el empleo temporal se ha regulado para facilitar un funcionamiento más flexible de los mercados de trabajo. De esta manera, una vez que conozcamos lo que implica el empleo temporal, seremos capaces de salir de la generalidad de la literatura antes comentada y poder explicar las estrategias de los sindicatos hacia este tipo de empleo.

---

<sup>12</sup> Sobre cómo los sindicatos han sido capaces de incorporar las demandas de estos trabajadores ver: Leisnik et al, 1996:xxv; Waddington y Whitston, 1996; y Sewel y Penn, 1996.

## 2. Flexibilidad del mercado de trabajo

Entre los factores explicativos del crecimiento del desempleo durante los años setenta y ochenta en la mayor parte de los países de la OCDE, el funcionamiento del mercado de trabajo cobra especial importancia. El argumento más influyente señala que la flexibilidad de los mercados de trabajo repercute positivamente sobre el empleo. Favorece su crecimiento en épocas de expansión económica, y limita su descenso en momentos de crisis. Los efectos de los mercados de trabajo poco flexibles o rígidos en el empleo son, sin embargo, negativos. Acentúan los incrementos del desempleo en momentos de crisis económica, y limitan su descenso en períodos de auge económico.

En este sentido, los mejores resultados en términos de empleo alcanzados por EEUU respecto a Europa son explicados por el diferente comportamiento de sus mercados de trabajo. Así, el alto grado de flexibilidad del mercado de trabajo de EEUU ha permitido a este país obtener unas tasas de desempleo bajas. La rigidez de muchos de los países Europeos, sin embargo, ha dado lugar a niveles de desempleo altos.

Desarrollar políticas flexibilizadoras de los mercados de trabajo es, por lo tanto, una de las principales recomendaciones realizadas por los expertos (OCDE, 1994). Ahora bien, ¿Qué significa flexibilizar el mercado de trabajo? ¿En qué consiste? ¿Qué medidas concretas implica llevar a cabo?

El objetivo de este apartado es hacer un repaso de la literatura sobre las políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo con el objetivo de responder a estas cuestiones. Aunque han sido varios los enfoques desarrollados sobre el concepto de flexibilidad, me voy a centrar en el que se ha realizado desde la literatura económica ortodoxa, por haber sido el que mayor influencia ha tenido<sup>13</sup>. Para ello, comenzaré analizando el modelo de mercado

---

<sup>13</sup> Otros enfoques sobre el concepto de flexibilidad son: la Teoría de la Regulación, de la que cabe destacar la obra de Boyer, 1988; Teoría de la Especialización flexible de Piore y Sabel, 1984; y la Teoría Post-Fordista. Para un análisis y comparación de estas diferentes teorías ver Hirst y Zeilin, 1991.

de trabajo en el que se basa este enfoque. En segundo lugar, definiré el concepto de flexibilidad acorde con dicho modelo así como las medias y políticas concretas que recomiendan para alcanzar mercados de trabajo flexibles. Y en tercer y último lugar, haré un breve revisión de los cuestionamientos que se han realizado a este enfoque.

### 2.1. Modelo del Mercado de Trabajo<sup>14</sup>

Para entender qué significa flexibilizar el mercado de trabajo, es indispensable conocer los principios económicos que determinan el funcionamiento de dicho mercado. Y este es el objetivo de este apartado. Sin embargo, no espere el lector encontrarse con una explicación exhaustiva y detallada. Me he limitado a realizar una exposición breve, aunque lo suficientemente detallada, como para poder tener un conocimiento básico sobre su funcionamiento.

La Figura 1 representa el mercado de trabajo de acuerdo con la teoría económica. El funcionamiento del mercado de trabajo depende de la combinación del comportamiento de la conducta de los empresarios, representado por la curva de la demanda (D), y la conducta de los trabajadores, representado por la curva de oferta (S). El cruce de ambas curvas determina los salarios (W) y la cantidad de trabajo (Q).

La teoría económica nos dice que el mercado de trabajo está en **equilibrio** cuando el número de horas de trabajo ofrecidas por

---

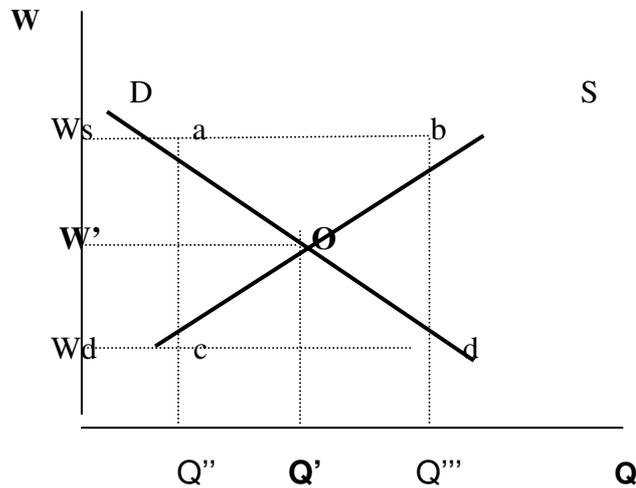
Asimismo, para un análisis crítico del enfoque ortodoxo de la economía en el análisis concreto del caso español ver Toharia, 1988. Este autor distingue entre 1) “flexibilidad negativa”, correspondiente al enfoque ortodoxo de oferta y demanda, y para el que la crisis económica se produce por la falta de respuesta de los mercados, y especialmente del mercado de trabajo ante los cambios producidos por el lado de la oferta, y 2) la “flexibilidad positiva” para la que la crisis económica no es producida por una causa externa al modelo económico de crecimiento, sino a un agotamiento “endógeno” del propio modelo.

<sup>14</sup> El modelo considera que se trata de un mercado perfectamente competitivo.

los trabajadores es igual al número de horas que desean emplear los empresarios. En otras palabras, un mercado de trabajo está en equilibrio cuando la combinación de salario y empleo vacía el mercado. En la Figura 1, el punto de equilibrio del mercado  $O$  coincide con el punto de intersección de las curvas de oferta y demanda. El salario de equilibrio está representado por  $W'$ , y el empleo de equilibrio por  $Q'$ .

Cuando el salario se encuentra por encima del salario de equilibrio ( $W_s$ ), entonces se produce un desequilibrio en el mercado puesto que existe un exceso de oferta de empleo (igual a  $b - a$ ). Si, por el contrario, el salario se sitúa por debajo del salario de equilibrio ( $W_d$ ), el desequilibrio se debe esta vez, a un exceso de demanda de trabajo (igual a  $d - c$ ).

**Figura 1.**



Ahora bien, una misma variación del salario no tiene por qué tener los mismos efectos sobre el empleo en mercados de trabajo distintos. Habrá mercados de trabajo en los que los efectos sean mayores que en otros. Las diferencias que puedan darse dependen

de la *elasticidad* de las curvas de oferta y demanda. Cuanto mayor sea la elasticidad de ambas curvas, mayores serán los efectos sobre el empleo ante variaciones del salario.

Los determinantes de la elasticidad de la curva de oferta dependen de lo susceptibles que se muestren los trabajadores ante una subida salarial por incrementar la horas de trabajo (efecto-*renta*), o por dedicar más tiempo al ocio (efecto-*sustitución*). Así, en aquellos mercados de trabajo en los que los que predomine el efecto-*renta*, un incremento salarial producirá un incremento del empleo mayor que en aquellos en los que predomine el efecto-*sustitución*.

Los determinantes de la elasticidad de la curva de demanda son: la elasticidad de la demanda del producto<sup>15</sup>, el porcentaje de los costes laborales respecto a los costes totales de producción<sup>16</sup>, y la posibilidad de sustitución del trabajo por otros factores<sup>17</sup>.

Para entender el funcionamiento del mercado de trabajo, debemos tener en cuenta, además, los desplazamientos de las curvas de demanda. Hasta el momento, y al hablar de la elasticidad de las curvas, hemos visto los movimientos que se producen “a lo largo de las curvas” y como afectan a la fijación de salarios y empleo. Pero igualmente importantes son los desplazamientos de las propias curvas de oferta y demanda.

---

<sup>15</sup> Supongamos de bajan los salarios. En ese caso se reducirían los costes de producción y bajarían los precios de los productos. Ante esta bajada de los precios, se incrementaría la demanda de los productos y, por lo tanto, la empresa necesitaría mayor número de trabajadores. Cuanto mayor es la elasticidad de la demanda de los productos, mayor será la demanda de los productos ante una reducción de los salarios y, por lo tanto, mayor será la demanda de empleo por parte de los empresarios.

<sup>16</sup> Cuanto mayor sea el porcentaje de los costes salariales respecto a los costes totales de producción, mayores serán los efectos sobre el empleo ante una subida salarial. Así, ante una misma subida salarial, el descenso del empleo será mayor allí donde el porcentaje de los costes laborales sobre los costes totales de producción sean mayores.

<sup>17</sup> Cuanto mayores sean las posibilidades de sustituir el trabajo por otro factor, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo. Así, una pequeña subida salarial puede provocar un descenso importante de la demanda de trabajo al ser sustituido por otro factor productivo más barato.

Figura.2.

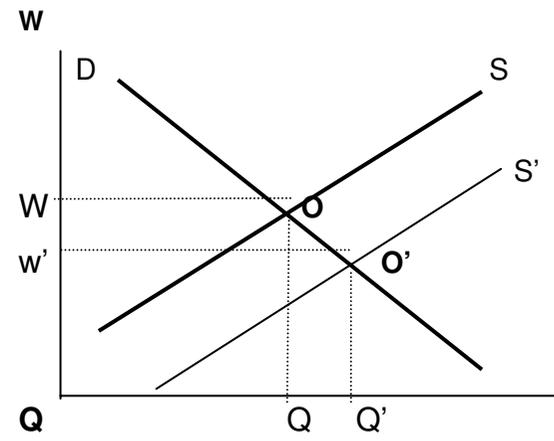
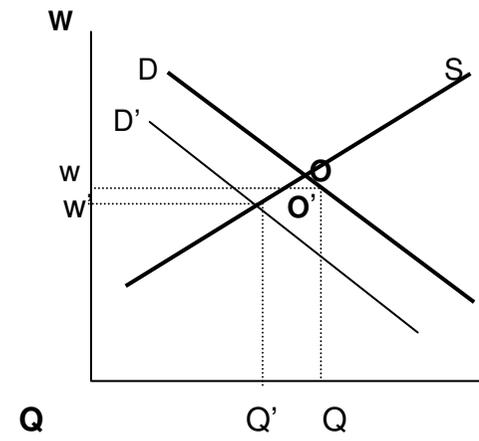


Figura.3.



Cualquiera de estos desplazamientos produce un cambio del punto de equilibrio del mercado de trabajo, así como del salario y empleo de equilibrio.

En la figura 2 vemos que se ha producido un desplazamiento hacia la derecha de la curva de oferta  $S$  a  $S'$ , o lo que es lo mismo, un aumento del empleo ofertado por los trabajadores. Esto ha provocado, a su vez, un desplazamiento del punto de equilibrio  $O$  a  $O'$ . El resultado final ha sido que el salario de equilibrio ha descendido y el empleo ha aumentado. En otras palabras, para que el aumento de la oferta de trabajo se haya podido traducir en mayor empleo, se ha tenido que reducir el salario.

En la figura 3, se ha producido un desplazamiento hacia la izquierda de la curva de demanda  $D$  a  $D'$ . Esto significa que los empresarios han reducido su demanda de empleo. Ante este cambio en el comportamiento de los empresarios, el punto de equilibrio se ha trasladado de  $O$  a  $O'$ , lo que ha producido un descenso del salario y del empleo de equilibrio. De este modo, para poder alcanzar un nuevo equilibrio en el mercado de trabajo ante un descenso de la demanda, han tenido que reducirse tanto los salarios como el empleo.

¿Qué determina los desplazamientos de las curvas? Ya hemos visto que las variaciones de los salarios provocaban los movimientos a lo largo de las curvas, es decir, las cantidades de trabajo demandadas u ofrecidas. Sin embargo, los desplazamientos de las curvas, o lo que es lo mismo, las variaciones de la demanda y de la oferta de trabajo, son motivados por los determinantes de la curva de oferta y la demanda de trabajo.

Los determinantes de la oferta de trabajo son:

- *Número de oferentes*. El incremento (descenso) del número de oferentes para un determinado tipo de trabajo, aumenta (disminuye) la oferta de trabajo.

- *Otros salarios*. El incremento (descenso) de los salarios relativos en determinados sectores o empresas, aumenta (disminuye) la oferta de trabajo.

- *Rentas no salariales*. El incremento (descenso) de las rentas no salariales, disminuye (incrementa) la oferta de empleo.

- *Aspectos no salariales del empleo*. Una mejora (empeoramiento) de los aspectos no salariales del empleo aumenta (disminuye) la oferta de trabajo.

Los determinantes de la demanda de trabajo son:

- *Número de empresarios*. Un aumento (disminución) del número de empresarios aumenta (disminuye) la demanda de trabajo.

- *La demanda del producto*. Un aumento (disminución) en la demanda del producto aumenta (disminuye) la demanda de trabajo.

- *La productividad*. Un aumento (disminución) de la productividad disminuye (aumenta) la demanda de trabajo.

- *El precio de otros factores productivos*. Las variaciones de los precios de otros factores productivos diferentes al trabajo influyen en los desplazamientos de la curva de demanda dependiendo de la relación que exista entre dichos factores y el trabajo. Así, cuando son *sustitutivos brutos*, la reducción del precio de otro factor productivo desciende la demanda de trabajo. Ahora bien, cuando son *complementarios brutos*, el descenso del precio de otro factor productivo incrementa la demanda de trabajo. Esto sucede porque el descenso de los costes de otro factor reduce el precio de los productos e incrementa las ventas tanto, que el empresario se ve obligado a demandar más trabajo<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> En la teoría económica, la definición de factores complementarios y sustitutivos brutos, se hace mediante el recurso a los siguientes conceptos: “*efecto-producción*” y “*efecto-sustitución*”. El primero de ellos hace referencia a las variaciones del empleo debidas únicamente a la variación de los salarios respecto a los costes totales de producción. Así, una reducción de los salarios permite al empresario contratar más trabajo para incrementar la producción sin incurrir en mayores costes. El efecto-sustitución se refiere a las variaciones del empleo ante las variaciones del coste del trabajo, manteniéndose constante la productividad. En este caso, un incremento de los costes del trabajo desciende su demanda a favor de otro factor de producción más barato. De este modo, cuando

Hasta aquí he expuesto los principios básicos de la teoría económica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Llega el momento, por lo tanto, de explicar el término “flexibilidad del mercado de trabajo”. Ese es el objetivo del siguiente apartado.

## 2.2. “Flexibilidad del mercado de trabajo”

De acuerdo con la teoría económica, *un mercado de trabajo es flexible cuando, ante cualquier variación de la oferta o la demanda de trabajo, los salarios y el empleo se ajustan hasta alcanzar el punto de equilibrio*<sup>19</sup>.

Sin embargo, los ajustes de los salarios y el empleo nunca se producen de manera automática. Existen mecanismos o “rigideces” que normalmente o bien los retardan, o bien los impiden. La consecuencia de estos desajustes es el desequilibrio de los mercados de trabajo. Y aunque ésta no es la única causa del desempleo, sí constituye una de las más importantes.

Pero si bien la flexibilidad perfecta del mercado de trabajo es imposible de alcanzar, sí podemos hablar de diferentes grados de flexibilidad (rigidez). Aquéllos mercados donde los ajustes se produzcan de manera más rápida, serán más flexibles (menos rígidos) que aquéllos otros donde dichos ajustes sean más lentos.

Dado que los ajustes ante las variaciones de la oferta y la demanda se realizan sobre el salario y el empleo, cuando se habla de la flexibilidad del mercado de trabajo suele hacerse distinguiendo entre flexibilidad salarial y flexibilidad numérica. A continuación analizo cada uno de estos tipos de flexibilidad.

---

los factores son complementarios brutos, el efecto- producción es mayor que el efecto-sustitución. Por el contrario, cuando los factores son sustitutivos brutos, el efecto-sustitución es mayor que el efecto- producción.

<sup>19</sup> Tal y como he dicho anteriormente, el punto de equilibrio del mercado de trabajo es aquél en el que la combinación de salarios y empleo vacía el mercado. O lo que es lo mismo, cuando el número de horas ofrecidas por los trabajadores es igual al número de horas que desean emplear los empresarios.

### 2.2.1. Flexibilidad Salarial

Hablamos de flexibilidad salarial cuando, ante fluctuaciones de la oferta y la demanda, los salarios se ajustan rápidamente hasta alcanzar el punto de equilibrio del mercado de trabajo. Estos ajustes tienen que realizarlos tanto los salarios agregados, como los salarios relativos.

Respecto a los *salarios agregados*, los estudios de la OCDE muestran una correlación entre rigidez de los salarios reales a nivel agregado y aumento del desempleo. Así, en aquellos países donde los salarios reales han sido rígidos (Gran Bretaña, Alemania o Francia), la tasa de paro ha sido mayor que en los países donde los salarios han sido más flexibles (Japón, Austria, Suiza y Suecia) (OCDE, 1987).

Pero la flexibilidad salarial de una economía no sólo depende de la evolución de los salarios a nivel agregado, sino también de los *salarios relativos* por sectores económicos o grupos de trabajadores. Esto significa que los salarios relativos deben ajustarse a las variaciones de la oferta y la demanda que se produzcan en los mercados de trabajo en que operan, ya sean éstos los de cada sector productivo, o los de cada grupo profesional. Menciono estos dos casos concretos de salarios relativos (por sectores y por grupos profesionales) por ser los más mencionados en el debate de la flexibilidad salarial.

Flexibilidad de los salarios relativos, por lo tanto, es sinónimo de “dispersión” salarial. Se trata de que los salarios se fijen en función de la situación particular de cada sector o rama de producción. De esta manera se evita que sectores en crisis estén pagando salarios por encima de los precios y producción y que, por lo tanto, generen desempleo.

Asimismo, se pretende que exista una dispersión salarial acorde con la situación particular de cada grupo de trabajadores dentro del mercado de trabajo. De no ser así, aquéllos trabajadores que tengan sus salarios relativos sobrevalorados, estarán condenados al desempleo. Este es precisamente el motivo señalado en ocasiones para explicar las altas tasas de desempleo

de los trabajadores jóvenes. Se considera que en muchos casos, sus salarios relativos son elevados en relación a otros trabajadores (OCDE, 1987:61). De este modo, teniendo en cuenta que casi siempre se trata de trabajadores inexpertos, ante igualdad salarial, los empresarios prefieren contratar a trabajadores más cualificados.

Dada la importancia de la flexibilidad salarial para el adecuado funcionamiento del mercado de trabajo, la principal recomendación de muchos economistas y organismos internacionales, como la OCDE, es eliminar los mecanismos institucionales que impiden el comportamiento flexible de los salarios. Ahora bien ¿cuáles son estos mecanismos institucionales? Son tres los mecanismos que con mayor insistencia son señalados como los responsables de introducir rigideces e impedir la flexibilidad salarial: el sistema de negociación colectiva, el estado de bienestar, y las organizaciones sindicales.

(i) La necesaria dispersión salarial hace que los *sistemas de negociación* que no sean descentralizados limiten el comportamiento flexible de los salarios. Tan sólo la negociación descentralizada garantiza una adaptación de los salarios relativos a la situación económica particular de cada mercado de trabajo.

(ii) *El estado de bienestar* es otro de los mecanismos institucionales que introduce rigideces en el mercado de trabajo, a través de los salarios mínimos, el subsidio de desempleo y la protección del empleo.

*El salario mínimo* es una medida que trata de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores peor remunerados, sin embargo, para muchos autores, esta medida limita la flexibilidad salarial principalmente por tres motivos: 1) eleva, por encima de su valor, los salarios relativos de trabajadores jóvenes y trabajadores descualificados, aumentando su tasa de desempleo; 2) eleva los costes de mano de obra no salariales vía impuestos. Esto eleva los costes de producción y disminuye la demanda de trabajo. Este aspecto es especialmente relevante en momentos de crisis económica, puesto que puede acentuar los efectos de la crisis

sobre el desempleo; 3) el salario mínimo, al abocar al desempleo a los trabajadores poco cualificados, provoca, indirectamente, el incremento de los salarios relativos de los trabajadores cualificados. Éstos, al no tener competencia de los trabajadores menos cualificados, se sienten con más poder para presionar al alza sus salarios (Saint Paul, 1994;1996).

Los problemas que el salario mínimo plantea para la flexibilidad salarial ha llevado a la OCDE a proponer que su objetivo redistributivo sea llevado a cabo a través de otros mecanismos más directos y menos dañinos para el funcionamiento del mercado de trabajo (OCDE, 1994).

*El subsidio de desempleo* eleva los salarios por encima del punto de equilibrio del mercado de trabajo a través de tres mecanismos: 1) por un lado, un subsidio de desempleo elevado aumenta los incentivos de los trabajadores empleados para dejar sus empleos. Para que les compense seguir trabajando, estos trabajadores presionarán para conseguir incrementos salariales; 2) por otro lado, los subsidios por desempleo desincentivan a trabajar a los trabajadores con salarios bajos. El descenso de la oferta de trabajo tiene como resultado el incremento de los salarios<sup>20</sup>; 3) por último, el subsidio de desempleo incrementa los costes de mano de obra no salariales, lo que produce un incremento de los costes empresariales y, por lo tanto, el descenso de la demanda de empleo (Saint Paul, 1996; Butti et al., 1998)

*La protección del empleo*, también produce un incremento de los salarios por encima del salario de equilibrio del mercado de trabajo. El motivo se encuentra en que, dada la dificultad de despedir a los trabajadores empleados<sup>21</sup>, los empresarios no tienen

---

<sup>20</sup> Si en la Figura 2, en vez de desplazarse la curva de oferta hacia la derecha, se mueve hacia la izquierda, se establecería un salario por encima del salario de equilibrio.

<sup>21</sup> Tal y como veremos más adelante al comentar la teoría de los “insiders” y “outsiders”, despedir a los trabajadores empleados supone al empresario incurrir en altos costes de productividad (se supone que el empresario ha invertido en gastos de selección y formación de estos trabajadores) y de sustitución (costes de indemnización por despido, principalmente).

más remedio que ceder a las demandas de subidas salariales de estos trabajadores<sup>22</sup> (Lindbeck y Snower, 1988).

(iii) *Organizaciones Sindicales*. Hemos visto que la flexibilidad salarial implica el ajuste de los salarios a la oferta y la demanda. Una de las instituciones que impide dicho ajuste son los sindicatos. Algunos autores consideran que los sindicatos presionan al alza los salarios, por encima del salario de equilibrio, dando como resultado el incremento del desempleo<sup>23</sup>. Una consecuencia adicional al desempleo es la segmentación del mercado de trabajo en dos grupos de trabajadores: los “insiders”, principal base de representación de los sindicatos, y grupo mayormente beneficiado por la estabilidad en el empleo y las subidas salariales, y los “outsiders”, grupo de trabajadores abocados al desempleo o a trabajos inestables (Lindbeck y Snower, 1988; Layard et al., 1991; Saint-Paul, 1996).

Por otro lado, las organizaciones sindicales presionan para que se desarrollen políticas del estado de bienestar que, a pesar de que, como hemos visto, desequilibran el funcionamiento del mercado de trabajo, favorecen los intereses de sus representados. Así, tanto el salario mínimo, el subsidio de desempleo, y la protección del empleo, favorecen el incremento salarial de los trabajadores empleados (Saint Paul, 1996)<sup>24 25</sup>.

---

<sup>22</sup> Como veremos al hablar de la teoría de los “insiders” y “outsiders”, el empresario cederá a las reivindicaciones salariales de los trabajadores empleados siempre y cuando dichas reivindicaciones no superen la suma de los salarios de los trabajadores desempleados y de los costes de sustitución de los trabajadores empleados.

<sup>23</sup> Presionarán al alza los salarios hasta el momento en el que los “insiders” se vean amenazados por el desempleo (Saint-Paul, 1996).

<sup>24</sup> Saint-Paul en su artículo, no habla directamente de organizaciones sindicales, sino de “insiders”. Sin embargo, indirectamente se está refiriendo a ellos puesto que considera que los “insiders” presionan a favor de las políticas del estado de bienestar a través de sus organizaciones sindicales.

<sup>25</sup> El subsidio de desempleo en teoría, tiene un efecto ambiguo sobre los intereses de los trabajadores empleados. Por un lado, tenemos lo que Saint Paul denomina el “insurance logic”, que significa que cuanto más expuestos estén los trabajadores al desempleo, mayor interés mostrarán por incrementar el subsidio

### 2.2.2. Flexibilidad Numérica

Hablamos de flexibilidad numérica cuando ante cualquier fluctuación de la oferta o la demanda, la cantidad de empleo se ajusta hasta alcanzar el punto de equilibrio del mercado de trabajo. Ahora bien, el ajuste del empleo pueden ser de dos tipos: interno o funcional, y externo o numérico. Veamos cada uno de estos ajustes con más detalle.

#### *Ajuste interno/funcional*

Consiste en la adaptación del empleo interno de una empresa a las necesidades de producción de cada momento. Es decir, se trata de que el empresario tenga libertad para adaptar su plantilla a la evolución de la demanda de productos. Los mecanismos que con mayor insistencia se mencionan para favorecer este tipo de ajuste del empleo son: flexibilidad de horarios, flexibilidad para modificar las condiciones de trabajo, y movilidad funcional y geográfica.

Respecto a la *flexibilidad de horarios*, se recomienda la conveniencia de desarrollar políticas a favor de horarios de trabajo flexibles. De manera que en períodos de producción alta los trabajadores trabajen más horas, y en períodos de producción baja, trabajen menos.

Asimismo, para favorecer el ajuste interno de las empresas suele recomendarse el desarrollo de medidas que permitan al empresario *adaptar las condiciones de trabajo* de sus empleados a las necesidades de producción de cada momento.

La *movilidad funcional y geográfica* son igualmente recomendadas para facilitar el ajuste del empleo. La movilidad

---

de desempleo. Pero por otro lado, tenemos el “wage logic”, que supone que, dado que los subsidios de desempleo altos facilitan los incrementos salariales, los trabajadores demandarán aumentos del subsidio de desempleo (el wage logic deja de funcionar cuando los incrementos salariales pongan en peligro la permanencia en el empleo de los trabajadores empleados). La evidencia empírica señala que el “wage logic” prevalece sobre el “insurance logic” (Saint Paul, 1996).

funcional consiste en la capacidad del empresario para mover a los trabajadores entre diferentes tareas y actividades productivas. La movilidad geográfica, por su parte, se refiere a la posibilidad de trasladar a los trabajadores a distintas unidades de producción de la misma empresa.

De este modo, podemos comprobar que todo este conjunto de medidas pueden facilitar en gran medida, el ajuste de las plantillas a las necesidades de producción particulares de cada empresa.

#### *Ajuste externo/numérico*

En este caso, ante cualquier fluctuación de la producción, los ajustes del empleo se realizan mediante la política de contratación y despido de trabajadores. De manera que en épocas de alta intensidad productiva, los empresarios recurren a incrementar la contratación de nuevos empleados, y en períodos de descenso de la producción, a despedirlos.

Entre las recomendaciones que se realizan para facilitar este tipo de ajuste del empleo, destacan cuatro:

(i) *Reducción de los costes de mano de obra no salariales fijos (CMNS)*<sup>26</sup>. Y es que estos costes tienen repercusiones importantes en la flexibilidad del mercado de trabajo debido a que afectan el comportamiento de la demanda de empleo de dos maneras:

El incremento de los costes fijos eleva el coste marginal de contratación de trabajo suplementario, lo que produce la sustitución de horas de trabajo por empleo. Es decir, a un determinado nivel de producción, el incremento de estos costes conduce a los empresarios a incrementar el tiempo medio de trabajo y a reducir la demanda de nuevos trabajadores. En este

---

<sup>26</sup> La OCDE reconoce como CMNS fijos a aquellos que “soporta el empleador durante un período dado, cualquiera que sea el número de horas durante las que recurre a los servicios de un trabajador determinado o el coste horario del trabajo” (OCDE, 1987:27). Dentro de estos costes se incluyen los costes de contratación y formación, la cotizaciones empresariales a los regímenes privados de la seguridad social y a los sistemas sociales (OCDE, 1987:28).

sentido, se puede decir que puestos de trabajo y horas de trabajo son sustitutivos brutos, de manera que el incremento del precio de uno, implica su sustitución por el otro.

Los costes fijos influyen también en la composición de las plantillas. Así, suponiendo que los trabajadores cualificados tienen una productividad mayor que los menos cualificados, y suponiendo también, que los costes fijos son iguales para todos los trabajadores, un aumento de dichos costes llevaría a las empresas a sustituir la demanda de trabajadores poco cualificados por la de trabajadores cualificados. Del mismo modo, dado que en muchos países los trabajadores a tiempo parcial no implican costes fijos, o en menor cuantía, puede suceder que se produzca un incremento de la demanda de este tipo de trabajadores. Los costes fijos, por lo tanto, pueden producir importantes desequilibrios en el mercado de trabajo, al abocar a determinados grupos de trabajadores al desempleo.

(ii) *Reducción de la protección del empleo.* Para que los ajustes de la plantilla de carácter externo/numérico sean posibles, se debe facilitar el proceso de despido, así como la cuantía económica de la indemnización. Es decir, se trata de acelerar los mecanismos administrativos y de consulta con los representantes de los trabajadores ante los despidos, y reducir los despidos declarados improcedentes, así como reducir las indemnizaciones por despido que corren a cargo del empresario.

*Fomento de nuevas modalidades de contratación.* Otro modo de facilitar los ajustes de plantilla de tipo externo/numérico es fomentando el desarrollo de modalidades de contratación distintas a las del empleo fijo y a tiempo completo. Me refiero a los contratos a tiempo parcial y los contratos temporales o de duración determinada. Éstos últimos son frecuentemente utilizados como una vía alternativa para facilitar los despidos, o durante el período de prueba de nuevos trabajadores, así como para el lanzamiento de una nueva actividad.

Al mismo tiempo, se recomienda la creación de empresas de contratación temporal como un medio para que empresario pueda disponer o prescindir de empleo de forma más rápida y barata.

(iii) *Movilidad geográfica.* En esta ocasión, la movilidad geográfica consiste en facilitar desplazamientos de los trabajadores entre empresas (de distintos empleadores) localizadas en puntos geográficos distintos. De esta manera se pretende que los trabajadores puedan desplazarse de los lugares donde hay exceso de oferta de trabajo, a donde la oferta es escasa.

El recursos a estos tipos de ajuste del empleo varía enormemente de unos países a otros. Así tenemos casos, como Japón y Alemania, en los que el ajuste del empleo ha sido mayoritariamente de tipo interno/funcional, y otros como EEUU, en los que el ajuste ha sido de tipo externo/numérico. Gran Bretaña, por su parte, se ha caracterizado por llevar a cabo ambos tipos de ajuste: el interno/funcional con la plantilla fija de las empresas, y el externo/numérico con grupos de trabajadores externos, contratados de manera temporal de acuerdo con las necesidades cambiantes de la producción (Atkinson, 1985).

Al igual que con la flexibilidad salarial, la OCDE recomienda reducir los mecanismos institucionales que introducen rigideces en el mercado de trabajo y limitan el ajuste del empleo (1987; 1994). Entre dichos mecanismos, destacan principalmente, los siguientes:

- Las legislaciones poco desarrolladas sobre la flexibilidad horaria, así como la movilidad funcional y geográfica, limitan enormemente los ajustes de tipo interno/funcional. Se recomienda, por lo tanto, desarrollar este tipo de legislación allí donde su desarrollo es aún escaso.

- De igual modo, legislaciones poco desarrolladas en lo concerniente a la contratación, limitan los ajustes de empleo de tipo externo/numérico. Se recomienda también en este caso, el fomento de la contratación a tiempo parcial, temporal y de las empresas de trabajo temporal.

- Altas indemnizaciones por despido, así como procesos administrativos complicados a la hora de llevar a cabo los despidos, son considerados altamente perjudiciales para el ajuste del empleo y ello por dos motivos (Butti et al. 1998; Barry et al. 1997): 1) dificultan los ajustes a la baja del empleo, lo que implica que las empresas tengan una sobrecarga de empleo no deseado y que tengan que incurrir en altos costes de mano de obra (salariales y fijos). Imaginemos que, como muestra la Figura 1, el salario aumenta y se coloca por encima del salario de equilibrio (pasa de  $W'$  a  $W_s$ ). En ese caso, de existir flexibilidad en el ajuste del empleo, la demanda de empleo ( $D$ ) descendería (del punto de equilibrio  $O$  al punto  $a$ ). Si, por el contrario, existen dificultades para que se lleven a cabo los despidos necesarios para volver al punto de equilibrio, las empresas tendrán un nivel de empleo por encima de su nivel de demanda ( $Q' - Q''$ ). El empresario puede optar, entonces, por despedir la mano de obra excedente, pero, en muchos casos, suponen costes excesivamente altos. 2) Asimismo, altos costes del despido impiden los ajustes del empleo al alza. Ello se debe a que los empresarios asumen los costes del despido como costes de mano de obra no salariales, es decir, como costes en los que tendrán que incurrir cuando tengan que despedir a sus empleados. Este hecho provoca que en épocas de auge económico, la demanda de empleo sea menor de la que sería en ausencia de dichos costes.

- Subsidios de desempleo elevados y de larga duración, limitan también los ajustes del empleo. Tal y como hemos visto, rentas no salariales altas disminuyen la oferta de empleo. De manera que cuando existen subsidios de desempleo, los trabajadores con salarios más bajos optarán por permanecer en el desempleo. Si, además, la duración del derecho a percibir los subsidios es larga, entonces incrementará el desempleo de larga duración. El resultado final es un desequilibrio en el mercado de trabajo, al existir una demanda de trabajo por encima de la oferta.

2.3. La flexibilidad del mercado de trabajo: revisión crítica de sus efectos sobre el empleo

De acuerdo con lo expuesto hasta el momento, todo parece indicar que mercados de trabajo flexibles suponen una fuerte garantía contra el desempleo. Mientras que, sin embargo, mercados de trabajo altamente regulados y con fuerte presencia sindical, implican altos costes en términos de empleo.

No obstante, la evidencia empírica muestra que esta relación entre funcionamiento flexible/rígido del mercado de trabajo y el nivel de empleo, no es tan directa. Así, nos encontramos con países con mercados poco flexibles pero con unos niveles medios de empleo (Austria, Noruega o Holanda). Asimismo, existen estudios que ponen en evidencia muchos de los argumentos planteados sobre este asunto. Veamos cuáles han sido los resultados de algunos de estos estudios.

En relación a la flexibilidad salarial, vimos que el sistema de negociación colectiva descentralizado era planteado como el más eficiente para conseguir dicha flexibilidad. Sin embargo, existen trabajos que sostienen que esta afirmación no es del todo cierta. El trabajo de Calmfors y Driffill ha sido uno de los más influyentes (1988). De acuerdo con estos autores, existe una relación curvilínea ( U ) entre los sistemas de negociación salarial y el desempleo: Así, sistemas de negociación centralizados con la participación de sindicatos, y sistemas descentralizados tienen efectos positivos sobre el empleo. La peor situación, es la de los sistemas de negociación en niveles intermedios. A los mismos resultados llega también Freeman (1988).

Soskice puntualizó el modelo de Calmfors y Griffitt (1990). De acuerdo con este autor, el factor más importante a la hora de determinar la relación entre salarios y empleo no es el nivel en el que se desarrolla la negociación, sino el grado de *coordinación* que se produzca entre sindicatos y empresarios (ya sea en la negociación centralizada, descentralizada o a nivel intermedio). Cuando dicha coordinación es alta, los salarios no se fijan por encima del punto de equilibrio del mercado de trabajo. Cuando la

coordinación es baja o inexistente, los salarios suelen situarse por encima del salario de equilibrio, dando lugar al crecimiento del desempleo.

Por otro lado, gran parte de las críticas han provenido sobre los efectos que el estado de bienestar produce sobre el empleo. Más concretamente, las cuestiones más debatidas han sido los efectos sobre el empleo del salario mínimo, el subsidio de desempleo y la protección del empleo.

Respecto a los efectos del salario mínimo, algunos estudios ponen en cuestión que sus efectos sobre el empleo sean negativos. Así, si tal y como hemos visto, la existencia de salarios mínimos generan desempleo entre los trabajadores jóvenes y poco cualificados, ¿cómo es entonces posible que el desempleo juvenil sea alto en algunos países europeos, cuando su salario mínimo es similar, e incluso inferior al de EEUU? O ¿Cómo es posible que el desempleo de los trabajadores poco cualificados sea superior en países poco regulados como EEUU, Gran Bretaña o Canadá, que en países más regulados como España, Francia o Italia? Estas cuestiones, por lo tanto, sugieren que no existe una relación directa entre salarios mínimos y desempleo (Esping-Andersen y Regini, 2000; Dolado et al., 1996; Nickell, 1997).

Los efectos del subsidio de desempleo en el empleo han sido también cuestionados. Para empezar, algunos autores consideran que los estudios que se han realizado al respecto han sido bastantes simplistas. No han tenido en cuenta factores importantes que intervienen fuertemente en la relación entre subsidio de desempleo y el empleo (Atkinson et al., 1991)<sup>27</sup>. Asimismo, la evidencia empírica muestra que no existe una relación directa

---

<sup>27</sup> Estos autores consideran que apenas se han estudiado los efectos del subsidio de desempleo de carácter asistencial. Asimismo, no se han tenido en cuenta los factores que intervienen en la aplicación del subsidio de desempleo, tales como los requisitos para tener derecho a su percepción, o los costes de rechazar un empleo mientras se está percibiendo el subsidio. De igual modo, tampoco se han estudiado los efectos que pueda tener el subsidio de desempleo sobre trabajadores con acceso a diferentes tipos de empleo (temporal o fijo, por poner un ejemplo).

entre elevados subsidios y el incremento del desempleo (Esping-Andersen y Regini, 2000; Atkinson et al. 1991).

Los datos empíricos sí parecen mostrar que una duración prolongada del subsidio de desempleo incrementa el tiempo de permanencia en el desempleo. Los efectos sobre el empleo son, sin embargo, ambiguos. Para algunos autores, el acceso a subsidios de larga duración facilita la búsqueda del empleo que los trabajadores consideren más atractivos, lo que, a largo plazo, incrementa la productividad (Esping- Andersen y Regini, 2000). Asimismo, subsidios de desempleo elevados y prolongados en el tiempo hacen más atractiva la participación en el mercado de trabajo. El incremento de la oferta de empleo que ello implica, atenúa los efectos negativos que sobre el desempleo pueda producir el subsidio de desempleo (Nickell, 1997).

Por último, respecto a la protección del empleo, todo parece indicar que sus efectos más importantes no repercuten tanto en los niveles de empleo, como en la composición del mismo. Así, los altos costes de despido, por un lado, y los costes de contratación, por otro, tienden a crear un nivel de empleo estable a largo plazo. Sin embargo, la reducción de la rotación tiende a segmentar el mercado de trabajo entre los trabajadores empleados (“insiders”) y los desempleados (“outsiders”).

La relación entre flexibilidad del mercado de trabajo y el empleo, por lo tanto, está aún por demostrar. Los problemas, sin embargo, parecen estar en: 1) ausencia de datos que puedan ser válidamente comparados (Atkinson et al, 1991; Sharpf, 1997; Esping-Andersen y Regini, 2000); 2) pero sobre todo, en la dificultad de aislar los efectos de los diferentes mecanismos institucionales que operan en el mercado de trabajo<sup>28</sup> (Butti et al., 1998). En este sentido, la mayoría de los estudios se centran en cada uno de estos mecanismos, sin tratar de analizarlos de una

---

<sup>28</sup> “Las Instituciones pertenecientes al mismo sistema socioeconómico tienden a estar interconectadas, a menudo de forma no evidente (...) Las relaciones entre las instituciones y el contexto económico plantea especiales dificultades para la identificación de los efectos de cualquier institución en los resultados económicos, incluido el desempleo” (Butti et al., 1998:1).

manera combinada o interrelacionada (Esping-Andersen y Regini, 2000). Todo parece indicar que habrá que esperar a que se desarrollen nuevas investigaciones para poder extraer conclusiones sólidas sobre los efectos de la flexibilidad del mercado de trabajo sobre el empleo.

En cualquier caso, lo importante para esta investigación es que la teoría económica ortodoxa ha sido la fuente sobre la que se han inspirado las políticas laborales de los países industrializados para reducir el desempleo. Es decir, las medidas aprobadas para flexibilizar el mercado de trabajo, entre las que se incluye la contratación temporal, se han basado en esta concepción ortodoxa del funcionamiento de la oferta y la demanda del mercado laboral. Estamos, pues, en disposición de explicar de manera más detallada qué es el empleo temporal y qué implicaciones tiene para el funcionamiento del mercado de trabajo. A partir de aquí, será más fácil plantear las hipótesis sobre las estrategias sindicales hacia este tipo de empleo.

### **3. La Contratación Temporal**

La contratación temporal se trata de un tipo de empleo que, como hemos visto, facilita de forma más directa la flexibilidad numérica y concretamente, el ajuste externo. El motivo se encuentra en que el empresario puede prescindir del trabajador tras finalizar el contrato sin tener que incurrir en costes de despido alguno, o en costes muy reducidos en relación a lo que supondría despedir a un trabajador con un contrato estable. De esta manera, el empresario puede ajustar más fácilmente las plantillas en función de las necesidades de la producción. Asimismo, debido a las ventajas que supone este tipo de empleo, una regulación flexible de la contratación temporal favorece la creación de empleo en épocas de crecimiento económico. El motivo se encuentra en que el empresario pierde el temor a contratar nuevos empleados porque no pudiera hacer frente a los costes de despido si llegara una época de reducción de la producción. En definitiva,

la contratación temporal favorece la creación de empleo en épocas de crecimiento económico, y el ajuste de las plantillas en momentos en los que la producción desciende.

La contratación temporal también contribuye indirectamente a un funcionamiento más flexible de los salarios y del ajuste interno-funcional. Como hemos visto, la teoría económica ortodoxa sostiene que la estabilidad en el empleo favorece el crecimiento de los salarios. En cambio, la inestabilidad que implica la contratación temporal, hace que los trabajadores con este tipo de contrato tengan menos posibilidades para presionar al empresario en aras de conseguir incrementos salariales. El motivo se encuentra en que los menores costes de despido facilita a los empresarios la sustitución de los trabajadores temporales que demanden subidas salariales por otros dispuestos a trabajar por un salario mas reducido.

La flexibilidad de tipo interno-funcional también aumenta con la contratación temporal. El empresario puede recurrir a este tipo de contratación para adaptar la plantilla a las condiciones laborales que requiera la producción. Así, puede contratar con carácter temporal a trabajadores para hacer frente a un incremento de las horas necesarias para sacar adelante la producción. Igualmente, estos contratos pueden ser utilizados para que, de manera temporal, lleven a cabo las tareas o actividades productivas más urgentes o necesarias durante un período determinado.

No es de extrañar, por lo tanto, que en muchos países industrializados se haya recurrido al fomento del empleo temporal para incrementar la flexibilidad de sus mercados de trabajo, y para tratar así de reducir el desempleo. No obstante, la regulación del empleo temporal varía de unos países a otros, siendo más o menos flexible dependiendo de las restricciones impuestas en dicha regulación. Lo que en última instancia va a determinar el grado de flexibilidad de la legislación de esta modalidad contractual son las medidas establecidas sobre cuatro aspectos básicos: causa del contrato, duración y renovación del mismo, indemnizaciones por terminación del contrato, controles para regular su utilización y sanciones impuestas por infracción de la legislación. Cuanto

menores sean las restricciones impuestas sobre estos cuatro aspectos, mayor facilidad habrá para realizar contratos temporales y, por tanto, más flexible será su regulación (Para un análisis comparado de la regulación de la contratación temporal en los países miembros de la UE ver Anexo 3).

En cuanto a la causa del contrato, se puede hablar de dos tipos de contratos temporales, los causales y los no causales. Los primeros son aquellos que se autorizan únicamente para la realización de trabajos de naturaleza temporal. Un contrato temporal no causal, sin embargo, es aquél que se puede realizar para la cualquier trabajo, independientemente de la naturaleza temporal o estable del mismo. La legislación de los contratos temporales será más flexible cuanto menores restricciones imponga para su realización. De este modo, la regulación que autorice los contratos temporales no causales será más flexible que aquella otra que tan sólo permita la contratación temporal causal. De ahí que el recurso a la contratación para incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo se haga autorizando la contratación temporal no causal.

La duración y renovación de los contratos temporales es otra de las cuestiones a tener en cuenta a la hora de analizar el grado de flexibilidad de la regulación de los mismos. Cuanto mayor sea la libertad que tenga el empresario para fijar la duración de los contratos temporales y para renovarlos, mayor será la flexibilidad de la regulación de estos contratos.

La indemnización por finalización del contrato es quizá el aspecto más importantes de la contratación temporal. El motivo se encuentra en que es precisamente el bajo coste de despido de estos contratos lo que facilita el ajuste de las plantillas y lo que hace atractiva para los empresarios este tipo de contratación. De este modo, cuanto menores sean estas indemnizaciones más flexible será la el ajuste del empleo, y viceversa.

Ya por último hay que destacar las medidas que la legislación puede establecer para controlar el uso de estos contratos y para evitar que se comentan irregularidades. Y es que las ventajas que el empleo temporal reporta para el ajuste de las plantillas puede

provocar que los empresarios decidan utilizar este tipo de empleo para sustituir el empleo fijo o estable. El que esto suceda dependerá de las medidas de control y sanción que la legislación establezca. Cuanto menores sean los controles y las sanciones fijadas, mayor será la libertad del empresario para utilizar estos contratos y, por tanto, más flexibilidad tendrá para ajustar las plantillas a las necesidades de la producción.

Un aspecto adicional a tener en cuenta en el análisis de la contratación temporal es la existencia o no de las empresas de trabajo temporal (ETT). Las ETT son un mecanismo a través del cual los empresarios pueden contratar a trabajadores temporales de una manera más fácil y rápida. De este modo, la legalización de estas empresas y las condiciones impuestas para su funcionamiento van a influir también en el grado de flexibilidad de los mercados de trabajo. Cuanto menores sean las condiciones fijadas para su legalización y funcionamiento, mayores serán las posibilidades de contratar con carácter temporal a los trabajadores a través de las ETT y, por tanto, más flexible será el ajuste de las plantillas a las necesidades de la producción.

En este apartado he analizado los efectos que, según la teoría económica, produce el empleo temporal sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo. Asimismo, he expuesto de manera general las medidas concretas que se pueden establecer sobre este tipo de empleo. Estamos pues en condiciones de plantear las posibles estrategias sindicales hacia el fomento de la contratación temporal.

#### **4. Estrategias sindicales hacia el empleo temporal**

Teniendo en cuenta los efectos de la contratación temporal sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, podemos pensar en tres posibles estrategias sindicales hacia este tipo de empleo. 1) Los sindicatos pueden aceptar de forma incondicional el empleo temporal incluso fomentar que su regulación sea lo más flexible posible. Esta actitud implicaría que las organizaciones sindicales

aceptasen un mercado de trabajo segmentado, en el que los trabajadores tuvieran condiciones laborales muy distintas en función del tipo de contrato fijo-temporal que tuvieran<sup>29</sup>. 2) Cabe pensar también que los sindicatos se nieguen a que el empleo temporal sea utilizado para flexibilizar el mercado de trabajo, luchando por la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores. En este caso, tan sólo estarían de acuerdo con el empleo temporal causal, es decir, para cubrir puestos exclusivamente de naturaleza temporal. Con esta actitud los sindicatos estarían luchando porque las condiciones laborales de los trabajadores fueran lo más uniformes posibles. 3) Una tercera posibilidad es aquella en la que los sindicatos opten por una posición intermedia. Es decir, que autoricen la contratación temporal como mecanismo para flexibilizar el mercado de trabajo, pero tratando de establecer límites y restricciones para evitar un uso abusivo del mismo. Con esta actitud, los sindicatos estarían aceptando condiciones laborales distintas para los trabajadores, pero tratando de que las diferencias entre los mismos fueran reducidas.

Las tres posibles estrategias sindicales hacia el empleo temporal representan tres políticas de representación distintas. La primera de ellas supone una estrategia de representación excluyente, dado que estarían dejando que los ajustes del mercado de trabajo recayeran principalmente sobre los trabajadores temporales y no sobre los fijos. La segunda es una estrategia de representación incluyente, dado que persigue la uniformidad de las condiciones laborales de los trabajadores y, por tanto, que la flexibilidad del mercado de trabajo no se consiga mediante el empeoramiento de las condiciones laborales de un grupo concreto

---

<sup>29</sup> La segmentación será mayor donde el mercado de trabajo sea más rígido. Y es que en mercados de trabajo con alto nivel de rigidez, el empleo temporal será el principal recurso con el que cuenten las empresas para adaptarse a las necesidades de la producción. Los ajustes del empleo, por lo tanto, recaerán principalmente sobre los trabajadores temporales. En cambio, en un mercado de trabajo más flexible, el recurso al empleo temporal será menor puesto que los empresarios podrán contar con otro tipo de medidas alternativas para ajustar el empleo. Los trabajadores temporales, por tanto, no serán los únicos sobre los que recaigan los ajustes del empleo.

de trabajadores<sup>30</sup>. La tercera de ellas podría considerarse una estrategia de inclusión parcial. Permite que haya trabajadores con peores condiciones laborales y que sea en ellos sobre los que recaigan los ajustes del empleo. No obstante, y a diferencia de la estrategia excluyente, establece medidas para que la segmentación del mercado de trabajo sea la menor posible. Las cuestiones a resolver son las siguientes: ¿De qué depende que los sindicatos emprendan una u otra estrategia ante el empleo temporal? ¿Cuáles son los cálculos que realizan los líderes sindicales para que adopten una actitud determinada hacia este tipo de empleo? Asimismo, ¿qué papel juegan las variables institucionales en dichos cálculos? Lo que estas preguntas ponen de relieve es que lo importante en el análisis de las estrategias sindicales hacia el empleo temporal no es únicamente a quién están representando las organizaciones sindicales, sino los motivos por los que estas organizaciones optan por una u otra estrategia de representación. El objetivo de los siguientes apartados es plantear los argumentos teóricos que, de acuerdo con la literatura especializada, explicarían las razones por las que los sindicatos emprenderían las estrategias antes señaladas.

---

<sup>30</sup> Para considerar que una estrategia sea incluyente no sólo hay que basarse en el rechazo sindical al empleo temporal. Así, el rechazo a este tipo de empleo sin más, supondría reducir la flexibilidad del mercado de trabajo y, por tanto, implicaría mayores dificultades para los ajustes del empleo. Como consecuencia de esta reducción de la flexibilidad, muchos trabajadores contratados con carácter temporal pasarían a ser desempleados y con pocas posibilidades de ser contratados. En este caso, por tanto, no sería una estrategia incluyente puesto que estaría dejando fuera del mercado laboral a parte de los trabajadores. Por este motivo, para que una estrategia sindical sea incluyente debe suponer, además del rechazo al empleo temporal como medida de fomento del empleo, aceptar medidas adicionales que garanticen que los trabajadores temporales no pasen a ser desempleados sino que pasen a formar parte de la población ocupada. Este punto será desarrollado más adelante.

#### 4.1. Políticas de representación excluyentes

Como ya he señalado, los sindicatos emprenderían una estrategia excluyente si aceptasen el empleo temporal para garantizar que los ajustes del empleo recayesen sobre los trabajadores temporales. Los sindicatos estarían así, favoreciendo la segmentación del mercado de trabajo entre dos grupos de trabajadores con condiciones de empleo muy distintas. Esta concepción de los sindicatos como causa de la segmentación de los trabajadores ha sido planteada por diversas corrientes teóricas<sup>31</sup>. No obstante, la tesis que más ha influido en los últimos años en este sentido ha sido la de los “*insiders*” y “*outsiders*”. Se trata de una teoría del desempleo que atribuye a los sindicatos que el mercado de trabajo esté formado por dos tipos de trabajadores: los “*insiders*”, que son los que poseen un alto nivel de protección en el empleo; y los “*outsiders*”, que son los desempleados y empleados en la economía sumergida<sup>32</sup>. El motivo de esta segmentación del mercado de trabajo se produce porque los “*insiders*”, gracias a las organizaciones sindicales que los representan, consiguen un poder de mercado que les permite garantizarse condiciones laborales muy beneficiosas, especialmente en lo que a mejoras salariales se refiere. El bienestar de los “*insiders*”, se consigue, sin embargo, a costa de empeorar las condiciones laborales de otros trabajadores, los “*outsiders*”. Se trata, éstos últimos, de trabajadores que no están representados por los sindicatos, lo que hace que tengan pocas

---

<sup>31</sup> Esta perspectiva ha sido planteada en áreas de investigación diferentes: en los trabajos de los economistas ortodoxos como el de Friedman, 1977; en la corriente institucionalista de la economía desarrollada por “el enfoque de Cambridge” para explicar la dualización de los mercados de trabajo; y también en el área de la economía política, para explicar las altas tasa de paro e inflación en los años setenta (Olson, 1982).

<sup>32</sup> En este modelo teórico también se considera un tercer grupo de trabajadores, los “*entrants*”. Son los trabajadores que acaban de adquirir un puesto de trabajo y que en el futuro tendrán el mismo nivel de protección que los *insiders*. No les he incluido porque para una explicación general de este modelo teórico basta con distinguir entre los “*insiders*” y los “*outsiders*”.

posibilidades de conseguir que sus intereses sean tenidos en cuenta en las negociaciones con los empresarios.

El motivo por el que los “insiders” consiguen que los empresarios cedan a sus reivindicaciones salariales y de que no los sustituyan por los “outsiders”, cuyos salarios son inferiores, es porque esto supondría para los empresarios incurrir en altos costes. Estos costes son de dos tipos:

1-*Costes de productividad*. Se supone que los empresarios han invertido en costes de selección, formación, y motivación de los “insiders”. Sustituirlos supondría volver a tener que invertir en este tipo de coste.

2-*Costes de sustitución (“turn-over costs”)*. Despedir a los insiders implica incurrir en costes de indemnización por despido<sup>33</sup>.

Los “insiders”, por lo tanto, poseen unas condiciones laborales muy favorables que las consiguen gracias a los sindicatos que los representan, principalmente por cuatro motivos (Lindbeck y Snower, 1988:143):

1-Los sindicatos pueden aumentar los costes de sustitución de los “insiders”.

2-El poder de negociación de los sindicatos es mayor que cuando los “insiders” negocian de forma individual.

3-Los sindicatos actúan como grupo de presión en el proceso político, por lo que tienen mayor capacidad para presionar a favor de políticas que refuercen la seguridad en el empleo de los “insiders”.

4-Los sindicatos además, proporcionan formas alternativas con las que los “insiders” pueden presionar al empresarios, como por ejemplo el ejercicio de la huelga. Se trata de mecanismos de presión que los “insiders” no pueden realizar si actúan individualmente.

---

<sup>33</sup> Para evitar ser sustituidos, los “insiders” no deben reivindicar salarios que sean mayores que la suma de los salarios de los trabajadores entrantes y los costes de sustitución (“turn-over costs”).

Las políticas de representación de las organizaciones sindicales en este modelo están dirigidas, por tanto, a representar los intereses de los “insiders”. Su objetivo no es otro que el de incrementar sus costes de sustitución (“turn-over costs”) para conseguir que los empresarios cedan a sus reivindicaciones salariales sin que por ello sean sustituidos por otros trabajadores. Ahora bien, la defensa de los “insiders” se realiza a costa de empeorar las condiciones laborales de los “outsiders”. Los sindicatos son considerados, de este modo, responsables de que se produzca el desempleo involuntario y, por tanto, la segmentación del mercado de trabajo.

El planteamiento de la tesis de los “insiders” y “outsiders” podría servir para explicar el proceso de segmentación del mercado de trabajo en España. Así, puede que los sindicatos aceptasen el empleo temporal para beneficiar a sus miembros, los trabajadores fijos. Y ello por dos razones:

1- En primer lugar porque gracias al empleo temporal los trabajadores fijos aumentarían sus probabilidades de permanencia en el empleo. Y es que los elevados costes de despido de los trabajadores fijos en relación a los de los trabajadores temporales haría que los ajustes del empleo recayeran sobre estos últimos.

2- Asimismo, porque gracias a sus elevados costes de despido, los trabajadores fijos podrían conseguir mayores incrementos salariales. Y esto sería así porque a los empresarios les sería más barato ceder a sus reivindicaciones que sustituirlos por los temporales, cuyos salarios son inferiores.

La mejora de las condiciones laborales de los trabajadores fijos (los “insiders”), se haría a costa de que los trabajadores temporales (los “outsiders”) tuvieran peores condiciones laborales. Los sindicatos, por tanto, estarían fomentando la segmentación del mercado de trabajo.

Esta tesis ha sido planteada por algunos autores para explicar las estrategias sindicales hacia el empleo temporal en España. De acuerdo con Pérez Díaz, los sindicatos aceptaron la contratación

temporal para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos y para que éstos pudieran conseguir mejoras salariales. Como resultado de la protección de los trabajadores fijos, los sindicatos propiciaron la segmentación del mercado de trabajo (Pérez Díaz, 1987; 1994)<sup>34</sup>.

La estrategia de representación excluyente se basa, pues, en dos ideas principales: que los sindicatos únicamente se preocupan por la defensa de sus miembros, los trabajadores fijos, y que el fomento del empleo temporal es una medida que garantiza el bienestar de estos trabajadores. Ahora bien, cabe preguntarse hasta qué punto los pilares sobre los que se sostiene este planteamiento son siempre ciertos. De no ser así, cabría pensar en estrategias sindicales distintas a las planteadas por la tesis de los “insiders” y “outsiders”.

A este respecto, surge la cuestión de si realmente elevadas indemnizaciones por despido son garantía suficiente para que el empresario decida no sustituir a los trabajadores fijos por trabajadores temporales. Así, cabe la posibilidad de que los empresarios consideren que a largo plazo las ventajas que reporta el empleo temporal (bajos salarios y mayores facilidades para ajustar las plantillas) compensen los costes de despedir a los trabajadores fijos. De suceder esto, los trabajadores temporales se convertirían en una especie de “ejército de reserva” que presionaría a la baja las condiciones laborales de los trabajadores

---

<sup>34</sup> Este autor considera que el mercado de trabajo quedó segmentado en cuatro sectores. El primero de ellos era el de los trabajadores fijos. Se trataba del sector más protegido y con mejores condiciones laborales. El segundo de estos sectores era el formado por los trabajadores temporales. Se trataba de un sector que, aunque se encontraba dentro del área formal de la economía, tenía unas condiciones laborales por debajo de las establecidas para los trabajadores fijos. Concretamente, carecían de estabilidad en el empleo y de unos salarios acordes con la formación y trabajo que realizaban. El tercer sector del mercado de trabajo estaba formado por trabajadores desempleados, dependientes del sistema de protección social. El cuarto sector estaba constituido por los trabajadores que formaban parte de la economía sumergida, al margen de la normativa establecida en la legislación laboral española.

fijos<sup>35</sup>. En este caso, y para defender los intereses de sus bases, las organizaciones sindicales se verían obligadas a tener que rechazar el empleo temporal o a luchar porque su regulación fuera lo más rígida posible.

Por otro lado, la tesis de los “insiders” y “outsiders” se basa en la idea, ya planteada por la *teoría pluralista* a finales de los años cincuenta, de que las organizaciones sindicales únicamente representan los intereses de su miembros (los que se afilian y votan), ya que, de lo contrario, perderían su respaldo. En base a esta idea, se considera que son las preferencias y necesidades de los individuos que conforman la organización las que en última instancia, determinan los intereses que defienden los sindicatos<sup>36</sup>.

Esta concepción de las organizaciones sindicales es, sin embargo, bastante limitada. Existen estudios que muestran que los sindicatos han emprendido estrategias que no respondían a los intereses exclusivos de sus miembros. Un ejemplo lo encontramos en el estudio de Crouch y Pizzorno en el que muestran que los sindicatos incorporaron en sus políticas la defensa de los trabajadores inmigrantes, no para beneficiar a sus bases o porque fuera una demanda de éstas, sino porque entendieron que no hacerlo limitaba su capacidad de movilización de los trabajadores y por tanto, su poder organizativo (1978)<sup>37</sup>. Y es que el poder de

---

<sup>35</sup> Esto sucedería siempre y cuando los trabajadores temporales contaran con la cualificación y formación necesaria para realizar las tareas de los trabajadores fijos.

<sup>36</sup> Para una revisión de los principales argumentos de esta teoría ver Cawson, 1986; Williamson, 1989; y Berger, 1981.

<sup>37</sup> Un ejemplo de estrategia de representación incluyente aparece también en el trabajo de Iriso sobre las políticas de representación de los sindicatos en el sector del metal en Madrid (1993). En su trabajo, este autor muestra ejemplos en los que los sindicatos lucharon por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores temporales, a pesar de la escasa implicación sindical de los mismos. La estrategia emprendida por los sindicatos no respondía a una demanda de los trabajadores fijos, ni tampoco pretendía, de forma implícita, defender las condiciones laborales de estos trabajadores. Su objetivo era tratar de conseguir que los trabajadores temporales pasaran a formar parte de la plantilla fija de la empresa, y mejorar, así, sus condiciones laborales. Caben destacar asimismo, declaraciones de distintas organizaciones sindicales mostrándose contrarios al

los sindicatos no depende única y exclusivamente del respaldo de los trabajadores fijos. Existen otros factores que también determinan de manera importante la supervivencia organizativa de las organizaciones sindicales. Esta será una cuestión que desarrollaré en el siguiente apartado. Baste señalar en este punto que los sindicatos pueden tener razones de peso para pensar que el fomento de la contratación temporal y, en última instancia, la segmentación del mercado de trabajo, pueda mermar su poder de representación y que, por lo tanto, traten de evitarlo.

El hecho de que la tesis de los “insiders” y “outsiders” tenga ciertas limitaciones no quiere decir que sus planteamientos sobre las políticas de representación sindical sean erróneos. Los sindicatos pueden emprender estrategias hacia el empleo temporal que sean de carácter excluyente. Ahora bien, este tipo de estrategia tendrá lugar 1) cuando el fomento del empleo temporal sea una forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores fijos y así lo perciban los sindicatos; y 2) cuando los sindicatos no realicen cálculos sobre los efectos que, a medio y largo plazo, pueda tener sobre su poder organizativo un mercado de trabajo segmentado. De darse estas dos condiciones, los sindicatos aceptarían una regulación flexible de la contratación temporal. Cabe la posibilidad, no obstante, de que si no se da alguna de estas condiciones, los sindicatos emprendan otro tipo de estrategias. El objetivo del próximo apartado será plantear de manera más detallada los argumentos que justificarían que los sindicatos

---

fomento del empleo temporal. En el VI Congreso de la Confederación Europea de Sindicales (CES), por ejemplo, se denunciaba “*el uso abusivo de los contratos temporales y la necesidad de garantizar la protección de los derechos de estos trabajadores*” (citado en Rojo Torrecilla, 1990:36). En la misma línea se manifestaba Bruno Trentin, Secretario General de la Confederación General Italiana de Trabajadores (CGIL), en 1990: “*queremos una batalla de competitividad entre las empresas, incluso de selección entre las empresas, que se lleve a cabo mediante una competencia de tecnología, de política de mercado, de política de investigación; no una competencia a través de la precarización del trabajo sumergido, del trabajo negro, del trabajo por el cual no se paga ninguna cotización social, etcétera*” (citado en Rojo Torrecilla, 1990:38-39).

emprendieran estrategias de representación distintas a la planteada por la tesis de los “insiders” y “outsiders”.

#### *4.2. Políticas de representación incluyentes*

Una estrategia alternativa a la planteada en el apartado anterior es aquella en la que los sindicatos luchan para evitar que se lleven a cabo políticas laborales que puedan producir la segmentación del mercado de trabajo.

Ya he comentado que existen ejemplos en los que los sindicatos han llevado a cabo estrategias de representación incluyentes, incorporando en sus políticas la defensa de trabajadores que no eran miembros de la organización. Aparte de los ejemplos concretos comentados anteriormente, existe una literatura en la que las políticas sindicales incluyentes han sido analizadas de una manera más rigurosa. Me refiero a la teoría neocorporatista. Esta teoría cobró especial relevancia dentro de la ciencia política comparada durante la década de los setenta. Propone un modelo de organización político-económico en el que el gobierno, junto con un número reducido de grupos de interés, conciertan de forma conjunta la política económica. Se comprobó que esta forma de organización político-económica era la más adecuada para superar la crisis económica de aquellos años. Así, los países que registraban las menores tasas de desempleo e inflación eran los que habían desarrollado instituciones de tipo neocorporatista y en los que gobernaban partidos socialdemócratas (Cameron, 1984). De manera que había una estrecha relación entre resultados económicos y estructuras institucionales.

El éxito de los gobiernos socialdemócratas a la hora de combatir al mismo tiempo, el desempleo y la inflación, se debió a que fueron capaces de combinar políticas monetarias y fiscales expansivas, que favorecían la creación de empleo, con políticas de rentas restrictivas, que reducían el crecimiento de la inflación y favorecían la inversión. La colaboración con los sindicatos para el éxito de esa política fue muy importante. De hecho, sólo fue

posible tras el compromiso de los sindicatos a aceptar la contención de los salarios, es decir, cuando los sindicatos renunciaron a los beneficios a corto plazo para sus miembros, para a cambio de favorecer el crecimiento del empleo y la reducción de la inflación<sup>38</sup>.

De acuerdo con el modelo neocorporatista, por lo tanto, los sindicatos pueden emprender políticas que no respondan a los intereses exclusivos de sus miembros. Es más, incluso a corto plazo, dichas políticas pueden ir en contra de los intereses de los mismos. De este modo, y a diferencia de la tesis de los “insiders” y “outsiders”, la teoría neocorporatista permite plantear la hipótesis de que los sindicatos hayan estado dispuestos a aceptar sacrificios de sus miembros para evitar el fomento del empleo temporal y la segmentación del mercado de trabajo.

Ahora bien, ¿por qué los sindicatos iban a querer luchar contra el empleo temporal? ¿Con qué intención? ¿A cambio de qué? Lo que este modelo neocorporatista no aporta son argumentos sólidos para responder a estas preguntas. Y es que no ha desarrollado una teoría que explique el comportamiento de los sindicatos. Es decir, no se ha explicado lo suficientemente en profundidad los cálculos que realizan estas organizaciones a la hora de renunciar a los beneficios a corto plazo<sup>39 40</sup>. Algunos autores señalan que es la debilidad de las organizaciones sindicales lo que les empuja a

---

<sup>38</sup> Para una explicación más detallada de la política neocorporatista de los gobiernos socialdemócratas ver Scharph, 1992.

<sup>39</sup> Esta crítica también ha sido realizada por otros autores. Así, tal y como sostiene Regini:

*“El comportamiento de los sindicatos ha sido poco teorizado (...) Los escritores Neocorporatistas han prestado poca atención a las condiciones que pueden llevar a los intereses organizados a participar autónomamente en acuerdos corporatistas como parte de su propia estrategia de intercambio” (1984:127).*

En el mismo sentido van dirigidas las críticas de Iversen et.,al:

*(La literatura de los años 70) “concibe corporatismo en términos de un compromiso entre dos actores más o menos unificados, obreros y capital. Los intereses de estos actores fueron tomados como dados, como algo más o menos evidente” (2000:31).*

<sup>40</sup> Los trabajos de Regini (1984) y de Sharph (1992) son dos excepciones.

participar en el proceso político y a renunciar a los beneficios a corto plazo. Con ello consiguen aumentar su poder organizativo e institucional, o que a cambio de su apoyo, el gobierno desarrolle políticas sociales<sup>41</sup>. Para otros autores, sin embargo, los sindicatos renuncian a los beneficios a corto plazo, no para conseguir un bien público, sino para evitar un mal privado que afecte a sus miembros o a la organización (Scharph, 1992:233). No queda claro, por lo tanto, si la iniciativa de renunciar a los beneficios a corto plazo es para conseguir un bien público para toda la sociedad, o un bien privado para el sindicato o sus miembros, o ambas cosas a la vez.

En definitiva, es necesario conocer los motivos por los que los sindicatos querrían evitar el fomento del empleo temporal. Para ello, voy a comentar analizando los pilares sobre los que se sustenta el poder organizativo de los sindicatos. A partir de ahí, podremos deducir las razones por las que los sindicatos puedan emprender estrategias de carácter incluyente.

#### *4.2.1. Objetivos organizativos de los sindicatos*

Los sindicatos tienen un objetivo fundamental que es el de consolidar e incrementar el poder de la organización. El máximo exponente de dicho poder es la capacidad que tienen los sindicatos para conseguir que los trabajadores les reconozcan como las organizaciones que representan sus intereses. El modo mediante el cual los trabajadores demuestran su confianza en los sindicatos es mediante la afiliación, el voto y la participación en las movilizaciones sindicales. De modo que, cuanto mayor sea el respaldo conseguido por los sindicatos por parte de los

---

<sup>41</sup> Este argumento ha sido desarrollado por la corriente marxista o neo-marxista de esta teoría. Consideran que los acuerdos corporatistas suponen supeditar los intereses de los sindicatos a favor de los de la clase capitalista (Panitch, 1977; Sabel, 1981). Esta corriente ha sido rebatida por otros trabajos que tratan de demostrar que los acuerdos corporatistas también reportan beneficios a los sindicatos y a los trabajadores (Przeworski y Wallerstein, 1982; Schott, 1984; y Lange, 1984).

trabajadores, mayor será el poder de representación de los sindicatos, y viceversa<sup>42</sup>.

El poder organizativo de los sindicatos depende del respaldo de los trabajadores. No obstante, lo que va a determinar que consigan dicho respaldo es que los sindicatos sean capaces de trasladar las demandas de sus bases al ámbito político y empresarial. De acuerdo con Lange et al., mediante la participación en la formulación de políticas, el sindicato puede influir para mejorar las condiciones laborales de sus miembros. Además, puede contribuir al desarrollo de políticas que mejoren el bienestar general de la sociedad y de la clase trabajadora en su conjunto. Todo ello, incrementa el sentimiento del trabajador de identificación con el sindicato (1982:223-224).

La participación en el proceso político pueden llevarla a cabo los sindicatos de distintas formas. Una de ellas es tomando parte en negociaciones centralizadas con el gobierno u otros grupos de interés. Cuando la participación en política se hace mediante la colaboración con el gobierno se produce lo que Pizzorno denomina una situación de “*political exchange*” (intercambio político). Es decir, los sindicatos proporcionan consenso y respaldo a las políticas del gobierno a cambio de conseguir

---

<sup>42</sup> De acuerdo con Lange et al., a cambio de su apoyo, los trabajadores esperan obtener del sindicato cuatro tipos de incentivos: 1) *incentivos materiales*: recompensas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores; 2) *incentivos generales o ideológicos*: se refiere al desarrollo de políticas que los trabajadores, dados los objetivos finales del sindicato, esperan que éste realice. Se trata, por tanto, del desarrollo de políticas que mejoren el bienestar general de la sociedad y de los trabajadores en su conjunto; 3) *incentivos de identidad*: consisten en estímulos que recibe el trabajador por el hecho de pertenecer a una organización que tiene su mismo sistema de valores; 4) *incentivos de sociabilidad*: es la recompensa que recibe el trabajador por los vínculos interpersonales que obtiene a raíz de formar parte de un grupo pequeño y definido. Ahora bien, tal y como sostienen estos mismos autores, no todas las organizaciones sindicales proporcionan estos incentivos con la misma intensidad. Cada sindicato desarrolla una sistema de incentivos diferente. Es decir, habrá algunos sindicatos que, por poner un ejemplo, desarrollen más los incentivos materiales frente al resto de incentivos; otros, sin embargo, se preocuparán más por proporcionar incentivos generales y de identidad (1982:221-222).

medidas a favor de de sus bases (1978). Ahora bien, no siempre los sindicatos optan por esta forma de participación política. Puede que consideren que la forma más eficiente de influir en la arena política no sea participando en negociaciones centralizadas, moderando sus posiciones y garantizando el consenso político, sino utilizando su fuerza organizativa y de presión. Asimismo, el sindicato puede participar en el proceso político en colaboración con otro u otros sindicato<sup>43</sup>; o, por el contrario, de forma independiente.

En cualquier caso, el modo que éstos elijan para participar en el proceso político será aquél que consideren más efectivo para conseguir que sus reivindicaciones se incorporen en la agenda política de los gobiernos. La elección de una u otra forma de participación en el proceso político no tiene por qué ser permanente, sino que puede variar en función de cómo evolucionen los objetivos de los sindicatos y el contexto político en el que operan.

El respaldo de los trabajadores depende también de la capacidad de las organizaciones sindicales para negociar con los empresarios y conseguir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores<sup>44 45</sup>. La negociación con los empresarios se realiza en

---

<sup>43</sup> La colaboración con otro(s) sindicato(s) puede adoptar formas diferentes. Una forma de colaboración posible es aquella que se adopta de manera puntual para conseguir una reivindicación concreta. Pero cabe la posibilidad de que los sindicatos decidan desarrollar de manera conjunta las políticas y estrategias sindicales. En este segundo caso el grado de colaboración es mayor puesto que se lleva a cabo para desarrollar una política sindical global y no a una reivindicación particular. En cuanto a los motivos por los que las organizaciones deciden colaborar de forma conjunta o no ver Astudillo, 1998.

<sup>44</sup> No obstante, en situaciones de crisis económica, las reivindicaciones de los sindicatos suelen tener como objetivo evitar que las condiciones laborales de los trabajadores empeoren, o que, de tener que empeorar, lo hagan lo menos posible.

<sup>45</sup> La negociación con el empresario también implica una relación de intercambio. El sindicato proporciona la capacidad de control de los trabajadores a cambio de poder conseguir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. A raíz de la colaboración con el empresario, y de conseguir

la negociación colectiva, ya sea a nivel de empresa o en ámbitos superiores. En ocasiones estas negociaciones tienen también lugar a nivel nacional, incluso junto con el gobierno, por lo que se encuadran dentro del ámbito o arena política.

De este modo, cabe pensar que los sindicatos traten de garantizar su supervivencia organizativa, no sólo defendiendo los intereses de sus miembros, sino también luchando por conseguir mecanismos que les permitan influir en el ámbito político y empresarial. Así, por ejemplo, los sindicatos velarán porque se establezca una legislación laboral que les permita actuar como representantes de los trabajadores en todos los ámbitos (empresariales y supraempresariales), o por conseguir financiación económica que les permita desarrollar su organización. Igualmente importante es que los sindicatos impidan que se aprueben medidas que aumenten la prerrogativa empresarial en detrimento del poder sindical. En definitiva, el objetivo final de los sindicatos no es otro de su propia supervivencia organizativa y para ello puede que emprendan acciones que no se correspondan únicamente con los intereses de sus miembros.

Una vez fijados los pilares básicos sobre los que se sustenta el poder organizativo de los sindicatos, podemos establecer los motivos por los que éstos pueden emprender estrategias de representación incluyente hacia el empleo temporal.

#### *4.2.2. Razones por las que los sindicatos pueden oponerse al empleo temporal*

Uno de los motivos por los que los sindicatos pueden rechazar el fomento del empleo temporal es para beneficiar los intereses de los trabajadores fijos. Esto sucedería si, como consecuencia de los reducidos costes laborales de este tipo de empleo, los empresarios decidieran sustituir empleo fijo por temporal.

---

beneficios para los trabajadores, el sindicato también proporciona a sus bases incentivos materiales, generales y de identificación (Lange et al., 1982:222-223).

Ahora bien, los sindicatos también pueden rechazar la contratación temporal porque consideren que represente una seria amenaza para su poder organizativo. Así, se trata de un tipo de empleo que dificulta la implicación sindical de los trabajadores. El carácter temporal de la relación laboral puede hacer que estos trabajadores consideren que no les compense participar en las acciones sindicales. Para cuando puedan beneficiarse de dichas acciones, probablemente ya no formen parte de la empresa. Por otro lado, los trabajadores temporales pueden considerar que respaldar a los sindicatos ponga en peligro su empleo, ya sea porque el empresario decida no renovar sus contratos, ya sea porque pierdan la posibilidad futura de ser contratados con carácter estable. La contratación temporal, por tanto, implica la reducción del respaldo a los sindicatos y por tanto su capacidad de movilización. Tal y como señala Bilbao, la segmentación del mercado de trabajo “*contribuye a socavar las posibles formas de resistencia y respuesta unificada*” (1993:52).

El empleo temporal supone una amenaza para el poder sindical por una razón adicional. La susceptibilidad de estos trabajadores a ser despedidos hace que toleren condiciones laborales más lesivas (en relación a horarios, descansos, condiciones de trabajo, etc.) (Recio, 1991; Rojo Torrecilla, 1990). Esto dificulta la labor de representación de los sindicatos ya que tendrán más dificultades a la hora presionar al empresario y de conseguir mejoras laborales para los trabajadores fijos.

Por otro lado, los sindicatos pueden considerar que el empleo temporal puede ser utilizado por los empresarios para realizar tareas de carácter estable en las empresas. No se trataría ya únicamente de que esto perjudicara los intereses de los trabajadores fijos, sino también de que implicaría la reducción del número de trabajadores de los que obtienen respaldo.

En definitiva, existen motivos para pensar que los sindicatos puedan rechazar el fomento del empleo temporal. Motivos relacionados con la defensa de sus miembros, los trabajadores fijos, pero también con la necesidad de garantizar su supervivencia organizativa en el medio plazo. Así, se trata de un tipo de empleo

que disminuye el respaldo de los trabajadores a los sindicatos y, en última instancia, dificulta su capacidad de influencia en el ámbito político y empresarial. Esto implica que, si los sindicatos son conscientes de los efectos negativos que puede producir en su poder organizativo la segmentación en el mercado de trabajo, decidan rechazar el empleo temporal y emprender estrategias de carácter incluyente. Que dicha estrategia sea de inclusión parcial o total dependerá de los costes que tengan que sumir para combatir la temporalidad.

#### *4.2.3. Estrategias de inclusión parcial*

Limitar el recurso al empleo temporal supone que los sindicatos acepten medidas alternativas que garanticen un funcionamiento flexible del mercado de trabajo. Medidas que pueden implicar mayores facilidades para el despido, para el ajuste de carácter funcional (movilidad geográfica y funcional, horarios, entre otras) y salarial. De no ser así, la eliminación del empleo temporal sin más, repercutiría negativamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y, por tanto, sobre el empleo. Los empresarios dejarían de contar con una medida que les permitiera el ajuste del empleo a las necesidades de la producción y, en consecuencia, tendrían más reticencias a crear nuevos puestos de trabajo. La consecuencia más inmediata sería que los trabajadores que estaban contratados con carácter temporal, estarían condenados al desempleo y tendrían pocas posibilidades de salir de esta situación. Se estaría produciendo, por tanto, una segmentación, no ya entre fijos y temporales, sino entre ocupados y parados, algo que sería igualmente pernicioso para su poder organizativo<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Una elevada tasa de desempleo puede suponer también menor capacidad de movilización de los sindicatos, dada la escasa implicación sindical de los parados. Los desempleados pueden suponer igualmente, un "ejército de reserva" que presione a la baja las condiciones laborales de los trabajadores ocupados.

Ahora bien, una regulación más flexible del mercado de trabajo puede suponer un recorte de los beneficios de los trabajadores fijos. Esto implica que si los sindicatos aceptasen dicha regulación, se estarían arriesgando a perder el respaldo de los trabajadores de los que obtienen su poder organizativo.

Medidas flexibilizadoras pueden afectar al poder sindical, no sólo por la pérdida de apoyo de los trabajadores fijos, sino también porque pueden dañar los mecanismos a través de los cuales los sindicatos ejercen su labor de representación. Por ejemplo, aceptar una regulación más flexible del despido supondría que los trabajadores fijos tuvieran menor seguridad en sus empleos. A los sindicatos, en ese caso, les sería más difícil conseguir su implicación en las acciones sindicales y, por tanto, perderían poder a favor de la prerrogativa empresarial. Y lo mismo podría suceder ante una regulación más flexible de las condiciones laborales de los trabajadores. Los empresarios tendrían más capacidad para fijar los ritmos de salario, los horarios, la movilidad (funcional y geográfica), etc, y los sindicatos menos poder para influir en las decisiones empresariales<sup>47</sup>.

Posicionarse en contra de la temporalidad también puede suponer que los sindicatos pierdan importantes beneficios organizativos. Así, a cambio de aceptar el empleo temporal el gobierno podría otorgarles contrapartidas de tipo material (financiación presupuestaria del estado, locales, etc) o de tipo legislativo (una legislación favorable a su consolidación organizativa). En ese caso, por tanto, a los sindicatos les resultaría más difícil oponerse al fomento del empleo temporal. No obstante, dichas contrapartidas deberían de ser mayores que los costes que

---

<sup>47</sup> Según Bunel, “los sindicatos actúan con la convicción de que la competencia de los trabajadores entre ellos y los contratos individuales que vinculan a cada asalariado con un empresario no pueden aportar las ventajas que se obtienen de la acción colectiva organizada”, por este motivo, este mismo autor considera que “la flexibilidad pone a prueba a todos los sindicatos”. Lo que sucede, apunta este autor, es que la flexibilidad trata de romper o terminar con el monopolio o control que ejercen los sindicatos a la hora de fijar las condiciones laborales. De ahí que la flexibilidad ponga en peligro las bases sobre las que se sustenta el poder de los sindicatos (1994:47).

el fomento del empleo temporal podría tener a medio plazo para su organización.

En definitiva, emprender estrategias contra el empleo temporal puede suponer para los sindicatos poner en peligro los pilares sobre los que se sustenta su poder organizativo. En ese caso renunciarían a oponerse a ese tipo de empleo ya que, de lo contrario, estarían aceptando su declive como organización. Y, tal y como señala Scott, “*las organizaciones formales, como otros grupos sociales, están gobernadas por un objetivo fundamental: su supervivencia*” (1981:81).

Al aceptar la contratación temporal (o al renunciar a luchar contra este tipo de empleo), los sindicatos estarían propiciando la segmentación en el mercado de trabajo lo que, en última instancia, representaría una estrategia de exclusión. No obstante, y a diferencia de la tesis de los “insiders” y “outsiders”, los cálculos futuros acerca de los efectos de la temporalidad sobre su poder organizativo, harían que los sindicatos reclamaran restricciones y límites para el fomento de este tipo de empleo. Es decir, a diferencia de la estrategia excluyente, los sindicatos no aceptarían el empleo temporal de forma incondicional, sino que tratarían de que su regulación fuera lo más rígida posible (poniendo límites a la duración y renovación de los contratos, y/o estableciendo controles para evitar un uso fraudulento de esta contratación). Se trataría en ese caso, de una estrategia de “*inclusión parcial*”, ya que los sindicatos aceptarían el empleo temporal como mecanismo de ajuste del empleo, pero tratando de que la segmentación del mercado de trabajo fuera la menor posible<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Cabe la posibilidad también de que las organizaciones sindicales consideren que el empleo temporal sea una forma de favorecer el empleo a aquellos trabajadores con mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Así, el empleo temporal podría ser una forma de que, por ejemplo los jóvenes, se incorporasen al mundo laboral y adquiriesen la experiencia y formación adecuada para posteriormente acceder a un puesto de trabajo estable. En este caso, los sindicatos podrían aceptar la legalización del empleo temporal no causal. La pérdida de respaldo de los trabajadores temporales y las peores condiciones laborales de estos trabajadores respecto a los trabajadores fijos, sería coyuntural. Una vez terminado su contrato temporal pasarían a formar parte de la

#### 4.2.4. Estrategias de inclusión total

Existe la posibilidad, no obstante, de que oponerse a la contratación temporal no suponga para los sindicatos asumir costes organizativos importantes. Podría suceder que los trabajadores fijos estuvieran dispuestos a asumir sacrificios para reducir la temporalidad. Esto sucedería bien porque estos trabajadores considerasen que se trata de una medida que repercute negativamente sobre su estabilidad en el empleo (como consecuencia de la sustitución de empleo fijo por temporal), o bien porque considerasen que se trata de una medida que perjudica las condiciones laborales de otros trabajadores. Se trataría en este último caso, de una demanda de carácter ideológico. Luchar contra la temporalidad y aceptar medidas complementarias para garantizar la flexibilidad del mercado de trabajo, no supondría para los sindicatos en ese caso, perder el respaldo de sus miembros.

Ahora bien, podría suceder que los trabajadores fijos no estuvieran a favor de eliminar el empleo temporal, ya sea porque considerasen que no era un problema que les afectase a ellos, o porque, al contrario, pensarán que gracias a él tenían mejores condiciones laborales. Los sindicatos, sin embargo, podrían querer limitar el uso del empleo temporal si pensarán que representa una amenaza para su poder organizativo. En ese caso, los sindicatos se enfrentarían a un dilema. Tendrían que elegir entre defender los

---

plantilla estable de las empresas y habría más posibilidades de que respaldaran a los sindicatos. No obstante, el temor a que se produzca un uso abusivo de este tipo de empleo (que pueda repercutir negativamente sobre su poder organizativo), haría que los sindicatos establecieran límites para su realización. De esta manera, tratarían de garantizar que el empleo temporal cumpliera los objetivos para los que se había legalizado y no para la sustitución del empleo fijo. En este caso, la estrategia de los sindicatos hacia el empleo temporal sería de “*inclusión parcial*”. Estarían aceptando una regulación más flexible de este tipo de empleo, pero estableciendo límites y restricciones para evitar un uso abusivo y fraudulento del mismo.

intereses de sus bases para no perder su respaldo, o luchar contra el empleo temporal para evitar perder su poder organizativo.

Si los sindicatos pensaran que los costes organizativos de perder el respaldo de sus bases fueran a ser tales que iban a poner en peligro su supervivencia organizativa, entonces tendrían que renunciar (o posponer) a su objetivo de reducir la temporalidad<sup>49</sup>.

No obstante, los sindicatos podrían emprender una estrategia incluyente, incluso aunque no fuera un objetivo compartido por los trabajadores fijos, si consiguieran que los costes a asumir a cambio de reducir la temporalidad no afectasen (o muy poco) a los intereses de sus miembros así como a los mecanismos a través de los cuales los representan. Es decir, los sindicatos podrían emprender una estrategia contra el empleo temporal si consiguieran que las medidas flexibilizadoras alternativas que tuvieran que aceptar dañaran lo menos posible a los trabajadores fijos y a su poder de representación. Ello dependerá de su capacidad de presión e influencia en las negociaciones con gobierno y empresarios.

Asimismo, los sindicatos podrían tratar de evitar el fomento del empleo temporal aunque ello supusiera empeorar las condiciones laborales de sus bases y, por tanto, arriesgarse a perder parte del respaldo de estos trabajadores. Esto sucedería si los sindicatos considerasen que dicha pérdida no es lo suficientemente elevada como para poner en peligro su poder organizativo. Es decir, que este coste sería menor comparado con los beneficios que podría conseguir reduciendo la temporalidad.

En definitiva, si los sindicatos hicieran cálculos sobre los efectos negativos que el empleo temporal podría suponer para su poder organizativo y si además, oponerse a la temporalidad no supusiera costes elevados, los sindicatos emprenderían una estrategia de “*inclusión total*”. Es decir, no se limitarían únicamente a establecer límites o restricciones al uso de este tipo de empleo, sino que lucharían porque prevaleciera el principio de

---

<sup>49</sup> En ese caso emprenderían una estrategia de inclusión parcial ya que los sindicatos tratarían de poner límites al crecimiento del empleo temporal.

estabilidad y porque el empleo temporal fuera exclusivamente causal. Llevarían a cabo, por tanto, una política de representación integradora al evitar que se produjera la segmentación del mercado de trabajo.

#### *4.3. Influencia de las instituciones en las estrategias sindicales*

Hasta el momento me he centrado en analizar los motivos por los que los sindicatos podrían emprender una estrategia a favor o en contra de la temporalidad. No obstante, para entender mejor los cálculos de las organizaciones sindicales hacia este tipo de empleo hay tener en cuenta las variables institucionales que pueden influir sobre dichos cálculos. Me voy a centrar en dos variables institucionales que considero pueden jugar un papel importante a este respecto: las características del empleo temporal, y la estructura del movimiento sindical.

##### *4.3.1. El empleo temporal*

Ya he comentado los motivos organizativos por los que los sindicatos pueden emprender estrategias para tratar de reducir la temporalidad. Ahora bien, para que puedan emprender dichas estrategias, los sindicatos tienen que ser conscientes de cómo el empleo temporal afecta a su poder organizativo en el medio y largo plazo. A este respecto, hay dos factores que pueden jugar un papel importante: el porcentaje de empleos temporales en el mercado de trabajo, y el tiempo que este tipo de empleo lleva regulado como medida para flexibilizar el mercado de trabajo.

Cabe pensar que, cuanto mayor sea el porcentaje de trabajadores temporales, mayores incentivos tendrán los sindicatos para luchar por reducir la temporalidad. Y es que a medida que aumente el empleo temporal, mayores serán las pérdidas de los sindicatos en términos organizativos. Se trata de trabajadores de

los que no obtendrán respaldo y que dificultarán su labor de representación.

Por otro lado, cuanto más tiempo lleve regulada la contratación temporal, más conscientes serán los sindicatos de los efectos que este tipo de empleo esté produciendo en el mercado de trabajo y en su organización. Podrán comprobar si efectivamente el empleo temporal está sirviendo para facilitar el acceso al empleo de los trabajadores desempleados, o si, por el contrario, se está utilizando para sustituir el empleo fijo.

En definitiva, el porcentaje de temporalidad y el tiempo que lleve utilizándose este tipo de empleo como medida de ajuste, serán factores que influirán en los cálculos que los líderes sindicales hagan respecto a la estrategia a adoptar.

#### *4.3.2. Estructura del movimiento sindical: monopolio de representación versus competencia intersindical*

Al hablar de la teoría neocorporatista, vimos que no aportaba una explicación sólida sobre los motivos por los que las organizaciones sindicales emprenden una estrategia de inclusión. No obstante, lo que esta teoría sí aporta es una explicación sobre cómo una variable institucional puede afectar a los sindicatos para que lleven a cabo dicha estrategia. Concretamente, consideran que tener el monopolio de la representación favorece que los sindicatos puedan emprender estrategias incluyentes.

La teoría neocorporatista se basa en el trabajo de Olson sobre los problemas de la acción colectiva (Olson, 1965). De acuerdo con este trabajo, los individuos que comparten preferencias e intereses y que actúan de forma racional, sólo entrarán a formar parte de un grupo de interés si a cambio reciben algún tipo de beneficio. De no ser así, los individuos optarán por abandonar la organización. Dados estos problemas de acción colectiva, para que los sindicatos puedan renunciar a los beneficios a corto plazo y entrar a formar parte del proceso político sin perder el apoyo de sus miembros, deben tener el monopolio de la representación, es

decir, no debe haber competencia sindical. En esa situación, los sindicatos podrán asumir más fácilmente costes para sus miembros puesto que los trabajadores no tienen posibilidad de optar por otra organización que les represente. En cambio, en un contexto de rivalidad sindical los trabajadores tienen la posibilidad de elegir el sindicato que quieren que les represente, que será aquél que les reporte mayores beneficios. En ese caso, por lo tanto, renunciar a beneficios a corto plazo por parte de un solo sindicato puede producir la pérdida de respaldo de los trabajadores, puesto que estos optarán por apoyar a la organización sindical que no renuncie a dichos beneficios.

A tenor de los argumentos de la teoría neocorporatista, cabe pensar que CCOO y UGT tendrán más posibilidades de emprender estrategias hacia el empleo temporal incluyentes si actúan de forma conjunta. Y es que en ese caso, los costes que pudiera implicar conseguir su objetivo de reducir la temporalidad, sobre todo si dicho objetivo no fuera compartido por los trabajadores fijos, serían más asumibles. Dado que CCOO y UGT son los sindicatos españoles más representativos, sus miembros tendrían pocas posibilidades de apoyar a otra organización<sup>50</sup>.

Existe una razón adicional por la que la unidad de acción sindical puede facilitar estrategias de inclusión hacia el empleo temporal. Se trata del incremento de la fuerza y de la capacidad de presión que las organizaciones sindicales consiguen al aunar sus fuerzas. Este puede ser un factor importante a la hora de conseguir su objetivo de reducir la temporalidad ya que la consecución del mismo depende, en gran medida, de que los

---

<sup>50</sup> Los miembros de los sindicatos siempre pueden optar por dejar de respaldar a ambas organizaciones sindicales. Esto sucedería si los costes a asumir para reducir la temporalidad implicasen un fuerte recorte de los derechos laborales de los miembros de los sindicatos. En tal caso, estos trabajadores considerarían que ninguno de los sindicatos les representa y, por tanto, optarían por no respaldar a ninguno de ellos. De este modo, aunque la unidad de acción facilita a los sindicatos renunciar a beneficios a corto plazo para sus miembros, la renuncia a dichos beneficios nunca puede ser tal que suponga la pérdida del respaldo de sus miembros. De lo contrario, los sindicatos estarían poniendo en peligro la supervivencia de su organización.

sindicatos sean capaces de conseguir que el gobierno apruebe medidas que vayan en esa dirección. Las reticencias del gobierno pueden ser, sin embargo, fuertes si considera que el empleo temporal es una medida adecuada para garantizar un funcionamiento flexible del mercado de trabajo. Un movimiento sindical unido, sin embargo, tendrá más fuerza y posibilidades que un sindicato que actúa de forma aislada, para conseguir que el gobierno ceda a sus reivindicaciones de reducir la temporalidad.

Asimismo, la acción conjunta de los sindicatos puede facilitar su labor de presión para conseguir que las medidas de flexibilización que tuvieran que aceptar como contrapartida a reducir la temporalidad, fueran lo menos dañinas posible para su poder organizativo.

#### 4.4. HIPÓTESIS

A tenor de lo expuesto a lo largo de este capítulo, podemos plantear tres posibles estrategias de los sindicatos hacia el empleo temporal. Estrategias que, como he señalado, representarían tres tipos de política de representación sindical.

##### 1. La estrategia de exclusión

Esta estrategia supone que los sindicatos aceptarían el empleo temporal de forma *incondicional* con el objetivo de que los ajustes del empleo recayeran principalmente sobre los trabajadores temporales y no sobre sus bases, los trabajadores fijos. Los sindicatos, de este modo, estarían favoreciendo la segmentación del mercado de trabajo, es decir, que hubiera trabajadores con condiciones laborales muy distintas, unos muy protegidos (los fijos), y otros más expuestos a la prerrogativa empresarial y a las necesidades de ajuste del empleo a la producción de las empresas (los trabajadores temporales).

Esta estrategia tendría lugar cuando 1) los sindicatos fueran atemporales, es decir, no hicieran cálculos sobre los efectos futuros que este tipo de empleo pudiera tener sobre su poder organizativo; y 2) cuando el empleo temporal fuera una medida que realmente garantizase el bienestar de sus miembros, los trabajadores fijos, permitiéndoles presionar por subidas salariales y aumentando su estabilidad en el empleo.

La probabilidad de que los sindicatos emprendan esta estrategia será mayor cuanto menor sea el porcentaje de temporalidad y menos tiempo lleve en vigencia este tipo de empleo. La rivalidad sindical será igualmente, un factor institucional que aumentará la probabilidad de que los sindicatos opten por una estrategia excluyente.

## *2. La estrategia de inclusión total*

Esta estrategia, por el contrario, se daría siempre que los sindicatos se mostraran contrarios al fomento de la contratación temporal e hicieran todo lo posible por garantizar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores. Asimismo, y para evitar que la eliminación de la temporalidad condenara al paro a los trabajadores temporales, los sindicatos estarían dispuestos a aceptar medidas alternativas que favoreciesen la flexibilidad del mercado de trabajo. Esta estrategia tendría lugar 1) cuando los sindicatos considerasen que el empleo temporal puede repercutir negativamente sobre los intereses de los trabajadores fijos y/o sobre su poder organizativo en el medio y largo plazo, y 2) cuando los costes que tuvieran que asumir los sindicatos a cambio de reducir la temporalidad no supongan daños organizativos importantes. Esto sucederá cuando no implique una pérdida importante de apoyo de los trabajadores fijos, pero también cuando los sindicatos no vean dañados los mecanismos institucionales a través de los cuales desarrollan su papel de representación ante gobierno y empresarios. De darse estas dos condiciones, los sindicatos llevarían a cabo estrategias de

inclusión que integrasen la defensa de los trabajadores fijos y de los temporales.

La probabilidad de que los sindicatos emprendan esta estrategia será mayor cuanto más elevado sea el porcentaje de temporalidad y más tiempo lleve regulado este tipo de empleo. La probabilidad también será mayor si existe unidad sindical.

### *3. La estrategia de inclusión parcial*

Esta estrategia tendría lugar cuando los sindicatos, a pesar de oponerse al empleo temporal, lo aceptasen para evitar poner en peligro su poder organizativo. No obstante, lo que diferenciaría esta estrategia de la de exclusión es que los sindicatos hagan cálculos en el largo plazo. Así, el hecho de que consideren al empleo temporal como una amenaza para su poder organizativo haría que los sindicatos aceptasen este tipo de empleo, pero poniéndole límites. Es decir, los sindicatos tratarían de conseguir que la segmentación entre trabajadores fijos y temporales fuera la menor posible<sup>51</sup>.

La probabilidad de que los sindicatos emprendan esta estrategia será mayor si existe rivalidad sindical ya que en ese caso, hay más posibilidades de que los costes que tengan que asumir para combatir la temporalidad sean mayores.

Las estrategias sindicales hacia el empleo temporal no tienen por qué ser siempre las mismas, sino que pueden variar a lo largo del tiempo. Así, podría darse el caso de que los sindicatos emprendieran una estrategia de exclusión pero, posteriormente, si considerasen que el empleo temporal repercute negativamente

---

<sup>51</sup> La estrategia de inclusión parcial también podría tener lugar si los sindicatos considerasen que el empleo temporal fuera una forma de favorecer el acceso al empleo a los trabajadores desempleados. En ese caso, aceptarían la contratación temporal como medida de fomento del empleo. No obstante, los cálculos futuros de los sindicatos harían que éstos lucharan por establecer límites y restricciones para el recurso a este tipo de contratación.

sobre sus miembros o sobre su poder organizativo, trataran de luchar contra este tipo de empleo. Los costes que tuvieran que asumir para reducir la temporalidad determinarían el tipo de estrategia de inclusión (total o parcial) que emprendiesen.

En este capítulo he establecido las posibles estrategias sindicales hacia el empleo temporal y qué tipo de política de representación implica cada una de ellas. El objetivo de los siguientes capítulos será analizar las acciones emprendidas por CCOO y UGT hacia este tipo de empleo para, a partir de ellas, deducir qué tipo de estrategia(s) emprendieron.

## **CAPÍTULO 2**

### **ESTRATEGIAS SINDICALES ANTE LAS PRIMERAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO TEMPORAL (1977-1982)**

Las primeras medidas aprobadas en España para fomentar el empleo temporal no causal tuvieron lugar a finales de la década de los setenta y comienzos de los ochenta, coincidiendo con el proceso de transición a la democracia. El objetivo de estas medidas era incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo que, debido a la legislación del régimen franquista, tenía un alto nivel de rigidez. CCOO y UGT eran contrarios al fomento de esta modalidad contractual porque consideraban que podía dividir a la clase trabajadora y, en última instancia, dificultar su tarea de representación. No obstante, ambos sindicatos adoptaron una actitud bastante pasiva ante las primeras medidas que se regularon e incluso llegaron a firmar acuerdos en los que se aprobaron dichas medidas. El objetivo de este capítulo es explicar la siguiente paradoja: por qué los sindicatos, aún estando en contra del fomento del empleo temporal, aceptaron su regulación. ¿Lo hicieron para beneficiar a los trabajadores fijos?

El capítulo está dividido en tres partes. En la primera parte haré una descripción de las medidas que se aprobaron para

fomentar la contratación temporal no causal. En la segunda explicaré la posición adoptada por CCOO y UGT ante la legalización de este tipo de empleo. Mediante las acciones de los sindicatos identificaré qué tipo de estrategia (excluyente o incluyente) emprendieron y las razones que les llevaron a adoptar dicha estrategia. En la tercera y última parte expondré las conclusiones más relevantes de este capítulo.

## **1. Las primeras medidas de fomento del empleo temporal**

### *1.1. Los Pactos de la Moncloa y las cuñas flexibilizadoras*

Las primeras elecciones democráticas de 1977 dieron la victoria a la Unión de Centro Democrático (UCD)<sup>1</sup>. Este gobierno, con Adolfo Suárez a la cabeza, tuvo que afrontar el objetivo de asentar la democracia en España en un contexto de fuerte crisis económica. Y es que aunque la subida de los precios del petróleo de 1973 había repercutido negativamente sobre la marcha de las economías de todos los países avanzados, sus efectos fueron más agudos en la economía española. Si esto fue así se debió, en gran medida, a las debilidades del modelo económico desarrollado durante el franquismo. Así, y a pesar de las reformas liberalizadoras llevadas a cabo a finales de los cincuenta, se trataba de una economía con altos niveles de intervencionismo estatal<sup>2</sup>. Esto supuso el desarrollo de unas estructuras

---

<sup>1</sup> La UCD se convirtió en el partido ganador con el 34,6% de los votos. En segundo lugar se posicionó el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), con el 29,3% de los votos. La tercera fuerza política fue el Partido Comunista de España (PCE) que obtuvo el 9,4% de los votos.

<sup>2</sup> El régimen franquista había desarrollado un modelo económico autárquico y con instituciones corporativas que imposibilitaban un crecimiento económico a largo plazo. La fuerte expansión económica a nivel internacional de la década de los cincuenta y la salida del aislamiento diplomático de la posguerra motivaron un giro de la política económica del régimen hacia una mayor liberalización de la economía. Este cambio de política económica comenzó en España con el Plan de Estabilización de 1959. *“El Plan de Estabilización y las medidas que le siguieron*

institucionales muy rígidas en los mercados de factores, de capital y de trabajo, que produjeron que España se enfrentara a la crisis del petróleo con un modelo económico carente de flexibilidad, que no hizo sino amplificar los efectos de dicha crisis. Asimismo, el modelo económico del franquismo se basaba en el aislamiento de los productos nacionales de los mercados internacionales mediante el establecimiento de aranceles y cuotas. Este intervencionismo en el mercado limitó fuertemente la competencia exterior de la economía española (García Delgado y Serrano Sanz, 1990:5).

Por otro lado, el modelo de desarrollo autárquico no había posibilitado la creación de una tecnología industrial propia ni la formación de capital financiero, lo que en última instancia dio lugar a una “*economía de arrastre*”. Es decir, a una economía que, al carecer de factores productivos, dependía fuertemente de la coyuntura económica de los países de su entorno. Se trataba, por lo tanto, de una economía que únicamente crecía cuando así lo hacía la economía internacional (García Delgado y Serrano Sanz, 1990:4; Maravall, 1995)<sup>3</sup>.

Pero la debilidad del modelo económico español a comienzos de los setenta se debió también a que se había especializado en sectores productivos como la siderurgia, la industria textil o la construcción naval, que tuvieron fuertes excedentes de producción a nivel internacional en el momento de la subida de los precios del petróleo. Estos sectores, además, dependían fuertemente de la

---

*marcaron un claro cambio en las directrices de la política económica española; pero, por seguir con los adagios franceses, plus ça change, plus c'est la même chose: cuanto más cambiaba la política de la dictadura, más permanecía lo esencial. La realidad económica fue imponiéndose, y el régimen se fue adaptando (ese fue su acierto), pero muy lentamente, resistiéndose, y con muchas marchas atrás”* (Tortella, 1994:287). Para un análisis más detallado del Plan de Estabilización ver Tortella, 1994.

<sup>3</sup> El crecimiento de la economía española de la década de los sesenta se debió a la coyuntura internacional de bonanza económica, que potenció a su vez el turismo, la inversión extranjera, así como las remesas de los emigrantes españoles (Maravall, 1995:70).

energía primaria importada lo que les hizo especialmente vulnerables a la subida de los precios del petróleo<sup>4</sup>.

La gravedad de la crisis de la economía española de los años setenta se vio potenciada al mismo tiempo por factores de carácter político. Los dirigentes franquistas no llevaron a cabo medidas económicas que podían haber suavizado los efectos de la crisis internacional porque consideraron que desestabilizarían el régimen (Maravall, 1995). Así, el gobierno no llevó a cabo política fiscal alguna para suavizar el crecimiento de la inflación<sup>5</sup>. Por otro lado, y en aras de mantener la estabilidad social, permitió que los salarios crecieran por encima del nivel de productividad, superando incluso el crecimiento medio de los países europeos. Esto repercutió negativamente sobre los costes de producción y sobre la inflación<sup>6</sup>. Al mismo tiempo, el gobierno no quiso que la subida de los precios del petróleo recayera sobre los consumidores. Para ello, llevó a cabo una *política de compensación*, consistente en financiar la subida del crudo con recursos públicos. Esta política no sólo supuso un recorte

---

<sup>4</sup> Dada la dependencia del sector industrial del crudo importado, y teniendo en cuenta que a corto plazo la demanda era muy rígida puesto que no existían sustitutivos del crudo, no hubo más remedio que soportar la subida de precios del petróleo. Su consecuencia más inmediata fue una reducción de la renta disponible (García Delgado y Serrano Sanz, 1990:9).

<sup>5</sup> El sistema fiscal era muy regresivo y se sostenía principalmente por los impuestos indirectos. Esto produjo que la presión fiscal fuera mayor en las rentas familiares más bajas. Asimismo, la presión fiscal era bastante inferior a la de otros países europeos. No obstante, los dirigentes no se atrevieron a llevar a cabo una reforma fiscal ya que podía producir el descontento de las clases más acomodadas (Maravall, 1995:77).

<sup>6</sup> Tal y como señalan García Delgado y Serrano Sanz, la subida de los precios del petróleo incrementa los costes de producción, lo que repercute negativamente sobre el nivel de beneficios empresariales. Esta situación puede paliarse bien disminuyendo el nivel de empleo, bien disminuyendo los salarios. En España, durante los primeros años de la crisis el empleo industrial se mantuvo, y los salarios siguieron creciendo hasta 1977. En consecuencia, la productividad sufrió un descenso importante (1990).

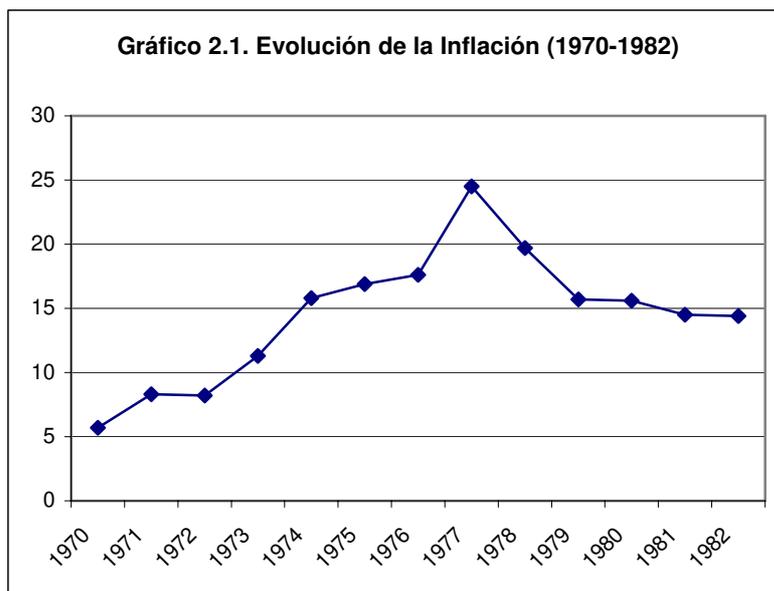
importante de los presupuestos del estado<sup>7</sup>, sino que impidió que los efectos de la crisis internacional sobre la economía española fueran visibles hasta pasado algún tiempo. Los agentes económicos, por lo tanto, al desconocer la gravedad de la situación económica, siguieron importando cantidades elevadas de crudo, lo que motivó un fuerte desequilibrio exterior (Tortella, 1994:293).

Este conjunto de factores de carácter económico y político provocaron que la crisis económica de comienzos de los setenta fuera especialmente aguda en España. En palabras de García Delgado y Serrano Sanz, *“El precio que hubo que pagar después por esta política fue elevado”* (1990:13). Así, en tan sólo cuatro años, de 1973 a 1977, la tasa de inflación se duplicó, pasando de un 11,3 a un 24,5 (ver Gráfico 2.1). Al mismo tiempo, se produjo un fuerte déficit exterior por cuenta corriente, y una disminución de la formación bruta de capital que supuso, a su vez, un descenso de la inversión.

Este fue el panorama económico al que tuvo que hacer frente el primer gobierno democrático. De manera que el proceso de consolidación democrática coincidió con una coyuntura económica fuertemente negativa. De ahí que, aunque el objetivo prioritario era la instauración de un régimen democrático, la salida de la crisis económica aparecía como uno de los problemas más urgentes a resolver. En palabras de Enrique Fuentes Quintana: *“La economía no era más un escenario en el que había que actuar indispensablemente para que las dificultades que de ella provenían no ahogaran las esperanzas de asentar una democracia estable. Había, en suma, que ganar tiempo político para llegar a una Constitución capaz de cobijar a todos los españoles sin que el tiempo económico negase esa oportunidad o interfiriese con esa tarea”* (1990:28).

---

<sup>7</sup> El presupuesto dedicado a financiar la subida de los precios del petróleo en 1973 supuso tres puntos de la renta nacional, llegando a duplicar el presupuesto de educación (Maravall, 1995:77-78).



Ahora bien, el gobierno temía que las medidas de ajuste económico pudieran repercutir negativamente sobre el proceso de transición democrática. Por este motivo, decidió que la política de estabilización se llevara a cabo mediante el acuerdo con las principales fuerzas políticas. Tal y como señala Enrique Fuentes Quintana: *“Los problemas económicos que la crisis internacional planteaba reclamaban así, en la España de 1977, la responsabilidad compartida de todos los partidos políticos en su solución porque en ella se jugaba el destino de la naciente democracia española”* (1990:28).

Fruto del acuerdo entre los partidos políticos que obtuvieron representación parlamentaria, surgieron los Pactos de la Moncloa. En estos pactos, los partidos firmantes reconocieron la gravedad de la crisis económica existente en España y acordaron para salir de la misma dos tipos de medidas: por un lado, reformas institucionales profundas que fomentasen un desarrollo económico

sostenido a largo plazo y, por otro lado, medidas de saneamiento que sirvieran para equilibrar la economía a corto plazo.

Las medidas de reforma aprobadas en los Pactos de la Moncloa fueron de distinta naturaleza. Se acordó llevar a cabo una reforma fiscal y energética, de la seguridad social, del sistema financiero, de la política educativa, de la empresa pública, y de la pesca, agricultura y comercialización. Asimismo, se apuntó la necesidad de definir un nuevo marco de relaciones laborales, más acorde con el nuevo sistema democrático y con la economía de mercado.

El objetivo de las medidas destinadas al saneamiento económico a corto plazo era reducir el nivel de inflación que, en 1977, con una tasa de 24,5, estaba muy por encima de la media europea. Para ello, se fijó una política monetaria restrictiva, la reducción del gasto público, el establecimiento de un sistema de control de los precios así como una política de rentas que, para contener el crecimiento de los salarios, fijó una banda salarial de acuerdo con la inflación prevista y no con la pasada como se había venido haciendo previamente<sup>8</sup>.

Fue precisamente en los Pactos de la Moncloa cuando se autorizó por primera vez en España la contratación temporal no causal<sup>9</sup>. El objetivo era tratar de reducir el desempleo que, aunque

---

<sup>8</sup> La banda salarial fijada en los Pactos de la Moncloa fue de 20%-22%.

<sup>9</sup> De acuerdo con la Ley de Contratos de Trabajo de 1944, la determinación de la duración del contrato se realizaba basándose en las normas reglamentarias y en los usos y costumbres. Lo significaba que las características del contrato se fijaban mediante el acuerdo mutuo entre las partes firmantes. En la práctica totalidad de los casos, y aunque la legislación no declaraba prioridad por la duración del contrato, éste se establecía por tiempo indefinido. Fue la Ley de Relaciones Laborales (LRL) de 1976 la que por primera vez elevó a rango de ley la prioridad por la contratación indefinida en su artículo 14. Tan sólo se permitía la contratación temporal causal, es decir, aquella aplicable exclusivamente para la realización de trabajos de naturaleza temporal. Tres eran los contratos de este tipo: 1) Cuando se contrate al trabajador para *la realización de obra o servicio determinados*. Este contrato no tenía una duración determinada, pero en los casos en los que su duración fuera superior a dos años los trabajadores debían recibir una indemnización una vez finalizado el contrato. 2) Cuando se trate de *trabajos eventuales*, considerando como tales los que no tengan carácter normal y

seguía siendo bajo, experimentó una subida considerable, pasando del 2% en 1973 al 5,7% en 1977. Además de por la crisis económica, el crecimiento del desempleo se produjo por la convergencia de varios factores. Por un lado, en el sector agrícola se estaba produciendo una destrucción continua de empleo debido al proceso de modernización y mecanización. Entre 1973 y 1977 se perdieron unos 700.000 empleos en este sector. Al mismo tiempo, se produjo el regreso de un número importante de emigrantes españoles, alrededor de 230.000 entre 1974 y 1977, que incrementó la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo. La situación se agravó por el aumento de la población en edad de trabajar que tuvo lugar como resultado del fuerte crecimiento demográfico de los años sesenta (García Delgado y Serrano Sanz, 1990).

Las posibilidades de creación de empleo para esta creciente oferta de mano de obra dependía de la capacidad de crecimiento e inversión del sector industrial y del sector servicios. Ahora bien, difícilmente podía crearse empleo en una coyuntura de crisis económica y especialmente en un sector industrial que, debido a la

---

permanente en la empresa, fijándose la duración máxima en las Ordenanzas Laborales. 3) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Conocidos como *contratos de interinidad*. La LRL, por lo tanto, mantenía la prioridad por el contrato fijo o indefinido, permitiendo la contratación temporal sólo para los trabajos cuya naturaleza así lo exigía. En los Pactos de la Moncloa, sin embargo, se autorizó “*el tratamiento prioritario de las modalidades de creación de puestos de trabajo, atendiendo especialmente al empleo juvenil, contratación temporal de los acogidos al subsidio de paro sin pérdida de sus derechos y a las áreas geográficas de mayor índice de paro. Para los casos de contratación temporal de los acogidos al subsidio de desempleo a partir del 1 de noviembre de 1977 al Estado - con cargo a los recursos de la Seguridad Social- satisfará el 50 por ciento de las cotizaciones que se devenguen*”. Y en cuanto al fomento del empleo juvenil, “*se autoriza, dentro de un programa experimental que se concretará, la contratación temporal por un plazo máximo de dos años para los empleos derivados de los nuevos puestos de trabajo que se creen a partir del 1 de noviembre de 1977, siempre que los mismos se cubran con personas que desempeñen por primera vez su trabajo. Para estos empleos el Estado -con cargo a los recursos de la Seguridad Social- satisfará el 50 por 100 de las cotizaciones que se devenguen*”.

política intervencionista del franquismo, tenía una capacidad de competencia muy reducida. Asimismo, este sector se había desarrollado a través de la especialización en capital y no por la vía de la producción intensiva de mano de obra (García Delgado y Serrano Sanz, 1990:19; Tortella, 1994:293).

La estructura del mercado de trabajo heredada del régimen anterior tampoco favorecía la creación de empleo. La política de intervencionismo estatal dio lugar a un alto nivel de rigidez del mercado de trabajo, especialmente en materia de legislación de las contrataciones y los despidos. La legislación sólo permitía la contratación temporal causal y las posibilidades de despedir a un trabajador eran especialmente difíciles y caras para los empresarios<sup>10</sup>. Esta seguridad en el empleo fue el modo por el que el régimen trataba de compensar a los trabajadores de la carencia de libertades políticas. En palabras de Valdés Dal-Ré: *“la inamovilidad de la mano de obra, o más en general, las rigideces detectables en la formación y desenvolvimiento de las plantillas empresariales tuvieron un origen exclusivamente estatal, siendo en gran medida la contraprestación o el <<favor>> otorgado a los trabajadores por la supresión de las libertades colectivas”* (1985:304). En consecuencia, si al contexto de fuerte crisis económica le unimos la existencia de un mercado de trabajo excesivamente rígido, las posibilidades de creación de nuevos empleos eran limitadas<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> La regulación del despido sufrió algunas modificaciones antes de las primeras elecciones democráticas, con el objetivo de facilitar los despidos. Así, la obligación que establecía la Ley de Relaciones Laborales de 1976 de reincorporar al trabajador a la empresa en caso de despido improcedente, fue abolida por el RDL 18/76, de 8 de octubre. De esta manera, aunque el despido fuera improcedente, el empresario podía optar entre reincorporar al trabajador o no. Asimismo, el RDL 17/77, de 4 de marzo, redujo las indemnizaciones por despido en las empresas de menos de 25 trabajadores e introdujo un nuevo tipo de despido, el despido objetivo. No obstante, la regulación del despido seguía siendo muy rígida.

<sup>11</sup> Algunos autores también apuntan, como factor que pudo haber influido en el descenso del empleo, la incertidumbre empresarial creada por el paso del régimen dictatorial al régimen democrático. Incertidumbre que probablemente se

Para tratar de paliar esta situación, y a tenor de los Pactos de la Moncloa, se promulgó el RDL 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, que recogía en sus disposiciones adicionales primera y segunda, normas sobre contratación temporal. En esta norma se instaba al gobierno a que en el plazo de un mes elaborase las medidas para la aplicación de estos contratos. Surgieron así el RD 3280/1977, por el que se regula la contratación temporal para los desempleados perceptores del subsidio de desempleo y el RD 3281/1977, que establecía la normativa sobre la contratación temporal para el fomento del empleo juvenil (posteriormente derogado por el RD 883/1978)<sup>12</sup>. De esta manera, se dotaba de ciertas dosis de flexibilidad en el mercado de trabajo, dado que estos contratos, además de los incentivos fiscales que reportaban, no ocasionaban costes de despido. Las medidas concretas que establecían estas normas, conocidas como las “*cuñas flexibilizadoras*”, aparecen recogidas en la Tabla 2.1. A raíz de la nueva legislación sobre contratación temporal, se realizaron un total de 138.176 contratos temporales para jóvenes y desempleados en 1978, lo que representó el 14% del total de contrataciones realizadas (ver Tabla 2.3).

Los Pactos de la Moncloa tuvieron efectos positivos, especialmente a nivel político, puesto que crearon un clima de consenso necesario para progresar en el asentamiento de la democracia. Sus efectos en la marcha de la economía fueron, sin embargo, limitados. Si bien la inflación experimentó un descenso importante, (pasó del 24,5 en 1977 al 19,7 en 1978), las expectativas de crecimiento que en el medio plazo se habían fijado se vieron truncadas por la segunda crisis del petróleo de 1979. Así, y pesar de las medidas introducidas para fomentar el empleo, el

---

extendió hasta el establecimiento de un nuevo marco legislativo que regulara las relaciones laborales en 1980 (Toharia, 1998:260-261; Tortella, 1994:292).

<sup>12</sup> En la exposición de motivos del RD 883/1978, se dice que el RD 3281/1977 fue derogado debido a que contenía exigencias que limitaban su aplicación y eficacia. El RD 883/1978 que lo sustituye, incorporó nuevas medidas que hacían más flexible la normativa sobre contratación temporal para el fomento del empleo juvenil (ver Tabla 2.1).

*Tabla 2.1. Las Cuñas Flexibilizadoras (I)*

|   | Vigencia                               | Colectivos   | Duración                          | Bonificaciones   |
|---|--|--|-----------------------------------|--|
| RDL 43/1977                             | .....                                  | .....  | .....                             | .....  |
| RD 3280/1977                            | 1/1/78 - 13/1/79<br>(1 año y 12 días)  | Preceptores del subsidio de desempleo  | Máximo: 2 años<br>Mínimo: 60 días | 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social (únicamente válida durante determinados períodos)  |
| RD 3281/1977                            | 1/1/78- 4/5/78<br>(4 meses y 3 días)   | Fomento empleo juvenil<br>- Edad: <23 años, ó <25 años si titulación superior<br>- Plazo inscripción Oficinas de Empleo: 6 meses | Máximo: 2 años<br>Mínimo: 6 meses | 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato  |
| RD 883/1978<br>(Deroga el RD 3281/1977) | 4/5/78 – 13/1/79<br>(8 meses y 9 días) | Fomento empleo juvenil<br>- <26 años<br>- Plazo inscripción Oficinas de Empleo: 15 días  | Máximo: 2 años<br>Mínimo: 6 meses | 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social si se trata del primer empleo del trabajador y 50% si no es así. Bonificación válida durante toda la vigencia del contrato |

paro continuó creciendo. A finales de 1978, la cifra total de desempleados ascendía a casi el millón, es decir, trescientos mil parados más que en el año anterior. Asimismo, muchas de las reformas de tipo institucional acordadas en los Pactos de la Moncloa seguían pendientes, tales como la reconversión industrial y la reforma fiscal. Por otro lado, además, el déficit y los costes laborales no dejaban de aumentar.

En 1979 tuvieron lugar las segundas elecciones generales que volvieron a otorgar la victoria a la UCD<sup>13</sup>. El nuevo gobierno propuso un programa económico a medio plazo. Por un lado, y a diferencia de los dirigentes del régimen dictatorial, trasladó los efectos de la subida de los precios del petróleo a los consumidores. No obstante, y para evitar la subida de la inflación, decidió emprender una política de rentas de contención de salarios y una política monetaria restrictiva. Respecto a la política de rentas, ya a finales del 1978 el gobierno sacó adelante el RD 49/78, de 28 de diciembre, que fijó la banda salarial para la negociación salarial del año 1979 entre el 11% y el 14%<sup>14</sup>. La política de contención de los salarios fue posteriormente conseguida mediante la firma del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) por parte de UGT y la patronal CEOE. En ese acuerdo ambas organizaciones establecieron que el crecimiento salarial en 1980 estuviera comprendido entre el 13% y el 16%. El AMI se renovó para el año siguiente y la banda se fijó esa vez entre el 11% y el 15%. Comisiones Obreras, sin embargo, no firmó estos acuerdos y llevó a cabo una fuerte campaña en la negociación colectiva para evitar que se aplicara la subida salarial fijada en los mismos. Los motivos por los que CCOO no respaldó estos acuerdos serán analizados más adelante.

Por otro lado, y para favorecer la creación de empleo, el gobierno decidió continuar con el fomento de la contratación

---

<sup>13</sup> La UCD ganó con 34,9% de los votos. La segunda fuerza política fue el PSOE, con el 30,5% de los votos, seguida a distancia por el PCE, que obtuvo el 10,6%.

<sup>14</sup> Este decreto fue conocido como el "*Decreto Abril Martorell*", puesto que fue llevado a cabo por el entonces Viceministro Abril Martorell.

temporal no causal. Para ello, y a tenor del RD 49/1978, de 26 de diciembre, que autorizaba la vigencia de las disposiciones adicionales primera y segunda del RDL 43/1977, se desarrollaron nuevas medidas sobre contratación temporal. El RD 41/1979 autorizó la contratación temporal para los preceptores del subsidio de desempleo y el RD 42/1979 siguió en la misma línea del programa experimental para el fomento del empleo de los jóvenes de decretos anteriores. En la Tabla 2.2 aparecen las medidas concretas que establecieron cada una de estas normas.

El recurso al empleo temporal a lo largo de 1979 experimentó un importante ascenso respecto al año anterior. En ese año se realizaron un total de 363.770 contratos temporales. Es decir, casi tres veces más que en 1978. Esto suponía el 25% del total de contrataciones realizadas en 1979. De este modo, en tan sólo un año, el porcentaje de contratos temporales realizados aumentó nueve puntos porcentuales (del 14% al 25%) (ver Tabla 2.3).

Las medidas por las que se autorizaba el recurso a la contratación temporal no causal como medida de fomento del empleo adolecían, sin embargo, de un cuerpo normativo unitario y estable en el tiempo. Se puede decir que no eran más que parches puntuales para introducir cierto grado de flexibilidad en un mercado de trabajo excesivamente rígido. Seguía, no obstante, estando pendiente el establecimiento de un marco legal más flexible.

## *1.2. El Estatuto de los Trabajadores*

En 1980 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores (ET), que supuso el establecimiento de un código del trabajo y de las relaciones laborales acorde con el régimen democrático<sup>15</sup>. El

---

<sup>15</sup> “*El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral*” (exposición de motivos del la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores).

*Tabla 2.2. Las Cuñas Flexibilizadoras (II)*

|  | Vigencia                                | Colectivos  | Duración                          | Bonificaciones   |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| RDL 49/1978  | .....                                   | .....   | .....                             | .....  |
| RD 42/1979<br>(Deroga el RD 3280/1977) (Derogado por RD 1364/81)   | 13/1/79 – 11/7/81<br>(2 años y 12 días) | • Perceptores del subsidio de desempleo                   | Máximo: 2 años<br>Mínimo: 4 meses | 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social Durante toda la vigencia del contrato  |
| RD 41/1979<br>(Deroga el RD 883/1978)<br>(Derogado por RD 1364/81) | 13/1/79 – 11/7/81<br>(2 años y 12 días) | • Fomento empleo juvenil (mantiene los mismos requisitos) | Máximo: 2 años<br>Mínimo: 6 meses | 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social si se trata del primer empleo del trabajador y 50% si no es así. Bonificación válida durante toda la vigencia del contrato |

régimen autoritario había desarrollado un sistema corporativista de la organización de la clase obrera y de las relaciones laborales. Tan sólo existía un sindicato mixto no democrático, del que formaban parte los sindicatos y los empresarios y al que los trabajadores tenían la obligación de afiliarse. Asimismo, las condiciones de trabajo no se fijaban a través de la negociación colectiva, sino que eran establecidas por el Ministerio de Trabajo y debían ser cumplidas por todas las empresas. El ET, acorde con el nuevo régimen democrático, reconoció los derechos de las organizaciones sindicales y empresariales así como su capacidad de actuación a través de la negociación colectiva.

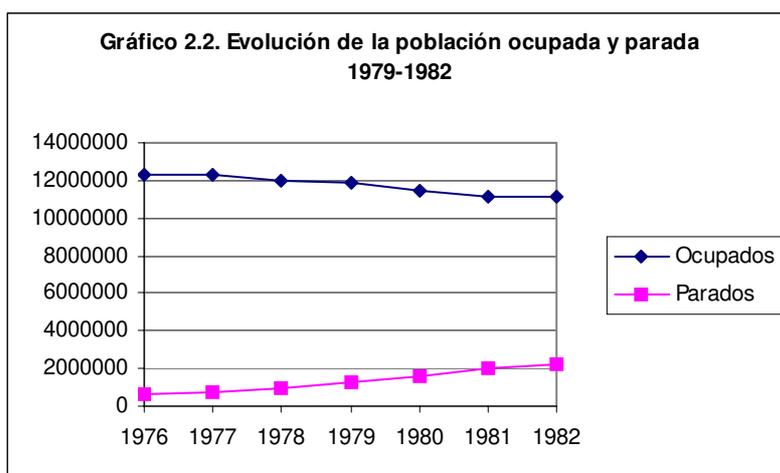
En materia de contratación, el ET estableció como preferencia el empleo estable. No obstante, en el apartado 3 del artículo 17 se autorizaba al gobierno a otorgar subvenciones u otras ayudas para fomentar el empleo temporal de los trabajadores en edades avanzadas, de los desempleados, de los trabajadores disminuidos, así como de los trabajadores que accedieran por primera vez al empleo. Se autorizaba así, el empleo temporal no causal como medida de fomento del empleo, aunque no se establecía aún norma específica alguna.

### *1.3. El desarrollo legislativo de la contratación temporal tras su legalización en el ET*

A lo largo de 1980 la situación de la economía española empeoró de manera importante. Especialmente negativa fue la evolución del desempleo que ese año aumentó en casi 400.000 personas (ver Gráfico 2.2). Asimismo, el déficit público creció hasta alcanzar el 5,6% y se produjo una caída de la producción de un punto del PIB. Por otro lado, la inflación apenas descendió una décimas, manteniéndose la tasa en torno al 15%.

A la negativa coyuntura económica se le sumó un período de fuerte inestabilidad política tras el intento fallido de golpe de estado el 23 de febrero de 1981. Dada la delicada situación por la que atravesaba el país, el nuevo gabinete de gobierno, constituido

en febrero de 1981 y a cuya cabeza estaba Leopoldo Calvo Sotelo, decidió emprender una nueva política de consenso. Consideró que el proceso de consolidación de la democracia y la salida de la crisis económica requerían iniciar un proceso de negociación y diálogo con las fuerzas sociales más representativas del país. Tras varios meses de negociación, el 9 de junio de 1981, los sindicatos UGT y CCOO, la patronal CEOE, y el gobierno, firmaron el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)<sup>16</sup>.



El principal objetivo del ANE en materia económica fue la creación de empleo. El gobierno se comprometió a crear 350.000 nuevos puestos de trabajo hasta finales de 1982. Asimismo, asumió la responsabilidad de tratar de paliar los costes de la crisis económica incrementando el presupuesto de la seguridad social

<sup>16</sup> “El objetivo que nos planteamos fue hacer un acuerdo de empleo entre sindicatos, patronal y gobierno, precisamente para continuar con unos años de paz social en los cuales se pudiera hacer la reforma política” (declaraciones del entonces Ministro de Trabajo, Jesús Sancho Rof, en entrevista con la autora).

destinado al pago de las prestaciones por desempleo y a la creación de nuevos empleos. Los sindicatos, por su parte, aceptaron rebajar los costes laborales reales a través de tres vías: en primer lugar, accedieron a que el crecimiento salarial se fijara en dos puntos y medio por debajo de la tasa de inflación prevista para 1982; en segundo lugar, aceptaron que las cotizaciones a la seguridad social que realizaban las empresas fueran rebajadas un punto; y finalmente, aceptaron dotar de mayor flexibilidad a la regulación de la contratación temporal<sup>17</sup>.

A tenor de este acuerdo, y en base al artículo 17.3 del ET, el gobierno promulgó el RD 1363/1981, del 11 de julio, que introdujo medidas que facilitaban el recurso a los contratos temporales no causales. Así, amplió el colectivo de trabajadores a los que se les podía aplicar un contrato temporal<sup>18</sup>, introdujo el plazo mínimo de duración del contrato en 3 meses, y amplió la duración máxima de dos a tres años. Ahora bien, y para evitar el abuso en el uso de estos contratos, estableció limitaciones para su realización en función de la plantilla fija de las empresas<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> *“Las partes firmantes coinciden en el importante efecto que sobre el empleo pueda tener el desarrollo de las diferentes formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores. A tal fin, el Gobierno promulgará, de forma inmediata, la correspondiente normativa, previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes de este Acuerdo”.*

<sup>18</sup> Estos colectivos eran los siguientes:

- Trabajadores mayores de 45 años.
- Minusválidos.
- Desempleados inscritos en las oficinas del INEM.
- Quienes con anterioridad no hayan trabajado por cuenta ajena de forma habitual.
- Trabajadores por cuenta propia que dejaron de serlo al menos hace tres meses y que estén inscritos en las oficinas del INEM.

Se podría decir que comprendía a la totalidad de la población laboral ya que se permitía contratar a cualquier persona activa. Es decir, bastaba con que un trabajador se inscribiera en la oficina de empleo para poder ser contratado temporalmente (Flórez, 1994:73-74).

<sup>19</sup> De acuerdo con el RD 1363/1981, artículo 5, los límites por plantilla fija en la empresa eran los siguientes:

- Plantilla fija mayor de 1000 trabajadores.....5% contratos temporales fomento empleo.

Asimismo, junto a este Real Decreto, el gobierno promulgó otras medidas legislativas para fomentar el empleo en prácticas y para la formación, y para determinados grupos de trabajadores desempleados y minusválidos. Este conjunto de medidas fueron conocidas como “los decretos de julio”, puesto que todas entraron en vigor dicho mes y tenían vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982<sup>20</sup>.

Los contratos temporales aprobados por los decretos de julio fueron poco utilizados por los empresarios. Entre julio de 1981 y junio de 1982, tan sólo se realizaron 180.917 contratos temporales no causales. Una cifra bastante por debajo del número de contratos de este tipo realizados a lo largo de 1980 (ver Tabla 2.3). De acuerdo con un estudio realizado por el Instituto Nacional de Empleo (INE), la caída de la contratación temporal se debió a que había un ordenamiento excesivo de la contratación, que no hacía sino reducir su efectividad<sup>21</sup>. Para paliar estos problemas y para tratar de dar un nuevo impulso a la contratación temporal, en junio de 1982, es decir, antes de que hubiera terminado la vigencia de los decretos de julio, el gobierno promulgó una nueva normativa sobre contratación temporal: el RD 1445/1982, de 25 de junio<sup>22</sup>.

---

-Plantilla fija entre 500-1000 trabajadores.....10% contratos temporales fomento empleo.

-Plantilla fija entre 250 y 500 trabajadores.....15% contratos temporales fomento empleo.

-Plantilla fija entre 100 y 250 trabajadores.....20% contratos temporales fomento empleo.

-Plantilla fija entre 50 y 100 trabajadores.....25% contratos temporales fomento empleo.

-Plantilla fija menor de 50 trabajadores.....30% contratos temporales fomento empleo.

<sup>20</sup> Estas medidas fueron: el RD 1327/1981, para el fomento de los trabajadores minusválidos, el RD 1361, sobre contratos en prácticas y para la formación, y el RD 1364, para el fomento de empleo de determinados grupos de trabajadores desempleados.

<sup>21</sup> Estudio citado en El País, 28/8/83.

<sup>22</sup> “(El objetivo era)regular de una manera unitaria y coherente el conjunto de medidas de fomento del empleo (...) y ello no sólo porque la naturaleza y finalidad de tales medidas es la misma, sino porque además facilitará un mejor

Este decreto introdujo mayores facilidades para la utilización de la contratación temporal no causal ampliando el colectivo al que se podía aplicar este tipo de contrato<sup>23</sup> y aumentando el número de contratos que podían realizarse en función de la plantilla fija de la empresa<sup>24</sup>.

La nueva normativa consiguió su propósito de incrementar el recurso al empleo temporal, aunque de manera limitada. Si analizamos los datos, comprobamos que durante los seis primeros meses de 1982, es decir, hasta la entrada en vigor del RD 1445/1982, se realizaron 112.940 contratos temporales, lo que suponía una media mensual de casi 19.000 contrataciones. A partir de la entrada en vigor de dicho decreto y hasta diciembre del mismo año, las contrataciones temporales aumentaron a 140.243, es decir, se realizaron una media mensual de casi 24.000 contratos, unos 5.000 más al mes que durante el semestre anterior. El nuevo decreto consiguió así aumentar el recurso al empleo temporal, aunque el porcentaje de estos contratos respecto al total de contratos realizados seguía siendo inferior a los porcentajes de 1979 y 1980 (ver Tabla 2.3). La escasa difusión del nuevo decreto

---

*conocimiento y más amplia difusión de ellas y, consecuentemente, una más generalizada utilización*". Exposición de motivos del RD 1445/1982.

<sup>23</sup> Ya no se especificaba grupos de trabajadores concretos, sino que autorizaba la realización de este contrato a cualquier trabajador inscrito en las oficinas del INEM.

<sup>24</sup> En la siguiente tabla se pueden comprobar los cambios que el RD 1445/1982 implicó respecto al RD 1363/1981, en relación a los topes de contratación temporal establecidos en función de la plantilla fija de los centros de trabajo

| Nº de trabajadores fijos por centro de trabajo | RD 1363/1981(%) | RD 1445/1982(%)                      |
|--|-----------------|--------------------------------------|
| > 1000   | 5               | 10                                   |
| 501 a 1000                                     | 10              | 15                                   |
| 251 a 500                                      | 15              | 20                                   |
| 101 a 250                                      | 20              | 25                                   |
| 51 a 100                                       | 25              | 25                                   |
| < 50   | 30              | 50 (100 previa comunicación al INEM) |

*Tabla 2.3. Contratos temporales realizados (1978-1982)*

|        | Número Contratos Temporales |                          |          | Total   | Total<br>Contratos<br>Realizados | % Contratos<br>Temporales<br>en Relación Total<br>Contratos |
|--------|-----------------------------|--------------------------|----------|---------|----------------------------------|---|
|        | Temporales*                 | Formación y<br>prácticas | Otras*** |         |                                  |   |
|        |                             |                          | Total    |         |                                  |   |
| 1978   | 138.176                     | 44.877                   |          | 183.053 | 1.311.246                        | 14%   |
| 1979   | 363.770                     | 27.476                   |          | 391.246 | 1.556.652                        | 25%   |
| 1980   | 516.280                     | 10.421                   |          | 526.701 | 1.908.682                        | 27,6%   |
| 1981** | 67.977                      | 7.235                    | 24.765   | 99.984  | 1.966.606                        | 5,1%  |
| 1982   | 253.183                     | 28.434                   | 105.655  | 387.272 | 1.607.137                        | 24%   |

*Fuente:* Estadísticas de Empleo. Series anuales. INEM.

\*Los contratos temporales de 1978, 1979 y 1980 son los aprobados para el fomento del empleo juvenil y para los desempleados; a partir de 1981 se refieren a los contratos de fomento del empleo regulados en el ET y su posterior desarrollo legislativo.

\*\*Los datos de 1981 sólo se refieren a los contratos realizados entre julio y diciembre de ese año. Las estadísticas del INEM no aportan datos sobre el número de contratos temporales realizados entre enero y julio.

\*\*\*Hace referencia a la contratación temporal autorizada para el fomento del empleo de determinados grupos (minusválidos y desempleados).

debió estar motivada por su corta vigencia, que apenas si alcanzó los seis meses<sup>25</sup>.

Con posterioridad al RD 1445/1982 se aprobaron nuevas medidas que trataban de favorecer aún más el recurso a la contratación temporal no causal. Medidas que fueron tomadas por el partido que sucedió a la UCD en el gobierno, el PSOE, y que serán analizadas en el siguiente capítulo. Hasta aquí baste destacar que la contratación temporal no causal fue aprobada por primera vez para flexibilizar el mercado de trabajo durante el proceso de transición a la democracia. Se trató de una regulación que, a pesar de que fue reduciendo los requisitos exigidos para la realización de los contratos temporales, era todavía muy poco flexible. Su aplicación fue, además, reducida por haberse tratado de un ordenamiento excesivo, de corta vigencia y carente de unidad. El objetivo del próximo apartado será explicar cómo reaccionaron los sindicatos ante esta primera regulación de la contratación temporal no causal.

## **2. Los sindicatos ante los contratos temporales de fomento del empleo**

Para analizar las estrategias sindicales hacia el empleo temporal, voy a comenzar explicando los objetivos que durante los años de la transición perseguían CCOO y UGT. Esto nos ayudará a comprender mejor el análisis posterior sobre sus reacciones ante el empleo temporal. A continuación expondré qué opinaban los sindicatos del empleo temporal y cómo reaccionaron ante las medidas que aprobó el gobierno sobre este tipo de empleo. Finalmente, deduciré que tipo de estrategia de representación (incluyente/excluyente) emprendieron ambos sindicatos.

---

<sup>25</sup> El decreto tenía vigencia del 2 de julio al 31 de diciembre de 1982.

2.1. *Los sindicatos ante el proceso de transición a la democracia*

Durante el período analizado, los sindicatos se enfrentaron a un doble proceso de transición, política y sindical. Política, en cuanto a que se produjo un cambio de régimen, y sindical, puesto que se pasó de un modelo de relaciones laborales corporativo a otro de carácter democrático. Los sindicatos, por tanto, tuvieron que compatibilizar el proceso de transición democrática con el objetivo de desarrollar un nuevo modelo laboral que permitiera el máximo desarrollo de las organizaciones sindicales.

La consolidación del sistema democrático era el objetivo más importante tanto para CCOO como para UGT. Ya durante el franquismo ambas organizaciones habían luchado por la instauración de la democracia, aunque de manera distinta. UGT combatió el régimen dictatorial fundamentalmente desde el exilio. La razón fue que esta organización había sido duramente perseguida y castigada durante los primeros años del régimen franquista, lo que llevó a sus dirigentes a marcharse del país<sup>26</sup>. A comienzos de los años setenta, sin embargo, los dirigentes de este sindicato decidieron regresar a España para proseguir su lucha por desbancar al franquismo. CCOO, por el contrario, desarrolló su lucha contra la dictadura en el interior del país. En sus comienzos a finales de los cincuenta, este sindicato no era una organización formal, sino que surgió a raíz de movimientos de protesta espontáneos que desaparecían una vez acabado el conflicto<sup>27</sup>. Poco a poco, sin embargo, estos movimientos aislados fueron cobrando fuerza y solidez, gracias fundamentalmente al apoyo y respaldo del Partido Comunista (PCE). Una vez formado este

---

<sup>26</sup> Durante los primeros años del régimen franquista, los dirigentes de la UGT y de la CNT fueron duramente perseguidos. Entre 1940 y 1947 se produjeron numerosos arrestos y ejecuciones de dirigentes de ambas organizaciones. La dureza de la represión hizo muy difícil la permanencia en España de estas organizaciones. Por este motivo, los dirigentes de la UGT decidieron operar desde el exilio. Para un análisis detallado ver: Maravall, 1978:51.

<sup>27</sup> El primero de estos levantamientos de protesta tuvo lugar en 1957, en la mina asturiana de "La Camocha".

sindicato y aprovechando las limitadas dosis de apertura que el régimen llevó a cabo tras el Plan de Estabilización en 1959, Comisiones se fue introduciendo en la organización sindical estatal, la OSE<sup>28</sup>. Desde ese momento, CCOO mantuvo una doble vía de actuación contra el régimen franquista: infiltrándose en el sindicato oficial y actuando en la clandestinidad<sup>29</sup>. Esta estrategia reportó al sindicato enormes beneficios. Consiguió penetrar en las empresas y hacerse con el respaldo de buena parte de los trabajadores.

Una vez comenzado el proceso de transición a la democracia, por tanto, ambas organizaciones sindicales tenían como principal objetivo que dicho proceso no fracasara. Sus estrategias estarían orientadas a consolidar la democracia y no emprenderían acción alguna que pudiera poner en peligro la instauración de la misma<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> El sistema corporativista de relaciones laborales desarrollado durante el franquismo se sustentaba en tres pilares: el sindicato vertical, la prohibición de la negociación colectiva y la prohibición de las huelgas. Este sistema, sin embargo, entró en contradicción con el nuevo contexto de industrialización y desarrollo de finales de los años cincuenta. Con el objetivo de hacer más acorde el marco de relaciones laborales con el contexto de industrialización, el régimen autorizó ciertas dosis de democratización en los sindicatos oficiales. Autorizó la negociación colectiva y los enlaces y jurados de empresa, que debían ser elegidos por los trabajadores. CCOO logró integrarse en el sindicato oficial consiguiendo que sus miembros fueran elegidos como enlaces o jurados de empresa. Así, fue consiguiendo fortalecer el movimiento obrero e ir socavando poco a poco el poder de los sindicatos oficiales. El fortalecimiento de la representación obrera en las empresas fue una “consecuencia no anticipada” de las modificaciones que llevó a cabo el régimen para favorecer la productividad e industrialización de la economía. Para un análisis más detallado ver: Maravall, 1978.

<sup>29</sup> UGT siempre se opuso a introducirse en el sindicato oficial. Consideraba que suponía colaborar con el régimen y en última instancia, retrasar el desarrollo de los sindicatos democráticos. Por este motivo, su poder como representante de los trabajadores en las empresas fue muy reducido.

<sup>30</sup> En palabras del dirigente ugetista José M<sup>a</sup> Zufiaur, “*Había un objetivo más general que político, que era la consolidación de la democracia*” (declaraciones en entrevista con la autora). El mismo objetivo tenían los dirigentes de CCOO, así, en palabras de Julián Ariza: “*Lo que más importaba en aquella época era el asentamiento de la democracia*” (declaraciones en entrevista con la autora).

Por otra parte, y formando parte del proceso de consolidación de la democracia, los sindicatos reclamaban el desarrollo de un marco laboral acorde con el nuevo sistema político. La ley 19/77 había reconocido el derecho de asociación sindical. No obstante, no se había desarrollado aún una normativa que garantizase el ejercicio de la representación sindical, ni que regulara la negociación colectiva. Las reivindicaciones sindicales en este período, por tanto, estuvieron dirigidas a conseguir que se desarrollara un marco normativo que garantizase el derecho y las libertades de las organizaciones sindicales.

Ahora bien, este proceso de transición hacia la democracia y hacia un nuevo sistema de relaciones laborales se produjo en un contexto de fuerte rivalidad sindical. Tras la legalización de los sindicatos fueron numerosas las organizaciones sindicales que se dieron de alta<sup>31</sup>, aunque las organizaciones sindicales más importantes eran: CCOO, UGT, CNT y USO. Pronto, sin embargo, el panorama sindical se redujo a dos organizaciones, las más representativas: CCOO y UGT<sup>32</sup>. Ambos sindicatos y especialmente CCOO, pretendían la unidad de todas las fuerzas sindicales, unidad que llegó a consumarse con la formación de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) en 1976, constituida por CCOO, UGT y USO. El objetivo de la COS era crear una alianza de las organizaciones sindicales para luchar de manera conjunta contra el régimen franquista. Las diferencias existentes entre estas organizaciones, sin embargo, hizo que la COS fuera disuelta. Los dirigentes de UGT consideraron que la concepción de unidad sindical que pretendía CCOO iba a suponer marginar y relegar a un segundo plano al resto de sindicatos, debido en gran parte, al mayor poder organizativo que CCOO

---

<sup>31</sup> En 1977, se presentaron para su legalización, 3584 asociaciones empresariales y 2814 asociaciones sindicales (Zufiaur, 1985:207).

<sup>32</sup> La CNT apenas obtuvo respaldo electoral, lo que la relegó a ser la tercera organización sindical, a mucha distancia de CCOO y UGT. La USO, por su parte, desapareció como organización cuando gran parte de sus dirigentes entraron a formar parte de la UGT.

había conseguido con su estrategia de infiltración en la OSE<sup>33</sup>. UGT decidió entonces llevar a cabo una estrategia diferenciada a la de CCOO y para ello puso fin a la alianza sindical en marzo de 1977.

Desde ese momento se produjo una fuerte competencia entre CCOO y UGT. CCOO pretendía consolidarse como la organización sindical más representativa una vez instaurado el régimen democrático. UGT, por su parte, quería ir ganando terreno a CCOO y no quedar relegada a un segundo plano. Esta rivalidad sindical estuvo potenciada, a su vez, por el hecho de pertenecer cada sindicato a una familia política diferente. CCOO tenía muy estrechas relaciones con el PCE, partido que había impulsado su desarrollo y fortalecimiento<sup>34</sup>. UGT, por su parte, estaba fuertemente ligada al PSOE. Lo que estas relaciones implicaban era que cada sindicato iba a tratar de luchar porque el partido con el que tenían vínculos más estrechos se fortaleciera lo máximo posible. A cambio, esperaban que el partido luchase por potenciar el desarrollo del sindicato<sup>35</sup>. Como consecuencia de la

---

<sup>33</sup> Según Joaquín Almunia, dirigente de UGT hasta 1979, “*En aquél momento CCOO tenía como modelo una unidad sindical que heredase en términos democráticos, el carácter unitario del sindicalismo vertical, y que ellos hegemonizarían* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>34</sup> El PCE, en su lucha contra el franquista, tuvo como objetivo conseguir el respaldo de una organización capaz de movilizar a los trabajadores. Con este objetivo creó su propio sindicato: Oposición Sindical Obrera (OSO). No obstante, este sindicato apenas caló entre los trabajadores. Fue entonces cuando el PCE se sintió interesado por CCOO. A partir de ese momento, el partido realizó importantes contribuciones logísticas y materiales para el fortalecimiento y desarrollo de CCOO.

<sup>35</sup> “*Las expectativas estratégicas de UGT se centran en el posible triunfo electoral del partido socialista, del cual habría de derivarse un marco legislativo favorecedor del <<modelo>> sindical ugetista, un salto organizativo a través de la devolución del patrimonio histórico, así como del crecimiento afiliativo y de representatividad como consecuencia del reflejo favorable de la mayoría socialista entre el electorado*” (José M<sup>a</sup> Zufiaur, 1985:210). A pesar de las estrechas relaciones existentes entre CCOO y el PCE (ver Maravall, 1978; Soto Carmona, 1993), este sindicato, a diferencia de UGT, nunca manifestó claramente su conexión con este partido. Ello se debía a que CCOO temía declararse abiertamente como sindicato comunista en un contexto en el que el

relación con partidos que eran a su vez competidores en el terreno político, se agudizó la rivalidad sindical.

Los sindicatos, por lo tanto, se enfrentaban a un doble proceso de consolidación: democrática, en el terreno político, y organizativa, en el terreno sindical. Teniendo en cuenta el contexto en el que actuaban los sindicatos, ¿qué papel ocupaba el empleo temporal?

## 2.2. Las propuestas sindicales para la creación de empleo: valoración de CCOO y UGT del empleo temporal

Durante los primeros años de la transición a la democracia el desempleo se mantuvo en tasas todavía no muy elevadas, lo que hizo que los sindicatos no mostraran mucha preocupación por combatir el paro existente o por tratar de crear nuevos empleos. Esto explica que en los documentos elaborados por CCOO y UGT durante esos años, la política de empleo propuesta fuera muy escueta y parca en contenidos<sup>36</sup>. No obstante, hay que señalar que hubo diferencias entre ambos sindicatos respecto a su

---

comunismo seguía levantando muchos sentimientos de rencor tanto en sectores de la derecha como de la izquierda política. Del siguiente modo lo expresaba Julián Ariza, dirigente de CCOO, en una reunión de los dirigentes comunistas: “No es conveniente exagerar en cuanto a la penetración de nuestra política en la clase. En el país hay masas que siguen asustadas por el comunismo. Los jóvenes han sido educados en el odio al comunismo” (PCE, 1967).

<sup>36</sup> “A finales de los setenta y comienzos de los ochenta, hay que reconocer que la tasa de paro no tenía las dimensiones que tiene hoy. Nosotros sí que éramos conscientes como sindicato de que estábamos inmersos en una crisis económica. Lo que más importaba en aquella época era el asentamiento de la democracia. En cuanto a los parados, aun teniendo conciencia de ellos, pues estaban relegados” (declaraciones de Julián Ariza en entrevista con la autora). Así lo manifestaba José M<sup>a</sup> Zufiaur, dirigente de UGT, en entrevista con la autora: “el desempleo estaría en torno al 5%, es decir, que entonces no era un problema fundamental, concebido como lo entendemos ahora, y con las dimensiones que ahora tiene. En aquel entonces (finales setenta y comienzos ochenta), era fundamentalmente consolidación democrática, consolidación de un marco democrático de relaciones laborales”.

preocupación por el desempleo. CCOO fue la primera en reconocer los peligros que podía suponer un incremento del mismo. Consideraba que el paro podría llegar a ser un problema económico y social de gran envergadura y que podría llegar a poner en peligro el proceso de transición a la democracia<sup>37</sup>. Asimismo, apuntaban al desempleo como un factor de disgregación de los trabajadores que acentuaba las diferencias de los intereses inmediatos de los mismos<sup>38</sup>. Con el objetivo de combatir el desempleo y la crisis, CCOO desarrolló el *Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la Crisis* (PSN). Plan que fue inicialmente propuesto en el primer congreso de CCOO, en 1978, y posteriormente ampliado y desarrollado tres años después, en el segundo congreso de esta organización. Este plan constituía “*la propuesta de CCOO a la sociedad española para hacer frente solidariamente al problema del desempleo*”. UGT, sin embargo, no desarrolló ningún programa concreto para combatir el paro hasta 1982<sup>39</sup>. Hacía referencia a las medidas de política de empleo que ellos consideraban adecuadas, pero de una manera bastante general y simple<sup>40</sup>.

El diagnóstico de la crisis y las medidas propuestas por CCOO y UGT para salir de la misma, eran muy similares. Ambas organizaciones consideraban que la crisis económica estaba motivada por el contexto de recesión económica internacional que produjo la subida de los precios del petróleo. No obstante,

---

<sup>37</sup> “frenar la inflación, equilibrar la balanza exterior y reducir el paro, son aspectos que por sus repercusiones de todo tipo, pueden ser decisivos en cuanto a la consolidación o no de todo lo anterior (la democracia). Si la crisis se agravara en nuestro país, la libertad y la democracia, que aún no hemos terminado de instalar, peligraría” (I Congreso Confederado de CCOO. Informe General. 1978:23).

<sup>38</sup> “Para el sindicato, el paro constituye no sólo un problema humano de primer orden, sino el más importante problema social y sindical al que se enfrenta” (II Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. La Acción Sindical de CCOO ante la Crisis y el Paro. 1981).

<sup>39</sup> En 1982 UGT presentó el “Programa de Reformas frente al Paro y la Crisis”.

<sup>40</sup> La política de empleo que proponía UGT aparecía en: “*La Memoria que presenta la Comisión Ejecutiva al XXXI Congreso de la UGT*”, 1978.

señalaban al modelo económico desarrollado durante la dictadura como el factor que acentuó los efectos de la crisis internacional en la economía española. Por esta razón, las propuestas de estas organizaciones para salir de la crisis y luchar contra el desempleo eran, en primer lugar, el desarrollo a medio plazo de reformas de carácter institucional para el establecimiento un modelo económico acorde con el sistema democrático y, en segundo lugar, la puesta en marcha de medidas urgentes para la creación de empleo y la protección de los parados.

(i) *Las medidas a medio plazo* propuestas consistían en el desarrollo de reformas profundas del régimen fiscal, de la seguridad social, del sistema financiero, de la administración y de la empresa pública. Aunque el mayor énfasis del sindicato estaba puesto en el proceso de reconversión industrial.

(ii) *Las medidas urgentes contra el paro y la crisis*, estaban dirigidas a frenar el crecimiento del paro. Sus propuestas consistían en la elaboración de medidas de reparto del empleo tales como reducir las horas extras a las mínimas e imprescindibles, luchar contra el pluriempleo, alargar la edad de escolarización, acortar la jornada laboral máxima establecida, y adelantar la edad de jubilación.

Por otro lado, CCOO propuso la creación de un Fondo de Solidaridad. Con este fondo el sindicato pretendía conseguir financiación para la creación de empleo. Dicha financiación se conseguiría mediante la aportación de una hora de trabajo a la semana por parte de los trabajadores, y de dos horas de salario del total de la plantilla a cargo de los empresarios. Asimismo establecía la necesidad de crear un impuesto directo de solidaridad, que fuera progresivo, es decir, que incrementara en función de los recursos de cada persona, y de un impuesto por los productos considerados de lujo. En cuanto al control del fondo de solidaridad, CCOO propuso que fueran las organizaciones sindicales y empresariales las que se hicieran cargo del mismo.

Las propuestas de creación de empleo de ambas organizaciones no incluían medidas relacionadas con la flexibilización del mercado de trabajo. Por un lado, rechazaban que el ajuste de los salarios agregados se realizara mediante una negociación centralizada, tal y como hemos visto proponía el gobierno de la UCD. Para CCOO y UGT esta política de rentas únicamente beneficiaba a los empresarios y además, pensaban que sus efectos sobre el crecimiento del empleo eran muy inciertos. En su lugar, y para favorecer la creación de empleo sin contener el crecimiento de los salarios, CCOO proponía el fondo de solidaridad. Así justificaba Julián Ariza sus diferencias con la política de contención de los salarios que pretendía el gobierno:

*“Era una cuestión de naturaleza distinta. Lo que nosotros en el plan de solidaridad planteábamos era algo así como una aportación desde el mundo de los trabajadores para crear el fondo de solidaridad que sirviera para inversiones generadoras de empleo. Pero el fondo debía estar compuesto también por aportaciones del propio estado y la patronal. Una cosa es que, una vez que tu tenías adquirido el derecho a una determinada garantía de poder adquisitivo aportaras a un fondo, y otra cosa es que a priori, se te fijara desde las instituciones políticas un tope salarial. Esto último, desde nuestra interpretación de entonces, lo único que podía producir era una mejora de las rentas del capital con un incierto resultado en cuanto a la solidaridad y creación de empleo. Eran dos enfoques distintos” (el subrayado es mío)<sup>41</sup>.*

No obstante, y como los propios dirigentes del sindicato reconocieron posteriormente, las medidas propuestas en el PSN no se ajustaba al contexto político y económico del país durante aquellos años. La creación del fondo de solidaridad en los términos en los que era propuesto por el sindicato, estaban muy lejos de la política de moderación de rentas que quería el gobierno. Asimismo, las posibilidades de que la patronal CEOE apoyara la creación de dicho fondo eran muy reducidas dada la desconfianza

---

<sup>41</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.

que le producía el sindicato de ideología comunista. Por otro lado, el Fondo de Solidaridad, de tener algún efecto, sería sobre la creación de empleo, pero no sobre la inflación. En definitiva, el PSN estaba muy lejos de la realidad política y económica de la transición. En palabras del dirigente de CCOO, Agustín Moreno: *“Yo creo que también estaba condicionado (el PSN) por aquellas grandes formulaciones que se hacían en aquellos tiempos, parecía que se tocaba la luna con la yema de los dedos, se podían cambiar las cosas, había una auténtica eclosión social y política. Y lo mismo que se abre un proceso constituyente para elaborar una constitución y para conseguir un régimen de libertades, en el terreno sindical se hace una formulación un tanto grandilocuente”*<sup>42</sup>.

En cuanto a la flexibilidad numérica, los sindicatos se oponían a cualquier medida que redujera la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Es más, la principal reivindicación de CCOO y UGT era que la política laboral debía primar la relación laboral de carácter estable. Por este motivo, se mostraban opuestos al fomento del empleo temporal no causal<sup>43</sup>. A pesar de ello, sin embargo, su preocupación por la temporalidad era aún muy reducida. El motivo se debía a que las tasas de temporalidad eran aún muy bajas<sup>44</sup>.

No obstante, a medida que se fue favoreciendo el empleo temporal no causal a comienzos de los ochenta, ambos sindicatos, pero en especial CCOO, comenzaron a mostrar de una manera algo más clara su oposición a este tipo de empleo. En la segunda

---

<sup>42</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.

<sup>43</sup> En el apartado “Las reivindicaciones Laborales” de la Memoria de la Comisión Ejecutiva presentada en el XXXI Congreso de la UGT, aparecían las siguientes demandas: ( punto 1.1) *“Garantía de empleo permanente y adecuado. No a la flexibilización de las plantillas”*; (punto 1.6) *“Eliminación de la eventualidad”*; (punto 1.7) *“Estabilidad en el empleo para los funcionarios actualmente en situación de interinidad o contratados”* (el subrayado es mio).

<sup>44</sup> *“Las cifras del paro en ese momento no eran muy fuertes ni la temporalidad tampoco, por lo tanto, las preocupaciones del sindicato en aquella época no estaban centradas, como luego sí lo fue, en el tema del empleo o la temporalidad”* (declaraciones de Nicolás Sartorius en entrevista con la autora).

redacción del PSN (1981), CCOO manifestaba que los efectos de la contratación temporal eran especialmente negativos puesto que favorecía la disgregación del mercado de trabajo “*creando diferencias en cuanto a los objetivos inmediatos y actitudes entre unos y otros grupos de trabajadores*”<sup>45</sup>. A juicio de CCOO, a quien beneficiaba el fomento de la contratación temporal era, en última instancia, a los empresarios, puesto que dificultaba la acción unitaria de los trabajadores, reducía los costes laborales, e incrementaba la flexibilidad a la hora de utilizar la mano de obra<sup>46</sup>. Para este sindicato, por tanto, el crecimiento del empleo temporal, junto con otras formas de empleo distintas al puesto de trabajo estable, disminuía su capacidad de organización e influencia<sup>47</sup>. Por este motivo señalaba que debía tratar de “*evitar su proliferación y, desde luego, cualquier tipo de subvención gubernamental al mismo*”<sup>48</sup>.

Durante los primeros años de la transición, por lo tanto, los sindicatos demandaban el cambio de modelo económico heredado del régimen franquista, aunque dicho cambio no debía afectar a la legislación de las relaciones laborales<sup>49</sup>. Consideraban muy

---

<sup>45</sup> II Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. La Acción Sindical de CCOO ante la Crisis y el Paro. 1981:10.

<sup>46</sup> II Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. La Acción Sindical de CCOO ante la Crisis y el Paro. 1981:10.

<sup>47</sup> “*A las clásicas diferencias dentro de la clase obrera; conciencia, políticas, culturales, hay que añadir que cada vez las condiciones laborales son más dispares entre unos colectivos y otros: parados, mujeres, TPC, grandes y pequeñas empresas, eventuales, trabajo <<negro>>, sectores en crisis, etc. O el sindicato se plantea este objetivo, o su zona de influencia se verá tremendamente recortada en pocos años*”. (El subrayado es mío). (II Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. La Acción Sindical de CCOO ante la Crisis y el Paro, 1981:38).

<sup>48</sup> II Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. La Acción Sindical de CCOO ante la Crisis y el Paro. 1981:12.

<sup>49</sup> “Bien es verdad que la legislación de la dictadura provenía de un régimen no democrático, pero justamente era una legislación que establecía una serie de derechos, como las altas penalizaciones a los despidos de los trabajadores, que había que mantener. Se trataba de eliminar lo sustancial de la dictadura, que era el recorte de libertades, pero de mantener algunas cosas que formaban parte de la

positiva la normativa que dicha legislación establecía para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores y, por tanto, que la contratación temporal únicamente se permitiera para la realización de trabajos de naturaleza temporal. Teniendo en cuenta la postura de los sindicatos hacia el empleo temporal no causal, cabe preguntarse cómo reaccionaron ante el fomento de este tipo de empleo durante el proceso de transición a la democracia. Este será el objetivo del siguiente apartado.

### 2.3. Reacción de los sindicatos ante el fomento del empleo temporal

Como hemos visto anteriormente, las primeras medidas que se aprobaron para fomentar el empleo temporal tuvieron lugar tras los Pactos de la Moncloa. En este acuerdo no participaron ni los sindicatos ni la patronal. Se trató de un acuerdo de carácter exclusivamente político. No obstante, tanto UGT como CCOO los respaldaron, aunque con distinto énfasis. UGT puso ciertas reticencias a apoyar este acuerdo, pero finalmente terminó haciéndolo. Comisiones Obreras, por el contrario, ratificó los Pactos de la Moncloa desde el principio y con enorme entusiasmo.

Los sindicatos, sin embargo, no compartían muchas de las medidas aprobadas en este acuerdo. Desconfiaban especialmente de la nueva política de rentas según la cual los salarios ya no se fijaban en función de la inflación pasada sino de la inflación prevista por el gobierno<sup>50</sup>. Reclamaban por ello, la participación

---

práctica que habíamos vivido nosotros mismos” (declaraciones de Julián Ariza en entrevista con la autora).

<sup>50</sup> Así expresaba José Luis Corcuera lo que para UGT significó la nueva política de rentas: “Ese fue el primer cambio cultural, que costó, bueno, fue tremendo. Nosotros entramos a negociar sobre previsión de inflación, a mi juicio, de forma acertada, porque hicimos la reflexión que habíamos hecho en negociaciones colectivas anteriores con la inflación pasada, pero resulta que la que no habíamos tenido en cuenta, que era la futura, pues nos hacía perder poder adquisitivo. Ese fue un cambio cultural en el movimiento obrero español de una dificultad extrema..... ¿Qué dificultades tenía ese procedimiento desde el

de los sindicatos en la elaboración del Índice de Precios al Consumo y el establecimiento de medidas que garantizaran recuperar los salarios ante cualquier desviación de la inflación real respecto de la inflación prevista. Otro de los aspectos de la política de rentas más criticado por los sindicatos fue aquél que, en aras de garantizar el cumplimiento de la banda salarial fijada en el acuerdo, establecía que el gobierno autorizaría la reducción de un 5% de la plantilla en aquellas empresas en las que las demandas sindicales hubieran provocado un crecimiento salarial por encima del tope máximo establecido.

Asimismo, les costó respaldar un acuerdo del que no habían formado parte. Consideraban que, dados los contenidos de los Pactos de la Moncloa, los sindicatos tenían que haber participado. Por otro lado, no compartían el tratamiento que se había dado a todo lo relacionado con la transformación del marco de relaciones laborales y la consolidación sindical. El motivo era que todavía no se había desarrollado una legislación que garantizase plenamente los derechos de los sindicatos. En cuanto a las pensiones, subsidio de desempleo e inversión pública, eran calificadas de insuficientes. Los sindicatos, sin embargo, no criticaron las medidas establecidas en los Pactos de la Moncloa para fomentar el empleo temporal. Y tampoco se pronunciaron sobre la normativa que se desarrolló posteriormente, a lo largo de 1978 y 1979, para seguir fomentando el empleo temporal de los jóvenes y los parados.

---

*punto de vista de los salarios? Pues que negociar sobre previsión de inflación añadía un riesgo adicional, no sólo un cambio de cultura, sino un riesgo. Y es que los precios no se comportaran como el gobierno dijera que se iban a comportar. ¿qué es lo que había que establecer? Una cláusula de revisión. Y eso es lo que hicimos en los acuerdos posteriores a los Pactos de la Moncloa”* (declaraciones en entrevista con la autora). Igualmente difícil fue para los dirigentes de CCOO aceptar la política de rentas fijada en los Pactos de la Moncloa. Así lo expresaba uno de sus dirigentes, Nicolás Sartorius: *“En los Pactos de la Moncloa los sindicatos aceptamos algo que era muy serio y muy estratégico en ese momento, y es que la inflación en vez de calcularse sobre la inflación pasada se calculase sobre la inflación prevista. Fue un cambio fundamental en la estrategia sindical”* (declaraciones en entrevista con la autora).

El segundo paso tomado por las autoridades para fomentar la contratación temporal no causal tuvo lugar con la aprobación del ET. Las reacciones de las organizaciones sindicales ante la promulgación del ET fue muy dispar. UGT respaldó y apoyó el nuevo modelo laboral que el Estatuto establecía<sup>51</sup>. De hecho, este sindicato y la patronal CEOE, habían fijado las bases del Título III del ET en el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), de 1979, y en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), de 1980. CCOO, por el contrario, no estaba conforme ni con los acuerdos previos al ET firmados por la UGT y la CEOE, ni con la formulación final del ET. Y en contra del mismo llevó a cabo una serie de movilizaciones, la más importante fue la que tuvo lugar el 14 de octubre de 1980 en la Casa de Campo, donde se concentraron alrededor de 400.000 trabajadores. En esta ocasión, CCOO sí se manifestó en contra de que el ET legalizara la contratación temporal no causal, alegando que suponía incrementar la precariedad en el empleo<sup>52</sup>. No obstante, las principales críticas de este sindicato al ET se centraron en los canales de representación sindical, dado el reducido papel otorgado a los comités de empresa, y, en la regulación de la negociación colectiva, puesto que consideraba que no hacía sino debilitar al movimiento sindical<sup>53</sup>.

El desarrollo legislativo de la contratación temporal no causal una vez legalizada por el ET, se produjo tras la firma del ANE, con la aprobación de “*los decretos de julio*”. En esta ocasión, tanto CCOO como UGT apoyaron la nueva normativa. CCOO, por lo tanto, dio un giro en su posicionamiento ante este tipo de empleo.

---

<sup>51</sup> De acuerdo con José Luis Corcuera, el motivo por el que UGT respaldó el ET fue para “*dar carta de naturaleza a la ley que desarrollaba el sindicalismo en libertad. El ET era una pieza importantísima y tardía por la que se tenían que regir las relaciones laborales en España*” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>52</sup> “*El Título I del Estatuto de los Trabajadores ofrece una extensísima gama de modalidades de contratación con una característica central: la precariedad de las relaciones laborales*” (Gaceta Sindical, Abril, 1980).

<sup>53</sup> Para un análisis detallado de las críticas de CCOO al ET ver la resolución del Consejo Confederal reunido el 25/11/79.

Así, a pesar de haber criticado la legalización de la contratación temporal no causal en el ET, respaldó la normativa que posteriormente se aprobó.

Las posiciones sindicales ante la contratación temporal variaron, sin embargo, cuando el gobierno aprobó el RD 1445/1982. Consideraban que el gobierno había hecho una “*modificación a peor de los decretos de julio*” y había vulnerado lo acordado en el ANE. La consecuencia inmediata iba a ser, a juicio de los sindicatos, una flexibilización total de las plantillas<sup>54</sup>. En protesta por esta normativa en el verano de 1982 ambos sindicatos convocaron dos jornadas de paro<sup>55</sup>. No obstante, estas movilizaciones apenas tuvieron repercusión debido, en gran parte, a las discrepancias surgidas entre las dos cúpulas sindicales. UGT apostaba por llevar a cabo acciones de carácter simbólico, frente a CCOO que pretendía llevar a cabo una respuesta más contundente. Finalmente, las protestas se tradujeron en algunos paros puntuales y en la puesta en marcha de asambleas informativas en algunas empresas<sup>56</sup>. Posteriormente, UGT recurrió el RD 1445/1982 ante el Tribunal Supremo, en base a que dicho decreto incumplía los límites establecidos en los artículos 15.1 y 17.3 del ET. El recurso, sin embargo, no consiguió derogar dicho decreto, que siguió vigente hasta el 31 de diciembre de 1982, fecha en la que cumplía su vigencia. Con el RD 1445/1982, por lo tanto, se produjo un nuevo giro en los posicionamientos sindicales. CCOO volvía a

---

<sup>54</sup> El País, 26/3/82.

<sup>55</sup> Las acciones de protesta tuvieron lugar el 8 y 9 de junio de 1982.

<sup>56</sup> En Madrid tuvo lugar una concentración en la Plaza de las Ventas en la que participaron, según fuentes sindicales, unos 20.000 trabajadores. En la capital valenciana tuvo lugar una asamblea con los diferentes delegados de empresa que, posteriormente, fue abierta al conjunto de los trabajadores. Y en Galicia tuvo lugar un paro general de una hora. A nivel de sector, tuvieron lugar protestas de una hora en los Altos Hornos del Mediterráneo del Puerto de Sagunto, aunque su objetivo inicial fue haber hecho un paro generalizado de 24 horas. Asimismo, se realizaron paros en el sector de la piel de Elda, Alicante. En el sector de trasportes urbanos de Madrid se habían convocado paros de 3 minutos que, finalmente, no llegaron a efectuarse.

retomar una posición crítica hacia el empleo temporal y UGT manifestó primera vez su oposición a este tipo de contratación.

Como ha quedado patente, a pesar de que tanto UGT como CCOO estaban en contra del empleo temporal, mostraron una actitud pasiva ante las primeras medidas que se aprobaron para fomentar este tipo de empleo e incluso llegaron a respaldar muchos de los acuerdos en los que se establecieron dichas medidas. Sólo la última regulación que llevó a cabo el gobierno motivó el rechazo de los sindicatos. Resulta, por lo tanto, chocante que los sindicatos respondieran de esta manera. ¿Por qué, a pesar de estar en contra de esta medida, UGT respaldó los Pactos de la Moncloa, el ET, y fue uno de los firmantes del ANE? Asimismo, ¿por qué CCOO apoyó los Pactos de la Moncloa y, sin embargo estuvo en contra de las medidas aprobadas en el ET? Igualmente, ¿por qué tras haber criticado que el ET legalizara la contratación temporal no causal apoyó la regulación que se aprobó tras el ANE? La firma del ANE por parte de CCOO resulta especialmente chocante si tenemos en cuenta que tan sólo unos días después de firmar este acuerdo, en la segunda redacción de PSN que realizó para su Congreso de 1981, manifestó de una forma más clara su rechazo a la contratación temporal no causal<sup>57</sup>, ¿por qué, entonces, firmó dicho acuerdo?

Si, tal y como he mostrado, CCOO y UGT estaban en contra de la contratación temporal no causal, cabe pensar que aceptaron su regulación porque a cambio obtenían otra serie de contrapartidas. ¿Cuáles eran dichas contrapartidas? A continuación trataré de responder a esta pregunta. De este modo seremos capaces de comprender el paradójico comportamiento de los sindicatos hacia el empleo temporal y de deducir el carácter excluyente/incluyente de sus estrategias. Es decir, veremos si detrás de las acciones de los sindicatos se encontraba la defensa de los trabajadores fijos o si, por el contrario, existían otros motivos.

---

<sup>57</sup> El ANE fue firmado el 9 de junio de 1982 y el II Congreso de CCOO se celebró el 21 de junio de ese mismo año. Es decir, que tan sólo había una diferencia de 12 días entre ambos acontecimientos.

*2.4. Estrategias sindicales durante la transición a la democracia.  
La contratación temporal como moneda de cambio*

Del hecho de que los sindicatos adoptaran una posición pasiva ante la introducción de las primeras medidas de fomento de este tipo de empleo y de que respaldaran la práctica totalidad de las regulaciones posteriores, se desprende que no llevaron a cabo una estrategia de inclusión total. Descartada esta posibilidad, la cuestión a resolver es si su estrategia fue de exclusión o, por el contrario, de inclusión parcial.

*2.4.1. Estrategias de exclusión*

Una de las razones por las que los sindicatos podrían haber aceptado la contratación temporal no causal es porque a cambio consiguiesen favorecer los intereses de su principal base de representación, los trabajadores fijos. Esta ha sido la explicación que, como ya comenté en el capítulo teórico, hace la tesis de los “insiders” y “outsiders” y algunos autores como Pérez Díaz, para explicar el caso español. De haber sido así, los sindicatos habrían emprendido una estrategia de exclusión.

El modo de obtener el respaldo de los trabajadores fijos sería consiguiendo medidas que respondieran a los intereses más importantes de estos trabajadores, que son básicamente dos: mantener su empleo y percibir la mayor renta salarial posible por su trabajo. Para ello, y tal y como sostiene la tesis de los “insiders y outsiders” habría que conseguir incrementar los costes de sustitución de los trabajadores fijos. Y la principal vía para conseguir ese propósito sería manteniendo elevados costes de despido para estos trabajadores.

Ahora bien, como mostré a la hora de describir el funcionamiento del mercado de trabajo, altos costes de despido

implican reducir la flexibilidad del mercado de trabajo. Por un lado, disminuye la flexibilidad salarial, puesto que permite un crecimiento de los salarios por encima del salario de equilibrio. Pero además, reduce la flexibilidad numérica/externa, al dificultar el ajuste del empleo a las necesidades de producción. No obstante, costes de despido elevados para los trabajadores fijos pueden mantenerse si existen otras vías que faciliten el ajuste del empleo a la producción. Una de estas vías sería el fomento del empleo temporal no causal. Así, como ya comenté, en muchas ocasiones se ha recurrido al fomento de este tipo de empleo para conseguir una mayor flexibilidad del mercado de trabajo sin abaratar los costes de despido de los trabajadores con empleos estables. Cabe pensar por tanto que, ante la necesidad de reducir la excesiva rigidez del mercado de trabajo español y para mantener inalterados los costes de despido de los trabajadores fijos, los sindicatos aceptasen el fomento de la contratación temporal no causal. Los mayores costes de sustitución de estos trabajadores les permitirían, además, conseguir incrementos salariales para los mismos.

Existen razones para pensar que este hubiera sido el motivo por el que los sindicatos aceptaron el empleo temporal. Y estas razones son fundamentalmente dos: la falta de una conciencia clara acerca de los efectos de la temporalidad sobre su desarrollo organizativo, por un lado, y la necesidad de conseguir el respaldo de los trabajadores fijos en un contexto de rivalidad sindical, por otro.

Para comprobar si la estrategia sindical fue de carácter excluyente, es decir, si aceptaron el empleo temporal para beneficiar a los trabajadores fijos, hay dos cuestiones que deben ser contrastadas: por un lado, ¿En qué medida en los acuerdos en los que directa o indirectamente participaron los sindicatos, existió una disyuntiva entre rebajar los costes del despido para todos los trabajadores o rebajarlos sólo para los trabajadores con empleo temporal? Por otro lado, ¿hasta qué punto la rebaja de los costes de despido únicamente de los trabajadores temporales permitió a los sindicatos conseguir a cambio incrementos salariales para los trabajadores fijos?

*2.4.1.1. La contratación temporal para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos*

Lo primero que hay que señalar es que en aquellos años no se produjo una disyuntiva entre rebajar los costes de despido para todos los trabajadores o sólo para una parte de ellos. El objetivo prioritario del gobierno en los Pactos de la Moncloa fue conseguir un clima de consenso y estabilidad política que le permitiera llevar a cabo medidas de ajuste económico sin poner en peligro el proceso de transición a la democracia. En ese momento ya se planteaba la necesidad de reducir la rigidez del mercado de trabajo, y por ese motivo autorizó la contratación temporal para el fomento del empleo de los jóvenes y desempleados. No obstante, el gobierno no se planteó flexibilizar la legislación del despido. Su objetivo prioritario en materia económica fue reducir la elevada tasa de inflación que se había alcanzado en España<sup>58</sup>.

Cuando la crisis económica se agudizó y el desempleo comenzó a alcanzar niveles altos, el gobierno tomó la decisión de introducir medidas que incrementaran la flexibilidad del mercado de trabajo. Medidas que entraron en vigor a tenor de la aprobación del ET de 1980. Fueron dos las medidas aprobadas para incrementar el ajuste del empleo a las necesidades de producción: fomentar el empleo temporal no causal y, al mismo tiempo, flexibilizar el despido. Las medidas que se introdujeron para facilitar el empleo temporal hemos visto que fueron desarrolladas por los decretos de julio de 1981 y, posteriormente por el RD 1445/82. Por otro lado, y para flexibilizar el despido, se autorizó

---

<sup>58</sup> Tal y como señala Jesús Sancho Rof, “Había un objetivo básico que era reducir la inflación” (declaraciones en entrevista con la autora). Como hemos visto a la hora de explicar el significado de flexibilizar el mercado de trabajo, costes elevados de despido facilitan que se produzcan aumentos salariales, lo que en última instancia implica un aumento de la inflación. El gobierno en aquellos años no parece, sin embargo, que tuviera en cuenta esta relación entre costes del despido y tasa de inflación.

un fuerte descenso de las indemnizaciones por despido improcedente, especialmente a las empresas menores de 25 trabajadores. Así, la indemnización de 2 meses de salario por año trabajado con un máximo de 60 mensualidades, se rebajó a 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades. Las empresas menores de 25 trabajadores tenían derecho además, a que el 40% de la indemnización corriera a cargo del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Respecto al despido improcedente, la legislación del ET mantuvo la norma establecida en RDL 17/77, según la cual, los empresarios que hubieran despedido de manera improcedente, tenían la opción de readmitir o no al trabajador despedido<sup>59</sup> (ver Tabla 2.4).

Con estas medidas el gobierno pretendía facilitar el ajuste de las plantillas y justificaba su aprobación alegando que era la forma de adaptar la legislación laboral al nuevo régimen democrático. En palabras del entonces Ministro de Trabajo, Rafael Calvo Ortega: *"Los sistemas laborales tienen todos su lógica. Con el régimen franquista se negaban los derechos colectivos, pero les daba unos derechos individuales muy fuertes. Cuando se establece un ordenamiento jurídico propio de una democracia industrial, no se podían mantener las dos cosas (...) Lo que nos planteamos es que si íbamos hacia un ordenamiento jurídico de una democracia industrial, había que ir con todos sus términos"*<sup>60</sup>.

De este modo, no parece que se produjera una disyuntiva entre flexibilizar el despido y flexibilizar la contratación temporal. Ambas medidas se tomaron conjuntamente. Y estas medidas no impidieron que UGT diera el visto bueno al ET. La postura de la UGT en este caso contradice la tesis de los "insiders" y "outsiders" y abre nuevos interrogantes ¿por qué la UGT aceptó la flexibilización del despido de los trabajadores fijos? Esta pregunta será analizada posteriormente.

---

<sup>59</sup> Recordemos que la Ley de Relaciones Laborales de 1976, establecía que el empresario estaba obligado a readmitir al trabajador si el despido era declarado improcedente.

<sup>60</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.



Tabla 2.4. Indemnización por despido objetivo y disciplinario (ET)

|           | Despido disciplinario |  | Despido objetivo                       |  |
|-----------|-----------------------|--|--|--|
|           | <i>Procedente</i>     | <i>Improcedente</i>  | <i>Procedente</i>                      | <i>Improcedente</i>  |
| RDL 17/77 | Ninguna               | <u>Readmisión:</u> salario de tramitación<br>No <u>readmisión:</u> salarios de tramitación + indemnización como mínimo de 2 meses de salario (máximo 60 mensualidades)   | 1 semana de salario por año de trabajo | <u>Readmisión:</u> salario de tramitación<br>No <u>readmisión:</u> salarios de tramitación + indemnización como mínimo de 2 meses de salario (máximo 60 mensualidades)   |
| ET        | Ninguna               | <u>Readmisión:</u> salario de tramitación<br>No <u>readmisión:</u><br>- Empresas > 25 trabajadores: salarios de tramitación + indemnización de 45 días de salario por año de trabajo (máximo 42 mensualidades).<br>- Empresas < 25 trabajadores: 80% de 45 días de salario por año de trabajo (máximo 42 mensualidades). El 40% de la indemnización corre a cargo del FOGASA <sup>61</sup> | 20 días de salario por año de trabajo  | <u>Readmisión:</u> salario de tramitación<br>No <u>readmisión:</u><br>- Empresas > 25 trabajadores: salarios de tramitación + indemnización de 45 días de salario por año de trabajo (máximo 42 mensualidades).<br>- Empresas < 25 trabajadores: 80% de 45 días de salario por año de trabajo (máximo 42 mensualidades). El 40% de la indemnización corre a cargo del FOGASA |

<sup>61</sup> Fondo de Garantía Salarial

En el último acuerdo en el que participaron las organizaciones sindicales durante el gobierno de la UCD fue el ANE. El objetivo de este acuerdo era fomentar el crecimiento del empleo, aunque hay que señalar que también tuvo un alto componente político, al tratar de crear un clima de consenso que favoreciese el proceso de transición tras el intento fallido de golpe de estado del 23 de febrero de 1981. Las medidas que se aprobaron para el crecimiento del empleo fueron de distinta naturaleza. Por una parte, el gobierno se comprometió a crear 350 mil puestos de trabajo, a incentivar los contratos a trabajadores desempleados y a incrementar los presupuestos de la seguridad social para ello. Por otro lado, se acordaron medidas de reparto del empleo como facilitar la jubilación anticipada a los 64 años y que estos empleos fueran ocupados por trabajadores jóvenes o desempleados, penalizar las horas extras y luchar contra el pluriempleo. Y entre este conjunto de medidas de fomento del empleo, se aprobó desarrollar la legislación de la contratación temporal no causal, que se haría con la entrada en vigor de los decretos de julio de 1981.

El gobierno, sin embargo, no trató en este acuerdo de introducir nuevas medidas para flexibilizar la legislación del despido. En palabras del Ministro de Trabajo responsable del ANE, Jesús Sancho Rof, *“La flexibilización del despido no era un objetivo prioritario del gobierno”*, sus objetivos eran *“crear empleo y crear paz social”*<sup>62</sup>. Las únicas voces que se manifestaron a favor de abaratar el despido fueron las de los miembros de la patronal<sup>63</sup>.

Los sindicatos, por tanto, no se enfrentaron ante la disyuntiva de tener que elegir entre abaratar los costes del despido para todos los trabajadores o tan sólo para una parte de ellos. Es decir, no aceptaron el fomento de la contratación temporal para así evitar

---

<sup>62</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.

<sup>63</sup> Esto fue confirmado por los siguientes miembros de la patronal y de los sindicatos que participaron en las negociaciones del ANE (en entrevista con la autora): Fabián Márquez, de la patronal CEOE; los dirigentes de UGT José Luis Corcuera y Antón Saracibar y la dirigente de CCOO, Salce Elvira.

que se redujeran los costes del despido de los trabajadores fijos. Es más, en el ET, el gobierno decidió flexibilizar el mercado de trabajo aumentando tanto las posibilidades para la contratación temporal, como abaratando los costes de los despidos improcedentes.

#### *2.4.1.2. La contratación temporal como contrapartida para incrementar los salarios*

Otro de los motivos por los que los sindicatos podrían haber aceptado el fomento de la contratación temporal era para conseguir mejoras salariales para los trabajadores fijos. Así, como señala la tesis de los “insiders” y “outsiders”, que haya trabajadores con costes de despido más bajos (los “outsiders”), aumenta la capacidad de los fijos (los “insiders”) para presionar por subidas salariales. De ser así, habría que esperar que los sindicatos hubieran llevado a cabo una política de presión al alza de los salarios. Respecto a esta cuestión, hay que señalar que no sucedió. Los sindicatos no presionaron para aumentar los salarios a cambio de apoyar el fomento del empleo temporal no causal. Así, tal y como aparece en la Tabla 2.5, en todos los acuerdos en los se autorizó flexibilizar la regulación de la contratación temporal los sindicatos aceptaron, además, moderar el crecimiento de los salarios. A partir de los Pactos de la Moncloa tanto CCOO como UGT aceptaron que los crecimientos salariales se fijaran de acuerdo con la inflación prevista, y no en función de la inflación pasada, que era como se había venido realizando con anterioridad a dichos pactos. Este fue, sin duda, un giro importante respecto de la política sindical desarrollada en los años anteriores. Política que había sido altamente reivindicativa y con fuertes presiones para conseguir subidas salariales. Este cambio de la política sindical adquiere mayor importancia si tenemos en cuenta que, en un principio, los sindicatos consideraban que conllevaba el riesgo de que se produjera una pérdida de poder adquisitivo de los salarios en caso de que la inflación real fuera superior a la que inicialmente

había sido prevista. No obstante, y para evitar que esto se produjera, se acordaron cláusulas de revisión semestral que ajustaran el crecimiento de los salarios a las posibles desviaciones de la inflación real respecto a la prevista. Asimismo, UGT aceptó en el AMI que las mejoras salariales por incremento de la productividad se pagaran a posteriori<sup>64</sup>.

Igualmente importante fue que UGT en el AMI, y posteriormente en el ANE también CCOO, autorizaron la inclusión en los acuerdos de la cláusula de descuelgue o inaplicación. Con esta medida los sindicatos aceptaban que en las empresas con pérdidas los salarios crecieran por debajo de las bandas establecidas, lo que en última instancia significaba la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores de dichas empresas.

Otro aspecto a tener en cuenta es que en el ANE los sindicatos aceptaron que la política de rentas se fijara en términos reales. Es decir, aceptaron que el punto medio de la banda salarial establecida para el año 1982 se colocara dos puntos y medio por debajo de la inflación prevista.

La política de moderación salarial aceptada por los sindicatos hizo posible que se produjera una importante desaceleración de la inflación. Así, en el trienio 1978-82, se consiguió rebajar la inflación en ocho puntos respecto al trienio 1976-79 (Espina, 1991:338).

A tenor de lo expuesto, cabe concluir que la contratación temporal no fue el pago que los sindicatos tuvieron que asumir a cambio de proteger los derechos laborales de sus principales bases de representación. No aceptaron el fomento de la contratación temporal para evitar que se rebajasen los costes del despido de los trabajadores fijos, ni para conseguir el crecimiento de los salarios. Los sindicatos, por lo tanto, no emprendieron una estrategia

---

<sup>64</sup> *“El mecanismo que permite negociar salarios sobre la inflación prevista y remunerar las mejoras de productividad a posteriori es uno de los elementos básicos de la reforma del sistema occidental de negociación colectiva, por el que muchas voces habían venido pronunciándose”* (Espina, 1991:339).

*Tabla 2.5. Salarios pactados (1978-1982)*

|  | Pactos Moncloa<br>(25/19/77)                             | AMI<br>(5/1/80)   | ANE<br>(9/6/81)  |
|--|--|---|--|
| Incremento salarial pactado                          | 20-22% (1978)  | 13-16% (1980)<br>11-15% (1981)  | 9-11% (1982)   |
| Aumento salarial pactado en la negociación colectiva | 20,6 (1978)  | 15,3 (1980)<br>13,1 (1981)  | 12,0 (1982)  |
| Inflación  | 16,5% (1978)   | 15,2% (1980)<br>14,4% (1981)  | 14,0% (1982)   |
| Otros  | Incrementos salariales de acuerdo con inflación prevista | Se autoriza la cláusula de descuelgue salarial.<br><br>Pago salarial por mejora de productividad prevista | Se autoriza cláusula de descuelgue salarial.<br><br>Negociación en términos reales (2,5 puntos por debajo de inflación prevista) |

excluyente. ¿Por qué, entonces, los sindicatos aceptaron el empleo temporal no causal?

*2.4.2. Estrategia de inclusión parcial: el fortalecimiento y consolidación de la organización como contrapartida a aceptar la contratación temporal*

A continuación voy a mostrar que los sindicatos emprendieron una estrategia de inclusión parcial. Apoyaron el fomento de la contratación temporal no causal para conseguir favorecer la consolidación de la democracia. Ahora bien, siempre que no supusiera poner en peligro el proceso de transición, los sindicatos lucharon por hacerse la hegemonía sindical respecto al sindicato rival. Y para ello, aceptaron medidas que no compartían, como la contratación temporal no causal, pero también la moderación de los salarios y la flexibilización del despido de los trabajadores fijos. No obstante, a medida que aumentaron las facilidades para el recurso a la contratación temporal, incrementaron también los temores de los sindicatos a que este tipo de empleo pudiera mermar su poder organizativo en el medio plazo. Por este motivo, tanto CCOO como UGT lucharon por conseguir que se fijaran límites para la aplicación de esta contratación. Aceptaron de este modo, la contratación temporal no causal pero estableciendo límites para tratar que la segmentación entre fijos y temporales fuera la menor posible.

Para mostrar que las estrategias de CCOO y UGT estuvieron motivadas por las razones que acabo de exponer, analizaré las posturas que ambos sindicatos adoptaron ante los distintos acuerdos en los que se aprobó la contratación temporal no causal: los Pactos de la Moncloa, el ET y el ANE.

2.4.2.1. *Los Pactos de la Moncloa. Explicación de los posicionamientos de CCOO y UGT*

Los Pactos de la Moncloa fueron respaldados por los sindicatos a pesar de que había medidas, como la política salarial, con las que no estaban de acuerdo. El grado de entusiasmo con el que respaldaron este acuerdo fue, sin embargo, muy distinto. CCOO lo aceptó sin mostrar ningún tipo de reticencia, aunque no exento de importantes debates internos<sup>65</sup>. UGT, por el contrario, no quiso respaldarlo formalmente, aunque sí en la práctica, puesto que en la negociación colectiva aceptó los topes salariales acordados en este acuerdo<sup>66</sup>. ¿Por qué los sindicatos aceptaron (ya fuera formalmente o en la negociación colectiva) estos pactos si no compartían muchas de las medidas del acuerdo? ¿Por qué si suponía costes similares para ambas organizaciones adoptaron posturas diferentes?

Respecto a la primera de estas cuestiones, todo indica que, a pesar de no compartir muchos de sus contenidos, los sindicatos respaldaron los Pactos de la Moncloa por entender que este acuerdo suponía un paso clave para el establecimiento de la democracia. No hacerlo hubiera repercutido negativamente sobre la marcha de la economía, especialmente sobre la inflación, y hubiera producido un clima de inestabilidad social que podría

---

<sup>65</sup> Aceptar los Pactos de la Moncloa fue “*desde el punto de vista sindical, muy duro, hubo grandes discusiones internas*”, así señalaba Nicolás Sartorius las dificultades que supuso para el sindicato respaldar este acuerdo (en entrevista con la autora). Y es que había miembros del sindicato que se mostraban opuestos a respaldar este acuerdo. Para Rodríguez Rovira, de la CONC, “*se echaba en falta la participación de las centrales sindicales*”. Por otro lado, para un delegado de Navarra, en estos acuerdos “*sólo se concretan las cargas que van a recaer sobre los trabajadores*”. Igualmente crítico se mostró el dirigente del sindicato en Euskadi, Félix Pérez, para quién iba a ser difícil presentar este acuerdo a los trabajadores, cuando el sindicato había llevado a cabo una política más reivindicativa y opuesta a los pactos sociales. (Gaceta de Derecho Sindical, nº 79, noviembre, 1977).

<sup>66</sup> “*Fue más una posición teórica que práctica, porque en la práctica se negoció con arreglo a las líneas que se habían marcado en los Pactos de la Moncloa*” (Declaraciones de José Luis Corcuera en entrevista con la autora).

haber puesto en peligro el proceso de transición, objetivo prioritario de los sindicatos<sup>67</sup>. Así lo expresaban los líderes sindicales:

*“La moderación, más exactamente la asunción de responsabilidades nacionales o globales, es previa a la reflexión sobre la crisis económica y encuentra su razón de ser en la necesidad de afirmar y consolidar el sistema democrático”* (Zufiaur, 1985:203).

*“El apoyo de CC.OO a los Pactos de la Moncloa fundamentalmente se entiende, desde el punto de vista político, por lo que significaban dichos acuerdos en una etapa crítica de la institucionalización de la democracia frente al golpismo y a los riesgos de involución”* (Moreno, 1989a:14).

Resulta chocante entonces, por qué los sindicatos adoptaron diferentes posturas a la hora de respaldar los Pactos de la Moncloa. Es decir, por qué CCOO apoyó formalmente estos pactos y, en cambio, UGT no. Para poder entender las posturas adoptadas por cada uno de los sindicatos hay que tener en cuenta cómo entendieron que estos pactos afectaban a su fortalecimiento y consolidación organizativa.

Respecto a CCOO, el respaldo de los Pactos de la Moncloa supuso dos tipos de contrapartidas: una, ya señalada, que fue la de

---

<sup>67</sup> Así declaraba UGT su intención de asumir sacrificios en aras de posibilitar la salida de la crisis y la consolidación de la democracia: *“Las conversaciones (previas a la firma de los Pactos de la Moncloa) se están desarrollando en el contexto de una situación económica excepcionalmente grave para el país, cuya superación representa un paso fundamental para la consolidación de la democracia. La gravedad del momento exige la adopción de posturas responsables y coherentes. En este sentido, la UGT está dispuesta a asumir plenamente la responsabilidad que le corresponde en la solución de la crisis económica”* (Declaración del Comité Confederal de UGT el 15-16 de octubre de 1977, en Villa, 1985). CCOO, por su parte, también era consciente del peligro que suponía la crisis económica para la consolidación de la democracia, *“Si la crisis se agravara en nuestro país, la libertad y la democracia, que aún no hemos terminado de instalar, peligraría”* (I Congreso de CCOO. Informe General: 23). De ahí que el sindicato estuviera dispuesto a asumir sacrificios, como la moderación salarial, *“Nuestra preocupación fue contribuir a consolidar la democracia”* (Declaraciones de Nicolás Sartorius en entrevista con la autora).

garantizar paz social y favorecer el fortalecimiento de la democracia; por otro lado, apoyar estos pactos era la forma de contribuir a fortalecer y afianzar a su partido afín, el PCE, y en consecuencia, al propio desarrollo organizativo del sindicato<sup>68</sup>. Y es que la política de consenso que se estableció en este acuerdo tuvo como eje central la relación gobierno-PCE, eje mediante el cual ambos partidos trataban de pinzar el crecimiento de la segunda fuerza política, el PSOE. El gobierno de la UCD pretendía así tomar distancia del principal partido en la oposición, y el PCE ganar influencia política y mayor respaldo electoral. Esto explicaría por qué CCOO “no sólo aceptó, sino que fue la gran defensora de los Pactos de la Moncloa”<sup>69</sup>. La participación del PCE en los Pactos de la Moncloa era la forma mediante la cual el sindicato podía influir en la política del gobierno<sup>70</sup>. Al mismo tiempo, además, el fortalecimiento del PCE beneficiaba el desarrollo organizativo de CCOO.

El respaldo a los Pactos de la Moncloa no fue, sin embargo, una decisión fácil dentro de la familia socialista. Firmar este acuerdo suponía respaldar la política económica del gobierno lo que, en última instancia, iba a limitar el desarrollo posterior de una política de oposición<sup>71</sup>. No firmarlo, sin embargo, implicaba también importantes riesgos. Así, el PSOE podía ser castigado electoralmente por haberse quedado al margen de la política de

---

<sup>68</sup> “El apoyo que hizo CCOO (a los Pactos de la Moncloa) fue muy en clave de consideraciones estrictamente políticas, y por la influencia del PCE (...) El debate fue más en clave política, que en clave económica, social o sindical” (Declaraciones de Agustín Moreno en entrevista con la autora).

<sup>69</sup> Declaraciones de Nicolás Sartorius en entrevista con la autora.

<sup>70</sup> Hay que señalar a este respecto, que un importante número de miembros del sindicato eran, a su vez, miembros destacados del PCE. En el primer congreso de CCOO, de los 42 miembros que salieron elegidos, 37 pertenecían al PCE. El Secretario General de CCOO, Marcelino Camacho, era, además, miembro del Comité Ejecutivo del PCE.

<sup>71</sup> Así definía Joaquín Almunia la postura del PSOE ante los Pactos de la Moncloa: “El partido principal de la oposición tiene muchas dudas si no va a limitar considerablemente su margen de actuación política participando en un consenso que agota los márgenes de oposición en muchas de las políticas públicas” (declaraciones en entrevista con la autora).

responsabilidad emprendida por todos los partidos políticos para favorecer la consolidación de la democracia. El PSOE decidió finalmente participar y firmar el acuerdo<sup>72</sup>. No obstante, las iniciales reticencias del PSOE repercutieron en la actitud de UGT respecto a los Pactos de la Moncloa<sup>73</sup>. El sindicato consideraba que este acuerdo restaba poder a su partido afín y además, no hacía sino fortalecer el poder del PCE y de CCOO<sup>74</sup>. Por este motivo, optó por negarse a respaldar formalmente este acuerdo. De este modo, pretendía además desmarcarse y ofrecer una política sindical distinta y más a la izquierda que el sindicato rival, que le permitiera darse a conocer y ganarse el apoyo de los trabajadores (Fhürer, 1996:353). No obstante, y para evitar poner en peligro el proceso de transición a la democracia, respetó en la negociación colectiva los contenidos establecidos en los Pactos de la Moncloa.

---

<sup>72</sup> “Si no participaba (en los Pactos de la Moncloa) podía mantener un margen de oposición mayor, cosa que desde el punto de vista electoral hubiera sido bueno, pero hubiese dejado de colaborar en una crisis que era económica, que venía del franquismo, y claro la estabilidad económica debía contribuir a estabilizar la situación política y a facilitar la transición. Fue una decisión difícil del partido” (declaraciones de Joaquín Almunia en entrevista con la autora).

<sup>73</sup> “Los Pactos fundamentalmente pivotan sobre el eje UCD-PCE, entonces la familia socialista entró como muy incómoda a nivel de partido y a nivel de sindicato más” (declaraciones de José M<sup>o</sup> Zufiaur en entrevista con la autora).

<sup>74</sup> Así describe Joaquín Almunia el posicionamiento de UGT ante los Pactos de la Moncloa: “El sindicato compartía también con el partido socialista la preocupación por el margen de oposición, pero además de razonamientos estrictamente sindicales de compartir o no unos topes salariales, la UGT tenía también una preocupación que podíamos denominar “constituyente”. La UGT acababa de surgir de la clandestinidad con una debilidad extraordinaria, mayor que la del partido socialista. No tenía un marco de relaciones y unas instituciones laborales que favoreciesen un desarrollo rápido del sindicato y temía muchísimo que la pinza entre el gobierno de la UCD y el PCE beneficiase el modelo sindical de CCOO y perjudicase las posibilidades de desarrollo de la UGT (...) Lo que pedía la UGT al gobierno no era tanto que subiera dos o tres puntos más el salario, sino una estrategia de fortalecimiento de un sindicato libre y plural. Al no encontrar esa respuesta en el primer gobierno de Suárez no había un sustrato político como para apoyar los Pactos de la Moncloa” (declaraciones en entrevista con la autora).

Los sindicatos, por tanto, aceptaron los contenidos de los Pactos de la Moncloa porque de esa manera contribuían a paliar la crisis económica y a favorecer el proceso de transición hacia la democracia. Ahora bien, las contrapartidas que este acuerdo aportaba para su fortalecimiento organizativo fue lo que, en última instancia, determinó la postura oficial que mantuvieron ante el mismo.

#### *2.4.2.2 El Estatuto de los Trabajadores. Explicación de las actitudes de los sindicatos*

La aprobación del ET en marzo de 1980 produjo reacciones sindicales muy diferentes. UGT lo aceptó, CCOO, por el contrario, se opuso frontalmente al mismo. A continuación voy a mostrar que los posicionamientos sindicales respondieron a las estrategias emprendidas por cada organización para consolidarse como sindicato hegemónico. Ahora bien, para entender dichos posicionamientos es necesario explicar el proceso negociador que precedió al ET, del que formaron parte el ABI y el AMI.

##### *2.4.2.2.1. El proceso negociador previo al ET: el ABI y el AMI*

El desarrollo de un nuevo marco laboral acorde con la democracia fue motivo de tensiones y enfrentamientos entre el gobierno y los sindicatos. Cada sindicato, a través de su partido afín, presentó en el Parlamento su propuesta particular sobre el marco legal que deseaban<sup>75</sup>. No obstante, ninguna de estas propuestas fue aceptada por el gobierno que presentó, por su parte, un proyecto alternativo denominado Ley de Acción Sindical en la Empresa. Este proyecto, sin embargo, no satisfizo a ninguno de los sindicatos y por tanto, fue rechazado por sus partidos afines en el

---

<sup>75</sup> El PCE presentó el Código de los Derechos de los Trabajadores y el PSOE la Ley de Acción Sindical en la Empresa.

Parlamento. El gobierno se encontraba, de este modo, con dificultades para sacar adelante una nueva normativa laboral que tuviera el beneplácito de las organizaciones sindicales.

Las tensiones entre el gobierno y los sindicatos se agudizaron cuando a finales de 1978 se promulgó el RDL 49/78, de 28 de diciembre, con el que el gobierno pretendía moderar el crecimiento de los salarios y reducir la tasa de inflación. Esta política de rentas fue rechazada y duramente criticada por los sindicatos. Consideraban que el gobierno únicamente se preocupaba por fijar la moderación salarial no habiendo abordado, sin embargo, una política de creación de empleo ni el desarrollo de un marco de relaciones laborales democráticas<sup>76</sup>.

Dada la relación de tensión con el gobierno, los sindicatos decidieron actuar de forma conjunta. Su objetivo era establecer las bases para la negociación colectiva del año 1979, al margen de la política salarial fijada por el gobierno. Así, entre los contenidos señalados, los sindicatos reivindicaban un crecimiento salarial por encima de la banda fijada en el decreto aprobado por el gobierno. Concretamente, establecieron que los salarios crecieran un 16%. Asimismo, se fijaron medidas para la creación de empleo que se basaban en el reparto del trabajo y para el reconocimiento de los derechos de los órganos de representación de los sindicatos<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> “UGT y CCOO consideran que si no se ha llegado a dichos acuerdos, se ha debido principalmente a que por parte de la Administración no se ha ofrecido más que un control de salarios, sin abordarse en serio el problema del desempleo ni los derechos sindicales, lo que es inaceptable para las centrales sindicales” (Documento sobre Unidad de Acción CCOO-UGT, en Villa, 1985: 52-54).

<sup>77</sup> El acuerdo de unidad de acción entre UGT y CCOO fue firmado el 27 de diciembre de 1978. En cuanto a las medidas de creación de empleo propuestas, fueron las siguientes: reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, reducción de la edad de jubilación, y control de las horas extras. Asimismo establecían medidas para mejorar las condiciones de trabajo como la ampliación del período de vacaciones anuales a 30 días y mecanismos para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo. En cuanto a los derechos sindicales, reclamaban doce horas de asambleas retribuidas, el reconocimiento de los comités de empresa y de las secciones sindicales. (En Villa, 1985:52-54).

Llama la atención que CCOO y UGT decidieran actuar conjuntamente contra la política del gobierno a pesar de la rivalidad que existía en aquél momento entre ambas organizaciones. Pero sobre todo resulta chocante que CCOO apostara por la unidad sindical teniendo en cuenta que había confirmado su hegemonía sindical tras las primeras elecciones sindicales en 1978, en las que consiguió el respaldo del 34,4% de los trabajadores. Este sindicato, por lo tanto, podría haber aprovechado su condición de sindicato más representativo para actuar de forma independiente y tratar de aislar a UGT, que tan sólo había obtenido el 21,7% de los votos en dichas elecciones. No obstante, para CCOO contar con el apoyo de UGT era importante si quería llevar a cabo una estrategia de negociación reivindicativa y al margen de política salarial fijada por el gobierno. Su capacidad de presión sería mayor si los sindicatos actuaban de forma conjunta. Por otro lado, además, el poder de CCOO le podría permitir controlar a UGT, algo que CCOO ya había intentado anteriormente cuando se creó la COS en 1976. De conseguirlo, CCOO lograría hacerse con el monopolio de la representación sindical.

Para UGT actuar en unidad de acción representaba riesgos de cara a conseguir su consolidación organizativa. Así, actuar junto con CCOO podría suponer dar cierta imagen de supeditación y de sometimiento a la política del sindicato comunista, sobre todo teniendo en cuenta el menor respaldo que UGT había obtenido en las primeras elecciones sindicales. No obstante, UGT apostó por la unidad sindical porque de esta forma esperaba obtener cierto protagonismo y evitar quedar aislada de la acción sindical. Así lo expresaba José M<sup>a</sup> Zufiaur, dirigente de UGT:

*“(UGT) se refugia, con acierto, aunque con una cierta e inevitable imagen <<seguidista>>, en la unidad de acción (puntual se remarcaba) con CCOO, al objeto de cerrar el paso, con un frente sindical de clase, al surgimiento de una tercera fuerza, y de no quedar aislada de la dinámica de la acción sindical y la movilización de masas” (1985:209).*

Una vez que UGT y CCOO decidieron actuar conjuntamente llegaron a un acuerdo sobre negociación colectiva con la patronal de la pequeña y mediana empresa, la COPYME, en febrero de 1979. En este acuerdo las organizaciones firmantes tenían como objetivo fijar las bases sobre las que debía regirse la negociación colectiva. A este respecto, se estableció que la política salarial debería fijarse de manera flexible, teniendo en cuenta la situación económica de las empresas sujetas al convenio. También se acordaron medidas para el fomento del empleo basadas, de nuevo, en el reparto del mismo. Así, se estableció rebajar la edad de jubilación y reducir las horas extraordinarias. Por otro lado, se comprometieron a establecer medidas para reducir el absentismo, incrementar la productividad, y a apoyar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Finalmente, se reconocían los derechos sindicales en las empresas.

La unidad de acción entre CCOO y UGT, no obstante, pronto se rompió. Tras volver a ganar las elecciones de 1979, el nuevo equipo de gobierno de la UCD propuso a los agentes sociales participar en el desarrollo de un marco laboral acorde con la democracia, y en el establecimiento de una política de moderación salarial que contrarrestara los efectos de la nueva subida de los precios del petróleo sobre la inflación. Ofreció así la posibilidad a las organizaciones sindicales y empresariales de que negociaran el crecimiento de los salarios y los aspectos sobre derechos sindicales y negociación colectiva que querían que fuesen incluidos en el nuevo marco legislativo. No obstante, el ofrecimiento de negociación del gobierno llevaba implícito el objetivo de fortalecer a UGT y debilitar a CCOO. Objetivo que era además compartido por la CEOE. El motivo era que al gobierno y a la patronal no les gustó el hecho de que fuera CCOO, sindicato de ideología comunista, el que hubiera obtenido mayor respaldo de los trabajadores en las primeras elecciones sindicales. Preferían en su lugar, un sindicato socialista, de ideología más moderada<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> El objetivo de aislar a CCOO y fortalecer a UGT por parte del gobierno fue confirmado en entrevista con la autora por Rafael Calvo Ortega y su sucesor en el cargo, Rafael Sancho Rof. En palabras de Rafael Calvo Ortega: “*la*

<sup>79</sup>. Pero además, de cara a asentar la democracia, el vicepresidente del gobierno, Abril Martorell, consideró más apropiado fortalecer a la familia socialista que a la comunista<sup>80</sup>. Este conjunto de motivos hicieron que el gobierno y patronal CEOE, decidieran impulsar y fortalecer a UGT, en detrimento de CCOO. Con este objetivo, la CEOE se comprometió a facilitar la implantación de delegados de UGT en las empresas donde no había presencia sindical y aceptó potenciar la presencia de órganos sindicales en las empresas

UGT tuvo entonces que decidir si seguir en unidad de acción con CCOO y con la postura reivindicativa que había mantenido durante la transición o si, por el contrario, adoptar una posición más conciliadora y de negociación con gobierno y patronal. Empezar una estrategia de confrontación contra el gobierno junto con CCOO implicaba importantes riesgos de cara a su fortalecimiento organizativo ya que, como ya he comentado, suponía dar una imagen de supeditación a las directrices de CCOO. Adoptar una postura más moderada era también arriesgado puesto que UGT iba a tener que aceptar recortes de los derechos laborales, lo que podría dificultar conseguir votos de los trabajadores en las siguientes elecciones sindicales. No obstante, podía conseguir contrapartidas importantes. A cambio de colaborar con el gobierno y la patronal podría lograr una mayor

---

*estrategia era fortalecer a UGT. Se aisló a CCOO. CCOO era muy radical. UGT era un sindicato muy flexible”.*

<sup>79</sup> *El objetivo de la patronal era “domesticar a UGT y cargarse a CCOO”* (Elordi, C, La calle nº 94, enero de 1980, citado en Moreno, 1989a:20).

<sup>80</sup> De acuerdo con Joaquín Almunia, *“en términos electorales y a corto plazo, a ellos (el gobierno) les interesaba más potenciar al PCE que nunca les iba a disputar la mayoría, que se practicara la pinza. Pero apoyar a UGT yo creo que fue una opción política de Martorell, básicamente. Suárez no se metía en eso. Martorell veía muy conveniente que para asegurar la democracia, el partido socialista tuviera un sindicato bien implantado”* (declaraciones en entrevista con la autora).

implantación en las empresas para ejercer su labor de representación y lograr el respaldo de los trabajadores<sup>81</sup>.

Dada su situación de debilidad, UGT aceptó negociar con la patronal la política laboral y salarial propuesta por el gobierno. Consideró que las posibles pérdidas de respaldo de los trabajadores que pudiera experimentar como consecuencia de su estrategia de moderación, se verían compensadas por su mayor implantación en las empresas y por el protagonismo que podría adquirir como resultado de las negociaciones con gobierno y patronal. Así lo manifestaba el entonces miembro de UGT, Joaquín Almunia:

*“La UGT estaba dispuesta a cambiar con el gobierno moderación salarial a cambio de una remuneración en términos de la institucionalización de su modelo sindical. En la medida que ve que el gobierno y la patronal juegan al modelo sindical que UGT quiere, ofrece moderación (...) en la estrategia de UGT de aquellos años pesa mucho más, y además va más con el perfil de Nicolás Redondo, la voluntad prioritaria de consolidar organizativamente el sindicato, que la preocupación por los resultados sindicales de la acción de la UGT. Es decir, que era más importante tener asegurado un marco de relaciones laborales que le permita a la UGT asentarse y le permita crecer, organizarse y asentarse en las grandes empresas que dos puntos más o menos de poder adquisitivo. Es una característica que es muy poco sindical porque lo aparentemente prioritario para un sindicalista es el resultado que obtiene como resultado de conseguir mejores condiciones de trabajo para su gente. Sí, pero también le interesa fortalecer al sindicato. Sí.” (el subrayado es mío)<sup>82</sup>.*

---

<sup>81</sup> Esto era algo que difícilmente podría conseguir UGT por su cuenta, sobre todo teniendo en cuenta la fuerte presencia de CCOO en las empresas y la experiencia negociadora de sus delegados a raíz de su participación en la negociación colectiva durante el régimen franquista.

<sup>82</sup> La estrategia de moderación fue impulsada por el dirigente ugetista José M<sup>a</sup> Zufiaur, quien siempre había apostado por una postura negociadora. Esta estrategia fue apoyada por el PSOE, según Joaquín Almunia (declaraciones en entrevista con la autora).

Tras varios meses de negociaciones, el 10 de julio de 1979, la UGT y la CEOE firmaron el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). En este acuerdo, las organizaciones firmantes establecieron una serie de normas básicas acerca del funcionamiento de la negociación colectiva, y sobre los derechos sindicales. En materia salarial, asumieron el crecimiento de los salarios fijado por el decreto 49/1978, aunque estableciendo la revisión automática de los mismos en caso de que la inflación real superara la prevista por el gobierno.

UGT volvió a firmar un nuevo acuerdo con la CEOE, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), en enero de 1980, con vigencia para ese mismo año, aunque fue posteriormente renovado para 1981. En este acuerdo, se establecía una política de moderación salarial, propuestas para garantizar los derechos sindicales y el desarrollo de la negociación colectiva, así como medidas para la creación de empleo. Tanto el AMI como el ABI establecieron las bases del Título III del ET (los contenidos del ABI y el AMI aparecen resumidos en la tabla 2.6).

Como contrapartida por la firma de dichos acuerdos, UGT consiguió lo que estaba buscando: el respaldo empresarial para su implantación de las empresas. Así, en el ABI y en el AMI se estableció lo siguiente: *“A los efectos de legitimar y reconocer la presencia de la UGT a nivel de empresa, CEOE manifiesta que en las unidades de producción, a través de ella representada, será reconocida y legitimada la presencia de un delegado de la UGT, que inexcusablemente habrá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, cuando las plantillas de estas últimas excedan de 250 trabajadores por centro de trabajo y siempre que el nivel de afiliación a dicha central supere el 15% (...) Se procurará que los delegados de UGT sean miembros del Comité de Empresa, y en el supuesto de no serlo, les serán extendidas las mismas garantías que a estos efectos corresponden”*. De este modo UGT veía garantizada su presencia en las empresas y en los Comités de empresa independientemente de los resultados que obtuviera en las elecciones sindicales.

Tabla 2.6. Contenidos de los acuerdos: CCOO-CEPYME, ABI y AMI

|                       | 1º Acuerdo<br>CCOO-COPYME<br>(10/7/79)  | 2º Acuerdo<br>CCOO-COPYME<br>(30/7/79)   | ABI<br>(10/7/79)   | AMI<br>(5/1/80)   |
|-----------------------|---|--|--|---|
| Salarios              | .....   | - Flexibilidad salarial en función situación de PYMES<br>- Revisión salarial acorde con subida IPC<br>- Incremento SMI   | Revisión automática de salarios si $IPC_{real} > IPC_{prevista}$   | 13-16% (1980)<br>11-15% (1981)<br>Cláusula de descuelgue<br>Pago por productividad a a  |
| Negociación Colectiva | Declaran necesidad de desarrollar normativa que regule negociación colectiva      | - Se reconoce el derecho a negociar en las empresas a los comités de empresa y a representantes de empresa.<br>- En el ámbito superior a la empresa se reconoce el derecho a negociar a las organizaciones sindicales y empresariales con el 10% de votos.<br>- No intervención de la administración y desaparición del laudo. Sólo se acepta arbitraje cuando haya sido previamente aceptado por todas las partes | - Se reconoce la autonomía de las partes<br>- Reconocimiento de los convenios colectivos<br>- Sobre derecho a negociar, los sindicatos con 10% de delegados o representantes, y empresarios con 50% de plantilla<br>- Eficacia general de los convenio<br>No intervención de la administración y desaparición del laudo. Sólo en casos excepcionales | - Reconocimiento de los sindicatos con 10% de delegados o representantes como interlocutores válidos<br>- ↓ atomización y estructurar la neg. colectiva<br>- Propuesta de creación de un comité paritario de mediación arbitraje y conciliación |
| Derechos sindicales   | Declaran la necesidad de desarrollar normativa sobre derechos sindicales          | Presencia de CCOO y CEPYME en instituciones públicas   | - Necesidad de regular las libertades y derechos sindicales<br>- Presencia en instituciones públicas   | - Se fijan derechos de los comités de empresa y delegados de personal<br>- Autorización para descontar la cuota sindical de la nómina   |
| Empleo                | Llegar a un acuerdo de creación de empleo junto con gobierno y partidos políticos | - Desarrollar PSN negociado con fuerzas políticas y sociales<br>- ↓ edad jubilación<br>- ↓ horas extras<br>- Crear 300 mil empleos   | Los firmantes declaran la necesidad de desarrollar la legislación laboral  | - ↓ edad jubilación 64 años<br>- ↓ horas extras<br>- 30 días de vacaciones<br>- ↓ jornada<br>- ↓ pluriempleo  |
| Otros                 | .....   | - Reforma de la seguridad social<br>- ↑ cobertura de desempleo   | - Reforma de la seguridad social   | - Medidas para ↓ reducir absentismo e ↑ productividad<br>- Medidas sobre seguridad e higiene en el trabajo  |

CCOO decidió no firmar ni el ABI ni el AMI. Había puntos de estos acuerdos que no compartía. Quería que hubieran sido pactos en los que participaran todas las fuerzas políticas y sociales y en los que se abordaran tanto la elaboración de un marco legal democrático como un plan económico y de empleo más global. Su objetivo, en definitiva, era poder desarrollar su Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la Crisis. Por otro lado, consideraba perjudicial para los trabajadores las medidas de contención salarial fijadas en el AMI, especialmente la cláusula de descuelgue salarial y que los incrementos salariales en función de la productividad fueran pagados a posteriori. Asimismo, consideraba que las medidas de fomento del empleo propuestas eran claramente insuficientes y la vigencia del acuerdo fijada en dos años, excesiva. Dadas estas discrepancias, y como alternativa a las negociaciones entre UGT y CEOE, CCOO decidió firmar dos acuerdos con la COPYME<sup>83</sup>. La trascendencia de estos acuerdos, fue, sin embargo, escasa.

No obstante, lo que verdaderamente motivó que CCOO no firmara ABI y el AMI fue el hecho de con estos acuerdos se pretendiera fortalecer a UGT y aislar y debilitar a CCOO. Así lo expresaban dos de los dirigentes más destacados del sindicato en aquella época, Antonio Gutiérrez y Nicolás Sartorius:

*“en la no firma del acuerdo pesó también el agravio político, el intento de marginar a CCOO, la tensión que eso provocaba, por decirlo de una forma más coloquial pues era también reaccionar por una herida del amor propio de un sindicato que éramos el sindicato mayoritario”<sup>84</sup>.*

*“Uno de los motivos por los que nosotros no firmamos fue que se nos llamó cuando el pescado ya estaba vendido. Nos enteramos que*

---

<sup>83</sup> El primero de estos acuerdos fue firmado el mismo día que el ABI, el 10 de julio de 1979, y el segundo tan sólo veinte días después, el 30 de julio. En estos acuerdos también se establecieron criterios comunes para el desarrollo de la negociación colectiva, los salarios y sobre la creación de empleo (los contenidos de estos acuerdos aparecen resumidos en la tabla 2.6).

<sup>84</sup> Declaraciones de Antonio Gutiérrez en entrevista con la autora.

*habían estado negociando y un poco era “o lo tomas o lo dejas”. Si hubiésemos participado en el proceso negociador, probablemente hubiésemos terminado firmando porque éramos un sindicato muy pactista. La tónica general del grupo dirigente de CCOO era pactista. Acuñé una frase entonces en la dirección de CCOO que era aquella de que “el sindicato que no pacta no existe”. Siempre tuvimos clarísimo que un sindicato se sostiene sobre su capacidad de negociación, y por lo tanto, de ser interlocutor. Eso lo teníamos clarísimo. Ahora, si el pacto, por un lado, te lo presentan en un momento en el que CCOO era el sindicato más fuerte, y encima el contenido de ese pacto, tampoco era para tirar cohetes. La confluencia de ambas cosas hizo que no lo firmáramos”<sup>85</sup>.*

El hecho de ser relegada a un segundo plano, a pesar de ser el sindicato más representativo hizo que CCOO, no sólo no firmara estos acuerdos, sino que incluso llevara a cabo una fuerte campaña en la negociación colectiva para evitar que se aplicara la subida salarial fijada en los mismos. Es decir, como alternativa a la estrategia de moderación de UGT, CCOO se presentó a los trabajadores con una estrategia más reivindicativa y de confrontación que le llevó a no firmar muchos de los convenios del año 1980<sup>86</sup>.

#### *2.4.2.2.2. El Estatuto de los Trabajadores*

Llegados a este punto y teniendo en cuenta el contexto que precedió a la promulgación del ET, se entienden los distintos posicionamientos sindicales que suscitó esta normativa. UGT aceptó que en el ET se autorizara el desarrollo de nuevas medidas que fomentasen la contratación temporal no causal y la reducción

---

<sup>85</sup> Declaraciones de Nicolás Sartorius en entrevista con la autora.

<sup>86</sup> El análisis realizado por la Fundación Largo Caballero sobre la negociación colectiva de 1980, señala que UGT firmó el 75% de los convenios de sector. CCOO, sin embargo, tan sólo firmó el 31% de los mismos. Muchos de los convenios no firmados por CCOO fueron los de sectores tan importantes como el de la construcción, la banca, metal, hostelería o alimentación (citado en Zufiaur, 1985:208).

de las indemnizaciones de despido improcedente porque a cambio, estaba obteniendo respaldo del gobierno y de la CEOE para favorecer su desarrollo organizativo y para convertirse en el interlocutor principal de los trabajadores.

Para CCOO, por el contrario, apoyar el ET suponía aceptar medidas que no compartía (la contratación temporal y la flexibilización del despido, entre otras) y apoyar además, una estrategia gubernamental y empresarial dirigida a fortalecer a UGT. Para este sindicato, por tanto, respaldar el ET y los acuerdos que fueron la antesala del mismo, tan sólo reportaba costes elevados y, sin embargo, apenas contrapartidas<sup>87</sup>. La estrategia de rechazo del ET no estuvo exenta de problemas. De hecho, supuso enfrentamientos importantes dentro de la familia comunista. El motivo fue que el PCE quería que CCOO hubiera participado en el ABI y en el AMI y que

hubiera respaldado el ET<sup>88</sup>. El sindicato, sin embargo, se opuso porque entendió que de esa manera lo único que conseguiría sería el fortalecimiento de UGT<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Hay que decir a este respecto, que CCOO no se opuso a la totalidad del ET. Es más, este sindicato participó en negociaciones con el gobierno y estuvo de acuerdo con los derechos laborales que en el mismo se establecieron. Esta era, por tanto, una contrapartida importante para el sindicato, pero insuficiente. Para el sindicato esta contrapartida no compensaba suficientemente las medidas autorizadas en materia de despido y contratación temporal, así como el hecho de que detrás de esta normativa hubiera una estrategia de fortalecimiento de UGT y debilitamiento de CCOO.

<sup>88</sup> “Fue la dirección del PCE, y sobre todo el secretario general, Santiago Carrillo, quien calificó que era un in suceso la no firma del AMI. Y fuimos fuertemente criticados por el PCE, por no haber firmado el AMI. No porque el PCE entonces valorase el acuerdo marco en sí mismo, sino sencillamente, y eso sí habría sido aceptar un papel de correa de transmisión, porque la política del PCE en aquél momento era, de forma un tanto nostálgica, volver al consenso de los primeros años, y formulaba un gobierno de confirmación nacional” (declaraciones de Antonio Gutiérrez en entrevista con la autora). Así expresa Agustín Moreno las presiones del PCE para que CCOO firmara los acuerdos: “Hubo un debate muy duro porque Carrillo estaba empeñado en que se apoyase por parte del PCE y de comisiones el ET. Marcelino tuvo muy claro en decir que eso era un retroceso para los derechos laborales de los trabajadores, y hubo una reunión, (en una callecita cerca del congreso). Hubo una reunión

UGT y CCOO, por lo tanto, rompieron la unidad de acción y emprendieron estrategias de distinto carácter: una más moderada y centrada en la negociación con gobierno y patronal, y otra más reivindicativa y opuesta a la política gubernamental. Ambas estrategias respondían a las expectativas que cada sindicato tenía respecto a su consolidación organizativa. No obstante, los sindicatos desconocían cuál iba a ser la respuesta de los trabajadores a las estrategias que habían emprendido. Es decir, desconocían cuales eran las estrategias sindicales (de moderación o de confrontación) preferidas por los trabajadores. Y es que hasta ese momento los sindicatos contaban con los resultados obtenidos en las primeras elecciones sindicales de 1978. Resultados que, como hemos visto, estuvieron estrechamente relacionados con el grado de implantación que los sindicatos habían conseguido en las empresas durante el régimen franquista. Las elecciones sindicales de 1980 iban a ser, de ese modo, las que permitieran conocer a los sindicatos lo que los trabajadores esperaban de la política sindical.

Teniendo en cuenta que las preferencias de los trabajadores son la estabilidad en el empleo y las mejoras salariales, cabría esperar un menor apoyo de los trabajadores a UGT que a CCOO. Así, UGT había aceptado una política de moderación salarial en el

---

*durísima, durísima. Yo no sé quién iba por comisiones, estaba Marcelino, no sé si Ariza (discípulo de Carrillo), Ignacio Gallego, Sartorious, y yo. Fue una auténtica encerrona de Carrillo que quería forzar y presionar a Marcelino porque era la clave de bóveda de que barriera la posición del PCE y de comisiones obreras en relación al apoyo o no del ET. Y no hubo manera de que comisiones apoyase aquello, lo discutimos autónomamente y dijimos que de ninguna de las formas, y la posición de comisiones fue contraria a ella, y fue contraria como organización” (declaraciones en entrevista con la autora). La postura del PCE fue confirmada por Joaquín Almunia en entrevista con la autora: “Yo recuerdo una reunión con Felipe González, con Carrillo y con Camacho. Y Carrillo hubiese querido que CCOO apoyase el ET, y quién se resistía era Camacho” (declaraciones en entrevista con la autora).*

<sup>89</sup> Esto corrobora la tesis de Astudillo según la cual, los sindicatos respaldan las políticas de su partido hermano siempre y cuando entiendan que esa es la mejor forma de fortalecer a su propia organización. No obstante, ese apoyo desaparece desde el momento en que consideran que puede reducir el poder del sindicato (1998).

ABI y en el AMI, y había respaldado el ET, en el que se aprobó un abaratamiento del despido. No obstante, tal y como puede comprobarse en la tabla 2.7, aunque CCOO volvió a conseguir el mayor respaldo de los trabajadores, experimentó una importante pérdida de votos respecto a las primeras elecciones sindicales. UGT en cambio, incrementó de manera importante el porcentaje de votos obtenidos, consiguiendo de ese modo, que CCOO tan sólo le aventajase por poco más de un punto porcentual, cuando tan sólo dos años antes esta diferencia era de casi trece puntos.

*Tabla 2.7. Resultado de las elecciones sindicales de 1978 y 1980*

|      | CCOO | UGT  | Otros sindicatos |
|------|------|------|------------------|
| 1978 | 34,4 | 21,7 | 25,7             |
| 1980 | 30,9 | 29,3 | 24,0             |

Parte del aumento de votos a UGT podía explicarse por el respaldo que recibió de la patronal para que se implantara en las empresas donde no tenía presencia. Gracias a este apoyo UGT pudo contar con un desarrollo organizativo mayor que cuando se celebraron las primeras elecciones sindicales <sup>90</sup>. No obstante, aunque este pudo ser un factor que contribuyó al aumento de votos a UGT, no fue el único. El cambio que se produjo en las elecciones de 1980 ha de ser explicado teniendo en cuenta también cuales eran las demandas políticas y económicas de los trabajadores. Las investigaciones realizadas sobre las actitudes de los obreros industriales en 1980 muestran que sus demandas eran bastante moderadas (Pérez Díaz, 1980, 1993). Estaban a favor de

---

<sup>90</sup> Así, según Joaquín Almunia: “La UGT recibió apoyos en las elecciones sindicales por parte de la patronal. Te facilito que presentes candidaturas en pequeñas empresas y a través de la elección de delegados en estas empresas, donde no había presencia sindical, la UGT elevaba el número de sus delegados y podía recuperar distancias con respecto a CCOO” (declaraciones en entrevista con la autora).

que se democratizara el país y de que se desarrollaran políticas sociales que redujeran las desigualdades sociales, no obstante, no querían una ruptura radical del sistema económico. Dos de cada tres trabajadores quería una sociedad similar a la existente en aquél momento, y tan sólo uno de cada tres quería una economía socialista en manos del estado.

En cuanto a las organizaciones sindicales, eran considerados como “*instrumentos para lograr objetivos relativamente moderados*” (Pérez Díaz, 1993:323). Así, en 1980 el 62% de los trabajadores consideraba que la labor de los sindicatos debía de ser la negociación de los convenios, y el 56% la provisión de asesoramiento laboral. Tan sólo un 12% de los trabajadores pensaba que los sindicatos debían realizar movilizaciones o presionar contra la política del gobierno. Por otro lado, para el 77% tan sólo se debía recurrir a la huelga una vez que se hubiera agotado la vía de la negociación. Se trataba de una medida a la que recurrir en caso de extrema necesidad. El contexto político de transición y la crisis económica que atravesaba el país también produjo la moderación de sus reivindicaciones laborales. Un 33% de los obreros industriales consideraba que las dificultades de creación de empleo de las empresas de su sector se debía a la rigidez del mercado de trabajo. Un 39,5% aceptó que aumentos salariales repercutían negativamente sobre el empleo. Por otro lado, además, reconocían la legitimidad de la autoridad empresarial. El 85% manifestaba querer participar en las decisiones empresariales, pero consideraban que la dirección de la empresa debía estar en manos del empresario y no de los trabajadores y sus representantes.

El carácter moderado de las demandas de los trabajadores explica el incremento de votos que obtuvo UGT. Su talante negociador en un momento de crisis económica hizo que muchos trabajadores se sintieran identificados con este sindicato. En cambio, la estrategia de confrontación y movilización de CCOO, además de su ausencia en gran parte de los convenios de sectoriales (recordemos que en 1980 tan sólo participó en el 32%

*Tabla. 2.8. Principales medidas acordadas en el ANE*

| Salarios  | Derechos Sindicales           | Creación de Empleo  | Otros  |
|---|-------------------------------|---|--|
| Banda:9%-11%  | Descuento cuota sindical      | Compromiso del gobierno a crear 350.000 nuevos empleos  | Se fijaron medidas para Incrementar la cobertura de desempleo:   |
| Cláusula de descuelgue  | ↑ participación institucional | Bonificación del 90% de la cuota a la seguridad social cuando se contrate a desempleados con cargas familiares o que hayan agotado prestación por desempleo. El gobierno destinará 14.000 millones para financiar esta medida | Compromiso del gobierno a reconocer la percepción complementaria a todos los trabajadores con derecho a las mismas |
| Revalorización de las pensiones un 10% y salarios de los funcionarios un 9% | Ayuda a la formación          | Compromiso de la CEOE de ↑ contratación de jóvenes con contratos de formación y en prácticas  | Creación de un fondo de 15.000 millones pts para ayudar desempleados   |
| Revisión del SMI  |                               | Jubilación anticipada a los 64 años y sustitución por jóvenes desempleados  | Medidas para que desempleados del campo tengan derecho a subsidio de desempleo                                     |
|   |                               | Gravar horas extraordinarias con un 10% de cuotas a la seguridad social (50% a cargo del empresario y 50% a cargo del trabajador)   | Derecho a cartilla médico-farmacéutica complementaria al subsidio de desempleo                                     |
|   |                               | ↓ pluriempleo   | Necesidad de combatir el fraude a la seguridad social  |
|   |                               | ↓ un punto cotización empresarial a la seguridad social. Para ello compromiso del gobierno a ↑ aportación a los presupuestos de la seguridad social   |  |
|   |                               | Cumplimiento del plazo de los ERE   |  |
|   |                               | Fomento del empleo temporal   |  |

de estos convenios), produjo el descontento de buena parte de los trabajadores (Maravall, 1981).

#### *2.4.2.3. El ANE: explicación de las posturas sindicales*

El ANE fue un acuerdo de carácter tripartito y en el que, por primera vez, hubo plena presencia sindical. Un aspecto a destacar es que, aunque ambos sindicatos firmaron el ANE, su disposición a firmar el acuerdo fue muy distinta. CCOO mostró un mayor interés por formar parte de este acuerdo. UGT, por el contrario, se mostró más reticente. Se producía así, un giro en las estrategias de ambos sindicatos. UGT parecía no estar tan dispuesta como anteriormente a adoptar una su estrategia de moderación y de respaldo al gobierno, y CCOO, por el contrario, apostaba por una actitud más negociadora.

Las estrategias adoptadas por los sindicatos en este acuerdo plantean diversas cuestiones: ¿por qué los sindicatos estuvieron dispuestos a aceptar la política de moderación salarial y de flexibilización de la contratación temporal?, ¿Por qué se produjo un giro de las estrategias de ambas organizaciones?, es decir, ¿por qué en esta ocasión CCOO mostró un mayor interés por la negociación y apoyó unas medidas con las que se había mostrado tan crítica en los dos años anteriores? Asimismo, ¿Qué fue lo que motivó que UGT en esta ocasión se mostrara más reticente a la negociación y a respaldar la política del gobierno?

El principal motivo que condujo a los sindicatos a firmar este acuerdo, al igual que ocurrió con los Pactos de la Moncloa, fue el tratar de garantizar el establecimiento de la democracia. El intento de golpe de estado y la crisis económica habían producido una situación de inestabilidad política que ponía en grave peligro el proceso de transición a la democracia. Con la firma de este acuerdo los sindicatos esperaban así, poder contribuir a asentar la democracia creando un clima de consenso y acordando medidas para reducir el desempleo y paliar la crisis económica. Así justificaban los líderes sindicales la firma del ANE:

*“El gobierno necesitaba de aquél acuerdo, digo más, el país necesitaba de aquél acuerdo. Se daban unas condiciones políticas en el país que requerían la mayor estabilidad posible. A todos nos engordó la responsabilidad y firmamos un acuerdo. Si no se hubieran dado las condiciones que en España se daban desde el punto de vista político, pues aquél acuerdo hubiera sido mucho más difícil de firmar”* (Declaraciones de José Luis Corcuera, dirigente de UGT, en entrevista con la autora).

*“el ANE fue fruto de la necesidad: el intento fallido de golpe de estado. En aquellos tiempos ponía los pelos de punta. Es un factor que condicionó en gran medida el acuerdo. (...) Desde el punto de vista político tuvo la virtualidad de decir, bueno, aquí estamos los demócratas intentando buscar soluciones a los problemas sociales”* (Declaraciones de Agustín Moreno en entrevista con la autora).

No obstante, UGT puso ciertas reticencias a la hora de firmar el ANE por lo que implicaba para su consolidación organizativa. Desde la familia socialista, que se veía con muchas posibilidades de ganar las siguientes elecciones generales, se pensaba que la firma de este acuerdo *“era darle un regalo a un gobierno que estaba ya camino de la derrota”*<sup>91</sup>. Es decir, apoyar una política de concertación impulsada por el gobierno de la UCD restaría importancia a una política de este tipo llevada a cabo por los socialistas en caso de que llegaran al gobierno<sup>92</sup>. De este modo, el objetivo de fortalecer al PSOE para que una vez que llegase al gobierno ayudara al fortalecimiento del sindicato, fue lo que motivó que UGT mostrase una menor disposición a la negociación con el gobierno. Finalmente, sin embargo, el sindicato decidió firmar el pacto dado el contexto de inestabilidad política y de crisis económica.

Al contrario que UGT, CCOO no dudó en firmar el ANE. Y ello a pesar de que el acuerdo incluía medidas con las que se había mostrado especialmente crítico, como era la introducción de la

---

<sup>91</sup> Declaraciones de Joaquín Almunia en entrevista con la autora.

<sup>92</sup> *“ante una muy probable victoria electoral, el PSOE debía guardarse la carta de la concertación en la manga, para utilizarla cuando llegara al gobierno”* (Maravall, 1995:120).

cláusula de descuelgue o la contratación temporal. El cambio de estrategia de CCOO estuvo fuertemente condicionado por los resultados electorales de 1980. Dichos resultados mostraron a CCOO que su estrategia de confrontación no se adecuaba a las demandas de los trabajadores. Su ausencia en los anteriores acuerdos había repercutido negativamente sobre su consolidación organizativa y le había restado poder respecto a UGT<sup>93</sup>. De este modo, CCOO entendió que formar parte de este acuerdo era muy importante para volver a cobrar protagonismo, dar una imagen más moderada y conseguir así, recuperar el respaldo electoral perdido<sup>94</sup>. La necesidad de fortalecimiento organizativo y, sobre

---

<sup>93</sup> “Nosotros sobrevaloramos nuestra fuerza, pensamos que por quedarnos fuera de esos pactos (ABI y AMI) no sufriríamos mucho, que eran pactos no buenos y que formaban parte de una situación de fortalecer a UGT y debilitar a CCOO” (declaraciones de Nicolás Sartorius en entrevista con la autora). Igualmente se expresaba Antonio Gutiérrez: “La estrategia de UGT consistió en acceder a un terreno social privilegiado, de primer orden aunque fuese al precio de algunas renuncias sociolaborales. CCOO, yo creo que respondimos con una actitud excesivamente ideologizada, demasiado en la clave de la confrontación, que nos llevó torpemente a perder la primacía en muchos espacios de negociación colectiva, en muchos sectores, donde quedándonos fuera del convenio colectivo que estaba marcado por el AMI, pues dejamos el campo...hubo años en los que llegamos a estar fuera del 82% o 83% de los grandes convenios colectivos” (en entrevista con la autora). Este análisis de la estrategia de CCOO y sus repercusiones también aparece en los análisis que se hizo desde el Secretariado de CCOO de los resultados electorales de 1980. Así, el dirigente de CCOO, García Salve decía lo siguiente: “Hay una cierta correlación entre los resultados electorales y el tipo de acción sindical que llevamos”; o las declaraciones de Nicolás Sartorius en dicha reunión: “El tema de fondo es que en la Confederación no nos hemos situado a tiempo en las condiciones de la crisis a nivel de orientaciones, análisis, acción sindical, organización, etc. Ello ha llevado a posiciones de radicalismo más frecuentemente (...) nos quedamos en discusiones genéricas cuando por la crisis la clase obrera se hace más moderada tenemos que pegarnos más a la realidad (...) lo que hemos hecho ha sido al revés, despegarnos en debates genéricos” (Reunión del Secretariado, 2/2/81. Fundación Primero de Mayo).

<sup>94</sup> Así lo manifestaba un dirigente del sindicato, A. Piñedo, en una reunión del Secretariado de CCOO: “Este es un acuerdo sustancialmente diferente del AMI, es más amplio y complejo, se trata de toda un política económica que incluye negociación colectiva y empleo. Nuestra marginación sería gravísima” (el subrayado es mío) (reunión que tuvo lugar el 12/5/81).

todo, de no perder la hegemonía sindical fue lo que en última instancia, determinó una mayor predisposición a firmar este acuerdo y a aceptar medidas a las que se oponía.

Un aspecto a destacar del ANE es que la negociación de las medidas para fomentar la contratación temporal no causal cobró mayor protagonismo que en años anteriores. En el acuerdo tan sólo se señalaba la necesidad de potenciar este tipo de contrato como medida de fomento del empleo. No obstante, todo parece indicar que las medidas concretas que posteriormente se fijaron en el RD1363/81, fueron negociadas en un acuerdo no público entre el gobierno y la UGT, sin la participación de la patronal<sup>95</sup>. En este

---

<sup>95</sup> La noticia de este acuerdo no público fue publicada en El País, 26 de junio de 1982, por el periodista Rodolfo Serrano.

Que el acuerdo fue de carácter no público fue también confirmado a la autora por el dirigente de la UGT, José Luis Corcuera: *“Y es cierto que lo que se hizo de forma reservada fue poner límites a la contratación temporal. Y se hicieron tres documentos que no aparecían en el acuerdo. Estuvieron, por cierto, a punto de echar a un periodista (Rodolfo Serrano) de El País que lo contó, porque el enfado de un representante del Ministerio de Economía fue terrible y le tuvimos que dejar los papeles (se refiere al documento del acuerdo). Y es cierto que los decretos que posteriormente desarrollaron en aquella época y que fueron negociados con los sindicatos, se hicieron con los límites que en aquella negociación la UGT impuso como condición para firmar. El secretario general de la UGT nos mandató a los que negociábamos aquél acuerdo que no se firmaba si no se firmaban aquellos documentos. Se habló entonces, con el ministro de economía de la época y el ministro de trabajo. Palabra de caballeros que se iba a cumplir lo que estábamos hablando, aquella palabra de caballeros le sirvió a CCOO pero no le sirvió a la UGT. La UGT puso como condición que tenían que suscribirse los límites a la contratación en los términos que los llevábamos. Y cuando nos quedamos solos los representantes de la UGT y del gobierno ambos firmamos esos documentos y se los quedó la UGT”* (declaraciones en entrevista con la autora). La existencia de un documento no hecho público y en el que UGT y el gobierno acordaron los límites para la contratación temporal fue confirmado a la autora en entrevista telefónica por el periodista que publicó la noticia, Rodolfo Serrano, quien aseguró que tuvo en sus manos dicho documento. Este periodista también aseguró que estuvo a punto de ser despedido por la publicación de esa noticia.

Existen más indicios de que este acuerdo existió. Así, el dirigente de CCOO, Agustín Moreno señalaba lo siguiente: *“Que UGT tuviera conversaciones en paralelo con la UCD entra en el terreno de lo absolutamente posible y probable.*

acuerdo los sindicatos aceptaron que se introdujeran nuevas medidas que fomentasen la contratación temporal no causal, pero con la condición de que se establecieran límites para evitar un uso abusivo de este tipo de empleo. Estos límites fueron dos: 1) que el fomento de la contratación temporal fuera una medida de carácter coyuntural. Para ello, se estableció que la vigencia de la nueva legislación fuera de apenas seis meses. 2) Que la contratación temporal no se utilizase para sustituir el empleo fijos. Para cumplir este objetivo se limitó el número de contratos temporales que se podían realizar por empresa en función de la plantilla fija de la misma. El hecho de que este acuerdo no público fuera pactado entre el gobierno y UGT, sin la presencia de CCOO, se debió a que en ese acuerdo las relaciones entre ambos sindicatos eran especialmente tensas. Se trataba de dos políticas de negociación muy diferentes: UGT estaba dispuesta a aceptar la contratación temporal pero fijando límites. Pretendía, de esa manera, evitar que posteriormente el gobierno desarrollara una legislación mucho más flexible de la contratación temporal<sup>96</sup>. CCOO, sin embargo,

---

*Que UGT hiciera alguna maniobra de este tipo, por supuesto”* (en entrevista con la autora). Por otro lado, CCOO confirma la existencia de ese pacto al hacer la siguiente declaración con motivo del RD 1445/82 que incumplía lo pactado en el ANE: *“En relación a los contratos temporales se propone la supresión de límites en función del tamaño de la plantilla y se anula la limitación de duración de tal decreto hasta el 31 de diciembre de 1982. Ambos aspectos fueron los elementos fundamentales introducidos por CCOO y UGT en las conversaciones sobre el ANE.”* (reunión del Secretariado de CCOO sobre el proyecto de decreto de contratos temporales. 26/3/1982).

<sup>96</sup> *“Si en el acuerdo no estaba la regulación de los contratos temporales, corríamos el riesgo de que eso lo decidiera el gobierno por su cuenta. Y a los sindicatos, por lo menos a UGT, eso no le interesaba en absoluto porque pensaba que si eso quedaba en manos del gobierno y por tanto lo que se iba a producir posteriormente eran consultas para ver el contenido de los decretos pues el gobierno iba a ir más por donde creía la CEOE que tenían que ir las cosas que era una mayor flexibilidad, o una flexibilidad absoluta. Y por eso la UGT puso límites, no es que los sacara el gobierno, no es que el gobierno dijera vamos a hablar de los decretos, no, no, los sacó la UGT. La UGT dijo, un momento, los límites al desarrollo de la contratación temporal y a tiempo parcial no pueden sobrepasar estos, y por eso los firmó el ministro de trabajo”* (declaraciones de José Luis Corcuera en entrevista con la autora).

mantuvo una postura más radical, especialmente en lo referente a la contratación. Los dirigentes de este sindicato, pero sobre todo Agustín Moreno, se mostraron radicalmente opuestos al fomento de la contratación temporal<sup>97</sup>. Estas diferencias entre ambos sindicatos produjeron una división en la negociación. En esa situación, el sindicato socialista optó por reunirse con el gobierno para fijar las medidas concretas a desarrollar sobre la contratación, y una vez negociadas, se las presentaron a CCOO que finalmente las aceptó, tanto por la necesidad de garantizar la consolidación democrática, como por la importancia que este acuerdo tenía para el fortalecimiento del sindicato<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> Así describe Agustín Moreno la postura negociadora desarrollada por cada sindicato en el ANE: *“Es una reflexión que siempre se produce: pactas para limitar el impacto de las medidas o te opones a ellas e intentas evitar que se apliquen total o parcialmente. Es una vieja discusión. UGT tiraba mucho, en el sentido de desarrollo del ET. En fin, le hacía menos ascos a todo. En aquellos tiempos necesitaban consolidarse, que no habían sido nadie, que estaban como muy vulnerables y muy dependientes de la patronal, no sólo del gobierno, tenía una situación tan moderada, tan moderada, que convertía en un infierno las relaciones entre los dos sindicatos. Y algunas personas de la UGT más. No sabías dónde te iban a dejar tirados, dónde iban a decir que eso nos vale a nosotros. No tenías la seguridad de que estaban defendiendo las mismas posiciones, en el mismo lado de la mesa”* (declaraciones en entrevista con la autora). Lo cierto es que CCOO se mostraba contraria a la introducción de la contratación temporal. De acuerdo con el Ministro de Trabajo, Jesús Sancho Rof, *“a CCOO la contratación temporal no le gustó nunca. Reclamaban contratos estables y fuertes indemnizaciones para el despido. Para CCOO el patrono se tenía que fastidiar, tenía que hacer el contrato para toda la vida, no podía despedir y tenía que aguantar con el trabajador”*. En cambio, la postura de UGT era menos radical: *“También pedía contrapartidas, pero sabían que al final había que llegar a un acuerdo”* (en entrevista con la autora). Esta postura tan radical provenía sobre todo del dirigente Agustín Moreno, postura que llegó a producir una división en la comisión negociadora de CCOO. Así, tal y como señala otro de los dirigentes de CCOO que también participó en las negociaciones del ANE, Nicolás Sartorius: *“a nosotros la contratación temporal no nos creo ningún problema, desarrollaba algo más lo que ya estaba en el ET (...)hubo más tensión dentro de CCOO, sobre todo con Agustín Moreno que tenía una posición más dura”* (en entrevista con la autora).

<sup>98</sup> *“Yo recuerdo que en el ANE se llega a un acuerdo un día a las 5 de la mañana con Corcuera, y dije mira, si seguimos en la mesa como estamos,*

Pero las medidas sobre contratación temporal no fueron las únicas que se fijaron en un acuerdo no público paralelo al ANE. Hubo otros dos acuerdos más entre el gobierno y los sindicatos, sin la presencia de la CEOE: el acuerdo sobre dotación de instrumentos para la formación de los sindicatos, y el acuerdo sobre financiación de los sindicatos por el que el gobierno se comprometió a destinar parte de los presupuestos a las organizaciones sindicales<sup>99</sup>. El hecho de que estos acuerdos se negociaran al mismo tiempo que el que abordó las medidas para el fomento del empleo temporal indica que los sindicatos aceptaron la contratación temporal a cambio de obtener financiación para su fortalecimiento organizativo. Ahora bien, dada la necesidad del gobierno de llegar a un acuerdo, los sindicatos tuvieron margen de maniobra para presionar y conseguir que se establecieran límites importantes para el uso de la contratación temporal.

¿Por qué estos acuerdos no fueron públicos? ¿Por qué se realizaron al margen de la negociación formal del acuerdo? Todo apunta a que esta negociación a dos bandas fue la vía elegida por el gobierno para conseguir llegar a un acuerdo con todas las fuerzas sociales, cuestión clave para garantizar un clima de consenso y asegurar la consolidación de la democracia. El gobierno tenía el objetivo de seguir fomentando la contratación temporal, ahora bien, para que los sindicatos lo aceptasen tuvo que asumir los límites que estas organizaciones establecieron para su regulación, además de comprometerse a concederles financiación

---

*haciendo caso a CCOO, no pasamos de 6 meses discutiendo y no hacemos nada. En media hora llegamos a un acuerdo. Fuimos a la mesa y dijimos: UGT y el gobierno firman, firmáis vosotros o no. Y no tuvieron más remedio que firmar”* (declaraciones del entonces Ministro de Trabajo Jesús Sancho Rof en entrevista con la autora).

<sup>99</sup> *“Había tres papeles: uno tenía que ver con una dotación presupuestaria a los sindicatos y que tenía que ver con dotación de instrumento de formación para los dos sindicatos. Y otros tenían los límites al desarrollo que el gobierno hiciera de los contratos (temporales)”* (declaraciones de José Luis Corcuera en entrevista con la autora).

para su fortalecimiento y consolidación<sup>100</sup>. Los acuerdos a los que llegó el gobierno para que los sindicatos aceptasen el ANE no hubieran sido aceptados por la patronal que quería una mayor flexibilización de la contratación temporal y se oponía a la financiación de los sindicatos por parte del Estado. La patronal, además, no estaba muy conforme con las medidas que se fijaban en el ANE. Sus preferencias eran las de realizar un acuerdo tipo AMI, sin la presencia del gobierno y sin que éste interviniera de manera tan directa en la creación de nuevos empleos<sup>101</sup>. Dadas las reticencias de partida, la patronal no hubiera firmado el ANE de saber que además, el gobierno estaba destinando recursos para el fortalecimiento de los sindicatos y que se estaban fijando límites para la contratación temporal<sup>102</sup>. Los acuerdos no públicos fueron, por lo tanto, el modo mediante el cuál el gobierno pudo hacer posible la firma del ANE por todos los agentes sociales. Consiguió

---

<sup>100</sup> En el ANE, además, el gobierno se comprometió a llevar a cabo medidas muy positivas para los sindicatos. Así, y en relación con los derechos sindicales, se acordó el descuento de la cuota de afiliación sindical de la nómina de los trabajadores, además de tratar de fomentar su participación en organismos públicos. Las medidas para la creación de empleo eran también altamente positivas. El gobierno se comprometió a crear un buen número de empleos y a destinar fondos públicos para ello. Entre las medidas de creación de empleo también hay que señalar las que, acorde con las demandas sindicales, se basaban en el reparto del empleo. Por otro lado, el gobierno se comprometió a incrementar la cobertura de desempleo y la protección de los parados (ver Tabla 2.8).

<sup>101</sup> “(el objetivo de ANE) era la creación de empleo. Figuraba incluso una cifra. Que figuraba en contra de nuestra opinión porque nos parecía que en una economía libre, decir que van a crearse tantos puestos de trabajo, pues no tenía sentido” (Declaraciones del dirigente de la CEOE, Fabián Márquez, en entrevista con la autora).

“Yo creo que el que menos interés tenía y al que más le costó llegar a ese acuerdo fue a la CEOE. Tuvo que hablar el presidente del gobierno con Ferrer Salat. Había mucha reticencia para firmar ese acuerdo. Porque no le gustaba en exceso” (José Luis Corcuera en entrevista con la autora el 8/3/00).

<sup>102</sup> De hecho, cuando los empresarios se enteraron de los pactos que se habían realizado con carácter reservado, decidieron no cumplir con las medidas acordadas en el ANE. La reacción de la patronal fue duramente criticada por los sindicatos quienes llevaron a cabo una fuerte campaña en defensa del cumplimiento del ANE.

que, a cambio de destinar presupuestos a la financiación de los sindicatos, éstos aceptarían la contratación temporal. Y el hecho de que este acuerdo se realizara con carácter reservado entre el gobierno y los sindicatos evitó que la patronal abandonara las negociaciones<sup>103</sup>.

De este modo, y a diferencia de acuerdos anteriores, en el ANE el empleo temporal cobró un mayor protagonismo. De hecho, fue una de las medidas que produjo más discusión. Y es que la preocupación por los efectos negativos de la temporalidad sobre la acción sindical comenzaban a hacerse más patentes en CCOO y UGT a medida que aumentaban las facilidades para recurrir a este tipo de empleo. Por este motivo, los sindicatos aceptaron una nueva regulación más flexible de los contratos temporales no causales una vez que se fijaron medidas que limitasen su uso y que tratasen de evitar la sustitución de puestos de trabajo fijos<sup>104</sup>.

No es de extrañar, entonces, el enfado sindical ante la normativa que posteriormente aprobó el gobierno (RDL 1445/82). Se trataba de una regulación del empleo temporal no causal que incumplía los límites que los sindicatos habían negociado con el gobierno. Ampliaba el colectivo de trabajadores a los que se podía realizar estos contratos, y aumentaba el tope máximo de contratos temporales permitido en las empresas en relación con su plantilla

---

<sup>103</sup> A la pregunta de por qué no se hizo público el acuerdo sobre contratación temporal, esta fue la respuesta dada por José Luis Corcuera: *“Había una voluntad de hablar de la contratación temporal. De desarrollar modalidades de contratación que no estaban desarrolladas en España y sí lo estaban en el mundo. En eso había acuerdo. Lo que pasa es que los sindicatos ponían muchos límites a qué legislación debiera regular la temporalidad. Y como los límites no coincidían con los de la CEOE, posiblemente ese acuerdo hubiera sido imposible, esa parte”* (en entrevista con la autora).

<sup>104</sup> En declaraciones a El País, el entonces secretario de información de UGT, Manuel Chaves, dijo que la contratación temporal debe tener un control sindical y ser una medida de empleo coyuntural dado que pone en peligro la estabilidad en el empleo. El dirigente de CCOO, Antonio Gutiérrez, en declaraciones al mismo periódico, señalaba que Comisiones se opondría a cualquier medida sobre contratación temporal que no estableciese límites a su utilización (El País, 5/7/81).

estable. Por este motivo, los sindicatos decidieron convocar acciones de protesta que, como ya señalé anteriormente, no tuvieron apenas repercusión por las discrepancias que surgieron entre los sindicatos respecto a cómo debían llevarse a cabo dichas acciones.

### **3. Conclusiones**

En este capítulo hemos podido comprobar que las primeras medidas que se tomaron en España para fomentar el empleo temporal tuvieron lugar durante el proceso de transición a la democracia. El objetivo de estas medidas era dotar de cierta flexibilidad a un mercado de trabajo que, debido al fuerte intervencionismo estatal al que había estado sometido durante el franquismo, adolecía de elevadas dosis de rigidez. Se trataba todavía de medidas muy puntuales que permitían el recurso al empleo temporal no causal únicamente para los trabajadores con mayores problemas para acceder a un empleo, como eran los jóvenes y desempleados. Además, dichas medidas establecían importantes limitaciones para la aplicación de este tipo de contratación. Estos límites, sin embargo, fueron reduciéndose a medida que incrementaba el desempleo y que se hacía más patente la dificultad del mercado de trabajo para generar nuevos empleos. Prueba de ello fue la normativa que se aprobó a raíz del ET (RD 1363/1981 y RD 1445/1982), que amplió el colectivo de trabajadores a los que se podía emplear mediante contratos temporales no causales, aumentó la duración de dichos contratos y el número de trabajadores a los que se podía contratar en cada empresa. No obstante, y a pesar de estos cambios, se trataba todavía de una regulación del empleo temporal muy rígida.

CCOO y UGT no eran partidarias de fomentar el empleo a través del desarrollo de la contratación temporal no causal. Consideraban que era una medida que segmentaba el mercado de trabajo y que, por tanto, dificultaba la acción de los sindicatos de clase. En su lugar, proponían medidas que se basaran en el

principio de reparto del empleo. No obstante, tanto UGT como CCOO aceptaron que se introdujeran medidas que fomentaban el empleo temporal en los Pactos de la Moncloa, en el ET (en este caso sólo UGT) y en el ANE.

Del hecho de que aceptaran la contratación temporal se desprende que su estrategia no fue de inclusión total ya que antepusieron otros intereses por encima de las condiciones laborales de los trabajadores a los que iban dirigidos los contratos temporales, principalmente los jóvenes. Ahora bien, en contra de lo podría desprenderse de la tesis de los “insiders” y “outsiders”, la contratación temporal no fue aceptada por los sindicatos para conseguir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores fijos. Tal y como he podido mostrar, en los acuerdos en los que los sindicatos aceptaron la regulación de la contratación temporal no causal, ésta no se planteó como alternativa a una flexibilización del despido de los trabajadores fijos. Es más, como pudimos comprobar, el ET aprobó una regulación que aumentaba la flexibilidad numérica a través tanto de la contratación temporal, como del abaratamiento de los despidos. La contratación temporal tampoco fue la contrapartida sindical para que a cambio los trabajadores fijos consiguiesen incrementos salariales. Al mismo tiempo que la contratación temporal, los sindicatos aceptaron una política de moderación salarial.

Queda descartado, por lo tanto, que los sindicatos emprendieran una estrategia de exclusión. Y no es que no necesitaran el respaldo de los trabajadores fijos para conseguir poder de representación, sino que su supervivencia como organizaciones dependía de otros factores. Así, el futuro de los sindicatos sólo era posible si, en primer lugar, se conseguía la consolidación del régimen democrático. Sólo en dicho régimen podrían los sindicatos desarrollar su labor de representación de los trabajadores en libertad. Y por conseguir este objetivo los sindicatos respaldaron los Pactos de la Moncloa y firmaron el ANE. Se trató de dos acuerdos que incluían medidas que no compartían los sindicatos, como el fomento de la contratación temporal y, especialmente, la moderación salarial. No obstante, los

sindicatos asumieron dichos costes para tratar de contribuir a que se generara un clima político y social que hiciera posible el proceso de transición a la democracia en momentos en los que dicho proceso corría peligro.

Pero además, incluso aunque el proceso de transición tuviera éxito, los sindicatos debían abrirse camino para consolidarse como organizaciones. Para ello, debían conseguir que fueran reconocidos como los interlocutores de los trabajadores y que se desarrollara una legislación que facilitara su labor de representación. El contexto de rivalidad sindical hizo, además, que los sindicatos no sólo lucharan por conseguir el reconocimiento de los sindicatos, sino por convertirse en el sindicato hegemónico. Esto explica que UGT estuviera dispuesta a aceptar el fomento de la contratación temporal, además de la moderación salarial e incluso el abaratamiento del despido (en el ABI, AMI, y ET). A cambio conseguía como contrapartida, medidas que favorecían su fortalecimiento organizativo respecto a CCOO.

La disposición inicial (a favor o en contra) por parte de los sindicatos a la hora de respaldar los Pactos de la Moncloa y el ANE, estuvo también determinada por cómo entendieron que dichos acuerdos iban a influir en su fortalecimiento organizativo en relación al sindicato rival. CCOO respaldó los Pactos de la Moncloa de forma manifiesta porque ese pacto beneficiaba a su partido afín, el PCE y, en última instancia, al propio sindicato. UGT, sin embargo, optó por no apoyar el acuerdo formalmente porque entendía que el sindicato que más iba a salir beneficiado iba a ser CCOO y no él. En el ANE sucedió algo similar. Ambos sindicatos lo respaldaron para tratar de crear un clima de consenso tras el golpe de estado del 23 de febrero pero, de nuevo, la predisposición de ambos sindicatos a firmar dicho acuerdo fue muy distinta. CCOO volvió a considerar que la firma de este acuerdo era especialmente importante para mantener la hegemonía sindical, especialmente tras la importante pérdida de votos que experimentó en las elecciones sindicales de 1980. UGT, por el contrario, consideró que la firma del ANE iba a restar importancia a la política de concertación que el PSOE pensaba emprender una

vez que, tal y como pronosticaban, ganase las elecciones generales de 1982. Esto fue lo que motivó que mostrase más reticencias a firmar ese acuerdo

Los sindicatos, por lo tanto, aceptaron la contratación temporal para crear un clima de estabilidad que favoreciera el proceso de transición a la democracia (Pactos de la Moncloa y ANE) o a cambio de conseguir contrapartidas que favorecieran su consolidación organizativa (UGT en el ET). No obstante, las cesiones que los sindicatos hicieron a cambio de conseguir dichos objetivos no recayeron únicamente sobre los trabajadores temporales, sino que, como hemos visto, los sindicatos también aceptaron medidas que afectaban a los trabajadores fijos, como era la moderación de los salarios o el abaratamiento del despido. Por otro lado, además, cuando los sindicatos tuvieron ocasión de influir en la regulación de la contratación temporal, como en el ANE, presionaron para que se establecieran medidas que garantizaran que dicha regulación fuera lo más rígida posible. De esta manera los sindicatos trataban de evitar que la temporalidad repercutiera negativamente sobre su poder organizativo en el medio plazo. Asimismo, se mostraron contrarios al posterior desarrollo legislativo aprobado por el gobierno (RD 1445/1982) porque reducía los límites fijados por ellos para la realización de estos contratos.

El hecho de que no aceptaran la temporalidad para favorecer a los trabajadores fijos y de que, además, establecieran límites para la realización de estos contratos, es lo que me permite concluir que su estrategia no fuera de exclusión, sino de *inclusión parcial*.

## **CAPÍTULO 3**

### **ESTRATEGIAS SINDICALES HACIA LA REFORMA LABORAL DE 1984**

El mayor impulso flexibilizador de la contratación temporal se produjo con la reforma laboral que aprobó el gobierno socialista en 1984. El objetivo de esta reforma era tratar de facilitar el ajuste del empleo y para ello, eliminó muchos de los requisitos exigidos por la legislación anterior para la aplicación de los contratos temporales. CCOO y UGT eran contrarios a este tipo de empleo y se oponían a que se aprobaran nuevas medidas que facilitaran su uso. No obstante, su posicionamiento ante la reforma laboral fue muy distinto: UGT la respaldó y CCOO la rechazó. Llama especialmente la atención que UGT, que ya se había manifestado en contra de la última normativa que aprobó la UCD (RD 1445/1982), terminara respaldando una reforma que tenía como objetivo prioritario favorecer la contratación temporal. ¿Qué fue lo que motivó este cambio de postura de UGT? Respecto a CCOO, ¿por qué se opuso al fomento del empleo temporal? ¿Fue por su rechazo a este tipo de empleo o hubo otras razones adicionales? En definitiva, ¿Qué fue lo que produjo este diferente posicionamiento sindical?

El objetivo de este capítulo es explicar las diferentes estrategias que ambos sindicatos emprendieron ante la reforma

laboral de 1984. El capítulo está dividido en dos partes. En la primera expondré los motivos por los que el gobierno socialista decidió fomentar el empleo temporal y las medidas que aprobó para ello. En la segunda parte analizaré las estrategias sindicales hacia la reforma laboral. Para ello, comenzaré explicando cuáles eran los objetivos de CCOO y UGT en el nuevo contexto político y las estrategias que se propusieron llevar a cabo para conseguirlos. Esto nos permitirá comprender mejor las reacciones de ambas organizaciones ante la reforma laboral. A continuación describiré los distintos posicionamientos que ambas organizaciones adoptaron ante las medidas aprobadas por el gobierno para fomentar el empleo temporal. Finalmente, analizaré las razones por las que UGT respaldó la reforma laboral aprobada por el gobierno socialista y las razones por las que CCOO la rechazó. A tenor de las acciones llevadas a cabo por cada sindicato deduciré el tipo de estrategia incluyente/excluyente que emprendieron.

### **1. La política laboral del gobierno socialista: la reforma laboral de 1984**

En 1982 el partido socialista ganó las elecciones por mayoría absoluta<sup>1</sup>. En ese momento la economía española se encontraba en su peor momento desde 1977. El paro había crecido hasta alcanzar la tasa del 16,5% en 1982, la inflación se resistía a bajar del 15%, la inversión no dejaba de caer, el déficit público había subido casi cuatro puntos porcentuales respecto a 1978, y el PIB se mantenía estancado, creciendo a un ritmo de tan sólo el 0,5% al año. Se ha dicho que este empeoramiento de la economía se produjo por la dificultad que tuvo el gobierno de la UCD para emprender políticas de ajuste. Dificultad que se debió al contexto de

---

<sup>1</sup> El PSOE consiguió el 48,4% de los votos. La segunda fuerza política fue el PP, con el 26,2% de los votos. Los resultados de estas elecciones fueron tremendamente negativos para la UCD y para el PCE, quienes tan sólo consiguieron el 7,1% y el 4,1% de los votos, respectivamente.

transición política, así como a las divisiones en el seno de la UCD. La principal consecuencia fue que muchas de las reformas que se habían acordado desarrollar en los Pactos de la Moncloa no fueron llevadas a cabo. Tal era el caso del plan energético y de reconversión industrial, de la reforma fiscal, de la liberalización del sistema financiero, del saneamiento del sistema bancario, y de la reforma laboral.

De este modo, cuando los socialistas llegaron al gobierno, no sólo se encontraron con un panorama económico especialmente negativo, sino que se enfrentaron a la tarea de sacar adelante reformas cuyo desarrollo se había visto frustrado en los años anteriores. Las medidas que llevó a cabo el gobierno para solventar la crisis económica fueron de dos tipos: por un lado, y para tratar reducir los principales desequilibrios macroeconómicos, emprendió una política de saneamiento. Por otro lado, aprobó importantes reformas de carácter estructural con las que pretendía garantizar un crecimiento económico sostenido a largo plazo. Esta política era bastante similar a la desarrollada por el gobierno de la UCD, pero sin embargo, resultó ser más coherente y completa (Maravall, 1995:126). El motivo fue que, a diferencia del gobierno anterior, los socialistas se encontraron con un contexto político más estable y con un régimen democrático que comenzaba a asentarse. Además, el alto porcentaje de votos que obtuvo en las elecciones generales, permitió al gobierno socialista contar con un mayor margen de maniobra para llevar a cabo su política económica.

Respecto a las políticas de saneamiento, tuvieron como principal objetivo reducir la tasa de inflación. Para ello, el gobierno puso en marcha de una política monetaria restrictiva y emprendió una política de moderación salarial mediante la negociación con los interlocutores sociales<sup>2</sup>. Fruto de dicha negociación se firmaron dos acuerdos, el Acuerdo Interconfederal

---

<sup>2</sup> En su 30º congreso de 1984, los socialistas afirmaban que “*la política de creación directa de empleos y la destinada a conseguir un crecimiento estable de la economía española deberán apoyarse en la concertación social*” (citado en Astudillo, 1998:184).

(AI) de 1983, y en el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984. En el AI participaron la CEOE, CCOO y UGT y se fijó una banda de crecimiento salarial para 1983 del 9,5%-12,5%. El AES fue firmado por UGT y CEOE, sin la participación esta vez de CCOO, y la banda salarial establecida fue del 5,5%-7,5% para 1985 y 1986<sup>3</sup>. Por otro lado, y dentro de las medidas de saneamiento económico, el gobierno trató de ajustar el desequilibrio de la balanza de pagos devaluando la peseta.

En cuanto a las reformas de económicas de carácter estructural, el gobierno llevó a cabo la reconversión industrial y el ajuste energético. Asimismo, abordó la reforma del sector público y fiscal<sup>4</sup>. Respecto al mercado de trabajo, llevó a cabo importantes modificaciones de la regulación de la contratación temporal. Las primeras modificaciones tuvieron como objetivo limitar el recurso

---

<sup>3</sup> No hubo acuerdo interconfederal para el año 1984 ya que los sindicatos consideraron excesiva la moderación salarial que propuso el gobierno para ese año.

<sup>4</sup> La política económica del gobierno consistió en mejorar las condiciones de oferta de la economía española. La decisión de emprender una política de oferta estuvo condicionada por los <<mapas cognitivos>>, es decir, por “*los factores subjetivos, los filtros normativos, las visiones morales, los valores de creencias*” de los dirigentes socialistas (Maravall, 1995:192). En la formación de dichos mapas cognitivos jugó un papel muy importante el fracaso de las políticas de demanda desarrolladas por otros gobiernos socialdemócratas en los años setenta, como el francés o el británico. Igualmente importante fue que el área económica del gobierno estuviera dirigida por economistas como Boyer o Solchaga, que desconfiaban de la eficacia de la política de demanda y eran más partidarios de llevar a cabo una política económica de oferta (Maravall, 1995:193). Esta política era bastante similar a la emprendida por el gobierno de la UCD, pero si había algo que las diferenciaba era que la política de oferta del gobierno socialista se combinó con una política de intervencionismo estatal que trataba de paliar las ineficiencias del mercado y de redistribuir equitativamente los recursos. Así, este gobierno llevó a cabo importantes inversiones en el sector público, la educación y trató de financiar estos gastos, no disminuyendo los impuestos como suelen hacer los gobiernos conservadores, sino aumentándolos. Se basó en la idea de que “*desarrollo e igualdad no estaban reñidas, de que las reformas de mercado eran compatibles con unas responsabilidades del estado consistentes sobre todo en la inversión en capital físico y en capital humano*” (Maravall, 1995:122). Para un análisis detallado de la política económica del gobierno socialista ver: Boix, 1996.

a este tipo de empleo. No obstante, el alto índice de paro pronto hizo al gobierno cambiar de opinión y optar por fomentar la contratación temporal. Este cambio se materializó con la aprobación de la reforma laboral de 1984. A continuación expongo las distintas medidas que aprobó el gobierno sobre este tipo de empleo.

### *1.1. Las primeras medidas emprendidas sobre la contratación temporal*

Cuando los socialistas llegaron al gobierno en octubre de 1982, estaba a punto de cumplirse la vigencia de la normativa que regulaba la contratación temporal (el RD 1445/82 tenía vigencia hasta el 31/12/82). Ante esta situación, y para “evitar un vacío legal que impediría la utilización de la contratación temporal”<sup>5</sup>, el gobierno prorrogó la vigencia de dicha normativa durante un año más mediante la aprobación del RD 3887/82<sup>6</sup>. No obstante, el temor del gobierno a que se produjera un aumento de la temporalidad hizo que en el nuevo decreto introdujera normas dirigidas a limitar el uso de estos contratos<sup>7</sup>. Así, redujo la duración del contrato temporal de fomento del empleo a seis meses como mínimo y dos años como máximo (la duración permitida anteriormente era de tres meses y tres años). No obstante, permitió que en los sectores de hostelería y construcción la duración mínima fuera de tres meses. Rebajó los porcentajes de

---

<sup>5</sup> Exposición de motivos del RD 3887/1982.

<sup>6</sup> Esta normativa fue posteriormente prorrogada por el RD 3236/1983 “hasta el momento en que se citen las normas reglamentarias como consecuencia de la modificación que se introduzca en el Estatuto de los Trabajadores”, es decir, hasta el RD 32/1984, de 2 de agosto de 1984.

<sup>7</sup> Así lo apuntaba el gobierno en la exposición de motivos del RD 3887/1982: “El gobierno cree preciso prorrogar su vigencia (del RD 1445/82) introduciendo aquellas modificaciones que la propia experiencia aconseja a efectos de conjugar, en la medida de lo posible, la necesidad de utilización de esta figura contractual y las garantías para evitar la desnaturalización de su finalidad”.

contratos temporales permitidos en función de la plantilla fija de la empresa<sup>8</sup> y prohibió la realización de contratos temporales para cubrir puestos de trabajo que hubieran quedado vacantes por la terminación de otro contrato temporal, por despido improcedente, o por expediente de regulación de empleo durante el año inmediatamente anterior a la fecha de contratación. Esta prohibición, tal y como estableció el gobierno en una Orden Ministerial en mayo de 1983, se refería *exclusivamente al mismo puesto de trabajo*<sup>9</sup>.

La primera regulación que aprobó el gobierno socialista, por lo tanto, tenía como objetivo facilitar el ajuste de las plantillas para así fomentar la creación de empleo, pero tratando de evitar al mismo tiempo, un incremento desorbitado de la temporalidad. Esta normativa, sin embargo fue insuficiente para evitar el crecimiento del desempleo, que llegó a afectar a casi el 18% de la población activa en 1983. El desempleo era además, especialmente alto entre la población más joven. Tal y como podemos comprobar en el Tabla 3.1, el 67,6% de los parados en 1983 eran trabajadores menores de 30 años. Igualmente alarmante era que el 50,5% de los trabajadores entre 16 y 19 años y el 36,2% de los trabajadores entre 20 y 24 años, estuvieran en paro. Ante esta situación, el gobierno decidió que había que adoptar medidas que aumentarían la flexibilidad del mercado de trabajo<sup>10</sup>. Pensaba

8

| Nº de trabajadores fijos por centro de trabajo | RD 1363/1981(%) | RD 1445/1982(%)               | RD 3887/1982                  |
|--|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|
| > 1000   | 5               | 10                            | 5                             |
| 501 a 1000                                     | 10              | 15                            | 10                            |
| 251 a 500                                      | 15              | 20                            | 15                            |
| 101 a 250                                      | 20              | 25                            | 20                            |
| 51 a 100                                       | 25              | 25                            | 25                            |
| < 50   | 30              | 50                            | 26-50: 40                     |
|  |                 | 100                           | 1-25: 50                      |
|  |                 | (previa comunicación al INEM) | 100                           |
|  |                 |                               | (previa comunicación al INEM) |

<sup>9</sup> Exposición de motivos de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983.

<sup>10</sup> “Durante el 83 vemos que la evolución del empleo es horrible. La terapia no produce resultados en el enfermo, el empleo sigue cayendo y hay que tomar

que la rigidez de la legislación laboral y, en especial la de los despidos, era uno de los principales motivos de que no se crearan nuevos empleos. Así lo expresaba el entonces Secretario de Empleo, Álvaro Espina, en entrevista con la autora:

*“Lo que pasaba es que no se contrataba a ninguna persona sencillamente porque había la psicosis de que había que ajustar, y en la medida de que vengan mal dadas no le puedo despedir y vuelvo a entrar en crisis. Por lo tanto, había que desencadenar la sangría desencadenando la contratación, como fuera”.*

La regulación del despido en España era, efectivamente, bastante más rígida que la del resto de países europeos<sup>11</sup>. Así, y en lo que respecta a los despidos individuales, la legislación

*Tabla 3.1. Parados por grupos de edad (%sobre población activa)*

| Grupos de edad          | % sobre total paro | Tasa de paro (%) |
|-------------------------|--------------------|------------------|
| 16-19                   | 24,4               | 50,5             |
| 20-24                   | 28,3               | 36,2             |
| 25-29                   | 14,9               | 21,0             |
| <b>Menos de 30 años</b> | <b>67,6</b>        | <b>34,2</b>      |
| 30 y más años           | 32,4               | 8,5              |
| TOTAL                   | 100,0              | 17,3             |

*Fuente:* EPA (INE). Segundo trimestre de 1983

española era de las que más requisitos procedimentales exigía y la que establecía las indemnizaciones más elevadas. Respecto a los despidos colectivos, España era de los pocos países, junto a los Países Bajos, Francia y Portugal, cuya legislación establecía que su autorización estuviera en manos de la autoridad administrativa.

---

*medidas más drásticas. Entonces, a lo largo de ese año se empiezan discusiones para ver como mejoramos la evolución del empleo” (declaraciones del entonces Ministro de Trabajo, Joaquín Almunia, en entrevista con la autora).*

<sup>11</sup> Para un análisis comparado de la legislación española del despido con la del resto de países de la UE ver anexo 4.

Flexibilizar la legislación del despido, por tanto, podía facilitar el ajuste del empleo. No obstante, el gobierno pensó que llevar a cabo este tipo de medida en la situación de crisis económica por la que atravesaba el país, podía producir el despido masivo de los trabajadores ya empleados. Se trataba, para el gobierno, de una medida tremendamente arriesgada. Así lo manifestaban en entrevista con la autora dirigentes del gobierno en aquel momento:

*“Nos parecía que en aquel momento si se abría el portillo de los ya ocupados, salían todos. Tal y como estaba en aquel momento la economía española con una crisis sin digerir, una recesión que venía de atrás, con unos trabajadores empleados con unos niveles de formación bajísimos, por todas estas razones, si se hubiese abierto la compuerta en el año 84, hubiese sido tremendo” (Joaquín Almunia).*

*“En ese momento no se atreve a pedirlo casi ni si quiera la CEOE. Con la incertidumbre que había con todos los procesos de reestructuración en las empresas que todavía estaban en marcha, era absolutamente impensable. Ahí queda otra posibilidad, flexibilidad, sí, pero a la entrada. La flexibilidad de la salida en el contexto en el que estamos, bajo ningún concepto” (Álvaro Espina).*

*“A ver como consigues que para que uno o dos millones de personas a los que quieres favorecer y dar trabajo, tienes que perjudicar a diez millones. Es que era como romper un tabú muy gordo, como pueda ser ahora el de la privatización de la sanidad. Era algo que a la gente no le cabía en la cabeza (...) Era decir, deja que tu hijo pueda conseguir trabajo aunque lo puedan echar; y el otro mensaje era: para que a lo mejor a tu hijo lo contraten tú pon en peligro tu puesto de trabajo. Este mensaje era imposible de vender hace 15 años. Que 10 millones de personas pusieran en peligro su puesto de trabajo para que a lo mejor alguien sea contratado” (Miguel Ángel Fernández Ordóñez).*

El riesgo que podía suponer la flexibilización del despido, hizo que el gobierno optara por facilitar el recurso al contrato temporal. Se trataba de una contratación que implicaba costes de despido más baratos y que afectaría sólo a las nuevas contrataciones. “Se abre camino, entonces, a un mercado a dos velocidades: una

*regulación más flexible para las entradas y un mantenimiento de la protección para impedir la salida de los que ya tienen empleo*"<sup>12</sup>. Es decir, seguía manteniendo inalterada la legislación del despido para evitar así el despido de los trabajadores ya empleados, pero se facilitaba el recurso al empleo temporal. De esta manera el gobierno esperaba que aumentara el empleo, especialmente entre los trabajadores más jóvenes que eran los más afectados por el desempleo<sup>13</sup>.

### *1.2. La reforma laboral de 1984: las medidas que se aprobaron para fomentar el empleo temporal*

El fomento del empleo temporal se produjo con la aprobación de la ley 32/1984. El objetivo de esta ley era, tal y como se apuntaba en la exposición de motivos, *"dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo"*.

Las medidas concretas que se aprobaron en esta ley fueron las siguientes:

- Creó un nuevo tipo de contrato temporal causal: *los contratos temporales para el lanzamiento de una nueva actividad*. Con este contrato, con una duración máxima de tres años, el legislador pretendía reducir la incertidumbre de los empresarios

---

<sup>12</sup> Declaraciones de Joaquín Almunia en entrevista con la autora.

<sup>13</sup> La decisión de no flexibilizar el despido supuso el enfrentamiento de algunos miembros del Ministerio de Economía con el Ministerio de Trabajo. Y es que alguno de los miembros de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos, entre los que se encontraba Antonio García de Blas, consideraban que había que flexibilizar el despido. El Ministro de Economía, Miguel Boyer, aunque estaba también a favor de esta medida, su mayor preocupación era la contención del crecimiento de los salarios (declaraciones en entrevista con la autora de Miguel Ángel Fernández Ordóñez y Antonio García de Blas).

cuando incurriesen en nuevas inversiones. Las condiciones en las que se podía aplicar este contrato quedaron pendientes de establecer.

• Potenció aun más los contratos temporales no causales mediante la incorporación de los siguientes cambios en la legislación (los cambios aparecen detallados en la Tabla A.2.1 del anexo 2):

(i) En cuanto a los colectivos a la que estaba dirigida, sustituyó “los trabajadores desempleados inscritos en las oficinas del INEM” por “los trabajadores demandantes de empleo”. De esta manera se reconoció expresamente la universalidad de aplicación de estos contratos.

(ii) Estableció su vigencia mientras subsistieran las "actuales circunstancias del empleo", es decir, hasta que la crisis económica se atenuara y el desempleo descendiera. Con esta medida el gobierno pretendió crear un cuerpo legal estable en el tiempo que garantizase el uso de los contratos temporales. Trató así, de evitar la ineficacia de la normativa anterior que, recordemos, adoleció de importantes problemas de aplicación por su excesiva regulación y reducida vigencia.

(iii) Amplió la duración máxima de la duración del contrato de 2 a 3 años.

(iv) Eliminó los topes fijados hasta entonces en función de la plantilla fija de las empresas. Esta ley, por lo tanto, daba plena libertad a los empresarios para contratar a tantos trabajadores temporales como quisieran.

(v) Estableció, no obstante, que hubiera una compensación económica al término de los contratos temporales, aunque no se especificó todavía la cuantía de la misma.

• *Los contratos de formación.* El legislador también trató de aumentar la flexibilidad en el mercado de trabajo facilitando la utilización de estos contratos Amplió la duración máxima de dos a tres años, elevó de 18 a 20 años la edad máxima del trabajador para acceder a este contrato, disminuyó la parte de la jornada

destinada a la enseñanza teórica, e incrementó las bonificaciones económicas (para ver con detalle los cambios que introdujo el legislador ver Tabla A.2.2 del anexo 2).

- En cuanto a los *contratos en prácticas*, la reforma labora de 1984 desarrolló todos y cada un de los diferentes aspectos de este contrato para tratar de favorecer su utilización. Para ello, amplió su duración, aumentó la gama de títulos que permitían acceder a este contrato, y amplió de 2 a 4 años el tiempo que debía transcurrir entre la obtención del título y la aplicación del contrato (para ver con detalle los cambios que introdujo el legislador ver Tabla A.2.3 del anexo 2).

Todos estos cambios, por lo tanto, ampliaron las posibilidades de aplicación de la contratación temporal. Hasta el punto de que, algunos autores llegaron a afirmar que *"desarmaron, si quedaba alguna duda, el principio de estabilidad en el empleo"* (Flórez 1994:106).

### *1.3. Posterior desarrollo legislativo de la contratación temporal*

Con posterioridad a la ley 32/1984, el gobierno, la CEOE y UGT firmaron el AES. Con este acuerdo el gobierno pretendía impulsar la inversión y favorecer el crecimiento del empleo. Para ello se comprometió a otorgar incentivos fiscales a la inversión privada, a aumentar la inversión pública, así como a crear un fondo de solidaridad. Se planteó también la necesidad de reformar la formación profesional y de modificar la legislación laboral. Pero no todas las medidas acordadas en el AES se centraron en la creación de empleo, también se abordó la necesidad de garantizar el poder adquisitivo de los funcionarios públicos, de los pensionistas y de las familias con rentas más bajas. Por otro lado, se acordó incrementar la cobertura de desempleo (ver Tabla 3.2).

Tabla 3.2. Principales medidas acordadas en el AES

| Salarios   | Empleo   | Derechos sindicales  | Gasto social   | Otros   |
|--|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Banda salarial: 5,5-7,5%</li> <li>- Revalorización de las pensiones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos fiscales a la inversión.</li> <li>- Inversión pública.</li> <li>- Creación de un Fondo de Solidaridad .</li> <li>- Fomento de la contratación temporal.</li> <li>- Reforma del la formación profesional</li> <li>- Medidas para ↓horas extras y para ↓ pluriempleo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ↑ la participación institucional de los agentes sociales.</li> <li>- Compromiso del gobierno a desarrollar un proyecto de ley para la adjudicación del patrimonio sindical acumulado.</li> <li>- Propuesta de cambio de la estructura de la negociación colectiva.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tratamiento especial de las rentas más bajas.</li> <li>- ↑ protección desempleados</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo.</li> <li>- Medidas para ↓el absentismo e ↑productividad</li> </ul> |

El AES, además, contenía un acuerdo Interconfederal entre la patronal y UGT. En este acuerdo ambas organizaciones fijaron la banda de crecimiento salarial para los dos años siguientes así como medidas para incrementar la producción y reducir el absentismo. Para combatir el desempleo se acordó luchar contra el pluriempleo y reducir las horas extraordinarias (ver Tabla 3.2).

En lo que respecta a la contratación temporal, en el AES no se fijó ninguna medida concreta, pero sí se señaló la necesidad de llevar a cabo un desarrollo legislativo que “*dé plena virtualidad*” a los contratos temporales “*eliminando obstáculos y condicionamientos innecesarios*”<sup>14</sup>. De esta manera, por tanto, las partes firmantes daban el visto bueno al desarrollo de una normativa que incrementara las facilidades para la contratación temporal.

A tenor del AES se aprobó el RD 1989/1984, de 9 de noviembre, que especificaba cuestiones de la regulación de la contratación temporal que habían quedado pendientes en la ley 32/1984. Así, estableció que la duración mínima de los contratos temporales no causales fuera de seis meses (en la ley 32/84 sólo se fijó la duración máxima). Se trataba, de esta manera, de garantizar que los trabajadores con este tipo de contrato tuvieran acceso a prestaciones por desempleo una vez finalizado el contrato<sup>15</sup>. Hay que añadir, además, que ya no se establecían excepciones en cuanto a la duración mínima de estos contratos en los sectores de la hostelería y la construcción. Respecto a la indemnización por finalización de contrato, estipuló que la cuantía fuera de 12 días de salario por año de trabajo. También se establecieron restricciones

---

<sup>14</sup> El artículo 15 del AES se estableció lo siguiente: “*Las organizaciones firmantes han podido constatar que la nueva normativa sobre contratación aprobada por las Cortes Generales por Ley 32/1984, de 2 de agosto, introduce innovaciones positivas para el empleo; en especial para los jóvenes (contratos de trabajo en prácticas y para la formación), así como las modalidades a tiempo parcial y por lanzamiento de nueva actividad (...). En consecuencia, las Organizaciones firmantes esperan que el desarrollo reglamentario dé plena virtualidad a todas estas positivas innovaciones, eliminando obstáculos y condicionamientos innecesarios*”.

<sup>15</sup> La duración mínima exigida por la legislación para tener acceso a las prestaciones por desempleo de carácter contributivo era de seis meses.

para evitar la sustitución de trabajadores fijos por temporales así como el encadenamiento de trabajadores temporales en un mismo puesto de trabajo<sup>16</sup>. Tras el AES también se aprobó el RD 2104/1984, del 23 de noviembre, que fijó las condiciones que debía cumplir el contrato de lanzamiento de nueva actividad. Se trató de una regulación que daba bastantes facilidades para la aplicación de este contrato. Así, el término de “nueva actividad” era ambiguo, pudiendo tratarse de un nuevo producto, un nuevo servicio o la apertura de un nuevo centro de trabajo. Por otro lado, estos contratos podían celebrarse en cualquier momento del periodo de lanzamiento de una nueva actividad, no necesariamente al comienzo de la misma.

La reforma laboral de 1984, por lo tanto, si bien continuó en la misma línea que legislaciones anteriores, su relevancia fue mucho mayor porque los cambios que introdujo fueron más profundos y porque, por primera vez en España, se desarrolló un cuerpo legal unitario y estable sobre la contratación temporal. Todas estas modificaciones hicieron de la reforma laboral de 1984 el mayor impulso legislativo para fomentar el empleo temporal. No obstante, esta legislación seguía siendo de las más rígidas de la UE (ver anexo 3). Y es que eran muchas las restricciones exigidas para el recurso a este tipo de empleo. Así, España era de los países donde

---

<sup>16</sup> El artículo 5º del Real Decreto 1989/1984 establecía que las empresas no podrían realizar contratos temporales no causales en los siguientes casos:

1- Cuando desde la fecha en que la empresa hubiera amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por causa objetiva prevista en el apartado c del artículo 52 del ET, no hayan transcurrido al menos doce meses.

2- Cuando los trabajadores hubieran estado vinculados a las mismas por otro contrato temporal de esta naturaleza durante los doce meses inmediatamente anteriores, salvo que la duración de aquél hubiera sido inferior a tres años, en cuyo caso podrán realizar una nueva contratación hasta alcanzar el referido límite temporal.

3- Cuando se trate de cubrir el mismo puesto de trabajo que haya quedado vacante, dentro de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la nueva contratación de esta naturaleza, por la terminación de otro contrato temporal que hubiera quedado agotado máximo de duración legalmente prevista.

la duración permitida de los contratos temporales era menor, el que más requisitos establecía para tratar de evitar que el empleo temporal sustituyera al empleo fijo y, además, era de los pocos países que fijaba una indemnización por finalización de contrato. No hay que olvidar, por otro lado, que en España seguían siendo ilegales las empresas de trabajo temporal (ETT).

## **2. La postura sindical hacia la reforma laboral de 1984**

### *2.1. Objetivos de los sindicatos en el nuevo contexto político*

Cuando el partido socialista ganó las elecciones generales en 1982 seguían existiendo temores a que pudiera producirse un retroceso en el proceso de consolidación democrática. No obstante, dichos temores eran menores que en años anteriores debido al alto índice de participación que hubo en aquellas elecciones (80%), lo que mostraba la legitimidad que había conseguido el sistema democrático, y debido también a que los resultados de las elecciones no fueron cuestionados por ninguna fuerza política (Maravall y Santamaría, 1986:101-102). De este modo, el objetivo sindical de garantizar el éxito de la transición, objetivo que como vimos había condicionado sus estrategias en los años anteriores, había dejado de ser prioritario. Las principales preocupaciones de los sindicatos pasaron a ser entonces dos: tratar de reducir la alta tasa de paro y conseguir su fortalecimiento organizativo<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Los objetivos de UGT fueron planteados en los siguientes documentos: “Programa de reformas frente al paro y la crisis” (septiembre 1982) y “Por una política de solidaridad, declaración de la Unión General de Trabajadores” (1982). Los objetivos de CCOO están recogidos en “La acción sindical de CCOO ante el paro y la crisis” (II Congreso de la Confederación Estatal de CCOO, 1981).

### 2.1.1. Medidas sindicales para combatir el desempleo

A diferencia del gobierno, los sindicatos se oponían a que se tratase de fomentar el empleo flexibilizando el mercado de trabajo. En su opinión, el ET ya había introducido medidas, como la legalización de la contratación temporal no causal o el abaratamiento de las indemnizaciones por despido improcedente, que garantizaban un funcionamiento flexible del mercado laboral. El desempleo, en opinión de los sindicatos, estaba originado por factores de tipo demográfico, por la crisis internacional, por el retorno de los emigrantes, y por la ineficaz política económica llevada a cabo por el gobierno de la UCD<sup>18</sup>.

Su oposición a la contratación temporal, además, había aumentado. Consideraban que no se trataba de una medida efectiva para el crecimiento del empleo ya que, a pesar de las facilidades introducidas para fomentar los contratos temporales, el

---

<sup>18</sup> *“En España ya no hay las llamadas “rigideces del sistema franquista de relaciones laborales”, ni hay mediterráneos que descubrir en el terreno de las nuevas modalidades de contratación laboral imperantes en los países capitalistas europeos. Están todos descubiertos y funcionando. El contrato indefinido, el “matrimonio para toda la vida”, como única fórmula de relación laboral pasó a la historia. La necesidad de indemnizar a todo nuevo trabajador al finalizar su contrato, también. Desde que en 1980 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores están generalizados en nuestro país el contrato a tiempo parcial, el temporal, y el de formación y en prácticas. A raíz de la negociación del ANE entrarían en vigor. Hoy se puede contratar a cualquier parado por un plazo de entre 6 meses y dos años, sin que el empresario tenga que pagar ninguna indemnización al finalizar el contrato. Millones de trabajadores, sobre todo jóvenes, están esperando que les contraten, aunque no sea para toda la vida, ni les juren amor eterno. Pero no lo hacen, aunque jurídicamente se puede.*

*Afirmar, por otra parte, que la “causa principal” del diferencial de paro en nuestro país está en la rigidez del sistema de relaciones laborales haciendo abstracción de las repercusiones de la dependencia energética española, del masivo retorno de emigrantes como consecuencia de la crisis económica a nivel internacional, del boom demográfico de los años 60, del coste de las cargas financieras a las empresas, de la obsolescencia del aparato productivo de nuestro país o del retraso de los sucesivos gobiernos de la UCD en abordar las repercusiones de la crisis, parece realmente poco sostenible”* (Declaraciones de José M<sup>a</sup> Zufiaur a Diario 16, 1983) (el subrayado es mío).

desempleo había seguido aumentando. Asimismo, ambas centrales sindicales veían cada vez con mayor preocupación los efectos que el incremento del empleo temporal podía representar para la acción de los sindicatos en las empresas. A su juicio, la inseguridad en el empleo de los trabajadores temporales hacía que fueran mucho más sumisos y estuvieran más dispuestos a aceptar las exigencias empresariales. Además, la falta de permanencia en las empresas y el temor a ser despedidos, producía una menor propensión de estos trabajadores a afiliarse y a participar en las acciones convocadas por los sindicatos. Por otro lado, tanto CCOO como UGT veían con inquietud la posibilidad de que el empleo temporal fuera ganando terreno al empleo fijo. Esta preocupación aumentó a tenor de que en el ET se rebajaran las indemnizaciones por despido improcedente<sup>19</sup>. Los sindicatos, por lo tanto, querían que se mantuviera el “*carácter de excepcionalidad de la contratación temporal, orientada a trabajos de naturaleza temporal*”<sup>20</sup>. Las siguientes citas de dirigentes sindicales muestran de manera clara como percibían el empleo temporal:

*“En el terreno laboral se han dado en nuestro país muestras de solidaridad notables. Que yo sepa, ninguno de los grandes sindicatos españoles prefiere ver a un trabajador en el paro antes que trabajando, aunque sea a través de un contrato temporal de 6 meses. Lo que sí estamos dispuestos es a evitar que la llamada movilidad del trabajo funcione, como hasta ahora, en sentido único: hacia el paro. O que la flexibilización producida en la contratación laboral sea utilizada, no para contratar y crear más puestos de trabajo, sino pura y simplemente para realizar un proceso de sustitución de trabajadores fijos por eventuales. Porque en realidad,*

---

<sup>19</sup> Este tipo de contratación, junto con el abaratamiento del despido a que da lugar el Estatuto de los Trabajadores, nos lleva a que las empresas les salga rentable despedir a trabajadores fijos y sustituirlos por eventuales, permitiendo así contratar mano de obra sin hipotecarse para el futuro” (Gaceta Sindical, nº26, 1983:20).

<sup>20</sup> “Por una política de solidaridad, declaración de la Unión General de Trabajadores” (1982).

con toda esta campaña de la “liberalización” del mercado de trabajo ¿se quiere contratar o despedir? Mucho me temo que lo que se pretende es sustituir una mano de obra con mayor antigüedad y derechos sindicales y por lo tanto con mayor coste, por mano de obra temporal y sin derecho a indemnización cuando se acaba su contrato” (Declaraciones de José M<sup>a</sup> Zufiaur a Diario 16, 1983) (el subrayado es mío).

“Las consecuencias de la flexibilización de plantillas y en concreto de la contratación temporal tienden necesariamente a incrementar el número de parados, ya que la burguesía las utiliza para disminuir el coste de la mano de obra, y en esta situación de crisis para recomponer la tasa de ganancia y de paso debilitar la acción sindical en las empresas (...) Abundando en los efectos concretos de la contratación temporal podemos decir que equivale a una situación permanente de período de prueba lo que da una inseguridad en el empleo que lleva a una sumisión del trabajador al empresario, dando lugar a una mano de obra <<integrada>>. Esto llevado al ámbito sindical se concreta en que impide poder aplicar una acción sindical efectiva por dos razones: por la falta de permanencia en una misma empresa y, por otra parte, por la actitud subjetiva de inseguridad en el empleo que se crea en el trabajador, dando lugar a que se adopten posturas de constante meritaje dentro de la empresa para poder conseguir la renovación del contrato, además de la discriminación que supone en los derechos sindicales. Otro efecto de la contratación temporal es el efecto <<sustitución>> de trabajadores fijos por eventuales” (Declaraciones de José Mateos en la revista editada por CCOO, Gaceta Sindical nº 26, 1983) (el subrayado es mío).

En lugar de incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo los sindicatos demandaban reformas de carácter estructural, como la reforma del sistema financiero, de la seguridad social y del INEM. Creían además conveniente emprender políticas específicas para fomentar la creación de empleo, entre las que destacaban las medidas de reparto del trabajo existente (rebaja de la edad de jubilación, aumento del período de escolarización obligatoria, reducción de la jornada laboral o ampliación del período de vacaciones), la creación de un Fondo de Inversión, el

apoyo a la pequeña y mediana empresa y la reducción de las tasas de interés.

Por otro lado, para los sindicatos la salida de la crisis debía ser solidaria. Es decir, debían desarrollarse medidas para garantizar la protección y el bienestar de todos los trabajadores. Demandaban para ello, facilitar el acceso a la prestación por desempleo y el establecimiento de un subsidio asistencial para todos los trabajadores desempleados y con cargas familiares. Reclamaban, además, la revalorización de las pensiones y una política que facilitara a los trabajadores de rentas más bajas el acceso a una vivienda.

### *2.1.2. La consolidación organizativa*

Además de la lucha contra el desempleo, los sindicatos se marcaron como objetivo prioritario su consolidación organizativa. Así, y a pesar de la aprobación de ET, seguía siendo necesario el desarrollo de una legislación que garantizase los derechos sindicales. Por ello, tanto CCOO como UGT demandaban que se reconociera su derecho de representación en las empresas, en la Administración Pública y en los convenios colectivos a todos los niveles (empresarial, y supraempresarial). Reclamaban, asimismo, la derogación de las Ordenanzas Laborales, la creación del Consejo Económico y Social y su participación en los órganos de gestión y control de los distintos Institutos de la Administración.

Ahora bien, los objetivos organizativos de CCOO y UGT no se centraban únicamente en el reconocimiento de los derechos sindicales en general. Ambas organizaciones seguían compitiendo por conseguir la hegemonía sindical, lo que implicaba, al igual que sucediera en años anteriores, que sus estrategias estarían orientadas a tratar de conseguir su fortalecimiento respecto al sindicato rival.

¿Qué estrategias emprendieron ambos sindicatos para compatibilizar sus objetivos en materia de empleo con sus objetivos organizativos?

## 2.2. Estrategias Sindicales para conseguir sus objetivos en un contexto de rivalidad sindical

Para conseguir sus objetivos organizativos y laborales UGT decidió colaborar con el gobierno socialista. El motivo de esta decisión fue que, por un lado, UGT estaba de acuerdo con su política económica<sup>21</sup>. Consideraba que las reformas de carácter estructural y las medidas de saneamiento propuestas para tratar de reducir la inflación, eran necesarias para hacer frente la crisis económica por la que atravesaba el país<sup>22</sup>. UGT, por otro lado, esperaba que las estrechas relaciones que mantenía con el PSOE le permitieran influir en la política del gobierno para conseguir sus objetivos laborales y organizativos. Esperaba así conseguir que el gobierno tuviera en cuenta sus demandas para mejorar el bienestar de los trabajadores. Asimismo, esperaba que el gobierno aprobara una legislación que garantizase los derechos de representación de los sindicatos pero que, sobre todo, favoreciera su consolidación organizativa respecto a CCOO. La siguiente cita resume lo que UGT esperaba del gobierno socialista:

*“Para la Unión General de Trabajadores, los sacrificios a corto plazo que comporta una política de esta naturaleza (se refiere a una política de ajuste para hacer frente a la crisis económica), particularmente para las clases trabajadoras, en un país de profundas y seculares desigualdades e injusticias, necesariamente se*

---

<sup>21</sup> La única cuestión que no compartía era el papel que el gobierno otorgaba al Estado a la hora de promover la actividad económica. Para el sindicato, el Estado debía de ser una pieza fundamental a la hora de fomentar la producción y en la modernización del país. Para el equipo económico del gobierno, sin embargo, era el mercado sobre el que debía basarse la asignación de recursos. El Estado tan sólo debía intervenir para acelerar procesos de producción que, de dejarse en manos exclusivamente del mercado, serían más lentos (Astudillo, 1998:156).

<sup>22</sup> *“La crisis ha impuesto variaciones sustanciales a la acción de los sindicatos. Necesariamente la defensa de los trabajadores no puede basarse en los mismos presupuestos de un período de prosperidad y pleno empleo que en una situación de crisis económica y desempleo masivo” (“Por una política de solidaridad, declaración de la Unión General de Trabajadores”, 1982).*

*tiene que enmarcar en el compromiso político de transformar las estructuras sociales de nuestro país, de reducir las desigualdades, de democratizar las instituciones y de asegurar la participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales en la vida productiva y en las decisiones sociales. Esta política de solidaridad (...) puede adquirir su plena virtualidad con la existencia de un Gobierno socialista”<sup>23</sup>.*

En definitiva, UGT estaba dispuesta a asumir los sacrificios que suponía apoyar la política del gobierno, como la moderación salarial, porque confiaba en que tendría efectos positivos sobre la economía, pero en especial, sobre su poder organizativo<sup>24</sup>. El contexto de rivalidad sindical, sin embargo, hacía que los beneficios que esperaba conseguir del gobierno no fueran suficientes para apoyar su política. Era imprescindible, además, que el respaldo a la misma no supusiera la pérdida de poder en relación a CCOO. UGT, sin embargo, no pensaba que una estrategia de negociación con el gobierno pudiera afectar negativamente a su poder. Y la razón era que su política de moderación durante el gobierno de la UCD le había reportado importantes beneficios organizativos. Así, aumentó de manera importante el respaldo de los trabajadores en las elecciones sindicales de 1980 y especialmente de las de 1982, en las que se convirtió en el sindicato más votado<sup>25</sup>. UGT, por lo tanto, consideraba que su política de moderación en un contexto de crisis económica, se correspondía a las demandas que en ese momento tenían los trabajadores y por tanto, no supondría perder el respaldo de los mismos<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> “*Por una política de solidaridad, declaración de UGT*”, 1982.

<sup>24</sup> Ahora bien, UGT sostenía que de su postura de “*apoyo firme*” pasaría a la de “*enfrentamiento energético*” si el gobierno no satisfacía sus objetivos en materia de empleo, protección social de los trabajadores, y democracia industrial (citado en Astudillo, 1998:156).

<sup>25</sup> En las elecciones de 1982 UGT obtuvo el 36,7% de los votos y CCOO el 33,4%.

<sup>26</sup> Para un análisis detallado de las relaciones entre el PSOE y la UGT ver Astudillo, 1998.

En cuanto a CCOO, mostró gran satisfacción cuando el PSOE ganó las elecciones. La victoria socialista significaba, por un lado, el éxito del proceso de transición, pero además, constituía la llegada al gobierno de un partido de izquierdas<sup>27</sup>. CCOO esperaba, de este modo, que el nuevo gobierno supusiera por fin “*el cambio necesario*” que el país y la clase obrera necesitaba<sup>28</sup>. Cambio que para el sindicato debía constituir una salida solidaria de la crisis así como el establecimiento de las garantías necesarias para el desarrollo de las organizaciones sindicales<sup>29</sup>.

Ahora bien, la victoria del PSOE planteaba un dilema importante a CCOO en términos organizativos. Este sindicato temía que la relación existente entre el partido en el gobierno y UGT la condenaran a permanecer en un segundo plano, y por lo tanto, a perder capacidad de influencia en el ámbito político<sup>30</sup>. No obstante, no apoyar la política del gobierno podía también suponer importantes costes organizativos. CCOO ya pudo comprobar como su estrategia de confrontación de los años anteriores había

---

<sup>27</sup> “*La Comisión Ejecutiva de la C.S. de CCOO saluda y valora altamente el triunfo del PSOE, que además de constituir un acontecimiento histórico en nuestro país del que todos los trabajadores nos felicitamos, permite la formación de un Gobierno progresista, primer instrumento de cambios necesarios en el orden económico-social y progresar en la democracia*” (Comisión Ejecutiva de la C.S de CCOO, 31 de octubre de 1982. Gaceta Sindical, nº22) .

<sup>28</sup> “*Por primera vez en la historia de nuestro país, desde hace 43 años, vamos a tener un Gobierno no dominado por la oligarquía. Aunque sí esté presionado y haya intentos de controlarle. Y esto es un hecho histórico excepcional, después de la guerra civil en nuestro país nunca hubo un Gobierno de estas características. Todos los Gobiernos que hubo, por un lado, los años de dictadura, por otro lado, los que han venido después, han estado dominados por esa oligarquía, sin limitaciones en lo fundamental*” (Marcelino Camacho, Gaceta Sindical, nº23).

<sup>29</sup> “*Si unimos a todos los partidarios del progreso en torno a un plan o programa de solidaridad nacional y de clase, tendremos <<el cambio necesario>> para consolidar la democracia frente a golpistas y terroristas y para dar una salida progresiva a la crisis*” (Marcelino Camacho, Gaceta Sindical, nº22).

<sup>30</sup> “*Sería una mezquindad que el Gobierno, en aras de un clientelismo estrecho y sectario, sólo pensara en <<su sindicato>>, y en que los demás le sigan*” (Marcelino Camacho, Gaceta Sindical, nº22).

supuesto pérdidas importantes de votos en las elecciones de 1980 y especialmente en las de 1982, en las que perdió la hegemonía sindical. Por otro lado, además, buena parte de sus bases (el 45%) habían votado al PSOE, lo que significaba que esperaban que el sindicato respaldara las políticas de dicho partido. CCOO, además, ya no podía contar con el respaldo del PCE para hacer una política de oposición al gobierno socialista, debido al escaso número de votos que este partido obtuvo en las elecciones de 1982 y debido a la fuerte crisis interna por la que estaba atravesando en esos momentos.

Todo este conjunto de factores hacían, por tanto, que CCOO se encontrara en un momento delicado que le hacía temer perder poder e influencia. Así expresaba el Secretario General de CCOO, Marcelino Camacho, la situación en la que se encontraba CCOO: *“Nunca se puede decir si esto será lo más difícil, pero desde luego, de las más difíciles, con problemas serios fuera de Comisiones y con posibilidades de repercutir en Comisiones (se refiere a la crisis interna del PCE y a los riesgos de que dicha crisis pudiera afectar a CCOO). Con un partido triunfante, el PSOE, que patrocina y va a tratar de hacer clientelismo con la UGT, como no<sup>31</sup>.*

El temor a perder el respaldo de sus bases y la esperanza de que el gobierno socialista llevara a cabo una política a favor de los trabajadores, hizo que CCOO optara por colaborar con la política del gobierno<sup>32</sup>. No obstante, y para evitar quedar relegada a un segundo plano CCOO trató de conseguir el acercamiento a UGT<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Gaceta Sindical, nº23.

<sup>32</sup> *“Aunque a CCOO nos pareciera insuficiente el programa del PSOE, para hacer frente al paro y a la crisis, estábamos y estamos dispuestos a apoyar cada paso hacia delante, siempre, por supuesto, desde nuestra autonomía como clase y desde nuestra independencia como sindicato (...) Para llevar adelante ese cambio, esa modernización, no basta la mayoría parlamentaria, es necesaria una mayoría social que comprenda todas las fuerzas populares, como base de unas cooperaciones más amplias. Es decir, el aliado básico más próximo, más seguro, el aliado necesario de un gobierno de CAMBIO, deberían ser los trabajadores”* (Marcelino Camacho, Gaceta Sindical ,nº24).

### 2.3. Reacción sindical ante las medidas aprobadas por el gobierno socialista sobre la contratación temporal

La primera medida que introdujo el gobierno socialista sobre la contratación temporal (RD 3887/1982) no fue del todo bien recibida por los sindicatos. Estaban de acuerdo con las limitaciones que se establecieron para evitar el crecimiento de la temporalidad, pero no con que se permitiera que la duración mínima de los contratos temporales fuera inferior a seis meses en los sectores de la construcción y la hostelería. La razón era que la duración mínima permitida en dichos sectores no daba derecho los trabajadores a percibir el subsidio de desempleo<sup>34</sup>. CCOO y UGT emprendieron entonces acciones de protesta tratando de conseguir que la duración mínima de los contratos temporales fuera de seis meses en todos los sectores productivos.

Las discrepancias con el gobierno socialista volvieron a surgir cuando, en mayo de 1983, el Ministerio de Trabajo sacó adelante la Orden Ministerial que establecía que la prohibición a realizar contratos temporales (por finalización de contrato temporal, por despido improcedente o por expediente de regulación de empleo) se refería al mismo puesto de trabajo. Los sindicatos consideraban que esta limitación era claramente insuficiente para evitar el encadenamiento de contratos temporales<sup>35</sup>. Asimismo,

---

<sup>33</sup> “Tendremos que ser conscientes de que la división resta fuerzas, y que la unidad, naturalmente, las multiplica (...) Así pues, y aquí viene la cuestión fundamental, para nosotros, la unidad, la lucha, la movilización, también la negociación, son factores inseparables de la presencia y de la fuerza de los trabajadores. Reforzar la unidad sindical y la independencia de los sindicatos es vital para que juguemos ese papel, que, como os decía, aun con la izquierda, lógicamente, tenemos que desempeñar” (Marcelino Camacho, Gaceta Sindical, nº23).

<sup>34</sup> El tiempo mínimo necesario exigido por la Ley Básica de Empleo de 1980 para percibir dicha indemnización era de más de seis meses y la duración mínima permitida en dichos sectores era de tres meses.

<sup>35</sup> “aunque una empresa haya procedido a liberarse de parte de su plantilla fija, puede sustituir estas plazas con la única condición de que las vacantes a cubrir no sean las que fueron provocadas por aquellos despidos, de forma que bastaría recolocar en las vacantes por despido a trabajadores fijos para que los

recriminaban al gobierno que no hubiera introducido los cambios que ellos demandaban para el sector de la construcción y la hostelería.

En septiembre de 1983 el gobierno presentó el programa económico para tres años. En dicho programa se hacía patente su intención de llevar a cabo una reforma del ET para dar más facilidades al empleo temporal. Las protestas de los sindicatos fueron inmediatas. Ambas organizaciones se negaban a apoyar una medida que fomentase aún más el empleo temporal. No obstante, tras varios encuentros con el gobierno UGT decidió respaldar la ley 32/1984 y posteriormente firmó el AES. CCOO, por el contrario, se mostró claramente en contra de dicha ley y de firmar el AES. Consideraba que el fomento del empleo temporal no creaba empleo y se trataba de una medida que respondía a las demandas de la patronal. Así manifestaba CCOO su rechazo a la política laboral del gobierno:

*“El gobierno socialista ha variado su postura en la línea de asumir completamente la idea neoliberal de la eventualización del empleo como única forma de crear empleo (...) La continuidad y profundización de la política de la UCD en este aspecto es indudable”<sup>36</sup>.*

En cuanto al AES, consideraba que era *“Un pacto insolidario”*. *“No crea empleo, reduce pensiones y salarios y está hecho a la medida de la gran patronal. Responde a la concepción de que todo lo que aumenta el beneficio y excedente del empresario contribuye a fomentar la inversión y, por tanto, a crear empleo. Es un razonamiento, tanto en su vertiente técnica como en la ideológica, característico de la derecha, que parece haber asumido el presidente del Gobierno”<sup>37</sup>.*

Llama la atención que CCOO y UGT adoptaran posturas tan distintas hacia la reforma laboral teniendo en cuenta que ambas

---

*puestos que dejaran libres éstos fueran ocupados con personal eventual”* (Baylos, 1983. Gaceta Sindical, nº 26).

<sup>36</sup> Baylos, 1983, Gaceta Sindical, nº26.

<sup>37</sup> Gaceta Sindical, nº 32.

rechazaban el empleo temporal y que habían decidido colaborar con el gobierno socialista. ¿Por qué motivos se produjo este diferente posicionamiento sindical?

#### *2.4. Explicación de la postura de UGT*

##### *2.4.1. La contratación temporal como contrapartida para beneficiar a los trabajadores fijos: Estrategia de Exclusión*

UGT podría haber aceptado la contratación temporal para beneficiar a los trabajadores fijos y para, de ese modo, tratar de convertirse en el sindicato más representativo. UGT, en ese caso, habría emprendido una estrategia de exclusión. Para ver hasta qué punto este fue el motivo por el que UGT aceptó la reforma laboral, voy a comprobar si mediante el apoyo a dicha reforma consiguió incrementos salariales para los trabajadores fijos, o evitó un abaratamiento de sus despidos.

##### *2.4.1.1. La contratación temporal como contrapartida para incrementar los salarios*

No puede afirmarse que UGT aceptase el fomento del empleo temporal para a cambio conseguir un incremento de los salarios. El sindicato, como hemos visto, decidió llevar a cabo una política de moderación salarial a nivel centralizado porque consideraba que, en un contexto de fuerte crisis económica, era la mejor manera de “*aportar esfuerzo solidario e ineludible a favor del saneamiento de la economía*”<sup>38</sup>. Dicha política de moderación salarial se llevó a cabo con la firma del AI y del AES (ver Tabla 3.3).

---

<sup>38</sup> 33º congreso de UGT, citado en Astudillo, 1998:188.

*Tabla 3.3. Salarios pactados en el AI y en el AES*

|                    | AI        | AES      |
|--------------------|-----------|----------|
| Banda Salarial     | 9,5-12,5% | 5,5-7,5% |
| Inflación Prevista | 12%       | 8%       |

*2.4.1.2. La contratación temporal para favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos*

Otra de las razones por las que UGT pudiera haber aceptado la contratación temporal podría haber sido la de evitar que el gobierno flexibilizara el despido. Ya he señalado, sin embargo, que la disyuntiva entre abaratar el despido o fomentar la contratación temporal fue resuelta por el gobierno en favor de la segunda. UGT, por lo tanto, tuvo que decidir si respaldar o no el fomento de la contratación temporal, pero no por temor a que el gobierno fuera a abaratar los costes del despido de los trabajadores fijos.

La flexibilización del despido fue, sin embargo, una de las cuestiones que se debatió en el AES a propuesta de la patronal. Ésta, aprovechando la posibilidad de que España fuera a formar parte de la CEE, presionó para que los despidos colectivos no tuvieran que ser autorizados por la autoridad administrativa. Obligación que recordemos existía en muy pocos países europeos (ver anexo 4). Para ello, la CEOE se amparaba en la directiva comunitaria 129/1975, de 17 de febrero, según la cual, se debía realizar una “*aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre despidos colectivos*”. UGT, sin embargo, se oponía a cualquier medida que supusiera facilitar los despidos. Se sentía respaldada además, por el hecho de que la directiva europea no obligaba a eliminar la autorización administrativa, dado que incluía una cláusula que permitía a los estados miembros “*introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores*”.

La confrontación entre la CEOE y la UGT sobre la regulación de los despidos colectivos fue extremadamente dura, hasta el punto de que tuvo que intervenir el presidente del gobierno para tratar de que ambas organizaciones llegasen a un entendimiento. El acuerdo fue posible una vez que el artículo del AES que hacía referencia a esta cuestión fuera redactado de forma bastante ambigua, de manera que satisficiera las demandas de ambas organizaciones<sup>39</sup>. Así, en el artículo 17 del AES se señalaba que “*el gobierno manifiesta su voluntad de adaptar y armonizar la legislación interna española, en materia laboral, al acervo comunitario, del que forma parte la Directiva de 17 de febrero de 1975 y las normas habituales de los Estados Miembros de la Comunidad Económica Europea en esta materia*”. Esta redacción permitía a la patronal afirmar que el gobierno se comprometía a eliminar la autorización administrativa de los despidos colectivos. Para la UGT sin embargo no, debido a la cláusula antes mencionada que permitía que la legislación de los estados miembros introdujera medidas a favor de los trabajadores.

UGT, sin embargo, no estaba tan segura de que el gobierno no fuera a cambiar la legislación del despido en la dirección propuesta por la CEOE. Por este motivo, una vez firmado el acuerdo, el Secretario General, Nicolás Redondo, pidió al Ministro de Trabajo que redactase una carta en la que se comprometiera a

---

<sup>39</sup> “*Son las fórmulas que se utilizan en la negociación colectiva cuando uno quiere flexibilizar la legislación laboral y otro no quiere. Cuando eso ocurre, como luego tienen que vender los acuerdos a los unos y los otros a los otros, valga la redundancia, pues se utilizan esas expresiones que son un encanto. Se sabía que era una controversia y que nunca iba a haber acuerdo. Los acuerdos a veces se sustentan con redacciones imaginativas, y ahí le echamos imaginación*” (declaraciones de Corcuera en entrevista con la autora). Las declaraciones del entonces Ministro de Trabajo, Joaquín Almunia, apuntaban en la misma dirección: “*Era una forma retórica. Era un equilibrio bonito. Como el AES tiene un paraguas en el inicio de las conversaciones que es, tenemos que llegar a un acuerdo porque vamos a entrar en la UE, pues nos dedicamos a revisar las directivas que había, y la CEOE trae la directiva del 75 sobre despidos colectivos. La CEOE quiere eliminar la autorización previa. La UGT no. Y yo busco con la gente del gobierno y del ministerio una redacción de esas que vale para un roto y para un descosido*” (en entrevista con la autora).

no desarrollar ninguna medida que pudiera facilitar los despidos colectivos. Esta petición fue cumplida por el ministro quién envió dicha carta al Secretario General de UGT y no realizó cambio alguno sobre la legislación del despido<sup>40</sup>.

La negociación del AES pone de manifiesto que UGT no respaldó el fomento de la contratación temporal para evitar la flexibilización de los despidos. Así, en primer lugar, la demanda de la CEOE para facilitar los despidos colectivos no se presentó como una alternativa a la flexibilización de la contratación temporal. Es decir, la patronal no lo planteó como dos opciones distintas para facilitar el ajuste del empleo, sino que ambas iban en el mismo paquete. En segundo lugar, cuando UGT firmó el AES no tenía plena seguridad de que el gobierno no fuera a modificar la legislación del despido. Sólo poco tiempo después, tras recibir la carta del Ministro de Trabajo, supo que esa medida no entraba en los planes del gobierno.

Todo lo expuesto hasta ahora muestra que UGT no aceptó el desarrollo legislativo de la contratación temporal para beneficiar a los trabajadores fijos. Queda descartado, por lo tanto, que UGT llevara a cabo una estrategia de exclusión ¿Por qué motivo entonces aceptó la reforma laboral de 1984? ¿Qué contrapartidas esperaba conseguir a cambio?

---

<sup>40</sup> “Poco después de firmar el AES, da lugar a un intercambio de cartas que yo hago con Nicolás Redondo, diciéndole: te certifico, te hago llegar mi convicción, de que la redacción sobre los despidos colectivos no implica la supresión de la autorización administrativa” (declaraciones de Joaquín Almunia en entrevista con la autora).

2.4.2. *La contratación temporal como contrapartida para conseguir la hegemonía sindical: Estrategia de Inclusión Parcial*

2.4.2.1. *Motivos por los que UGT aceptó la reforma laboral de 1984*

Las relaciones entre el PSOE y UGT hemos visto que implicaban una coordinación entre las estrategias de ambas organizaciones. UGT apoyaría las políticas que el partido emprendiera en el gobierno a cambio de que éste llevara a cabo políticas que beneficiasen a los trabajadores y al sindicato. Ahora bien, la reforma laboral favorecía el recurso al empleo temporal, algo a lo que el sindicato era contrario. Dicha reforma, por lo tanto, hizo que UGT se enfrentara al siguiente dilema: tuvo que elegir entre rechazarla para tratar así de evitar que se fomentara el empleo temporal o, por el contrario, aceptarla para seguir manteniendo sus relaciones con el gobierno. De estas dos posibles alternativas hemos visto que UGT optó por la segunda. La cuestión a resolver es entonces por qué el sindicato prefirió apoyar el fomento de la contratación temporal a romper sus relaciones con el gobierno. Es decir, por qué dichas relaciones compensaban los costes organizativos que implicaba el crecimiento de la temporalidad.

Lo primero a destacar es que aunque UGT era cada vez más consciente de los peligros que podía suponer un incremento del empleo temporal, desconocía todavía los efectos reales que produciría un aumento del mismo. El motivo era que, como hemos visto, la excesiva regulación aprobada durante la transición sobre este tipo de contratos hizo que su utilización fuera relativamente escasa. Por otro lado, además, el desempleo no dejaba de aumentar, llegando a afectar en 1984 a más del 20% de la población activa. Ello produjo una división entre los dirigentes de UGT. Había algunos, entre los que cabe destacar José Luis Corcuera, que consideraban que aunque la contratación temporal no fuera el tipo de empleo que ellos deseaban, era la mejor vía

para favorecer el empleo de los jóvenes<sup>41</sup>. Había otros dirigentes que, por el contrario, se oponían a que se fomentara aún más un contrato que no era estable<sup>42</sup>.

Esta división de opiniones dio lugar a fuertes enfrentamientos entre los dirigentes del sindicato ya que había un sector que se negaba a aceptar la reforma laboral propuesta por el gobierno y en especial el contrato de lanzamiento de nueva actividad. Así describe el dirigente de UGT, José M<sup>a</sup> Zufiaur, dichas tensiones: *“Yo recuerdo haber tenido alguna discusión muy fuerte con Corcuera con el tema del AES: “no estás negociando, estás simplemente escenificando”. No se sabía si Corcuera negociaba en nombre de la UGT o en nombre del Gobierno. Había una situación muy tensa”*<sup>43</sup>.

UGT, sin embargo, terminó aceptando la reforma laboral. Los motivos fueron básicamente dos. Por un lado, el sindicato seguía pensando que la mejor manera de conseguir beneficios para los trabajadores y de fortalecer su organización era colaborando con el gobierno<sup>44</sup>. Y tenía motivos para pensarlo ya que consiguió que el gobierno aprobara medidas que se correspondían con sus intereses. Así, junto a la nueva regulación de la contratación temporal, el gobierno aprobó una nueva ley que aumentaba las prestaciones por

---

<sup>41</sup> Según Corcuera *“Yo creo que fue una flexibilización con garantías del contrato a efectos de generar el máximo empleo posible. Esa es mi opinión”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>42</sup> *“El sindicato tuvo una posición ambivalente. Por una parte hubo gente que la admitió, que fueron los negociadores más cercanos al gobierno socialista (Corcuera). Otra gente veían que ahí nos habíamos pasado. Hubo cierta contradicción interna”* (Pepe Manzanares en entrevista con la autora). *“Había en UGT, dos almas, dos visiones del problema: una visión más reticente respecto del tema de la temporalidad, y otra visión más coincidente con la del PSOE, que se resumía en la posición de Corcuera que era la de “más vale un contrato que ninguno”, sea cual sea el tipo de contrato. Es ya después de los años cuando se ve la enorme avería que significa la reforma del 84”* (declaraciones de Zufiaur en entrevista con la autora).

<sup>43</sup> En entrevista con la autora.

<sup>44</sup> En el 34º Congreso de UGT el sindicato señalaba que seguía confiando en la política del gobierno, consideraba que era *“la opción más favorable para la amplia mayoría de ciudadanos de este país”* (citado en Astudillo, 1998:208).

desempleo (ley 31/1984 que modificaba la Ley Básica de Empleo de 1980). Amplió el tiempo máximo de duración de las prestaciones contributivas de dieciocho a veinticuatro meses y aumentó la cuantía de las mismas para los trabajadores con cargas familiares. Igualmente importantes fueron las modificaciones que introdujo la nueva ley sobre las prestaciones de carácter asistencial. Amplió los requisitos para poder ser beneficiario de esta indemnización, y como había venido reclamando UGT, estableció que los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años tuvieran derecho a percibirla hasta que alcanzasen la edad de jubilación.

La influencia de la UGT también surtió efecto en el desarrollo de un marco legal que garantizase el funcionamiento democrático de las relaciones laborales. Junto a las nuevas medidas sobre contratación temporal y sobre protección por desempleo, el gobierno remitió a las cortes la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Ley que reconocía los derechos de representación de los sindicatos en los convenios colectivos y que establecía las normas que debían regir las elecciones sindicales. La LOLS por lo tanto, beneficiaba de manera general a UGT y CCOO. No obstante, el gobierno también introdujo algunas medidas que beneficiaban de manera particular a UGT. La más destacada fue el reconocimiento de las secciones sindicales en las empresas mayores de 250 trabajadores. Y es que dichas secciones eran la institución preferida por UGT para llevar a cabo la acción sindical. CCOO, por el contrario, era más partidaria de los comités de empresa. De este modo, al potenciar las secciones sindicales, el gobierno estaba favoreciendo el modelo sindical preferido por UGT.

La colaboración con el gobierno, por lo tanto, otorgaba la posibilidad a UGT de conseguir sus objetivos de mejorar el bienestar de los trabajadores y de fortalecer su organización. Se entiende que este sindicato, a pesar de su rechazo al empleo temporal, terminara aceptando la reforma laboral. No hacerlo hubiera puesto en peligro sus relaciones con el gobierno y, por tanto, sus posibilidades de afianzar su poder y mantener la hegemonía sindical.

Ahora bien, como señalé anteriormente, el contexto de rivalidad sindical hacía que las contrapartidas que pudiera conseguir del gobierno no fueran suficientes para que UGT respaldara su política. Era imprescindible, además, que dicho respaldo no implicara perder poder respecto a CCOO. UGT, sin embargo, no temía que esto pudiera suceder. A juicio del sindicato, en aquella época la contratación temporal no era una cuestión que produjera el rechazo entre los trabajadores. “*No había una conciencia colectiva suficiente de la trascendencia del tema de la contratación temporal*”<sup>45</sup>. Hay que tener en cuenta, además, que CCOO no convocó ninguna manifestación de protesta en contra de la reforma laboral. Esto hacía que el riesgo de perder el respaldo de sus bases por apoyar dicha reforma fuera todavía menor.

La decisión de respaldar la reforma laboral no fue, sin embargo, fácil para los dirigentes de UGT. Tal y como indicaba el entonces secretario de empleo Álvaro Espina, “*a duras penas se logró el acuerdo para la reforma del 84, a trancas y barrancas*”<sup>46</sup>. De hecho, la contratación temporal siguió siendo motivo de conflicto con el gobierno. Así, la regulación que se aprobó sobre el contrato de lanzamiento tras la firma del AES (RD 2104), produjo “*un profundo disgusto y malestar en UGT*”<sup>47</sup>. Los dirigentes sindicales alegaban que el término de “nueva actividad” que había aprobado el gobierno era tan ambiguo, que eliminaba la causalidad de dicho contrato, dando plena libertad al empresario para concertar ese tipo de contrato<sup>48</sup>. No obstante, el sindicato no llevó

---

<sup>45</sup> Declaraciones de José M<sup>a</sup> Zufiaur en entrevista con la autora.

<sup>46</sup> En entrevista con la autora.

<sup>47</sup> Declaraciones de Nicolás Redondo a El País el 20/12/84.

<sup>48</sup> “*Nosotros éramos partidarios de una contratación temporal puramente causal, lo que pasa es que luego el Ministro de Trabajo modificó con una pequeña trampa, permitiendo que se llegara a situaciones de temporalidad insostenibles*” (declaraciones de Nicolás Redondo en entrevista con la autora). En entrevista con la autora, José M<sup>a</sup> Zufiaur declaraba lo siguiente: “*(el fomento de la contratación temporal) era como una especie de legislación excepcional o coyuntural que fuera, sin perder la causalidad de la relación contractual y sin perder el contrato estable como contrato tipo, el ensayar coyunturalmente*

a cabo ninguna acción de protesta contra dicha normativa. Y es que el temor al crecimiento de la temporalidad no era lo suficientemente fuerte como para romper sus relaciones con el gobierno. Unas relaciones que para UGT eran la vía más eficaz para afianzar su hegemonía sindical<sup>49</sup>.

#### *2.4.2.2. Influencia de UGT en la política del gobierno: límites a la contratación temporal, aumento de las prestaciones por desempleo, y la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*

UGT terminó aceptando la contratación temporal por las razones expuestas. No obstante, utilizó su influencia en el gobierno para que la reforma laboral incluyera medidas que trataban de evitar el crecimiento de la temporalidad. Consiguió, por un lado, que la duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo fuera de seis meses en todos los sectores productivos, eliminando la excepción hasta entonces vigente de permitir una duración inferior en el sector de la construcción y

---

*elementos de temporalidad que pudieran fomentar la creación de empleo. Es más tarde en el 84 cuando ya, en contra de la UGT, que se fue mucho más allá de lo pactado, se eliminó la causalidad, se metió el contrato de nueva actividad y una serie de cuestiones ya en una posición no compartida, por lo menos de fondo y vivido desde dentro por parte de la UGT”.*

<sup>49</sup> UGT, sin embargo, sí se sumó a las acciones de protesta convocadas por CCOO contra la reforma de las pensiones que aprobó el gobierno en junio de 1985. El recorte de las pensiones que implicaba esta reforma al ampliar de 10 a 15 años el período mínimo de cotización, tampoco hizo que UGT quisiera dejar de colaborar con el gobierno. No obstante, consideró que no manifestarse contra las nuevas medidas aprobadas podía suponer perder apoyos respecto a CCOO. Y es que, a diferencia del empleo temporal, el recorte de las pensiones “*es un tema en el que hay más conciencia, tiene más visibilidad, y eso es lo que lleva a convocar la huelga* (declaraciones de José M<sup>a</sup> Zufiaur en entrevista con la autora)”. Es decir, la reforma de las pensiones era percibida por los trabajadores como un claro recorte de sus derechos, por lo que hacía más difícil a UGT apoyar al gobierno en ese aspecto. No obstante, y con el objetivo de mantener sus relaciones con el gobierno, UGT se abstuvo de participar en la huelga general que convocó CCOO el 20 de julio de 1985.

hostelería. Del mismo modo, UGT cumplió su deseo de que hubiera una indemnización por despido para los contratos temporales no causales, aunque la cuantía de dicha indemnización fue algo menor de lo que pretendía el sindicato<sup>50</sup>. Por otro lado, y tal y como demandaba UGT, las medidas para evitar la sustitución de empleo fijo por empleo temporal fueron bastante más exigentes que en la normativa anterior. La prohibición a realizar contratos temporales en empresas que hubieran despedido de manera improcedente o a través de expedientes de regulación de empleo, no se refería ya a que el contrato temporal se hiciera para cubrir el mismo puesto del trabajador despedido, sino a cualquier puesto de trabajo en la empresa. Además, se añadió la prohibición de contratar temporalmente a un trabajador para cubrir un puesto de trabajo que en el año anterior ya hubiera sido realizado por otro trabajador temporal. Al mismo tiempo, y para evitar la rotación entre empleos temporales, la nueva regulación no permitió que un trabajador fuera contratado con carácter temporal si ya había tenido este tipo de contrato en la misma empresa anteriormente. Todas estas medidas, por tanto, perseguían, de una manera más clara evitar la sustitución de empleo fijo por empleo temporal así como el encadenamiento de los contratos temporales.

UGT también influyó para que los trabajadores temporales tuvieran más facilidades de acceder a las prestaciones por desempleo. La normativa que se aprobó sobre protección por desempleo (ley 31/1984), estableció que el período mínimo de cotización para poder percibir dicha indemnización fuera de seis meses (en la LBE era de más de seis meses). Este cambio era muy importante si tenemos en cuenta que esa era la duración mínima de los contratos temporales no causales. El sindicato consiguió, de esa manera, que los trabajadores con dichos contratos tuvieran garantizado el derecho a una prestación por desempleo una vez finalizado su contrato.

---

<sup>50</sup> Los dirigentes del sindicato pretendían que fuera de quince días de salario por año trabajado, y el gobierno la fijó en doce días.

Asimismo, la LOLS incluyó medidas que ampliaban los derechos de representación de los trabajadores temporales en las empresas. Hasta dicha ley, la legislación establecía distintos criterios de representación de los trabajadores fijos y temporales. De acuerdo con el artículo 72 del ET, éstos últimos sólo podrían ser representados por trabajadores temporales y en empresas donde la temporalidad afectara a más al 20% de la plantilla. Esto limitaba de manera importante la representación de estos trabajadores porque, en primer lugar, para un trabajador temporal resulta especialmente complicado presentarse como candidato a las elecciones sindicales. Y en segundo lugar, porque dejaba sin representación a los trabajadores temporales en las empresas donde la temporalidad fuera inferior al porcentaje antes apuntado. Para solventar esta discriminación de los trabajadores temporales en términos de representación, la LOLS modificó el artículo 72 del ET. A partir de ese momento se estableció que los trabajadores temporales fueran representados por los mismos órganos que la legislación establecía para la representación de los trabajadores fijos<sup>51</sup>.

#### 2.4.2.3. Estrategia de inclusión parcial

A tenor de lo expuesto cabe concluir que UGT llevó a cabo una estrategia de *inclusión parcial*. Respaldó la reforma laboral porque, de lo contrario, hubiera puesto en peligro sus relaciones con el gobierno y, por tanto, sus expectativas de convertirse en el sindicato más representativo. No obstante, UGT presionó para que

---

<sup>51</sup> Para ello fue necesario regular el sistema de determinación del número de representantes a elegir cuando la plantilla de las empresas estuviera compuesta por trabajadores temporales. El artículo 72 del ET establece lo siguiente: a) los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por un contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla. b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción, se computará como un trabajador más.

la reforma laboral introdujera medidas que impidiesen un uso abusivo de los contratos temporales (restricciones para sustituir el empleo fijo, indemnización por finalización del contrato, entre otras). Asimismo, el sindicato consiguió que se modificara la regulación de las prestaciones por desempleo para que los trabajadores temporales tuvieran derecho a ellas. Y consiguió también que estos trabajadores pudieran tener los mismos derechos de representación que los trabajadores fijos. No se puede decir, por lo tanto, que la estrategia de UGT fuera de exclusión ya que en todo momento trató de establecer límites a la contratación temporal y de garantizar las mejores condiciones laborales para los trabajadores con estos contratos.

## **2.5. CCOO ante la política laboral del gobierno socialista**

Como hemos visto, CCOO optó por apoyar la política del gobierno motivado por las esperanzas de que favorecería a los trabajadores, pero también por los costes organizativos que podría suponer oponerse a la misma. Como muestra de su apoyo CCOO firmó el AI de 1983<sup>52</sup>.

No obstante, y a pesar de esta postura inicial, las discrepancias con el gobierno surgieron enseguida, y entre los motivos que provocaron dichas discrepancias se encontraban las primeras medidas desarrolladas por el gobierno en materia de contratación laboral (RD 3887/1982). Ya hemos visto como tanto para CCOO como para UGT se trataba de medidas que no limitaban lo suficientemente el crecimiento de la temporalidad. Ahora bien, las diferencias con el gobierno se agudizaron cuando éste hizo pública su intención de llevar a cabo una reforma laboral basada en el fomento de la contratación temporal. Las medidas que pretendía

---

<sup>52</sup> “El triunfo aplastante de la opción de izquierdas moderada que representa el PSOE, significa desde el punto de vista político que se ha abierto una etapa reformista (...) Al decir << sí >> (al AI) todos hemos conectado con las promesas electorales del PSOE (reforma de la Ley Básica de Empleo, creación de 800.000 puestos de trabajo, etc.” (Carballo, Gaceta Sindical, nº24).

aprobar el gobierno en materia laboral, junto con su política de moderación salarial y la intención de formar parte de la OTAN, hicieron que en septiembre de 1983 el Secretario General de CCOO alegara haber perdido la confianza en la política desarrollada por el gobierno ya que “*entra(ba) en contradicción con la política de solidaridad*”. Es decir, pensaba que no se trataba de una política que beneficiase a los trabajadores sino más bien los intereses de los empresarios. CCOO decidió entonces desarrollar su política de solidaridad contra el paro y la crisis de forma independiente<sup>53</sup>.

Una vez que CCOO perdió la confianza en la política del gobierno, tan sólo se mostró dispuesto a colaborar en acuerdos en los que participara el gobierno y en los que se comprometiera a dar un giro a la izquierda a su política. Es decir, sólo estaba dispuesto a colaborar con el gobierno si a cambio conseguía contrapartidas que beneficiasen a los trabajadores o al fortalecimiento de las organizaciones sindicales<sup>54</sup>. Contrapartidas, por lo tanto, con las que CCOO pudiera atribuirse políticas

---

<sup>53</sup> “*CONTAMOS fundamentalmente con la C.S de CCOO., que, a partir de la correlación de fuerzas existente, se planea hacer posible el cambio necesario, conscientes de que esto exigirá además de tiempo, más medios y más voluntad. Poner en pie esos medios y esa voluntad es nuestro deber como CCOO. Ambas cosas están en los trabajadores, en las fuerzas progresistas y pacifistas. Todo es posible con su apoyo y la lucha unida*” (Informe de la reunión del Secretariado el 6/9/83).

<sup>54</sup> El sindicato, señalaba que apostaba por acuerdos “*tipo ANE. En estos acuerdos, la negociación del empleo, de la protección de los parados, de la mejora de las pensiones, del fortalecimiento sindical, etc., es fundamental. Sólo en el marco de un esfuerzo colectivo de todas las fuerzas sociales y del Gobierno se puede discutir la moderación del salario, siempre con un esfuerzo compensador y positivo sobre otros colectivos: parados, pensionistas, etc., Y en la línea de los contenidos antes apuntados. Por su naturaleza en este tipo de acuerdos tiene que estar implicado el gobierno*”. En cambio, “*los acuerdos de negociación colectiva tipo AI, tienen que ser positivos en sí mismos, si no hay contrapartidas, y deben contemplar en sus propios términos bandas salariales que permitan defender el poder adquisitivo de los salarios. Lo contrario sería hacer sacrificios gratuitos. Estos acuerdos no deben significar el avalar ninguna política económica negativa para los trabajadores*” (III Congreso Confederado de CCOO. Resumen del informe general presentado por Marcelino Camacho).

beneficiosas para los trabajadores y conseguir arrebatarse la hegemonía sindical a UGT. Así quedaba reflejado en las resoluciones aprobadas en dicho Congreso: “*Dada la correlación de fuerzas actual, la política del Gobierno y de la CEOE, que supone un ataque combinado al empleo, al salario y a las prestaciones sociales, hay que convenir que en el cuadro de esta situación es muy difícil llegar a acuerdo si no se varía total o parcialmente esta política*” (el subrayado es mío)<sup>55</sup>.

No obstante, y a pesar de haber apostado por seguir colaborando con el gobierno, CCOO se opuso a respaldar la normativa que aprobó el gobierno para fomentar el empleo temporal (ley 32/1984). Se trataba de unas medidas cuyos contenidos, en palabras del dirigente de UGT Apolinar Rodríguez, “*hacían dudar hasta al más leal*”<sup>56</sup>. Ahora bien, las diferencias de CCOO con el gobierno no se debían únicamente al contenido de dichas medidas, sino a que el sindicato comenzó a percibir que su capacidad de influencia en la política gubernamental era prácticamente nula. La relación existente entre el partido en el gobierno y la UGT impedían que CCOO pudiera tomar parte en el desarrollo de las políticas gubernamentales. El sindicato pudo comprobar cómo sus propuestas en materia laboral no eran tenidas en cuenta, e igualmente sucedió con la negociación paralela que estaba teniendo lugar sobre la Ley de Protección por desempleo y la LOLS<sup>57</sup>. CCOO, por lo tanto, consideró que su colaboración

---

<sup>55</sup> La decisión de seguir adelante con la política de pactos no estuvo exenta de dificultades. La crisis interna que estaba atravesando el PCE se reflejó también en CCOO, de manera que en el III congreso de este sindicato se presentaron cuatro candidaturas. Las discrepancias básicas entre unas y otras fue precisamente llevar a cabo una política de enfrentamiento con el gobierno, o bien tratar de llegar a acuerdos con él. Finalmente ganó la candidatura presentada por Marcelino Camacho, partidaria de esta segunda opción.

<sup>56</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.

<sup>57</sup> El Ministro de Trabajo, Joaquín Almunia, señalaba que las propuestas de UGT sobre la reforma laboral y sobre la protección por desempleo eran asumibles por el gobierno, no sucediendo lo mismo con las propuestas de CCOO (El País, 19/11/83). CCOO se negaba al fomento de la contratación temporal y demandaba una ampliación de los presupuestos destinados a la reforma de la LBE. Sobre las propuestas concretas que demandaba CCOO y que no fueron

con el gobierno no le reportaba ningún tipo de contrapartida. Decidió entonces rechazar la reforma laboral y la ley de protección por desempleo, así como calificar de insuficiente la LOLS.

CCOO también rechazó firmar el AES, y ello a pesar de que este pacto cumplía, en principio, los requisitos que el sindicato había establecido para firmarlo. Se trataba de un acuerdo de carácter tripartito, con participación del gobierno. Éste además, se comprometió a incrementar el gasto social y a tomar medidas para fomentar la creación de empleo (ver Tabla 3.2). Ahora bien, algunas de las medidas acordadas en el acuerdo eran claramente rechazadas por CCOO, especialmente las referidas a la legislación laboral. Comisiones no estaba a favor de seguir fomentando el contrato temporal, y se mostraba totalmente opuesto a la posibilidad de que, tal y como pretendía la CEOE, se modificara la legislación sobre los despidos colectivos<sup>58</sup>. Se trataba, por tanto,

---

recogidas en la Ley de Protección por desempleo ver Gaceta Sindical nº28. Por otro lado, CCOO señalaba que había sido apartada de las negociaciones, *“En cuanto a la forma de negociación de este Proyecto de Ley (sobre la LOLS), recordemos que su discusión se ha llevado en forma separada con CCOO y UGT. Mientras que con UGT se ha negociado en forma continua durante semanas; a CCOO se nos convocó un día, a las seis de la tarde, y se nos dijo que el plazo de negociación y consulta finalizaba ese mismo día. El trato desigual en esta negociación ha tenido su reflejo en el contenido de las misma”* (Gaceta Sindical nº28).. Así, en opinión de CCOO, se había fortalecido la sección sindical y la figura del delegado sindical en empresas de más de 250 trabajadores, en detrimento de los comités de empresa *“que son la expresión unitaria del conjunto de los trabajadores”*. Asimismo, no compartía la nueva legislación según la cual, la duración de los mandatos sería de cuatro años, mientras que CCOO pretendía que durara dos años (Gaceta Sindical nº28 y III Congreso de CCOO. Resumen del informe general presentado por Marcelino Camacho). Las reuniones entre miembros del gobierno con UGT al margen de CCOO fueron confirmadas a Astudillo por Joaquín Almunia. *“Por cada reunión formal con las dos centrales sindicales, o con las dos y la CEOE, había unas tres reuniones privadas con UGT y, quizás, una con la CEOE”* (1998:171).

<sup>58</sup> A pesar de la ambigüedad del artículo 17, CCOO temía que el gobierno decidiera flexibilizar el despido. Así lo expresaban dos dirigentes del sindicato: *“Sería ingenuo y erróneo pensar que este capítulo no significaba nada. Si así hubiese sido no se habría incluido en el Acuerdo. Más aún, en un tema que como*

de unas medidas difícilmente asumibles para CCOO quien pensaba que el AES era en realidad “*un acuerdo para la CEOE*”, “*ni se iba a variar la política de ajuste del Gobierno ni el objetivo prioritario de reducir el gasto público, ni el interlocutor que éste buscaba eran los sindicatos, sino la patronal*”<sup>59</sup>. Por otro lado además, CCOO sintió que, de nuevo, estaba siendo aislada de las negociaciones<sup>60</sup>. Consideraba que su capacidad para influir y aproximar la política del gobierno hacia la postura defendida por el sindicato había sido nula. Este hecho, unido a la estrecha relación entre la UGT y el gobierno, limitaba cualquier posibilidad de que CCOO pudiera presentarse ante sus bases como su interlocutor. Es decir, como el sindicato que había conseguido medidas beneficiosas para los trabajadores.

CCOO, por lo tanto, decidió no firmar el AES. Para el sindicato suponía respaldar una política en la que no confiaba y de la que, además, no conseguía ningún tipo de contrapartida que le permitiera incrementar su poder organizativo<sup>61</sup>. Ahora bien, no

---

*antes señalábamos fue motivo de cuasi-ruptura y al que la CEOE condicionó su firma, cuando todo lo demás estaba ya negociado. Ahí está el capítulo y la puerta abierta a un despido colectivo más barato y decidido unilateralmente por el empresario, que puede afectar al 37 por 100 de los asalariados de nuestro país”* (Aragón y Lillo, Gaceta Sindical, nº32).

<sup>59</sup> Aragón y Lillo, Gaceta Sindical, nº32:10.

<sup>60</sup> “*Para conseguir el acuerdo el Gobierno no sólo ha ofrecido continuas concesiones a la patronal, sino que ha expulsado –o no convocado, que es igual– a CCOO de la mesa de negociación en el período en que se empezaba a perfilar el posible acuerdo, forzando y contando con el apoyo de la UGT desde una difícil situación de mimetismo con las posiciones del Gobierno y con un papel de <<convidado de piedra>> en la negociación”* (Aragón y Lillo, Gaceta Sindical, nº32).

<sup>61</sup> Otra de las posibles razones por las que CCOO pudo no haber firmado el AES pudiera haber sido la división interna que atravesaba el sindicato en ese momento. Hay que tener en cuenta que aunque en el tercer congreso de Comisiones salió ganadora la candidatura partidaria de seguir apostando por los acuerdos tripartitos, existía una importante división interna respecto a esta cuestión. Así, de los 49 puestos de los que estaba compuesta la Comisión Ejecutiva, 26 pertenecían a la candidatura ganadora, y las 23 restantes a las otras tres candidaturas. En esta situación de fuerte división interna del sindicato, difícilmente podría la candidatura ganadora haber conseguido el respaldo del

participar en este acuerdo podía suponer la pérdida de respaldo electoral a favor de UGT (como ya sucediera en las elecciones sindicales de 1980 tras su negativa a respaldar el ET y los acuerdos que le precedieron). El motivo se encontraba en el posible rechazo de los trabajadores a apoyar políticas sindicales de confrontación en un momento de crisis económica. CCOO, sin embargo, pensó que apoyar al gobierno no le reportaba ningún beneficio organizativo y en cambio, mediante una estrategia de oposición podría conseguir el apoyo de los trabajadores que se mostraban descontentos con la política económica del gobierno. Habían transcurrido casi tres años desde que el PSOE había ganado las elecciones, tiempo suficiente para comprobar que su política no se correspondía con los intereses de muchos de los trabajadores que le habían votado. Así lo manifestaba CCOO: *“un pueblo que ha elegido a un Gobierno para el cambio, por más de 10 millones de votos y por cuatro años. Tenemos que contar con un poder de hecho que, en lo esencial, se opone a CAMBIOS REALES (...) Contamos con parte de la base de esta organización que, como UGT de las Islas Baleares, etc., critica seriamente esa política, y propone una lucha conjunta con CCOO”*<sup>62</sup>.

Es decir, el sindicato pensó que podría obtener el respaldo de un importante número de trabajadores si se presentaba ante los mismos como el verdadero defensor de los valores de la izquierda, frente a la política neoliberal y de derechas del gobierno socialista<sup>63</sup>. No obstante, y para evitar la pérdida de votos de los

---

resto para apoyar un acuerdo cuyos contenidos eran rechazados en su mayoría por el sindicato. De este modo, cabría pensar que los contenidos no eran fácilmente asumibles para CCOO, especialmente teniendo en cuenta la situación interna de su organización. Ahora bien, en la votación que hizo el sindicato para determinar su posición ante el AES, la totalidad de los votos fue a favor de no firmar el acuerdo. Todas las corrientes dentro del sindicato se mostraron contrarias a la firma del AES. No parece, por tanto, que la división interna en CCOO fuera el factor que determinara la postura del sindicato ante este acuerdo.

<sup>62</sup> Reunión del Secretariado el 6/9/83.

<sup>63</sup> En opinión de CCOO, la política del gobierno, en realidad *“esta(ba) empujando a la UGT al borde del precipicio”* (Reunión del Secretariado el 6/9/83). No obstante, y para poder llegar a los trabajadores CCOO señalaba que

### *Estrategias sindicales hacia la reforma laboral de 1984 / 199*

trabajadores más moderados, CCOO decidió asumir en los convenios colectivos la banda salarial fijada en el AES. Trataba de esta manera de ajustarse a los intereses de los trabajadores en una coyuntura económica negativa.

CCOO, por lo tanto, decidió que la mejor manera de fortalecer su organización y arrebatar poder a UGT, era adoptando una estrategia que combinase una postura confrontación con el gobierno, por un lado, y de moderación en la negociación colectiva, por otro.

#### *2.5.1. CCOO ante la reforma laboral del gobierno socialista: estrategia de inclusión parcial*

Como apunté en el primer capítulo, los sindicatos emprenderían una estrategia de inclusión total si hicieran todo lo posible por evitar el fomento del empleo temporal y por garantizar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores. CCOO, como hemos visto, se opuso a las medidas que aprobó el gobierno para facilitar el recurso a este tipo de empleo. No obstante, considero que la estrategia que llevó a cabo este sindicato no fue de inclusión total, sino parcial. La razón por la que sostengo este argumento es que, a pesar de su rechazo al AES y al fomento de la contratación temporal, CCOO no llevó a cabo acciones de protesta. En cambio, sí emprendió movilizaciones e incluso convocó una huelga general, contra la reforma de las pensiones que al año siguiente llevó a cabo el Gobierno.

La razón por la que CCOO no convocó ningún tipo de movilización en contra la reforma laboral fue que, aunque consideraban que produciría efectos negativos, “*sus efectos reales*

---

*“Debemos explicar que nuestra firme voluntad de conseguir el cambio se basa: primero, en que es una necesidad humana; segundo, en que es una necesidad de clase; tercero, en que ambas necesidades corresponden a los intereses nacionales, y en que es un honor y un deber para la C.S. de CCOO estar a la cabeza de esa lucha”.*

*estaba aún por ver*<sup>64</sup>. Es decir, era difícil convocar movilizaciones de protesta ante una medida que no era vista por los trabajadores como un problema que les afectase. Y especialmente teniendo en cuenta que CCOO no contaba con el respaldo de UGT para llevar a cabo dichas movilizaciones. En cambio, la reforma de las pensiones era una medida que los trabajadores sí podían sentir de manera más clara como una agresión a sus derechos, lo que facilitaba la convocatoria de una huelga general, incluso sin contar con UGT. Así lo expresaban algunos dirigentes CCOO:

*“Porque hay motivos que permiten aglutinar más las fuerzas sociales hacia una política de alianzas y que son más fáciles de popularizar que otras. ¿Por qué CCOO no va a convocar una huelga contra la siniestralidad laboral? Porque es un tema teóricamente muy importante pero es muy difícil aglutinar en una huelga general a colectivos muy diversos como empleados públicos, trabajos más ligeros de oficina por pura solidaridad con los albañiles o con los mineros o transportistas. Sin embargo, si intentan tocar las pensiones, que es una agresión más generalizada, donde cada cuál se siente afectado de forma directa, es mucho más fácil popularizar el motivo de la huelga, y aglutinar a otros colectivos sociales, no sólo sindicales. Que no te toquen un derecho adquirido” (declaraciones de Agustín Moreno en entrevista con la autora).*

*“Por aquella época la temporalidad era reducida. La reforma de las pensiones era una medida mucho más directa y que afectaba a muchos trabajadores, dejaba fuera del acceso a las pensiones a muchos trabajadores. Sin embargo, los efectos de la legislación sobre contratos estaban mucho más difuminados. Era más difícil atraer la atención frente a ello” (declaraciones de Javier Doz en entrevista con la autora).*

En definitiva, llevar a cabo movilizaciones contra la reforma laboral hubiera puesto en cuestión el poder de convocatoria de

---

<sup>64</sup> Declaraciones de Julián Ariza en entrevista con la autora.

CCOO y, en última instancia, su poder organizativo. El temor al empleo temporal no era, de este modo, lo suficientemente fuerte como para arriesgarse a emprender acciones que pudieran debilitar la organización, especialmente teniendo en cuenta la rivalidad con UGT. El hecho de que no emprendiera acciones en contra del empleo temporal me permite concluir que CCOO no llevó a cabo una estrategia de inclusión total, sino parcial

### **3. Las estrategias sindicales ante la reforma laboral de 1984: conclusiones**

En este capítulo hemos podido comprobar que las estrategias sindicales hacia el empleo temporal estuvieron determinadas por la rivalidad existente en ese momento entre CCOO y UGT. Así, a pesar de que ambos sindicatos se mostraban contrarios al fomento del empleo temporal, la postura que cada uno de ellos adoptó ante la reforma laboral fue la que consideró que más beneficiaba su fortalecimiento organizativo. UGT aceptó dicha reforma porque quería seguir manteniendo relaciones de colaboración con el gobierno socialista. Y es que mediante dichas relaciones UGT esperaba conseguir contrapartidas que le consolidaran como el sindicato más representativo. La decisión de aceptar el fomento de la contratación temporal no fue, sin embargo, fácil de tomar para los dirigentes de UGT. De hecho, se produjeron importantes conflictos internos ante la resistencia que mostraban algunos de sus dirigentes a que se fomentara un tipo de empleo que en el medio plazo podía afectar negativamente a la acción sindical. No obstante, la necesidad de afianzar su poder organizativo mediante la colaboración con el gobierno era mayor, que el temor a los efectos negativos que produciría el aumento de la temporalidad.

Sin embargo, y gracias a sus relaciones con el PSOE, UGT consiguió que el gobierno aprobara medidas cuyo objetivo era evitar un fuerte crecimiento del empleo temporal y, en especial, la sustitución de empleo fijo por temporal. UGT también presionó para que las condiciones laborales de los trabajadores temporales

fueran las mejores posibles. Consiguió que, por primera vez, se reconociera el derecho de los trabajadores temporales a percibir una indemnización una vez que finalizara su contrato. Igualmente importante fue que se modificara el artículo 72 del ET para que los derechos de representación de los trabajadores temporales fueran los mismos que los de los trabajadores fijos. El sindicato también consiguió que la reforma de la LBE tuviera en cuenta las necesidades de los trabajadores temporales. Así, y para que estos trabajadores tuvieran derecho a una prestación por desempleo, la ley 31/1984 rebajó a seis meses el período mínimo de cotización.

CCOO no apoyó la reforma laboral del gobierno. Consideraba que el fomento de la contratación temporal era una medida que iba en contra de la acción sindical y a favor de los intereses de la patronal. No obstante, lo que determinó la postura de CCOO fue que a cambio de aceptar la reforma laboral no conseguía ningún beneficio de tipo organizativo con el que pudiera arrebatar poder a UGT. En cambio, mediante su oposición a la política del gobierno CCOO esperaba ganarse el respaldo de los trabajadores descontentos con dicha política. No obstante, la necesidad de arrebatar poder a UGT hizo que CCOO no quisiera arriesgarse a convocar acciones de protesta contra la reforma laboral. Las escasas posibilidades de éxito de dichas acciones hubieran puesto en cuestión la capacidad de movilización de CCOO.

A pesar del diferente posicionamiento de CCOO y UGT ante la reforma laboral, considero que ambas organizaciones emprendieron el mismo tipo de estrategia: de *inclusión parcial*. Y es que, en ambos casos, el temor al aumento del empleo temporal hizo que mostrasen resistencias a apoyar dicha reforma. En el caso de UGT, además, presionó para que la legislación incluyera medidas que limitasen su uso. No obstante y debido al contexto de rivalidad sindical, el fortalecimiento organizativo fue lo que determinó que UGT terminara aceptando la reforma y que CCOO a pesar de rechazarla, no convocara ninguna acción de protesta.

## **CAPÍTULO 4**

### **CAMBIO DE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES: LA LUCHA POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PRIMER OBJETIVO SINDICAL**

A finales de la década de los ochenta se produjo un cambio en las estrategias sindicales hacia el empleo temporal. Tanto UGT como CCOO se opusieron a aceptar cualquier medida que fomentase este tipo de empleo y para ello, llegaron incluso a convocar una huelga general el 14 de diciembre de 1988. Posteriormente, en un documento elaborado conjuntamente por ambas organizaciones, la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), proclamaron como su primer objetivo la creación de empleo y la estabilidad en el mismo. ¿Por qué se produjo este cambio de actitud de los sindicatos? ¿Por qué la temporalidad dejó de ser un coste asumible para ambas organizaciones? ¿A quién estaban defendiendo en realidad?

Este capítulo está dividido en tres partes. En la primera parte describiré el cambio de actitud de los sindicatos hacia el empleo temporal. Concretamente, analizaré la postura adoptada por CCOO y UGT en la huelga general de 1988 y la propuesta de conseguir la estabilidad en el empleo manifestada en la PSP. En la segunda parte del capítulo expondré las paradojas del cambio de

actitud de los sindicatos. Veremos que existían diversos motivos por los que, *a priori*, cabía pensar que los sindicatos estarían a favor del fomento del empleo temporal. En la tercera parte del capítulo mostraré que el rechazo a este tipo de empleo se debió a los cálculos a largo plazo que realizaron los dirigentes sindicales. Transcurridos cuatro años desde la reforma laboral de 1984 comprobaron cuales eran los efectos reales que conllevaba el fomento del empleo temporal. Efectos que, a juicio de los sindicatos, implicaban una seria amenaza para su futura supervivencia organizativa.

## **1. La estabilidad en el empleo. Principal reivindicación sindical**

### *1.1. El Plan de Empleo Juvenil y la huelga general de 1988*

Al comienzo de la segunda legislatura socialista, en el año 1986, la tasa de desempleo seguía siendo muy elevada (21,2%), por lo que la lucha contra el desempleo se convirtió en uno de los principales objetivos del gobierno. Para ello, desde el ejecutivo se planteó continuar con la política económica desarrollada durante la primera legislatura, es decir, tratar de sanear la economía y reducir los principales desequilibrios económicos. De esta manera esperaba conseguir un crecimiento económico sostenido que en última instancia favoreciera la creación de empleo<sup>1</sup>. Por otro lado, el gobierno seguía pensando que había que desarrollar medidas específicas para fomentar la creación de empleo, en especial para los jóvenes con menor formación, que eran los más afectados por

---

<sup>1</sup> Para un análisis detallado de la política socialista ver Boix, 1996 y Astudillo, 1998.

el desempleo<sup>2</sup>. Pretendía además, que dichas medidas fueran fruto del acuerdo con los sindicatos y la patronal<sup>3</sup>.

Los intentos de llegar a un acuerdo en materia de empleo con los agentes sociales comenzaron a comienzos en 1987 puesto que era cuando finalizaba la vigencia del AES. Surgió entonces un nuevo debate sobre cómo conseguir flexibilizar el mercado de trabajo. La patronal, al igual que en el AES, demandaba que se eliminara la intervención de la autoridad laboral en los despidos colectivos<sup>4</sup>. Parte del gobierno, concretamente dirigentes del Ministerio de Economía, apostaban también por flexibilizar el despido<sup>5</sup>. Este hecho produjo un gran malestar en los sindicatos y especialmente en UGT dadas sus relaciones con el PSOE<sup>6</sup>. No obstante, esta no era la postura mantenida por la mayoría del gobierno y especialmente por el equipo integrante del Ministerio de Trabajo. Así, y aunque estaban a favor de introducir nuevas medidas que facilitaran un funcionamiento más flexible del

---

<sup>2</sup> Las características de los jóvenes desempleados aparecen en las tres primeras tablas del Apéndice de este capítulo.

<sup>3</sup> De acuerdo con Álvaro Espina, *“El gobierno mantuvo durante todo el decenio la voluntad firme de regular los temas de mercado de trabajo con acuerdo”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>4</sup> Para la CEOE *“si no se habla de flexibilidad, será muy difícil que se produzca un acuerdo global y habrá que descender a sectores y empresas concretos”* (El País, 8/1/87).

<sup>5</sup> Tal era el caso del Ministro de Economía, Carlos Solchaga y del Subdirector de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos, Antonio García de Blas. Éste último elaboró un documento titulado *“Las 27 medidas de Antonio García de Blas”* en el que proponía la reducción de la indemnización por despido a 30 días de salario por año trabajado y que el pago de dicha indemnización fuera fraccionado de manera que si el trabajador despedido encontrara otro empleo, la parte de indemnización que le quedara por cobrar pasara a formar parte de un fondo para el empleo. De acuerdo con Antonio García de Blas, este documento fue apoyado por los principales responsables del Ministerio de Economía (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>6</sup> Para los dirigentes ugetistas, *“la obsesión flexibilizadora que anima a ciertos representantes del Ministerio de Economía les lleva a olvidar que forman parte de un gobierno socialista que presentó al electorado un programa de progreso y justicia social, de protección social de los trabajadores”* (El País, 20/12/86).

mercado de trabajo, no consideraban pertinente reformar la regulación del despido<sup>7</sup>.

El acuerdo sin embargo, no fue posible ante la negativa de UGT. Este sindicato no estaba ya dispuesto a firmar acuerdos en los que para conseguir alguna compensación tuviera que aceptar medidas que no compartía, como la moderación salarial o la flexibilización del mercado de trabajo<sup>8</sup>. Y ello a pesar de que el Presidente del Gobierno, Felipe González, había intervenido para negar cualquier intención por parte del ejecutivo de modificar la regulación del despido. Se producía, por tanto, un cambio importante de la actitud de UGT hacia la política de acuerdos. Este sindicato no estaba ya dispuesto a cooperar con el gobierno socialista tal y como había hecho con la firma del AI en 1983 y del AES en 1984.

El rechazo de UGT a llegar a acuerdos con el gobierno se produjo por dos motivos. Por un lado, porque aunque en las elecciones sindicales de 1986 volvió a proclamarse ganador (con el 40,9% de los delegados frente al 34,5% conseguidos por CCOO), perdió gran parte de los apoyos de los trabajadores de las grandes empresas<sup>9</sup>. Esto fue interpretado por el sindicato como una penalización a la política de moderación que había venido desarrollando. Penalización que se debía a que en el contexto de crecimiento económico que había dado comienzo en 1985, los trabajadores no estaban ya dispuestos a aceptar una política de contención de los salarios. Los dirigentes de UGT consideraron entonces que si seguían con su estrategia de moderación perderían apoyo a favor de CCOO, sindicato que había desarrollado una estrategia más reivindicativa desde que decidió no respaldar el AES<sup>10</sup>. A partir de 1987 “*lo más conveniente para no perder*

---

<sup>7</sup> De acuerdo con Álvaro Espina, “*el gobierno no se había planteado aún tocar el tema de los despidos*” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>8</sup> Para un análisis detallado del cambio de actitud de UGT ante los acuerdos centralizados ver Astudillo, 1998.

<sup>9</sup> UGT perdió su primera posición en las empresas de entre 500 y 1000 trabajadores así como en las de más de 5000 trabajadores a favor de CCOO.

<sup>10</sup> UGT consideró también que el hecho de que las declaraciones que habían realizado algunos miembros del gobierno a favor de la flexibilización del despido

apoyos entre los trabajadores era una estrategia de presión frente a los empresarios y gobierno que combinase peticiones de incrementos salariales para aquellos sectores en expansión con resistencia a expedientes reguladores de empleo en aquellas medianas y grandes empresas, sobre todo públicas, que continuasen en crisis” (Astudillo, 1998:462). UGT por otro lado, también decidió dejar de colaborar con el gobierno porque había perdido la confianza en su política económica. Consideraba que no sólo no había sido efectiva para reducir el desempleo, que seguía afectando al casi veinte por ciento de la población activa, sino que había favorecido el crecimiento de la temporalidad y, por tanto, de la precariedad laboral<sup>11</sup>. En definitiva, UGT decidió dejar de apoyar la política del PSOE cuando desaparecieron los dos pilares sobre los que se sustentaba dicho apoyo: la esperanza de conseguir su fortalecimiento organizativo y el crecimiento del empleo.

A pesar de no contar con el respaldo de la UGT, el gobierno decidió sacar adelante una nueva medida dirigida a fomentar el empleo de los trabajadores jóvenes menos cualificados: el *Plan de Empleo Juvenil* (PEJ)<sup>12</sup>. Esta medida fue presentada por el partido

---

coincidieran con las elecciones sindicales de 1986, habían influido en la pérdida de apoyo que había experimentado en dichas elecciones. Así lo manifestaban: “*La vehemencia, la beligerancia, del Ministro de Economía había fijado tanto el mecanismo de petición empresarial y posterior legitimación política por su parte, que se necesitó la expresión del Presidente del Gobierno para zanjar firme y nítidamente la posición colegiada del Ejecutivo, lo que nos lleva al 7 de enero (1987), fuera ya del período de elecciones donde toda esta polémica tuvo efectos electorales perniciosos*” (el subrayado es mío) (Comunicado de la Secretaría de Acción Sindical, 1987).

<sup>11</sup> La ruptura entre el PSOE y la UGT se produjo también porque UGT consideró que era incapaz de influir en la política del gobierno al no conseguir la destitución de Solchaga como Ministro de Economía (Astudillo 1998: 551-613). Para un análisis detallado de la ruptura de UGT y el PSOE ver Astudillo, 1998.

<sup>12</sup> “*Siendo el paro el principal problema con el que se enfrenta nuestra sociedad, resulta extraordinariamente importante abordar la situación en la que se encuentra uno de los colectivos sobre el que incide con mayor intensidad: el de los jóvenes desempleados*” (Plan de Empleo Juvenil, 1988:4).

en mayo de 1988 y posteriormente aprobada por el Consejo de Ministros el 28 de octubre del mismo año<sup>13</sup>.

El PEJ proponía la creación de un nuevo contrato temporal, el llamado *contrato de inserción*. Se trataba de un contrato para los trabajadores entre 16 y 25 años que buscasen su primer empleo y cuya duración sería de un mínimo de seis meses y hasta 12 meses como máximo, aunque existía la posibilidad de prorrogarlo hasta los tres años. La jornada de trabajo podía ser a tiempo completo o a tempo parcial y el trabajador percibiría el salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad. El objetivo era que mediante este contrato los trabajadores consiguieran cierta formación y experiencia profesional que les permitiera posteriormente conseguir un contrato estable. El gobierno pretendía de esa manera “*romper el círculo vicioso que para encontrar un puesto de trabajo supone, para los jóvenes desempleados, la falta de experiencia profesional*”<sup>14</sup>.

Ahora bien, a diferencia de la reforma laboral de 1984, el PEJ no establecía medidas dirigidas a evitar una utilización abusiva del contrato de inserción. El gobierno no fijaba ningún tipo de indemnización por finalización del contrato. Tampoco establecía medidas para impedir que se sustituyera el empleo fijo<sup>15</sup>. Y además, el gobierno estaba dispuesto a aprobar deducciones fiscales a los empresarios que realizaran estos nuevos contratos<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> El hecho de que el gobierno no flexibilizara el despido sabiendo ya la negativa de UGT a firmar acuerdos centralizados, muestra que el desarrollo de este tipo de medidas no dependía únicamente de la oposición de UGT. Si el gobierno no modificó la regulación del despido fue porque no tenía plena convicción de que fuera a favorecer la creación de empleo. No hay que desestimar tampoco los costes políticos que podría suponer adoptar una medida tan rechazada por los trabajadores.

<sup>14</sup> PEJ, 1988:13.

<sup>15</sup> Lo único que se exigía era que el contrato de inserción se utilizara para la creación de nuevos empleos, pero no establecía ningún tipo de medidas para evitar que el nuevo empleo creado fuera en realidad una forma de sustituir el empleo fijo ya existente.

<sup>16</sup> Las empresas que realizaran contratos de inserción se ahorrarían el 100% de las contingencias comunes. Asimismo se estipulaba otorgar subvenciones a

Se trataba, por lo tanto, de un nuevo contrato temporal cuya aplicación era mucho más fácil y barata que la de los contratos temporales no causales aprobados en la reforma laboral de 1984.

El PEJ fue duramente criticado por los sindicatos quienes decidieron convocar una huelga general el 14 de diciembre de 1988 para tratar de evitar su aprobación. Los sindicatos consiguieron su propósito ya que, tras el éxito de la huelga, el gobierno decidió retirar el PEJ. ¿Cuáles fueron las razones esgrimidas por los sindicatos CCOO y UGT para rechazar el contrato de inserción?

### *1.2. Discrepancias sobre el grado de flexibilidad del mercado de trabajo y la postura sindical ante el PEJ*

Las posiciones que adoptaron el gobierno, la patronal y los sindicatos en relación a la política laboral fueron muy distintas. Para el gobierno y la CEOE era conveniente seguir tomando medidas que aumentaran la flexibilidad del mercado de trabajo. Para los sindicatos, por el contrario, la legislación laboral había alcanzado un nivel alto de flexibilidad. Había pues, dos posiciones muy diferentes. ¿A qué se debían estas diferencias? ¿Era el mercado laboral español tan rígido como apuntaban el gobierno y la patronal? O, tal y como consideraban los sindicatos, ¿había alcanzado un grado de flexibilidad suficiente?

Las distintas opiniones respecto al grado de flexibilidad del mercado de trabajo se debían a la diferente interpretación que gobierno, patronal y sindicatos hacían tanto de la comparación de la legislación española con el resto de países europeos, como de los efectos que las reformas laborales habían producido en el mercado de trabajo.

Para los sindicatos la comparación de la legislación española con la del resto de países de la CEE mostraba que el mercado de

---

dichas empresas durante todo el período de duración del contrato. Las subvenciones correrían a cargo del INEM.

trabajo español tenía una flexibilidad similar a la del resto de países europeos<sup>17</sup>. Consideraban que gracias a los acuerdos centralizados en los que los sindicatos habían formado parte, los salarios agregados habían logrado moderar su crecimiento. Por otro lado, los costes manuales no salariales habían experimentado una reducción importante desde mediados de los años setenta, lo que había favorecido también el ajuste de los salarios. Respecto a la flexibilidad numérica, los sindicatos consideraban que en los diez años anteriores se habían introducido medidas que habían incrementado considerablemente el ajuste de la mano de obra. Se referían concretamente al abaratamiento de los despidos improcedentes que tuvo lugar con la aprobación del ET en 1980, y a las facilidades para realizar contratos temporales que se otorgaron con la reforma laboral de 1984<sup>18</sup>. La flexibilidad funcional también era, a juicio de los sindicatos, similar a la del resto de países europeos. No consideraban, por lo tanto, necesario introducir medidas adicionales para conseguir un mercado de trabajo más flexible, puesto que en su opinión ya lo era. Las demandas a favor de flexibilidad no eran para los sindicatos sino una ofensiva empresarial para disminuir los derechos de los trabajadores<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> UGT, ante las presiones a favor de la flexibilidad, encargó realizar un estudio que comparase el grado de flexibilidad del mercado de trabajo español con el resto de los países integrantes de la CEE. El estudio se llamó “*Reflexiones de la Unión General de Trabajadores sobre la Flexibilidad en el Mercado de Trabajo*” (noviembre de 1986). En este estudio se señalaba que en España existía “suficiente flexibilidad normativa en la regulación laboral” y en gran parte por la labor realizada por UGT en la política de concertación.

<sup>18</sup> Por otro lado, además, en los últimos años se habían producido un número importante de despidos, lo que para los sindicatos era muestra de que un contrato estable no suponía un impedimento para el ajuste de las plantillas “*Los 2.128.889 despidos producidos en seis años (1980-86) deberían pesar como una losa para quienes pretenden todavía que el despido es “rígido” en España*” (Reflexiones de la UGT sobre la flexibilidad en el mercado de trabajo, 1986).

<sup>19</sup> “*En nombre de la flexibilidad se ha lanzado una ofensiva patronal que beneficiándose del desempleo masivo (al que ellos fundamentalmente nos han llevado) pretenden reducir las conquistas sociales de los trabajadores, el poder*

La interpretación que hacían los sindicatos de la comparación con la legislación de los países de la CEE se diferenciaba de la que hacían gobierno y patronal en un aspecto clave. Los sindicatos se basaban fundamentalmente en el análisis de la evolución que el mercado laboral español había experimentado en los últimos años. En este sentido, era totalmente cierto que el grado de flexibilidad del mercado de trabajo español había aumentado de manera sustancial. No obstante, para el gobierno y en especial para la patronal, este aumento no había sido suficiente, sobre todo a lo que a flexibilidad salarial y numérica se refería. Así, era cierto que la política de moderación salarial que los sindicatos habían aceptado había favorecido el ajuste de los salarios agregados a un contexto de crisis económica. No obstante, la flexibilidad de los salarios relativos era aún reducida ya que la política de rentas se había centrado en moderar los salarios con carácter general para el conjunto de la economía española, sin haber tenido en cuenta las necesidades concretas de los distintos sectores económicos y de las empresas (Malo de Molina, 1983)<sup>20</sup>. Por otro lado, y a pesar de

---

*adquisitivo y la regulación de las condiciones de trabajo*” (Reflexiones de la UGT sobre la flexibilidad en el mercado de trabajo, 1986).

<sup>20</sup> Hubo dos factores que contribuyeron también a disminuir la flexibilidad de los salarios relativos. Factores que estaban relacionados con el funcionamiento de la negociación colectiva. En primer lugar, la legislación española establecía que los convenios colectivos se rigieran por el principio de “erga omnes” (artículo 82.3 del ET), es decir, que lo estipulado por convenio colectivo era de obligado cumplimiento para las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación. Y en segundo lugar, a que la estructura de la negociación colectiva se caracterizaba por ser centralizada. Como consecuencia de ambos factores, los convenios colectivos fijaban el crecimiento salarial con carácter general, uniforme y obligatorio para todas empresas, independientemente de la situación económica de cada una de ellas. Pero el problema se agravaba aún más si tenemos en cuenta que si bien desde el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, la legislación autorizaba las “cláusulas de descuelgue salarial”, su aplicación fue escasa (la “cláusula de descuelgue”, también llamada “cláusula de inaplicación” es el instrumento por el cuál una empresa puede no aplicar el régimen salarial establecido por el convenio colectivo de ámbito superior, siempre y cuando dicha aplicación pueda dañar su situación económica (art. 82.3 y 85.2 del ET). Ello se debía a que la legislación permitía la aplicación de dichas cláusulas siempre y cuando estuvieran incluidas en los convenios colectivos. Esto apenas sucedió

las modificaciones que se habían realizado del ET, la flexibilidad numérica seguía siendo en España muy reducida. Los costes del despido individual eran de los más altos de la CEE y la autorización del despido colectivo estaba en manos de la administración. La legislación española era asimismo, la que más requisitos exigía para realizar contratos temporales y era de las pocas que seguía prohibiendo las ETT<sup>21</sup>.

Las interpretaciones que sindicatos, patronal y gobierno hacían respecto del grado de flexibilidad del mercado de trabajo español eran, por lo tanto, muy distintas. Mientras que para los sindicatos la flexibilidad laboral había aumentado de manera importante, para el gobierno y en especial para la patronal, la flexibilidad alcanzada no era aún suficiente. La diferencia entre el gobierno y la patronal era que para el primero el aumento de la flexibilidad debía conseguirse, al igual que en años anteriores, mediante el fomento de la contratación temporal. Para la patronal, sin embargo, era imprescindible abaratar los despidos.

Las diferencias entre sindicatos, la patronal y el gobierno también se encontraban en las distintas interpretaciones que realizaban sobre los efectos que la flexibilidad del mercado de trabajo había tenido en el empleo. Para los sindicatos, la reforma laboral de 1984 no sólo no había reducido el desempleo, sino que había degradado las condiciones laborales de un sector importante de la población. Para el gobierno, sin embargo, dicha reforma había favorecido la creación de empleo<sup>22</sup>. La tasa de desempleo no había descendido, sin embargo, debido al aumento de la población

---

debido a las reticencias de los sindicatos a que las empresas aplicaran las cláusulas de descuelgue y a que muchos convenios seguían aplicando las ordenanzas laborales del régimen franquista (sobre los problemas de funcionamiento de la negociación colectiva y de las cláusulas de descuelgue ver punto 4 del Apéndice del capítulo 5).

<sup>21</sup> Para una comparación de la legislación de la contratación temporal y del despido de los países de la UE ver anexos 3 y 4, respectivamente. Respecto a la reducida flexibilidad de los salarios en España ver: Malo de Molina, 1983; Layard et., al, 1991; y Viñals y Jimeno, 1997.

<sup>22</sup> Entre 1987 y 1988 la población ocupada pasó de 7.877.100 a 8.272.257, es decir aumentó en 395.157 personas más.

activa que se había producido por factores de carácter demográfico, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, así como la rigidez que seguía teniendo el mercado laboral. Para la patronal, por su parte, el desempleo era elevado por las dificultades que imponía la legislación española para despedir.

A juicio de los sindicatos, por tanto, no sólo no era necesario incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo, puesto que ya se había producido un gran avance en este terreno sino que además, no era una política efectiva para reducir el desempleo. Asimismo, consideraban que el tipo de flexibilidad por el que apostaban la patronal y el gobierno se basaba “*en la precarización de las condiciones de trabajo y en la configuración de la arbitrariedad de las decisiones como forma de organización de las empresas*”. Lo que ellos proponían era, sin embargo, una “flexibilidad positiva”, entendida como “*una nueva forma de participar en la organización y mejora de las condiciones de trabajo*”<sup>23</sup>. Es decir, creían que el aumento de la flexibilidad pasaba por una mayor participación de los trabajadores en la organización de la producción y de las condiciones de trabajo.

Su reticencia al incremento de la flexibilidad del mercado laboral se puso de manifiesto cuando decidieron oponerse al PEJ. Consideraban que el contrato de inserción no era sino una forma más de degradar las condiciones laborales de los trabajadores y de favorecer a los empresarios. Y con el objetivo de evitar su legalización, CCOO y UGT convocaron la huelga general. Ahora bien, aunque la retirada del PEJ era uno de los objetivos que los sindicatos perseguían con la convocatoria de la huelga, no era el único. Los sindicatos reivindicaban además, la reparación de la deuda social<sup>24</sup>, el incremento de la cobertura de desempleo<sup>25</sup>, la

---

<sup>23</sup> “Reflexiones de la Unión General de Trabajadores sobre la flexibilidad en el mercado de trabajo” (UGT, 1986).

<sup>24</sup> Se trataba de conseguir que el gobierno elevara un 2% las pensiones, el subsidio de desempleo, el salario mínimo interprofesional y el salario de los funcionarios. Esta demanda se debía a que las subidas salariales de estos colectivos se hicieron en base a una previsión de subida de la inflación para el

equiparación de las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva de los funcionarios<sup>26</sup>. En realidad, el PEJ no fue sino el factor que desencadenó el malestar acumulado por los sindicatos hacia la política económica del gobierno<sup>27</sup>. “La huelga del 14 de diciembre fue la expresión de rechazo a toda una política económica”<sup>28</sup>.

A diferencia del período anterior, por lo tanto, los sindicatos se opusieron a que se siguiera fomentando el empleo temporal y estuvieron dispuestos a emprender una huelga general para tratar de evitarlo. ¿Por qué no querían que se siguiera facilitando el recurso a la contratación temporal? ¿Era únicamente porque consideraban que había repercutido negativamente sobre las condiciones laborales de los trabajadores temporales? Asimismo, ¿por qué en esta ocasión los sindicatos sí estuvieron dispuestos a protestar en contra de las pretensiones del gobierno de seguir fomentando la contratación temporal?

---

año 1988 del 3%. Sin embargo, la inflación prevista no se correspondió con la subida que finalmente experimentaron los precios, que en octubre de ese año era de dos puntos por encima de la inflación inicialmente prevista, es decir, del 5%. Por este motivo, los sindicatos demandaban que estos colectivos no perdieran capacidad adquisitiva y que sus salarios experimentaran la misma subida que la inflación.

<sup>25</sup> Los sindicatos demandaban que, tal y como se había acordado en el AES, la cobertura de desempleo afectara al 48% de los desempleados.

<sup>26</sup> Los sindicatos reclamaban que los funcionarios tuvieran el mismo derecho que el resto de trabajadores asalariados a poder negociar sus retribuciones salariales así como sus condiciones de trabajo. Para ello proponía un Acuerdo Marco negociado por el gobierno y los sindicatos, donde se fijase el contenido básico que debería contener una futura norma reguladora sobre el derecho de negociación colectiva de los funcionarios.

<sup>27</sup> De acuerdo con el dirigente de CCOO, Julián Ariza, “no cabe duda que (el PEJ) no fue el factor determinante, pero fue el factor desencadenante. Había una acumulación de agravios que nos llevan a decir, esto hay que pararlo” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>28</sup> Declaraciones de Nicolás Redondo en entrevista con la autora.

*1.3. La Propuesta Sindical Prioritaria: la estabilidad en el empleo primer objetivo sindical.*

Tras la ruptura con el gobierno socialista, UGT decidió actuar de forma conjunta con CCOO<sup>29</sup>. Los motivos por los que ambas organizaciones decidieron dar este paso fue porque: 1) ninguno de los sindicatos conseguía la hegemonía total sobre el otro, y 2) los sindicatos consideraron que obtenían resultados subóptimos como consecuencia de actuar por separado. Los resultados, sin embargo, podrían ser mayores si actuaban conjuntamente<sup>30</sup>.

La plasmación de la unidad de acción de los sindicatos tuvo lugar en 1989 con la redacción por parte de ambos sindicatos de la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP). Este documento recogía los *objetivos prioritarios* en materia económica y política que CCOO y UGT proponían como alternativas a la política del gobierno socialista. Sus objetivos seguían siendo los mismos que motivaron la huelga general de 1988, es decir, el giro social de la política socialista<sup>31</sup>. Ahora bien, entre los objetivos prioritarios señalados por los sindicatos, el más importante era “*el aumento y mejora del empleo*”<sup>32</sup>. Por primera vez, los sindicatos señalaban que la prioridad no debía ser únicamente la creación del empleo sino también la calidad del mismo. Es decir, consideraban que la creación de nuevos puestos de trabajo no debía hacerse a costa de la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, como había sucedido con el fomento del empleo temporal.

---

<sup>29</sup> UGT no rompió con el PSOE para poder unirse a CCOO. UGT decidió apostar por la unidad de acción una vez que ya había roto sus relaciones con el partido (Astudillo, 1998).

<sup>30</sup> Para un excelente análisis teórico sobre la unidad de acción de los sindicatos y una explicación del caso español, ver: Astudillo, 1998.

<sup>31</sup> “*La propuesta sindical prioritaria es la continuidad de las reivindicaciones y del giro social demandado y respaldado masivamente el 14 de diciembre*” (PSP, 1989)

<sup>32</sup> “*Consideramos el aumento del empleo y la mejora de su calidad como objetivos centrales*” (PSP 1989).

Las propuestas que realizaron los sindicatos para conseguir reducir la temporalidad fueron las siguientes:

(i) Consideraban que un primer paso debía ser el desarrollo de medidas que garantizaran un control del uso de los contratos para, de ese modo, garantizar la legalidad de los mismos<sup>33</sup>. Señalaban que dicho control se debía realizar con la “participación efectiva de los sindicatos”<sup>34</sup>.

(ii) En segundo lugar, proponían que se retomara el principio de causalidad de la contratación temporal<sup>35</sup>, para lo cual proponían la eliminación del contrato para fomento del empleo<sup>36</sup>. Proponían también la eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad y la revisión de los contratos en prácticas y para la formación, puesto que consideran que su regulación era excesivamente flexible y había incrementado la precariedad laboral, en especial de los jóvenes.

---

<sup>33</sup> De acuerdo con los sindicatos, la reforma laboral de 1984, “*se había visto tergiversada por los frecuentes abusos empresariales y la falta de control de la Administración*” (“Reflexiones de la UGT para un compromiso de progreso por el empleo”, 1988:21).

<sup>34</sup> Para ello, proponían las siguientes medidas:

-Que los representantes sindicales firmaran todos los contratos que se realizaran.

-Creación de Comisiones Provinciales de Inspección que hicieran un seguimiento y control de la contratación. Estas comisiones deberían estar compuestas por la Inspección de Trabajo y los sindicatos.

-Obligación de los empresarios de informar a los representantes de los trabajadores sobre las previsiones de contratación. Deberían, además, entregar a los representantes sindicales copia de los contratos realizados.

<sup>35</sup> “*No propugnamos la supresión de toda forma de contratación temporal. Sí queremos, en cambio, acabar con el fraude y hacer real el principio de causalidad: que a un puesto fijo le corresponda un contrato de trabajo por tiempo indefinido, mientras que los contratos temporales sólo se justifican para actividades temporales o transitorias*” (PSP, 1989).

<sup>36</sup> Proponían derogar el Real Decreto 1989/84, del 17 de octubre. Consideraban que este contrato fue creado en un contexto económico y laboral ya superado (PSP 1989).

Las medidas que ellos proponían para combatir el desempleo seguían basándose en la idea de repartir el empleo existente mediante la reducción de la jornada laboral, la eliminación de las horas extraordinarias y la reducción del pluriempleo.

De este modo, junto con la huelga general de 1988, la PSP puso de manifiesto el cambio en las actitudes de los sindicatos hacia el empleo temporal. A diferencia de los años anteriores, ninguna de estas organizaciones estaba ya dispuesta a seguir aceptando el fomento de este tipo de empleo. No sólo eso, sino que pretendían que se eliminaran las medidas que fueron aprobadas en la reforma laboral de 1984. Querían, de este modo, reducir la flexibilidad laboral que se había alcanzado hasta ese momento. ¿Por qué habían adoptado una posición tan crítica hacia el empleo temporal?

## **2. Paradojas del cambio de actitud de los sindicatos hacia el empleo temporal**

Antes de explicar el cambio de actitud de los sindicatos hacia la contratación temporal voy a exponer algunas cuestiones que a priori llaman la atención sobre dicho cambio. Se trata de cuestiones que harían pensar que los sindicatos iban a haber apoyado y respaldado el fomento de los contratos temporales. Es decir, había motivos para esperar que los sindicatos hubieran emprendido una estrategia de exclusión.

### *2.1. La defensa de los trabajadores temporales*

A partir de 1989 la estabilidad en el empleo se convirtió en el primer objetivo sindical. De esta forma los sindicatos estaban incorporando entre sus reivindicaciones la defensa de los

trabajadores temporales ya que el deseo de la mayor parte de estos trabajadores era tener un empleo estable<sup>37</sup>.

Ahora bien, lo que llama la atención es que los sindicatos decidieran defender los intereses de unos trabajadores cuyo respaldo a los sindicatos era mínimo. Así, si analizamos la tasa de afiliación sindical de los trabajadores temporales comprobamos que era bastante más reducida que la de los trabajadores con empleo estable. Concretamente, en 1989, en un estudio encargado por UGT sobre sus afiliados y delegados, se señalaba que del total de afiliados de base, tan sólo el 4% de los mismos eran trabajadores temporales. El 96% restante estaba formado por trabajadores con empleo estable (Bouza, 1989). Los resultados obtenidos de otros estudios mostraban igualmente una tasa de afiliación sindical de los trabajadores temporales muy por debajo de la de los trabajadores fijos. De acuerdo con el estudio realizado por SIGMA-DOS en 1986, el porcentaje de afiliación entre los asalariados con contrato fijo era de un 17,3% frente a un 4,8% entre los eventuales (Toboadela, 1993:473). Los resultados de una investigación del CIS de 1988 muestran igualmente que tan sólo el 5,2% de los trabajadores temporales declaraba estar afiliado a UGT o a CCOO, frente al 15% de los trabajadores fijos<sup>38</sup>.

Cabría aducir, sin embargo, que la afiliación no era para los sindicatos lo más importante ya que la LOLS estableció que el criterio que determinaba los derechos de representación legal de los sindicatos en la negociación colectiva era el resultado de las

---

<sup>37</sup> En 1991, en la Encuesta de Población Activa se incluyó la pregunta siguiente: *¿Por qué motivo tienes un contrato temporal?* El 89,1% de los trabajadores temporales respondió que el motivo era no haber logrado un contrato permanente. Tan sólo un 0,3% de los trabajadores temporales respondió que voluntariamente habían preferido un empleo temporal a uno fijo. Porcentajes similares se obtuvieron en las EPA de años posteriores. Estas respuestas permiten concluir que la práctica totalidad de los trabajadores temporales prefería tener un empleo estable, y si no fue así fue porque no lo encontraron. La temporalidad en el empleo, por tanto, no era una opción personal y voluntaria de estos trabajadores.

<sup>38</sup> Se trata del Estudio 1.771 del CIS titulado *“Actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles”*.

elecciones sindicales y no la tasa de afiliación<sup>39</sup>. No se conoce, sin embargo, el porcentaje exacto de trabajadores temporales que votaba a alguna organización sindical, pero sí se sabe que era reducido<sup>40</sup>. En primer lugar, porque la corta duración de los contratos temporales en España hacía que hubiera trabajadores que ni si quiera alcanzaran el mes mínimo que la legislación exigía para poder votar en las elecciones sindicales<sup>41</sup>. Asimismo, y debido también a la corta duración de los contratos, muchos trabajadores temporales no pudieron votar porque no estaban en las empresas en el momento en que tuvieron lugar las elecciones sindicales. Así, por ejemplo, del total de trabajadores temporales que hubo en 1990, sólo el 48,9% de ellos estaba en empresas en las que se celebraron elecciones sindicales<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> La LOLS estableció que sólo estarían capacitados para participar en las negociaciones supraempresariales los sindicatos que obtuvieran el 10% de los votos en las elecciones sindicales (o el 15% para los sindicatos cuyo ámbito de representación fuera la Comunidad Autónoma). De ahí que algunos autores consideren que el sindicalismo español se caracteriza por ser un “sindicalismo de electores” y no de afiliados (Jordana, 1994:139).

<sup>40</sup> Los resultados de las elecciones sindicales aportados por el Ministerio de Trabajo no informan sobre el tipo de contrato de los votantes de las distintas organizaciones sindicales. El único dato que aporta es el porcentaje de trabajadores temporales y fijos que había en las empresas en el momento en el que tuvieron lugar las elecciones sindicales. No señala, sin embargo, cuales de estos trabajadores votaron.

<sup>41</sup> A pesar de que la duración máxima de los contratos temporales permitida por la legislación era de tres años, más del 70% de ellos no alcanzaba el año de duración (ver Tabla 4.10 del apéndice de este capítulo). De ellos, en torno al 5%, ni siquiera alcanzaba el mes de duración.

<sup>42</sup> Este porcentaje lo he obtenido a través de los datos que proporciona el Ministerio de Trabajo sobre el número de trabajadores temporales que había en las empresas en las que se celebraron elecciones sindicales en 1990, y el número total de trabajadores temporales existentes en empresas de más de 6 trabajadores (que es en las únicas en las que la legislación autoriza la celebración de dichas elecciones). Este dato, sin embargo, es aproximado ya que ha sido calculado en base a los trabajadores temporales en empresas de más de 6 trabajadores existentes en 1991. La razón es que el número de trabajadores por tamaño de empresa y por tipo de contrato sólo los proporciona el Ministerio de Trabajo a partir del año 1991.

Por otro lado, los trabajadores temporales que sí podían votar, lo hacían en menor medida que los trabajadores fijos. De acuerdo con la encuesta del CIS de 1988, tan sólo el 14% de los trabajadores que declaraban tener un empleo temporal habían votado a CCOO o a UGT, frente al 31% de los trabajadores fijos que afirmaban haber votado a alguno de estos dos sindicatos. Las razones de la baja implicación sindical de los trabajadores temporales han sido analizadas por Polavieja (2001). Según este autor, el temor a que los empresarios decidieran no renovarles el contrato era uno de los factores que había influido en la escasa implicación sindical de estos trabajadores. Es lo que este autor denomina “*costes de disciplina*” (2001:200). La inseguridad en el empleo hacía además, que las posibilidades de beneficiarse de su implicación sindical fueran inciertas. Aunque un trabajador temporal hubiera decidido votar, afiliarse o participar en acciones de protesta, tenía pocas garantías de que ello le fuera a reportar algún beneficio, ya que muy probablemente, para cuando hubiera podido percibir algún tipo de contrapartida, ya estaría fuera de la empresa. Esto hacía que el interés de los trabajadores temporales por participar en las acciones sindicales fuera muy reducido.

La investigación de Polavieja muestra también que la inestabilidad en el empleo producía un sentimiento de distanciamiento respecto a las organizaciones sindicales. La razón era que los trabajadores temporales consideraban que, a pesar de ser organizaciones que se proclamaban defensores de la clase trabajadora en su conjunto, no les defendían y los habían abandonado frente a los abusos de los empresarios. Había por tanto, una “*disonancia subjetiva*” entre lo que estos trabajadores entendían que debía hacer un sindicato de clase, y lo que ellos percibían que hacían en la práctica<sup>43</sup>. Este sentimiento de

---

<sup>43</sup> De acuerdo con Polavieja, el discurso principal era que “*los sindicatos han traicionado a los “outsiders” porque han roto su compromiso de defender a los trabajadores contra los abusos de los empresarios*” (2001:224).

frustración era mayor entre los trabajadores temporales más identificados con la ideología de izquierdas<sup>44</sup>.

Sea cual fuere el motivo, la cuestión a destacar es que los trabajadores temporales no constituían la base sobre la que se sustentaba el poder de representación de los sindicatos. Llama la atención, por tanto, que CCOO y UGT proclamaran que su primer objetivo era conseguir la estabilidad en el empleo de estos trabajadores.

## *2.2. Los intereses de las bases de representación de los sindicatos*

Otra de las razones por las que resulta paradójico el cambio de actitud de los sindicatos es que el fomento de la contratación temporal había resultado ser especialmente beneficioso para los trabajadores fijos. Por un lado, porque aumentó sus posibilidades de permanencia en el empleo (Polavieja, 2001). Los elevados costes de despido de los empleos estables hicieron que los ajustes de plantilla recayeran principalmente sobre los trabajadores temporales<sup>45</sup>. Por otro lado, porque significó una mejora de sus salarios<sup>46</sup>. A los empresarios les era más rentable ceder a sus

---

<sup>44</sup> Polavieja también señala que parte de los trabajadores temporales sentían que si los sindicatos no les representaban era con el objetivo de conseguir mayores beneficios para los trabajadores fijos. No obstante, según este autor, este sentimiento de enfrentamiento entre ambos grupos de trabajadores (“antagonismo horizontal”), ni era un sentimiento mayoritario, ni era el principal causante de los sentimientos de frustración (2001).

<sup>45</sup> Esto hacía que los trabajadores recién desempleados fueran en su mayoría trabajadores que en su anterior empleo habían tenido un contrato temporal. Concretamente, en el año 1987, del total de trabajadores recién desempleados, el 61,1% de los mismos provenía de un empleo temporal, mientras que el 38,9% restante lo hacía de un empleo estable. El porcentaje de trabajadores desempleados proveniente de empleos temporales fue en aumento, llegando a alcanzar casi el 83% del total de desempleados en los primeros años de los noventa (Polavieja, 2001:107) (por trabajadores recién desempleados este autor se refiere a aquéllos que el año anterior a la encuesta tenían un empleo).

<sup>46</sup> Si bien la discriminación por tipo de contrato es ilegal en España, algunas investigaciones estiman que a igualdad de características, los trabajadores

reivindicaciones salariales que sustituirlos por los trabajadores temporales. De ahí que la principal consecuencia la reforma laboral de 1984 fuera la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores fijos y temporales (Bentolila y Dolado, 1992; 1993; y 1994; Polavieja, 2001)<sup>47</sup>.

En definitiva, la reforma laboral de 1984 fue especialmente beneficiosa para los trabajadores con empleo estable ya que hizo que todo el peso de las fluctuaciones económicas recayera sobre los trabajadores temporales. Resulta, por lo tanto, paradójico que los sindicatos adoptaran como su principal objetivo la defensa de los intereses de los trabajadores temporales por dos motivos: 1) porque se trataba de trabajadores que apenas se afiliaban y votaban a los sindicatos; y 2) porque luchar contra la temporalidad suponía empeorar las condiciones laborales de los trabajadores fijos, trabajadores sobre lo que se sustentaba su poder organizativo.

### *2.3. Los riesgos de defender la estabilidad en el empleo*

Hay una tercera cuestión que llama la atención sobre del cambio de actitud de los sindicatos hacia el empleo temporal. Hemos visto que los sindicatos no sólo estaban en contra de la introducción de medidas adicionales que favoreciesen la contratación temporal, sino que también exigían la retirada de las medidas introducidas en la reforma laboral de 1984 sobre este tipo de empleo. Es decir, los sindicatos querían que la contratación

---

temporales percibían un salario entre un 8,5% y un 11% inferior al de los trabajadores fijos (Jimeno y Toharia, 1992). Algunos autores sostienen que dicha discriminación se camuflaba mediante la clasificación de los trabajadores temporales en categorías ocupacionales inferiores a las que les correspondía por el trabajo que realizaban (Bentolila y Dolado, 1994:71).

<sup>47</sup> El reducido poder de resistencia de los trabajadores temporales, unido a su interés por conseguir la estabilidad en el empleo, les conducía además, a aceptar condiciones de trabajo más precarias (Recio, 1991:112). Este era otro de los factores que hacía que las condiciones laborales de estos trabajadores fueran peores que la de los trabajadores fijos.

temporal fuera únicamente causal. Las reivindicaciones sindicales suponían, por tanto, la reducción de la flexibilidad que el mercado de trabajo había alcanzado en los años anteriores. Ahora bien, esto suponía un importante riesgo. Reducir la temporalidad podría dotar a los empresarios de mayores argumentos para conseguir el abaratamiento del despido. Eliminar la posibilidad de ajustar las plantillas a través del empleo temporal, implicaba que nuevas medidas fueran introducidas para compensar esta pérdida de flexibilidad numérica. ¿Por qué los sindicatos asumieron este riesgo?

*2.4. La lucha por la estabilidad en el empleo. ¿Demanda de las bases de representación de los sindicatos?*

Una posible explicación de que los sindicatos incorporasen la lucha por la estabilidad en el empleo es que se hubiera tratado de una demanda de sus principales bases de representación. Esta demanda podría haberse debido a que sus bases considerasen que era un problema social que, aunque no les había afectado de manera directa a ellos, había repercutido negativamente sobre otros grupos de trabajadores. Se hubiera tratado por tanto, de una demanda de carácter ideológico. También podría haber sucedido que las bases sindicales hubieran demandado la lucha por la estabilidad en el empleo porque sintieran que la permanencia en sus puestos de trabajo corriera peligro. Y es que, como veremos posteriormente, aunque la temporalidad había favorecido la supervivencia en el empleo de los trabajadores fijos, se había ido produciendo una progresiva sustitución de empleo fijo por empleo temporal. Los trabajadores con empleo estable podrían haber considerado, por lo tanto, que a largo plazo el empleo temporal podía suponer una amenaza para mantenerse en el empleo.

Para comprobar estas hipótesis, he realizado un análisis de la encuesta *Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores*

*Españoles* del CIS<sup>48</sup>. Las entrevistas de esta encuesta se realizaron durante los meses de junio y julio de 1988 a un total de 2014 trabajadores. La fecha de realización de la encuesta coincide en el tiempo con el cambio de posicionamiento de los sindicatos ante el empleo temporal. Asimismo, coincide con el período en el que el gobierno trató de negociar el PEJ con los sindicatos. Esta encuesta es por tanto, pertinente para comprobar las hipótesis a contrastar.

A la hora de analizar las demandas de las bases sindicales tuve primeramente que determinar a qué trabajadores iba a considerar integrantes de las mismas. A este respecto, consideré por un lado, a los trabajadores fijos en general, porque constituyen el colectivo más importante del mercado de trabajo y del que proviene el principal respaldo de los sindicatos. Por otro lado, incluí a los trabajadores fijos que habían declarado haber votado a CCOO o a UGT. Ya por último, incluí a los trabajadores fijos que estaban afiliados a alguna de estas dos organizaciones sindicales.

Una de las preguntas del cuestionario que podía aportar información sobre las demandas de las bases sindicales era aquella que hacía referencia a las cuestiones que los trabajadores consideraban que debían negociarse en acuerdos centralizados<sup>49</sup>. A este respecto, y tal y como muestra el Tabla 4.1, tan sólo en torno al 3% de cada uno de los grupos de trabajadores analizados, consideraba que la estabilidad en el empleo debía ser una cuestión que se incluyera en dichos acuerdos<sup>50</sup>. Este dato podía ser

---

<sup>48</sup> Se trata del Estudio 1.771 del CIS.

<sup>49</sup> La pregunta en la encuesta se formuló de la siguiente manera: “*En su opinión, ¿cuáles cree UD. que deberían ser los principales asuntos o contenidos que deberían plantearse y negociarse en los Acuerdos Sociales globales?*”. Esta pregunta tan sólo se realizaba a los trabajadores que previamente se posicionaban a favor de la concertación social. No obstante, hay que señalar que tan sólo un 16,8% de los trabajadores se mostraba contrario a la concertación social. De modo que más del 80% de la muestra respondió a esta pregunta.

<sup>50</sup> Los porcentajes oscilaban entre el 2,7% de los votantes de CCOO y el 4,3% de los votantes de UGT. Estos porcentajes no son comparables puesto que se obtuvieron de tablas de contingencia distintas. Así, por ejemplo, el porcentaje de votantes de CCOO que apuntaba que la estabilidad en el empleo debía de ser incluido en los acuerdos centralizados se calculó respecto al resto de trabajadores.

*Tabla 4.1. Principales asuntos que deben negociarse en los acuerdos sociales (en porcentajes)*

| Bases sindicales   | Negociar bandas salariales | Negociar condiciones de trabajo | Negociar jornada laboral | Negociar participación de los trabajadores en la empresa | Negociar fondos de inversión de los asalariados y fondos de los pensionistas | Negociar medidas contra el paro | Negociar la seguridad en el empleo, los tipos de contratación y la estabilidad |
|--------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------|--|--|---------------------------------|--|
| Trabajadores fijos | 20,0                       | 23,5                            | 10,4                     | 6,6  | 1,8  | 5,7                             | 3,6  |
| Votantes CCOO      | 33,1                       | 23,0                            | 12,1                     | 5,8  | 1,9  | 6,6                             | 2,7  |
| Votantes UGT       | 27,6                       | 25,5                            | 12,2                     | 8,3  | 1,4  | 7,9                             | 4,3  |
| Afiliado CCOO      | 29,6                       | 24,8                            | 11,2                     | 8,0  | 2,45   | 5,6                             | 3,2  |
| Afiliado UGT       | 39,7                       | 29,4                            | 11,9                     | 7,9  | 1,6  | 10,3                            | 3,2  |

interpretado de dos formas distintas. Por un lado, podría indicar que las bases sindicales no pensaban que la estabilidad en el empleo fuera un problema que les afectase directamente a ellos. Por otro lado, sin embargo, cabía la posibilidad de que las bases sindicales no considerasen apropiados los acuerdos centralizados para negociar el problema de la estabilidad. Puede ser que pensarán que era un tema que debía de ser regulado por ley.

Las dudas interpretativas de los datos presentados en el Tabla 4.1 hizo que analizara las respuestas de las bases sindicales a otra de las preguntas del cuestionario. Concretamente, a aquella que pedía información sobre los problemas que los trabajadores consideraban prioritarios<sup>51</sup>. Tal y como muestran los datos del Tabla 4.2, en torno al 50% de cada uno de los grupos analizados como bases de los sindicatos señalaban la lucha contra el paro como unos de los objetivos prioritarios de los trabajadores y en torno al 30% señalaba entre dichos objetivos la estabilidad en el empleo<sup>52</sup>. La cuestión a resolver es si esta preocupación se debía a que consideraban que la estabilidad en el empleo y el paro era un problema que les afectaba a ellos directamente (demanda de carácter privado), o a que era un problema que afectaba a otros grupos de trabajadores (demanda de carácter ideológico). Para ello, analicé las respuestas de las bases sindicales a la pregunta que hacía referencia a la percepción que tenían sobre la situación económica en los próximos dos o tres años. Cabría esperar que si

---

<sup>51</sup> La pregunta era formulada de la siguiente manera: “*En estos momentos, ¿cuál cree Ud. que son los principales objetivos o metas de los trabajadores españoles?*”. Las posibles respuestas eran las siguientes: “*más trabajo, menos paro*”, “*ganar más dinero*”, “*contratos fijos, seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo*”, “*conseguir mayor participación en la empresa*”, “*conseguir mejores condiciones de trabajo (horarios, seguridad e higiene...)*”, “*otras respuestas*”, “*ns*”, “*nc*”. Los porcentajes de la tabla no suman el 100% porque se trataba de una pregunta de respuesta múltiple. Esto quiere decir que los trabajadores podían contestar a una o varias de las posibles respuestas a la pregunta.

<sup>52</sup> Al igual que sucediera en la pregunta anterior, los porcentajes de cada uno de los grupos analizados como bases sindicales no son comparables. Se obtuvieron a partir de tablas de contingencia distintas.

*Tabla 4.2. Principales objetivos o metas de los trabajadores españoles (en porcentajes)*

| Bases sindicales   | Acabar con el paro | Ganar más dinero | Contratos fijos.<br>Seguridad y estabilidad<br>en el puesto de trabajo | Mayor participación<br>en la empresa | Mejorar condiciones<br>de trabajo |
|--------------------|--------------------|------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Trabajadores fijos | 50,7               | 38,5             | 27,6   | 5,3                                  | 21,5                              |
| Votantes CCOO      | 49,8               | 44,0             | 28,0   | 3,9                                  | 19,7                              |
| Votantes UGT       | 54,7               | 36,3             | 29,9   | 4,6                                  | 21,1                              |
| Afiliado CCOO      | 49,6               | 36,8             | 29,9   | 7,2                                  | 22,4                              |
| Afiliado UGT       | 52,4               | 36,5             | 35,7   | 5,6                                  | 16,7                              |

considerasen que iba a ser negativa se preocupasen más por la estabilidad en el empleo. En este sentido, y tal como aparece en el Tabla 4.3, la mayoría de los trabajadores pensaba que la situación económica de los próximos dos años iba a ser buena o se iba a mantener<sup>53</sup>. Tan sólo entre el 10% y el 15% aproximadamente de los grupos de trabajadores analizados consideraba que la situación económica iba a ser negativa. No parece, por tanto, que existiese temor entre las bases sindicales a perder su puesto de trabajo<sup>54</sup>.

Tabla 4.3. Valoración de la situación económica en los próximos dos o tres años (en porcentajes)

| Bases sindicales   | Va a mejorar | Va a seguir Igual | Va a empeorar | Ns/Nc |
|--------------------|--------------|-------------------|---------------|-------|
| Trabajadores fijos | 34,8         | 32,7              | 15,1          | 7,6   |
| Votantes CCOO      | 32,0         | 32,8              | 18,4          | 8,2   |
| Votantes UGT       | 39,2         | 30,2              | 12,6          | 6,1   |
| Afiliados CCOO     | 26,4         | 33,6              | 21,6          | 8,8   |
| Afiliados UGT      | 39,7         | 25,4              | 11,1          | 7,1   |

Ahora bien, aunque en términos generales las bases sindicales no consideraban la estabilidad en el empleo como un problema que les afectase a ellos directamente, pudiera suceder que sí fuera percibido como un problema para las bases sindicales con menor nivel de cualificación o formación. El motivo es que, como veremos posteriormente, la sustitución de empleo fijo por temporal se produjo para los puestos de trabajo que requerían menos cualificación de los trabajadores. Cabría esperar, por lo tanto, que fueran las bases sindicales menos cualificadas las que pudieran tener una mayor preocupación por perder sus puestos de

<sup>53</sup> Que la situación económica se iba a mantener significa que iba a ser buena porque en 1988 la economía española estaba en plena fase de expansión.

<sup>54</sup> También traté de comprobar si había una relación entre la valoración negativa de la situación económica de los próximos años y la consideración de la estabilidad en el empleo como problema de los trabajadores. Los resultados estadísticos no fueron significativos a un nivel de confianza del 95%. No había, por lo tanto, relación entre ambas variables.

trabajo. Este temor además, pudiera haber incrementado ante los planes del gobierno de llevar adelante el PEJ, ya que dicha medida pretendía rebajar de manera importante los costes laborales de los trabajadores jóvenes menos cualificados. Para comprobar en qué medida esto era así, realicé tablas de contingencia entre los trabajadores que se mostraban preocupados por la estabilidad en el empleo y entre los que consideraban necesario incorporar en la concertación la negociación de medidas para potenciar el empleo estable, por nivel de cualificación y formación. Los resultados obtenidos, sin embargo, no permiten afirmar que existiese relación entre el nivel de cualificación y formación de los trabajadores fijos y su opinión respecto a la estabilidad en el empleo. Es decir, los trabajadores que señalaban que la estabilidad en el empleo era un problema de los trabajadores y que consideraban que había que incluir este asunto en la concertación social, lo hacían independientemente del nivel de formación o cualificación que tuviesen<sup>55</sup>.

Asimismo, también traté de comprobar si existía relación entre el nivel de cualificación y formación de los trabajadores fijos y su opinión sobre la necesidad de que el gobierno emprendiera medidas para fomentar el empleo juvenil<sup>56</sup>. Cabría pensar, igualmente, que si estos trabajadores se sintiesen amenazados por el empleo temporal, se negarían a que el gobierno aprobara medidas en esta dirección. Los análisis estadísticos realizados

---

<sup>55</sup> Las tablas de contingencia no fueron significativas, a un nivel de confianza del 95%.

<sup>56</sup> La pregunta se formuló de la siguiente manera: “¿Cree UD. que el Gobierno debería potenciar con medidas especiales el empleo para los jóvenes, aunque tenga que dejar para más adelante posibles mejoras dirigidas a otros sectores de la población?”. Se trataba de una pregunta de respuesta múltiple, por lo que los resultados no suman 100%. En la pregunta no se especificaba si dichas medidas se referían al fomento de nuevos contratos temporales. Cabe pensar, sin embargo, que los trabajadores así lo interpretaran puesto que el empleo juvenil siempre se había tratado de fomentar mediante empleos temporales. Asimismo, en el momento en el que se llevó a cabo la encuesta el gobierno estaba negociando con los sindicatos el PEJ en el que hemos visto se proponía la creación de un nuevo contrato temporal para los trabajadores jóvenes.

indicaban, sin embargo, que esta relación no existía<sup>57</sup>. Cabe concluir, por lo tanto, que la preocupación de las bases sindicales por la estabilidad en el empleo no se debía a que considerasen que era un problema que les afectara a ellos directamente. Se trataba más bien de una demanda de carácter ideológico.

Por otro lado, la solución planteada por las bases sindicales para resolver el problema de paro e inestabilidad del mercado de trabajo no era la misma que la propuesta por los sindicatos. Ya señalé que a partir de finales de los ochenta CCOO y UGT consideraron que la lucha contra el desempleo no debía hacerse a costa de fomentar el empleo temporal. Las bases sindicales, sin embargo, aunque consideraban prioritario combatir el desempleo, no daban la misma importancia a la calidad del mismo. Tal y como puede comprobarse en el Tabla 4.4, tan sólo un tercio de los trabajadores que señalaban que había que acabar con el paro apuntaban, al mismo tiempo, la necesidad de garantizar la estabilidad en el empleo. Esto quiere decir que en torno al 70% de las bases sindicales consideraban prioritario acabar con el paro, pero no que hubiera que garantizar la estabilidad en el empleo.

*Tabla 4.4 Opinión de las bases sindicales sobre como acabar con el paro y sobre la estabilidad en el empleo (en porcentajes)*

| Bases sindicales   | Acabar con el desempleo y estabilidad en el empleo |
|--------------------|--|
| Trabajadores fijos | 25,7   |
| Votantes CCOO      | 27,3   |
| Votantes UGT       | 31,6   |
| Afiliados CCOO     | 32,3   |
| Afiliados UGT      | 36,4   |
| Total trabajadores | 32,6   |

A tenor de la información obtenida no puede deducirse que el rechazo de CCOO y UGT al empleo temporal respondiera

<sup>57</sup> Los análisis estadísticos consistieron en tablas de consistencia que resultaron no ser significativas a un nivel de confianza del 95%.

únicamente a una demanda de sus bases. Los trabajadores que manifestaban su preocupación por la estabilidad en el empleo no lo hacían porque considerasen que les afectaba a ellos y no representaban además, un porcentaje tan elevado (30%) como para que los sindicatos propusieran la lucha contra la temporalidad como su primer objetivo. Por otro lado, las bases sindicales parecían ser más partidarias que los sindicatos a que se recurriera al empleo temporal para fomentar la creación de empleo. Cabe concluir, por lo tanto, que la explicación del cambio de estrategia de los sindicatos hacia el empleo temporal tuvo que haberse producido por otras razones adicionales.

### **3. La lucha por la estabilidad en el empleo como resultado de los cálculos de los dirigentes sindicales**

Como hemos visto, había muchos motivos para pensar que los sindicatos iban a estar a favor del fomento del empleo temporal y que, por lo tanto, iban a emprender una estrategia de exclusión. No obstante, como ya comenté en el primer capítulo, las estrategias de los sindicatos no persiguen únicamente la defensa de los intereses de sus bases. Su objetivo prioritario no es otro que garantizar la supervivencia de la organización. Esto significa que los sindicatos podrían emprender estrategias que no se correspondieran con los intereses de sus bases si considerasen que fueran necesarias para garantizar su poder organizativo.

Cabe pensar, por lo tanto, que CCOO y UGT podrían haber decidido luchar contra la temporalidad si considerasen que perjudicaba su poder de representación. Ahora bien, cuando los sindicatos decidieron apostar por la estabilidad en el empleo no habían experimentado ninguna pérdida de poder organizativo como consecuencia de la temporalidad. Tal y como muestran las tablas 4.5 y 4.6, el porcentaje de votos que ambos sindicatos obtuvieron en las elecciones sindicales de 1986 había aumentado, al igual que el porcentaje de sus afiliados. El fomento del empleo temporal, por tanto, no había mermado su poder organizativo.

Ambos sindicatos seguían siendo los sindicatos más representativos.

Tabla 4.5. Densidad de afiliación de CCOO y UGT por sector (1985-1994) (en porcentajes)

|              | 1985 | 1990 | 1994 | Variación<br>(puntos porcentuales) |
|--------------|------|------|------|------------------------------------|
| Agricultura  | 4,3  | 5,8  | 13,0 | + 8,7                              |
| Industria    | 14,2 | 15,6 | 21,0 | + 6,8                              |
| Construcción | 10,6 | 6,3  | 11,2 | + 0,6                              |
| Servicios    | 5,6  | 9,0  | 12,6 | + 7                                |

Fuente: Van der Meer, 1997.

Tabla 4.6. Resultado de las elecciones sindicales 1982 y 1986

|                  | 1982 | 1986 |
|------------------|------|------|
| CCOO             | 33,4 | 34,5 |
| UGT              | 36,7 | 40,9 |
| Otros sindicatos | 17,8 | 17,8 |

Fuente: MTSS, 1983 y 1987

Tampoco había surgido una organización sindical formada por trabajadores temporales que pudiera haber amenazado su monopolio de representación y de intermediación en el ámbito político y empresarial. No hubiera sido la primera vez que esto sucedía. Existen casos, como los apuntados por Crouch y Pizzorno en los años sesenta, en los que el surgimiento de organizaciones sindicales de mujeres o de inmigrantes fue considerado por los sindicatos obreros tradicionales como una amenaza para su supervivencia organizativa. Fue entonces, y para evitar perder poder de representación e influencia en la negociación colectiva con los empresarios, cuando los sindicatos obreros decidieron

incorporar en sus políticas la defensa de dichos trabajadores (1978).

En España, sin embargo, no surgió ninguna organización sindical para la defensa de los trabajadores temporales. El motivo no fue la existencia de un cuerpo legislativo que lo impidiera. El ET permitía a los trabajadores temporales tanto el derecho a ser electores en las elecciones sindicales, como a presentarse a las mismas como candidatos a delegado de personal o a miembro del Comité de Empresa<sup>58</sup>. El único requisito que la legislación exigía para ello era tener una antigüedad mínima en la empresa de un mes, para poder ser elector, y de seis meses, para poder ser candidato en unas elecciones.

Existen factores que pueden explicar que los trabajadores temporales no se hubieran organizado para defender sus condiciones laborales. Por un lado, la corta duración de los contratos temporales en España. Aproximadamente tan sólo la mitad de los trabajadores temporales tenía entre 1987 y 1989 un contrato cuya duración era superior a los seis meses, tiempo necesario para poder presentarse como candidato a las elecciones sindicales (ver Tabla 4.10 del apéndice). Por otro lado, incluso aunque hubieran conseguido organizarse y presentar una candidatura en las elecciones sindicales, se hubieran encontrado con la dificultad de que pasado un tiempo, los candidatos, e incluso los trabajadores temporales que les hubieran votado, ya no estarían en la empresa, puesto que sus contratos habrían vencido<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Ver título II del ET.

<sup>59</sup> Así lo expresaba uno de los trabajadores temporales que formaron parte de los grupos de discusión que Polavieja realizó para su investigación: “...*Pero yo, yo por más que he intentado hacer comité de empresa en mi empresa... Y me han dicho: “mira, tío, haz lo que te de la gana, pero todos estamos por contrato y, si tú te haces comité, todos te vamos a votar, pero como alguno salgamos de aquí, la vamos a tener”. Porque, ¡claro!, en cuanto yo me haga el comité de empresa y empiece a pedir historias, todos mis compañeros, uno detrás de otro, cuando vaya cumpliendo el contrato, van a ir saliendo (CHASQUEA LOS DEDOS). Yo sí, yo me voy a quedar allí, ¿pero de que me va a valer a mi haberme... haber buscado mejoras, si todos mis compañeros están fuera, están en el paro?*” (2001:207)

No hay que olvidar, además, los factores antes mencionados, que inhibían a los trabajadores temporales de implicarse en las acciones sindicales.

No es mi objetivo explicar los motivos por los que no se desarrolló una organización sindical para la defensa de los trabajadores temporales. Tan sólo he tratado de apuntar algunos de los factores que ponen de manifiesto la dificultad que tenían los trabajadores temporales para organizarse y defender sus intereses. En cualquier caso, lo que interesa para esta investigación es que el cambio de actitud de CCOO y UGT hacia el empleo temporal no puede ser explicado por el surgimiento de un sindicato de trabajadores temporales que representara una amenaza a su poder de representación y mediación. ¿Por qué entonces los sindicatos decidieron que su primer objetivo debía ser la estabilidad en el empleo?

A continuación voy a mostrar que el cambio de actitud de los sindicatos se debió a los cálculos que a medio y largo plazo realizaron los dirigentes sindicales. Cálculos que les hicieron pensar que la temporalidad suponía una seria amenaza para su futura supervivencia organizativa. Este temor ya lo habían manifestado los sindicatos anteriormente, no obstante, los efectos reales de la temporalidad eran entonces desconocidos. Transcurridos cuatro años desde la reforma laboral de 1984, sin embargo, los sindicatos pudieron comprobar cómo había repercutido el fomento del empleo temporal en el mercado de trabajo. Y esto les hizo temer por su supervivencia organizativa. Entre los factores que influyeron en los cálculos de los sindicatos destacaban tres: el fuerte incremento de la temporalidad, el escaso porcentaje de trabajadores temporales que pasaba a ser fijo, y la sustitución de empleo fijo por temporal.

### *3.1. El incremento de la temporalidad*

Tal y como temían los sindicatos, los trabajadores temporales mostraron tener una menor propensión a afiliarse y votar en las elecciones sindicales que los trabajadores fijos. Asimismo, el porcentaje de trabajadores temporales que participaba en acciones de protesta o huelgas convocadas por los sindicatos era igualmente más bajo que el de los trabajadores con empleo estable (Polavieja, 2001). La contratación temporal, por tanto, tenía efectos negativos para los sindicatos por varios motivos: uno, porque su base de representación se veía reducida, y dos, porque dificultaba su capacidad para movilizar a los trabajadores y, por tanto, para hacer presión frente a empresarios y gobierno. Los sindicatos lo expresaban de la siguiente manera:

*“Es evidente que la existencia de un volumen de mano de obra barata y en situación precaria influye en las relaciones y condiciones laborales del resto de los trabajadores, que encuentran dificultades mucho mayores a la hora de llevar a buen puerto sus reivindicaciones”<sup>60</sup>.*

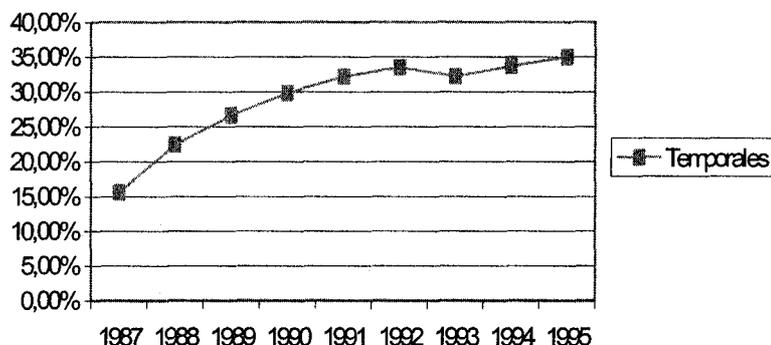
Ahora bien, la menor implicación sindical de los trabajadores temporales no tenía por qué representar un problema importante para los sindicatos si se hubiera tratado de un número reducido de trabajadores. No obstante, a raíz de que la reforma laboral de 1984 entrara en vigor se produjo un fuerte aumento de la temporalidad. Tan sólo un año, de 1987 a 1988, el porcentaje de trabajadores temporales, pasó del 15,60% al 22,40<sup>61</sup>. Este crecimiento fue en aumento hasta alcanzar en 1995, una tasa de temporalidad del 35%, lo que convertía a España en el país con la mayor tasa de temporalidad de la UE (ver Tabla 4.11 y Tabla 4.12 del Apéndice de este capítulo).

---

<sup>60</sup> “Reflexiones de UGT para un compromiso de progreso por el empleo”, 1988:51.

<sup>61</sup> Los datos sobre empleo temporal sólo se conocen a partir del segundo trimestre de 1987. Con anterioridad a esta fecha la EPA no incluía en la encuesta la pregunta sobre tipo de contrato de los trabajadores.

**Gráfico 4.1. Evolución de la temporalidad en España, 1987-1995 (porcentajes)**



El motivo de este fuerte incremento de la contratación temporal en España se debió a la confluencia de dos factores. Por un lado, el alto grado de rigidez del mercado de trabajo español produjo que la contratación temporal se convirtiera en el principal mecanismo de ajuste del empleo. Tal y como señalan Bentolila y Dolado, “*los contratos de duración determinada incrementan la flexibilidad principalmente mediante la reducción de los costes de despido*” (1994:62)<sup>62</sup>. Pero además, hay que tener en cuenta que la flexibilización de la contratación temporal tuvo lugar inmediatamente antes de que se produjera un importante crecimiento económico. Esto produjo que gran parte de las nuevas contrataciones que se realizaron a tenor de la salida de la crisis económica fueran de carácter temporal<sup>63</sup>.

<sup>62</sup> Mientras que los costes de despido de un trabajador fijo en España oscilaban entre 20 a 45 días de salario por año trabajado, los costes de despido de un trabajador temporal eran nulos, o de tan sólo de 12 días por año trabajado si se trataba de contratos temporales de fomento del empleo.

<sup>63</sup> Del total de trabajadores contratados en 1987, el 56% lo era con un contrato temporal. En 1989 este porcentaje fue el 76,7% y en 1995 el 88,8% (Polavieja, 2001:94).

La temporalidad afectó especialmente a determinados grupos de trabajadores. Concretamente a las mujeres, a los trabajadores más jóvenes y a los que tenían menor nivel de estudios (ver Tablas 4.13 y 4.14 del Apéndice de este capítulo). En cuanto a las categorías ocupacionales, la temporalidad era mayor entre los trabajadores manuales menos cualificados, aunque también había aumentado entre los profesionales, técnicos, y personal administrativo (Segura et al., 1991, Polavieja, 2001). Respecto a la distribución de la temporalidad por sectores productivos, creció de manera importante en todos ellos aunque más en el sector agrario y en el de la construcción debido a la naturaleza temporal de gran parte de sus empleos. Asimismo, el porcentaje de temporalidad fue mayor en el sector privado que en el sector público (ver Tablas 4.15, 4.16 y 4.17 del Apéndice de este capítulo).

No obstante, y aunque en distinto grado, el crecimiento de la temporalidad fue generalizado, afectando tanto a hombres como a mujeres de todos los grupos de edad y nivel de estudios, como a empresas del sector público o privado de todos los sectores productivos. Esto suponía una seria amenaza para el poder organizativo de los sindicatos puesto que estaba creciendo de manera vertiginosa el porcentaje de población asalariada que apenas se implicaba en las acciones sindicales. Este temor, además, se acentuaba por dos factores adicionales que analizo a continuación.

### *3.2. La contratación temporal: ¿la antesala del empleo estable?*

Aunque la temporalidad afectase a un porcentaje alto de trabajadores y el poder de los sindicatos se viera disminuido, sus

efectos hubieran sido menos perjudiciales si tras una etapa de inestabilidad en el empleo, los trabajadores temporales pasaran a ser fijos. En este caso, los sindicatos sabrían que a largo plazo siempre habría una población asalariada con empleo fijo de la que tendrían más posibilidades de conseguir su respaldo.

Esto sin embargo, no sucedió en España. Los trabajadores temporales que conseguían un empleo estable eran muy pocos. En 1987 tan sólo el 20% de estos trabajadores lo consiguió. Dicho porcentaje, bajo ya de por sí, fue descendiendo en los años posteriores, hasta llegar al 9% entre 1992 y 1993 (Polavieja, 2001:106). En realidad, lo que estaba sucediendo era una fuerte rotación entre empleos temporales que hacía que un tercio de la población asalariada estuviera condenada a una situación de “temporalidad permanente”. La contratación temporal, por lo tanto, “(era) más una trampa que un puente hacia el empleo permanente” (Polavieja, 2001:110).

### *3.3. La sustitución de empleo fijo por temporal*

Tal y como señala la tesis de los “insiders” y “outsiders”, en un mercado de trabajo segmentado, costes de despido elevados garantizan a los “insiders” mayores posibilidades de permanecer en el empleo. Ahora bien, las posibilidades de permanencia en el empleo de estos trabajadores pueden verse reducidas si el empresario considera que en el medio plazo le compensa sustituirlos por los “outsiders”. Los costes de despido que tendría incurrir por despedir a los “insiders” serían amortizados por los reducidos costes que conlleva la contratación de los “outsiders”. Este era precisamente el temor que tenían los sindicatos a la hora de aceptar el fomento de la contratación temporal. Es decir, que los empresarios decidieran sustituir el empleo fijo por empleo temporal. Esto, de llegar a suceder, suponía una seria amenaza para su poder organizativo puesto que su base principal de representación se vería reducida y en su lugar aparecería un tipo

de trabajadores de los que es muy difícil conseguir la implicación sindical. ¿Se produjo en España la sustitución de empleo fijo por empleo temporal?

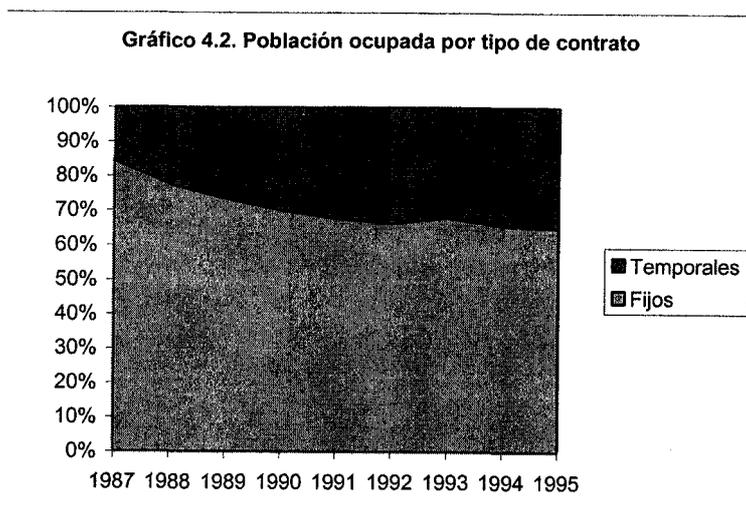
Tal y como puede comprobarse en el gráfico 4.2, entre 1987 y 1995 el empleo temporal no dejó de aumentar, mientras que el empleo estable, sin embargo, experimentó una progresiva reducción. Solamente entre 1987 y 1989, período en el que la economía crecía, se perdieron 246.617 puestos de trabajo estables. En ese mismo período el empleo temporal sin embargo, aumentó en un total 1.108.879 personas. A partir de 1990 y hasta 1994, años en el que la economía española estaba en crisis, el descenso de empleo fijo fue mucho mayor. Concretamente desaparecieron un total de 770.401 de estos empleos<sup>64</sup>. El trabajo temporal, por el contrario, siguió creciendo, aunque en menor medida dado el contexto de recesión económica. Su número aumentó en 235.995 puestos más (ver Tabla 4.18 del apéndice).

El proceso de sustitución de empleo fijo por empleo temporal se produjo de manera generalizada en los cuatro sectores productivos. El descenso de empleo fijo fue sin embargo, mucho mayor en el sector de la construcción, donde se perdieron 50.249 empleos fijos entre 1987 y 1990, y en el sector servicios, donde el

---

<sup>64</sup> En el momento en el que en España dio comienzo un ciclo económico negativo (en 1990), los primeros empleos que fueron destruidos fueron los fijos. Sólo cuando la crisis tocó fondo, a finales de 1992 y comienzo de 1993, los ajustes de plantilla recayeron sobre los empleos temporales. Este hecho es aparentemente chocante puesto que los costes de despido de los trabajadores temporales eran menores. A priori, por lo tanto, cabía pensar que el ajuste de plantillas ante una crisis económica recaería en primer lugar sobre estos trabajadores y no sobre los fijos. El motivo de este paradójico hecho parece encontrarse en que en el momento que la crisis económica comenzó a manifestarse, los empresarios aprovecharon para deshacerse de la plantilla fija que consideraban que les sobraba. Es decir, los empresarios aprovecharon la crisis económica para alcanzar la tasa de temporalidad que consideraban óptima para garantizar una flexibilidad suficiente que les permitiera ajustar las plantillas a las variaciones de la producción (Alba-Ramírez y Alonso-Borrego, 1997). Cabe pensar además, que los costes de despedir a la plantilla estable eran más asumibles al comienzo de la crisis.

empleo estable descendió en 141.167 personas (ver Tabla 4.19 del apéndice).



A raíz de la reforma laboral de 1984, por lo tanto, se produjo una progresiva sustitución de empleo fijo por empleo temporal<sup>65</sup>. Este hecho fue el resultado de dos procesos que se desarrollaron de forma paralela. Por un lado, la mayoría de los nuevos empleos creados fueron temporales. Por otro lado, las empresas fueron deshaciéndose de forma progresiva de parte de los trabajadores fijos que ya tenían en plantilla<sup>66</sup>. Los empleos fijos destruidos eran

<sup>65</sup> Este dato ha sido corroborado por las siguientes investigaciones: Alonso-Borrego, 1996; Gómez y Dolado, 1995; Alba-Ramírez y Alonso-Borrego, 1997.

<sup>66</sup> De acuerdo con Gómez y Dolado, el 15% de la muestra de empresas analizadas en su estudio seguían creando empleo entre 1987 y 1989, al tiempo que se deshacían de parte de los empleos fijos (1995:23). La investigación de Alba-Ramírez y Alonso-Borrego sostiene, a su vez, que los empresarios se fueron

además, difícilmente recuperables ya que en su lugar, los empresarios preferían contratar a trabajadores temporales (Gómez y Dolado, 1995:24). Los empresarios, por lo tanto, optaron por el empleo temporal porque permitía ajustar el empleo a las necesidades de la producción de una manera más fácil y barata. Y para ello no sólo optaron por contratar con carácter temporal a los nuevos empleados, sino que decidieron ir deshaciéndose poco a poco de la mano de obra fija.

El empleo temporal, sin embargo, no es un sustituto perfecto del empleo fijo. Para determinados puestos de trabajo las empresas necesitan trabajadores con empleos estables, especialmente para los que requieren mayor nivel de cualificación y experiencia profesional. Por este motivo, y tal y como muestra la investigación realizada por Alonso-Borrego, los trabajadores fijos despedidos entre 1986 y 1991, fueron trabajadores de baja cualificación (1996).

El fomento de la contratación temporal, por lo tanto, produjo dos efectos que en principio pueden parecer contradictorios. Por un lado, aumentó las probabilidades de permanencia en el empleo de los trabajadores fijos, ya que la mayoría de los ajustes del empleo recayeron sobre los trabajadores temporales. Por otro lado, sin embargo, produjo la progresiva sustitución de los trabajadores fijos menos cualificados. El fomento de la contratación temporal, por lo tanto, aumentó las probabilidades de permanencia en el empleo, pero no de todos los trabajadores fijos, sino sólo de los más cualificados.

Para los sindicatos por lo tanto, el empleo temporal se estaba convirtiendo “*en el auténtico cáncer de nuestro mercado de trabajo*”<sup>67</sup> y en una seria amenaza para su poder de representación. Consideraban que si en el medio plazo continuaba este proceso de

---

deshaciendo de la plantilla estable a través de la jubilación de los trabajadores fijos (1997:239). Esta podría ser la razón por la que los trabajadores fijos, y en especial los menos cualificados, no percibían el empleo temporal como una amenaza para mantenerse en sus empleos.

<sup>67</sup> “Reflexiones de la UGT para un compromiso de progreso por el empleo”, 1988:39.

sustitución de empleo fijo por empleo temporal, las bases sobre las que se sustentaba su poder organizativo se verían reducidas de manera importante. Se entiende así, que los sindicatos se opusieran al PEJ y que considerasen que representaba “*una invitación a despido de los fijos*” (Moreno, 1989b:35), sobre todo teniendo en cuenta las facilidades que se otorgaban para realizar el contrato de inserción. El rechazo a este tipo de empleo, por lo tanto, no se debió a que los sindicatos trataran de beneficiar a su principal base de representación, los trabajadores fijos, sino a los cálculos en el medio plazo que sus dirigentes hicieron sobre su propio desarrollo organizativo. La siguiente cita expresa de manera clara este temor de los sindicatos:

*“De continuar esta evolución (de sustitución de empleo fijo por temporal), es evidente que a no muy largo plazo el empleo estable e indefinido será la excepción dentro de un mercado laboral absolutamente precarizado”*<sup>68</sup>.

*“A medio y no digamos a largo plazo, los simples flujos de jubilaciones y el continuo e incontrolado goteo de la sustitución de empleo fijo por empleo precario elevará el porcentaje de los eventuales en las plantillas, haciéndolos mayoritarios en todas las empresas de nueva creación y en muchas de las existentes. En esta panorama, la acción reivindicativa y de defensa organizativa de los trabajadores será muy difícil de desarrollar (...). Es por ello, que una actitud firme contra la ofensiva flexibilizadora del mercado de trabajo, tiene una importancia que va más allá de la lucha contra sus propios efectos negativos, vistos de forma particular y separada, ya que afecta a corto y medio plazo a la propia articulación de la clase trabajadora como tal y a las posibilidades de dar su peso y talla en la lucha por las transformaciones sociales y junto a ello, en la conformación de proyectos alternativos en el terreno sindical y político” (el subrayado es mío) (IV Congreso Confederal de CCOO, marzo de 1988).*

*“Nunca ha habido una relación tan estrecha entre la lucha puntual por la mejora de la situación de los trabajadores (en este caso ya*

---

<sup>68</sup> “Reflexiones de UGT para el compromiso de progreso por el empleo”, 1988:47.

*millones) y unos objetivos tan estratégicos y de fondo para sus intereses. Así, la lucha de hoy contra la precarización del mercado de trabajo, eventualización de las plantillas laborales, el subempleo, la economía sumergida, y la actual y profunda inseguridad en el empleo, la lucha por la conquista de un mayor espacio de intervención y poder contractual del Sindicato, adquiere una significación extraordinaria y excepcional y debe convertirse en uno de los objetivos prioritarios de CCOO, tanto de negociación como de movilización” (IV Congreso Confederal de CCOO, marzo de 1988).*

### *3.4. La unidad de acción sindical*

En definitiva, una vez que los sindicatos comprobaron los efectos de la reforma laboral de 1984, consideraron que el fomento del empleo temporal representaba una seria amenaza para su futura supervivencia organizativa. Y ello porque había aumentado enormemente el número de trabajadores con baja implicación sindical, había producido una segmentación del mercado de trabajo que dificultaba su capacidad de movilización y representación de los trabajadores, y además, había dado lugar a un progresivo proceso de sustitución del empleo fijo.

De este modo, y en contra de lo que sostiene la tesis de los “Insiders” y “outsiders”, CCOO y UGT decidieron desarrollar una estrategia en defensa de los trabajadores temporales: la lucha por conseguir su estabilidad en el empleo. Fueron precisamente los factores por los que dicha tesis consideraba que los sindicatos no iban a defender a los trabajadores temporales - que no participaran en las acciones sindicales y los beneficios que reportaba un mercado segmentado de cara a defender a sus bases- los que produjeron que los sindicatos vieran a la temporalidad como una amenaza para su desarrollo organizativo. Los beneficios que el empleo temporal reportaba para las condiciones laborales de los trabajadores fijos en el corto plazo no compensaban la posible pérdida de poder sindical que a largo plazo representaba la permanencia de una elevada tasa de temporalidad. Los sindicatos,

de este modo, estaban anteponiendo sus intereses organizativos a los intereses de sus bases.

Ahora bien, emprender la lucha por la estabilidad en el empleo implicaba riesgos importantes. Podía suponer la pérdida de apoyo de los trabajadores que no se sintiesen representados con ese objetivo, que eran en torno al 70% de las bases sindicales. Implicaba arriesgarse además, a que empeorasen las condiciones laborales de los trabajadores fijos, sobre todo teniendo en cuenta que la reducción de la temporalidad podía implicar que el gobierno decidiera flexibilizar el despido. Por otro lado, los sindicatos iban a tener dificultades para llevar a cabo acciones de protesta contra la política laboral del gobierno debido a que les iba a resultar complicado movilizar a los trabajadores fijos a favor de un objetivo con el que no se sentían identificados<sup>69</sup>.

La unidad de acción sindical, sin embargo, hizo que los sindicatos considerasen factible emprender acciones de protesta contra el PEJ, y establecer como primer objetivo la lucha por la estabilidad. La acción conjunta de ambas organizaciones daba mayor legitimidad a la protesta y mayores garantías de éxito a sus reivindicaciones. Así lo expresaban algunos dirigentes sindicales:

*“La contribución de los sindicatos a la denuncia de la política económica y social es sobradamente conocida. Y si a CCOO le cabe decir que fue la primera en confrontarse, también hay que decir que UGT ha otorgado a dicha denuncia una legitimidad de primer orden” (Ariza, 1989:22).*

*“La unidad de acción permitió hacer acciones específicas y poner en común donde estaban los problemas y por lo tanto, establecer*

---

<sup>69</sup> Cabe pensar que, dado el alto porcentaje de empleo temporal existente en 1988 (en torno al 20%), sólo con la participación de los trabajadores temporales la huelga tendría éxito. No obstante, hay que señalar que no todos los trabajadores temporales iban a participar, sobre todo teniendo en cuenta su distanciamiento respecto a los sindicatos. Por otro lado, se trataba de una huelga general, y que su éxito dependía de un apoyo importante, ya que este tipo de huelga se trata de la mayor manifestación de protesta que pueden llevar a cabo los sindicatos. Conseguir la participación de los trabajadores fijos en la huelga general era, por tanto, importante.

*estrategias. Yo no creo que la unidad de acción es lo que hizo que nos sensibilizáramos respecto al problema (de la temporalidad). Yo creo lo que hizo fue poner en común donde estaban los problemas y establecer estrategias para abordar esos problemas” (Lola Licerias)<sup>70</sup>.*

Los sindicatos, por lo tanto, consideraron que si actuaban de forma conjunta les sería más fácil conseguir movilizar a sus bases. La posible pérdida de respaldo de los trabajadores que no se sintieran identificados con los objetivos sindicales era además, menos dañina que si hubiera habido rivalidad sindical. Asimismo, al actuar conjuntamente tendrían más capacidad de presionar al gobierno para evitar que abaratase los despidos.

De este modo, para que los sindicatos decidiesen emprender acciones contra la temporalidad, no bastaba únicamente con que fueran conscientes del peligro que ese tipo de empleo representaba para su futura supervivencia organizativa. Los sindicatos necesitaban además, tener expectativas de que sus estrategias tendrían éxito y de que implicarían los menores costes organizativos posibles. Y ello fue posible una vez que ambas organizaciones decidieron actuar conjuntamente<sup>71</sup>.

#### **4. Conclusiones**

Ya vimos que si durante los años setenta y ochenta los sindicatos aceptaron la contratación temporal fue porque los costes de aceptar este tipo de empleo eran todavía reducidos y los beneficios que obtenían a cambio eran altamente positivos. A pesar de que los líderes sindicales temían que un incremento del empleo temporal podría suponer una amenaza para su

---

<sup>70</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.

<sup>71</sup> Recordemos que CCOO no llevó a cabo ninguna acción de protesta contra la reforma laboral de 1984 por entender que no iba a conseguir suficiente respaldo de los trabajadores. Y esto era especialmente arriesgado teniendo en cuenta la rivalidad sindical existente en aquél momento.

supervivencia organizativa, los riesgos de que eso pudiera sucediera eran aún mínimos. Especialmente teniendo en cuenta que las primeras medidas que se aprobaron incluían importantes limitaciones para la realización de contratos temporales. Por otro lado, hay que tener en cuenta que la temporalidad en el empleo era una cuestión secundaria en el contexto de crisis económica y política por la que atravesó España durante aquellos años.

Posteriormente, en la reforma laboral de 1984, aunque aumentaron las facilidades para la realización de los contratos temporales y por tanto, los costes que ello podría implicar para los sindicatos, también fueron mayores las restricciones que se introdujeron para evitar un uso abusivo de este tipo de empleo y garantizar que no se produjera una sustitución del empleo fijo<sup>72</sup>. Por otro lado, no había un conocimiento claro de los efectos de la flexibilización de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo.

Todo este conjunto de factores hacían de la temporalidad en el empleo un coste asumible para los sindicatos, y especialmente si tenemos en cuenta los beneficios que como contrapartida esperaban conseguir. Beneficios que implicaban la consolidación de la democracia y/o su fortalecimiento organizativo respecto al sindicato rival. Sólo cuando dichos beneficios no fueron considerados suficientes, la contratación temporal fue rechazada (CCOO en el ET y en la reforma laboral de 1984).

A finales de los ochenta, sin embargo, se produjo un cambio importante de las estrategias sindicales hacia el empleo temporal. CCOO y UGT convocaron una huelga general contra los intentos del gobierno socialista de seguir fomentando el empleo temporal (el PEJ) y proclamaron en la PSP que su primer objetivo era conseguir la estabilidad en el empleo. Los sindicatos, de esta manera, estaban incorporando en sus políticas la defensa de los trabajadores temporales. Este cambio de actitud de los sindicatos

---

<sup>72</sup> Dichas restricciones, sin embargo, no evitaron el fuerte crecimiento del empleo temporal que tuvo lugar como consecuencia de que era la única vía de ajuste del empleo y del fuerte crecimiento económico de mediados de los ochenta.

hacia el empleo temporal resulta paradójico por varios motivos. En primer lugar, porque los trabajadores temporales no formaban parte de la base de representación sobre la que se sustentaba el poder de CCOO y UGT. Apenas se afiliaban o votaban a los sindicatos, y su participación en las acciones sindicales era muy reducida. En segundo lugar, porque la temporalidad había resultado ser especialmente beneficiosa para los trabajadores fijos, sobre todo para los de mayor cualificación. Les había permitido aumentar su permanencia en el empleo y conseguir mejoras salariales. La lucha contra la temporalidad, además, tampoco era una demanda prioritaria de las bases sindicales. Y en tercer lugar, porque limitar el uso de la contratación temporal podría activar el debate sobre la flexibilización de los despidos.

Todas estos motivos hacían pensar que, tal y como sostiene la tesis de los “insiders” y “outsiders”, CCOO y UGT iban a mostrarse partidarias de que se siguiera fomentando el empleo temporal. Es decir, que ambas organizaciones emprenderían una estrategia excluyente. ¿Qué fue entonces lo que motivó que los sindicatos decidieran que había que reducir la temporalidad?

En este capítulo he mostrado que el empleo temporal dejó de ser un coste asumible para los sindicatos desde el momento en que los efectos de la reforma laboral de 1984 comenzaron a manifestarse. Dichos efectos hicieron pensar a los dirigentes sindicales que seguir favoreciendo el empleo temporal era tremendamente costoso y arriesgado para su supervivencia organizativa en el medio plazo. La razón fue que a raíz de la reforma laboral surgió un porcentaje elevado de trabajadores sin apenas implicación sindical. Esto a juicio de los sindicatos, iba a limitar su capacidad de movilización y sus posibilidades de presionar a gobierno y empresarios. Por otro lado, el empleo temporal no facilitaba el acceso a un empleo estable. Lo que en realidad se había producido era una fuerte rotación entre distintos empleos, temporales todos ellos. Por otro lado, y lo que es más grave, se había producido una progresiva sustitución de empleo fijo por temporal. Esto significaba que la principal fuente de respaldo de los sindicatos estaba disminuyendo.

Ahora bien, la lucha por la estabilidad en el empleo implicaba riesgos importantes. Por un lado, porque los trabajadores fijos no mostraban especial preocupación por esta cuestión. Por otro lado, porque suponía poner en peligro las condiciones laborales de estos trabajadores, sobre todo si el gobierno decidía abaratar el despido para compensar la reducción de la temporalidad. Los sindicatos, sin embargo, consideraron que estos riesgos se verían minimizados si actuaban conjuntamente. La unidad de acción daba legitimidad y efectividad a su objetivo de reducir la temporalidad.

El estudio de los sindicatos españoles pone de manifiesto, por lo tanto, que las estrategias sindicales no se centran únicamente en defender los intereses de sus bases, tal y como sostiene la tesis de los “insiders” “outsiders”. Su prioridad es garantizar la supervivencia de su propia organización. Y para ello, son capaces de emprender acciones a favor de cuestiones que responden más a los intereses de unos trabajadores con poca implicación sindical, como los temporales, que a los de sus bases.

A finales de los ochenta los sindicatos mostraron que estaban decididos a combatir la temporalidad. Ahora bien, ¿hasta qué punto en los años posteriores fueron capaces de conseguir su propósito? El objetivo del siguiente capítulo será responder esta pregunta.

## APÉNDICE

*Tabla 4.7. Parados Menores de 25 Años (1987)*

| Edad             | Hombres                   | Mujeres                   | Total                            |
|------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------------|
|                  | (% sobre hombres parados) | (% sobre mujeres paradas) | (% sobre total población parada) |
| 16-19            | 16,0                      | 20,0                      | 18,0                             |
| 20-24            | 26,0                      | 33,0                      | 29,0                             |
| Total menores 25 | 42,0                      | 53,0                      | 47,0                             |

*Fuente:* EPA IV trimestre 1987. INE

*Tabla 4.8. Parados menores de 25 años y su relación anterior con el mercado de trabajo*

| Edad             | Parados que han trabajado antes |                       | Parados que buscan su primer empleo |                       |
|------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|                  | % por grupos de edad            | % sobre total parados | % por grupos de edad                | % sobre total parados |
| 16-19            | 8,0                             | 5,0                   | 36,0                                | 13,0                  |
| 20-24            | 22,0                            | 14,0                  | 43,0                                | 16,0                  |
| Total menores 25 | 30,0                            | 19,0                  | 79,0                                | 29,0                  |

*Fuente:* EPA IV trimestre 1987. INE

*Tabla 4.9. Parados menores de 25 Años por nivel de estudios*

| Edad       | Analfabetos                   |                       | Estudios primarios            |                       | Medios                        |                       | Diplomatura                   |                       | Superiores                    |                       |
|------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|
|            | % sobre parados de cada grupo | % sobre total parados | % sobre parados de cada grupo | % sobre total parados | % sobre parados de cada grupo | % sobre total parados | % sobre parados de cada grupo | % sobre total parados | % sobre parados de cada grupo | % sobre total parados |
| 16-19      | 2,6                           | 0,5                   | 25,3                          | 4,5                   | 71,9                          | 12,8                  | 0,1                           | 0,0                   | 0,0                           | 0,0                   |
| 20-24      | 2,4                           | 0,7                   | 19,6                          | 5,7                   | 69,3                          | 20,3                  | 5,4                           | 1,6                   | 3,1                           | 1,0                   |
| Total < 25 | 2,5                           | 1,2                   | 21,8                          | 10,2                  | 70,3                          | 33,1                  | 3,4                           | 1,6                   | 2,1                           | 1,0                   |

Fuente: EPA IV trimestre 1987.

*Tabla 4.10. Duración de los contratos temporales<sup>73</sup> (en porcentajes)*

|      | > 1 mes | 1 mes | 2-5 meses | 6-11 meses | 1 año | 2 años | 3 años |
|------|---------|-------|-----------|------------|-------|--------|--------|
| 1987 | 4,5     | 17,8  | 28,6      | 16,0       | 11,0  | 9,7    | 5,0    |
| 1988 | 5,6     | 14,0  | 26,0      | 19,0       | 17,3  | 10,0   | 4,0    |
| 1989 | 6,0     | 14,0  | 28,0      | 20,3       | 16,2  | 9,8    | 3,5    |

Fuente: EPA

<sup>73</sup> Los porcentajes no suman 100% porque no se ha incluido el porcentaje de trabajadores temporales cuya duración de contrato es superior a tres años. El motivo de no haberles incluido es porque suman un porcentaje muy reducido.

Cambio de las estrategias sindicales / 251

Tabla 4.11. Porcentaje de trabajadores temporales en España. 1987-1995 (%)

| 1987  | 1988  | 1989  | 1990  | 1991  | 1992  | 1993  | 1994  | 1995  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 15,60 | 22,40 | 26,60 | 29,80 | 32,20 | 33,50 | 32,20 | 33,70 | 35,00 |

Fuente: EPA

Tabla 4.12. Contratación temporal en los países de la UE (%)

|              | 1985 | 1990 | 1991  | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|--------------|------|------|-------|------|------|------|------|
| Bélgica      | 6,9  | 5,3  | 5,1   | 5,1  | 5,1  | 5,3  | 5,9  |
| Dinamarca    | 12,3 | 10,8 | 11,9  | 10,7 | 12   | 12,1 | 11,2 |
| Alemania     | 10   | 10,5 | 10,1  | 10,3 | 10,3 | 10,4 | 11,1 |
| Grecia       | 21,1 | 16,5 | 14,17 | 10,4 | 10,3 | 10,2 | 11   |
| España       | 15,6 | 29,8 | 32,2  | 32,2 | 33,7 | 35,0 | 33,6 |
| Francia      | 4,7  | 10,5 | 10,2  | 10,9 | 11,0 | 12,3 | 12,6 |
| Irlanda      | 7,3  | 8,5  | 8,3   | 9,4  | 9,5  | 10,2 | 9,2  |
| Italia       | 4,8  | 5,2  | 5,4   | 6,0  | 7,3  | 7,2  | 7,5  |
| Luxemburgo   | 4,7  | 3,4  | 33,3  | 3,0  | 2,9  |      | 2,6  |
| Países Bajos | 7,5  | 7,6  | 7,7   | 10,0 | 10,9 | 10,9 | 12,0 |
| Austria      |      |      |       |      |      | 6,0  | 8,0  |
| Portugal     | 14,4 | 18,3 | 16,4  | 9,8  | 9,4  | 10,0 | 10,6 |
| Finlandia    | 10,5 | 11,5 | 12,0  | 12,7 | 12,9 | 16,5 | 17,3 |
| Suecia       | 11,9 | 10,0 | 9,8   | 11,5 |      | 12,5 | 11,8 |
| Gran Bretaña | 7,0  | 5,2  | 5,3   | 5,9  | 6,5  | 7,0  | 7,1  |

Fuente: European Comission, 1997.

Tabla 4.13. Evolución temporalidad por sexo 1987-1995 (en porcentajes)

|      | Mujeres | Hombres |
|------|---------|---------|
| 1987 | 18,40   | 14,40   |
| 1988 | 26,80   | 20,50   |
| 1989 | 31,20   | 24,50   |
| 1990 | 34,20   | 27,80   |
| 1991 | 38,20   | 29,30   |
| 1992 | 39,10   | 30,70   |
| 1993 | 37,20   | 29,50   |
| 1994 | 37,90   | 31,40   |
| 1995 | 38,30°  | 33,20   |

Tabla 4.14. Porcentaje de temporalidad por grupos de edad y sexo

|         | 1989             | 1990 | 1991 | 1992 | 1993  | 1994  | 1995 |
|---------|------------------|------|------|------|-------|-------|------|
|         | (en porcentajes) |      |      |      |       |       |      |
| 16-19   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 74,9             | 76,2 | 79,6 | 83,7 | 84    | 83,8  | 80,0 |
| Hombres | 73,4             | 79,3 | 81,4 | 86,3 | 85,8  | 90    | 90,2 |
| 20-24   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 52,7             | 58,5 | 65,4 | 69,6 | 69,3  | 70,3  | 72,6 |
| Hombres | 56,7             | 63,8 | 67,4 | 69,9 | 71,5  | 70,9  | 75,1 |
| 25-29   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 34,1             | 38,1 | 45,8 | 48,3 | 47,9  | 49,75 | 50,1 |
| Hombres | 34,4             | 40,6 | 43   | 46,2 | 46,0  | 49,1  | 53,0 |
| 30-34   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 19,1             | 23,5 | 27,5 | 28,8 | 28,6  | 31,9  | 33,9 |
| Hombres | 21,1             | 23,3 | 26,5 | 27,8 | 29,7  | 32,5  | 34,0 |
| 35-39   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 17,2             | 20   | 22,6 | 22,5 | 23,0  | 23,3  | 24,5 |
| Hombres | 14,9             | 18,3 | 18,8 | 20,6 | 19,5  | 23,4  | 24,2 |
| 40-44   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 22,8             | 22,2 | 22,7 | 24,4 | 23,0  | 22,0  | 23,1 |
| Hombres | 14,4             | 15,4 | 15,3 | 16,4 | 16,0  | 18,4  | 19,4 |
| 45-49   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 18,9             | 21,8 | 24,8 | 23,8 | 24,55 | 24,6  | 24,4 |
| Hombres | 12,3             | 13,4 | 13,4 | 14,2 | 15,2  | 16,1  | 16,8 |
| 50-54   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 18,3             | 18,0 | 21,4 | 19   | 16,8  | 21,9  | 22,5 |
| Hombres | 11,3             | 13,3 | 12,8 | 14,4 | 11,9  | 14,0  | 14,8 |
| 55-59   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 11,5             | 13,6 | 15,4 | 19,0 | 17,5  | 18,3  | 17,5 |
| Hombres | 9,5              | 12,2 | 12,4 | 13,3 | 12,1  | 12,8  | 13,6 |
| 60-64   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 10,9             | 10,1 | 11,5 | 14,5 | 14,7  | 9,3   | 10,4 |
| Hombres | 7,5              | 8,4  | 9,4  | 10,5 | 10,1  | 10,1  | 12,0 |
| 65-69   |                  |      |      |      |       |       |      |
| Mujeres | 11,3             | 11,0 | 16,3 | 17,4 | 20,1  | 21,5  | 9,4  |
| Hombres | 9,4              | 8,4  | 8,5  | 5,7  | 10,2  | 6,3   | 7,7  |

Fuente: EPA

*Cambio de las estrategias sindicales / 253*

*Tabla 4.15. Evolución de la temporalidad por sexo y estudios terminados*

|              |         | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 |
|--------------|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Analfabetos  | Mujeres | 31,4 | 31,3 | 36,7 | 30,4 | 33,2 | 39,3 | 45,6 | 42,7 | 38,3 |
|              | Hombres | 27,5 | 40,5 | 36,3 | 40,6 | 44,4 | 46,5 | 42,9 | 35,0 | 45,1 |
| Sin Estudios | Mujeres | 18,7 | 31,2 | 34,2 | 33,4 | 37,6 | 40,5 | 38,7 | 38,6 | 43,8 |
|              | Hombres | 21,3 | 25,7 | 27,5 | 32,8 | 33,2 | 35,0 | 31,8 | 37,9 | 38,1 |
| Primarios    | Mujeres | 18,4 | 24,5 | 29,6 | 33,5 | 36,6 | 37,0 | 36,9 | 36,3 | 38,6 |
|              | Hombres | 12,5 | 17,6 | 22,0 | 24,6 | 25,6 | 27,6 | 27,4 | 29,2 | 31,9 |
| E.G.B        | Mujeres | 21,6 | 34,1 | 39,2 | 43,0 | 48,9 | 50,9 | 47,4 | 49,3 | 48,1 |
|              | Hombres | 19,8 | 30,2 | 35,5 | 40,0 | 42,2 | 43,3 | 41,3 | 43,5 | 46,2 |
| F.P.1        | Mujeres | 26,3 | 39,8 | 47,4 | 49,2 | 50,8 | 48,3 | 46,9 | 47,3 | 48,0 |
|              | Hombres | 23,3 | 35,8 | 40,8 | 45,3 | 43,3 | 39,9 | 41,5 | 39,7 | 42,2 |
| B.U.P        | Mujeres | 13,6 | 22,1 | 25,8 | 28,6 | 30,4 | 32,6 | 31,6 | 35,0 | 34,0 |
|              | Hombres | 11,4 | 14,3 | 16,6 | 18,7 | 21,3 | 22,8 | 21,6 | 21,4 | 22,3 |
| F.P.2        | Mujeres | 22,6 | 35,0 | 42,7 | 42,9 | 50,8 | 47,3 | 46,2 | 45,8 | 47,5 |
|              | Hombres | 14,6 | 21,2 | 24,3 | 28,2 | 29,5 | 30,3 | 28,2 | 29,6 | 30,4 |
| Diplomatura  | Mujeres | 12,6 | 15,0 | 18,7 | 19,5 | 24   | 24,3 | 22,0 | 22,5 | 22,7 |
|              | Hombres | 6,9  | 8,7  | 11,8 | 11,9 | 13,2 | 14,6 | 13,9 | 15,9 | 16,6 |
| Licenciatura | Mujeres | 14,5 | 21,4 | 20,7 | 27,3 | 29,1 | 29,1 | 26,1 | 26,7 | 27,0 |
|              | Hombres | 7,2  | 9,7  | 10,3 | 11,7 | 14,0 | 14,9 | 14,5 | 18,9 | 16,5 |

*Fuente: EPA*

Tabla 4.16. Evolución de la temporalidad por sectores productivos

|      | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|------|-------------|-----------|--------------|-----------|
| 1987 | 39,40       | 11,20     | 29,50        | 12,90     |
| 1988 | 47,20       | 18,0      | 42,30        | 18,60     |
| 1989 | 49,60       | 21,90     | 49,40        | 22,70     |
| 1990 | 50,60       | 24,50     | 54,10        | 26,10     |
| 1991 | 54,40       | 26,60     | 55,70        | 28,40     |
| 1992 | 57,60       | 28,40     | 59,10        | 29,70     |
| 1993 | 55,0        | 25,60     | 58,0         | 29,30     |
| 1994 | 55,70       | 27,0      | 59,90        | 30,90     |
| 1995 | 60,20       | 29,60     | 64,50        | 30,90     |

Fuente: EPA

Tabla 4.17. Porcentaje de asalariados con contrato temporal por sexo y sector público/privado

|      | Ambos sexos    |                | Mujeres        |                | Varones        |                |
|------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|      | sector público | sector privado | sector público | sector privado | sector público | sector privado |
| 1987 | 7,9            | 17,8           | 9,2            | 21,8           | 7,3            | 16,4           |
| 1988 | 10,7           | 25,7           | 14,5           | 31,3           | 8,6            | 23,5           |
| 1989 | 12,0           | 30,8           | 16,2           | 36,9           | 9,5            | 28,3           |
| 1990 | 14,0           | 34,4           | 18,0           | 40,5           | 11,4           | 31,9           |

Fuente: Segura, et al., 1991.

Tabla 4.18. Evolución del empleo 1987-1995 (valores absolutos)

|      | Fijos   | Variación | Temporales | Variación | Total   | Variación |
|------|---------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|
| 1987 | 6635700 |           | 1225800    |           | 7877100 |           |
| 1988 | 6420922 | -214778   | 1851336    | +625536   | 8272257 | +395157   |
| 1989 | 6452761 | -31839    | 2334679    | +483343   | 8787441 | +515184   |
| 1990 | 6466781 | -14020    | 2750405    | +415726   | 9217186 | +429745   |
| 1991 | 6361300 | -105481   | 3018900    | +268495   | 9384800 | +167614   |
| 1992 | 6079500 | -281800   | 3063000    | +44100    | 9144300 | -240500   |
| 1993 | 5922500 | -157000   | 2785800    | -277200   | 8710900 | -433400   |
| 1994 | 5710400 | -212100   | 2986400    | +200600   | 8609000 | -101900   |
| 1995 | 5804900 | +94500    | 3127500    | +141100   | 8937800 | +328800   |

Fuente: EPA

Tabla 4.19. Evolución del empleo por sectores

|      | Construcción |           |            |           |        |           |
|------|--------------|-----------|------------|-----------|--------|-----------|
|      | Fijos        | Variación | Temporales | Variación | Total  | Variación |
| 1987 | 477976       |           | 199764     |           | 677740 |           |
| 1988 | 427727       | -50249    | 313637     | +113873   | 741364 | +63624    |
| 1989 | 431673       | +3946     | 421445     | +107808   | 853118 | +111754   |
| 1990 | 440775       | +9102     | 520176     | +98731    | 960951 | +107833   |
| 1991 | 440461       | -314      | 553960     | +33784    | 994421 | +33470    |
| 1992 | 377759       | -62702    | 546525     | -7435     | 924284 | -70137    |
| 1993 | 345119       | -32640    | 476986     | -69539    | 822105 | -102179   |
| 1994 | 314655       | -30464    | 469732     | -7254     | 784387 | -37718    |
| 1995 | 305604       | -9051     | 554966     | +85234    | 860570 | +76183    |

|      | Industria |           |            |           |         |           |
|------|-----------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|
|      | Fijos     | Variación | Temporales | Variación | Total   | Variación |
| 1987 | 2123909   |           | 268784     |           | 2392693 |           |
| 1988 | 2026534   | -97375    | 443698     | +174914   | 2470232 | 77539     |
| 1989 | 1982542   | -43992    | 557252     | +113554   | 2539794 | +69562    |
| 1990 | 1985344   | +2802     | 644803     | +87551    | 2630147 | +90353    |
| 1991 | 1870314   | -115030   | 679010     | +34207    | 2549324 | -80823    |
| 1992 | 1765400   | -104914   | 698923     | +19913    | 2464323 | -85001    |
| 1993 | 1643652   | -121748   | 564127     | -134796   | 2207779 | -256544   |
| 1994 | 1533020   | -110632   | 567268     | +3141     | 2100288 | -107491   |
| 1995 | 1499728   | -33292    | 630135     | +62867    | 2129863 | +29575    |

(Cont. Tabla 4.19)

| Agricultura |        |           |            |           |        |           |
|-------------|--------|-----------|------------|-----------|--------|-----------|
|             | Fijos  | Variación | Temporales | Variación | Total  | Variación |
| 1987        | 317268 |           | 206669     |           | 523937 |           |
| 1988        | 279626 | -47642    | 250203     | +43534    | 529829 | +5892     |
| 1989        | 243433 | -36193    | 239585     | 10618     | 483018 | -46811    |
| 1990        | 231342 | -12091    | 236693     | -2892     | 468035 | -14983    |
| 1991        | 222669 | -8673     | 265617     | +28924    | 488266 | +20231    |
| 1992        | 168650 | -54019    | 229052     | -36565    | 397702 | -90564    |
| 1993        | 169448 | +798      | 207074     | -21978    | 376522 | -21180    |
| 1994        | 159816 | -8834     | 200721     | -6353     | 360537 | -15985    |
| 1995        | 145494 | -14322    | 219866     | +19145    | 365360 | +4823     |

| Servicios |         |           |            |           |         |           |
|-----------|---------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|
|           | Fijos   | Variación | Temporales | Variación | Total   | Variación |
| 1987      | 3716518 |           | 550612     |           | 4267130 |           |
| 1988      | 3687035 | -29483    | 843798     | +293186   | 4530833 | +426713   |
| 1989      | 3795112 | +108077   | 1116398    | +272600   | 4911510 | +380677   |
| 1990      | 3809318 | +14206    | 1348733    | +232335   | 5158051 | +246541   |
| 1991      | 3827822 | +18504    | 1520321    | +171588   | 5348143 | +190092   |
| 1992      | 3767704 | -60118    | 1588534    | +68213    | 5356238 | +8095     |
| 1993      | 3743061 | -24643    | 1548115    | -40419    | 5291176 | -65062    |
| 1994      | 3702879 | -40182    | 1658634    | +110519   | 5361513 | +70337    |
| 1995      | 3854070 | +151191   | 1722516    | +63882    | 5576586 | +215073   |

Fuente: EPA

## **CAPÍTULO 5**

### **ESTRATEGIAS SINDICALES PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD 1989-1997. EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN TOTAL**

El objetivo de este capítulo es comprobar hasta qué punto los sindicatos fueron capaces de cumplir su propósito de limitar el recurso al empleo temporal. Para ello analizaré las estrategias sindicales desarrolladas entre 1990 y 1997, prestando especial atención a las reformas laborales que tuvieron lugar en 1994 y 1997.

El capítulo está dividido en tres partes. En la primera parte analizo de forma detallada la política laboral desarrollada por el gobierno socialista durante sus dos últimas legislaturas y la respuesta sindical ante la misma. La segunda parte estará dedicada a analizar las estrategias sindicales hacia la política laboral del gobierno del PP y , concretamente, hacia la reforma laboral que este gobierno llevó a cabo en 1997.

En la tercera parte del capítulo haré una valoración de las estrategias sindicales hacia los trabajadores temporales. Trataré así de ver en qué medida la lucha por la estabilidad en el empleo se tradujo en una estrategia de representación de “inclusión total” de los trabajadores temporales o si, por el contrario, los sindicatos

mantuvieron la misma estrategia de representación que la desarrollada en la década de los ochenta, estrategia que valoré como de “inclusión parcial”.

## **1. Estrategias sindicales ante la política laboral del gobierno socialista**

### *1.1. Primeros acuerdos con los sindicatos en materia laboral: el control de la contratación temporal*

Durante la tercera y cuarta legislatura socialista los objetivos económicos del gobierno se centraron, al igual que en años anteriores, en conseguir estabilizar las principales magnitudes macroeconómicas. Ahora bien, ya no se trataba de conseguir sacar a la economía de una profunda crisis, como había sucedido durante los primeros años de la década de los ochenta, sino de conseguir un equilibrio macroeconómico que permitiera a España estar al nivel del resto de países miembros de la UE. Objetivo que era imprescindible una vez que el gobierno se había comprometido a formar parte del Sistema Monetario Europeo (SME)<sup>1</sup>.

Entre las medidas de política económica propuestas por el gobierno para conseguir sus objetivos económicos destacaban dos: la moderación de los salarios y la reforma del mercado de trabajo. La contención de los costes salariales permitía garantizar al mismo tiempo la reducción de la inflación y aumentar los excedentes empresariales lo que, en última instancia, se traduciría en un aumento del empleo. Igualmente importante era eliminar los mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo que

---

<sup>1</sup> Para una exposición de los objetivos económicos del gobierno ver: “*Plan de Competitividad*”, de 1990; “*Pacto Social de Progreso*”, 1991; y “*Acuerdo Social. Medidas del Gobierno*”, 1993.

dificultaban los ajustes del empleo a las necesidades de producción<sup>2</sup>.

Para el desarrollo de su política económica el gobierno quería contar con el respaldo de los sindicatos ya que si éstos se oponían a moderar los salarios, la inflación crecería y disminuiría la competitividad de la economía española. De suceder esto último, el gobierno podía optar por el desarrollo de una política fiscal y monetaria restrictiva. No obstante, ninguna de estas políticas era del agrado del ejecutivo. Una política fiscal restrictiva suponía reducir el gasto para programas sociales e infraestructuras. Por otro lado, una política monetaria restrictiva en un sistema de tipos de cambio fijos implicaba la atracción de capitales y la apreciación del tipo de cambio de la peseta lo que, en última instancia, produciría un desequilibrio de la balanza comercial.

De igual forma, el gobierno pretendía que las medidas a desarrollar para aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo fueran fruto de un acuerdo con los sindicatos. De esta manera la reforma tendría mayores garantías de éxito y el gobierno evitaría tener que enfrentarse a posibles manifestaciones de protesta como la que tuvo lugar con la huelga general del 14-D.

Ahora bien, las pretensiones del gobierno de llegar a acuerdos globales con los sindicatos en materia económica y laboral se encontró con el rechazo de las centrales sindicales. Éstas, tras haber optado por la unidad de acción, se negaban a formar parte de acuerdos globales con el gobierno. Para los sindicatos este tipo de acuerdo suponía avalar una política económica que consideraban que, no solamente había mostrado ser ineficiente a la hora de solucionar los problemas económicos, sino que había producido un aumento de las desigualdades sociales. Así, tal y como señalé en el capítulo anterior, la persistencia de unas elevadas tasas de desempleo, junto con el incremento de la precariedad y la

---

<sup>2</sup> El gobierno consideraba que las grandes dificultades de la economía española para crear empleo provenían fundamentalmente de la regulación laboral, que impedía un funcionamiento flexible del mercado de trabajo (Documento que el Gobierno dirige al CES en demanda de un dictamen, abril de 1993).

inflación a finales de los ochenta, hicieron que los dirigentes de UGT perdieran la confianza en la política económica del gobierno<sup>3</sup>. La pérdida de confianza implicaba que las organizaciones sindicales no estaban dispuestas a asumir sacrificios a corto plazo a cambio de apoyar la política socialista, puesto que consideraban que dicha política no reportaba ningún tipo de beneficio para los trabajadores. Por el contrario, pensaban que los grandes beneficiarios de la política socialista habían sido los empresarios cuyos excedentes empresariales no habían dejado de crecer.

Los dirigentes sindicales, sin embargo, no descartaban la posibilidad de negociar con el gobierno sobre asuntos concretos, siempre y cuando no supusiera aceptar su política económica<sup>4</sup>. De hecho, los sindicatos aceptaron la propuesta del ejecutivo de crear mesas de negociación para llegar a acuerdos acerca de las

---

<sup>3</sup> En el capítulo anterior pudimos comprobar que CCOO manifestó haber perdido la confianza en la política del gobierno antes que UGT, concretamente a finales de 1983.

<sup>4</sup> Desde UGT se señalaba que: *“El que hayamos rechazado negociar las cuentas del Reino en su conjunto, el que creamos que los sindicatos no tienen por misión legitimar una política económica, es plenamente compatible con que hayamos reclamado siempre que determinadas cuestiones de carácter económico y social que tienen incidencia sobre los trabajadores con empleo, los empleados públicos, los parados, los jubilados y, en general, amplias capas de la población, tienen que ser negociadas con los sindicatos más representativos”* (Comentarios a la Presentación de los Presupuestos Generales del Estado para 1990, citado en Astudillo, 1998:246).

Así se afirmaba en el V Congreso de CCOO: *“por el momento no es imaginable una negociación en la que se someta a una modificación global la política económica, y que, por tanto, deberemos proseguir en la línea de limitar la negociación a aquellos aspectos puntuales sobre los que podamos incorporar nuestras alternativas o propuestas concretas, eludiendo cualquier intento de comprometer a los sindicatos con la generalidad de una política antisocial y, por ende, económicamente contraria a los intereses de los trabajadores”* (Documentos Aprobados en el V Congreso Confederado de CCOO, Madrid, 1992:64).

demandas sindicales que habían desembocado en la huelga general del 14-D y que habían quedado plasmadas en la PSP<sup>5</sup>.

El gobierno, por su parte, decidió sentarse a negociar con CCOO y UGT las demandas que ambas organizaciones reclamaron en la huelga del 14-D esperando que, tras una serie de concesiones, ambos sindicatos accedieran a negociar un acuerdo de moderación de rentas<sup>6</sup>. Comenzó así un nuevo proceso de negociación entre los sindicatos y el gobierno caracterizado por acuerdos concretos sobre aspectos puntuales.

Dicho proceso comenzó con la apertura de varias mesas de negociación que dieron lugar a acuerdos sobre pensiones y prestaciones familiares, fijación de los salarios de los empleados públicos, protección de los trabajadores eventuales del campo, y sobre formación profesional<sup>7</sup>. En materia de empleo y

---

<sup>5</sup> Recordemos que los sindicatos querían que el gobierno aumentara las rentas salariales dependientes del estado (funcionarios, pensionistas, salario mínimo interprofesional, y desempleados), que otorgara a los funcionarios públicos el derecho a la negociación colectiva, y que aprobara medidas dirigidas a reducir la temporalidad.

<sup>6</sup> El acercamiento a los sindicatos se produjo por iniciativa del entonces Ministro de Economía, Carlos Solchaga, quien de esta manera también esperaba conseguir mejorar su posición dentro del Partido Socialista. Y es que tras la huelga general del 14-D, Felipe González se estaba planteando su continuidad como Secretario General. Solchaga quería aprovechar ese momento para suceder a Felipe González, sobre todo teniendo en cuenta que las posibilidades del Vicepresidente del gobierno, Alfonso Guerra, como sucesor eran reducidas debido a que en ese momento estaba afectado por un escándalo político. Así lo explicaba Almunia en la entrevista con la autora: *“La sucesión de Felipe se abrió cuando éste piensa en dimitir tras la huelga del 14-D. A finales del 89 sale el escándalo del hermano de Guerra. Cuando el número dos del gobierno está en una situación delicada, yo creo que (Solchaga) ve el espacio abierto y quiere jugar un papel político, no ya como Ministro de Economía. Hay margen porque la economía crece, hay espacio porque Guerra entra en crisis. Entonces él (Solchaga) toma la iniciativa en esa negociación (con los sindicatos)”*.

<sup>7</sup> En el acuerdo sobre pensiones se acordó aumentar las pensiones contributivas y no contributivas. Respecto a los funcionarios públicos, se alcanzaron cuatro acuerdos, dos de ellos para los funcionarios públicos y dos para el personal dependiente de la administración. El objetivo de estos acuerdos fue compensar la pérdida de poder adquisitivo que estos trabajadores habían experimentado en 1989 por la congelación de sus salarios y reconocer su derecho

contratación temporal se abrieron dos mesas de negociación. Los objetivos de estas mesas coincidían plenamente con los objetivos sindicales expuestos en la PSP: 1) el control de la contratación, y 2) la reforma de las modalidades de contratación.

El acuerdo sobre el control de la contratación se logró el 31 de enero de 1991<sup>8</sup>. Su objetivo era tratar de evitar el fraude en la contratación temporal, para lo cual se establecieron los siguientes tres puntos<sup>9</sup>: 1) obligación del empresario de entregar a los representantes de los trabajadores información sobre todos los contratos que realizara<sup>10</sup>; 2) creación de Comisiones Provinciales de Seguimiento de la contratación, de carácter tripartito, formadas por la Administración, los sindicatos y los empresarios<sup>11</sup>; y 3) el compromiso de establecer una colaboración entre sindicatos e Inspección de Trabajo para el control de la contratación<sup>12</sup>.

---

de a la negociación colectiva. Respecto a la formación profesional, se llegó a un acuerdo por el que el gobierno se comprometió a que la LOGSE abordara la formación profesional y a establecer la participación de los sindicatos en la ejecución de los programas de formación. También se llegó a un acuerdo por el que se extendía el subsidio agrario a los trabajadores eventuales del campo. Asimismo, a raíz de la negociación entre gobierno y sindicatos se constituyó el Consejo Económico y Social (CES).

<sup>8</sup> La firma de este acuerdo no estuvo exenta de problemas. Sindicatos y gobierno tuvieron complicaciones a la hora de ponerse de acuerdo sobre algunos puntos concretos de la normativa. El desacuerdo se produjo en relación a los contratos afectados, la copia básica que debía entregar el empresario, el finiquito, y la colaboración con la inspección de trabajo (El País, 9 de mayo de 1990). El gobierno y los sindicatos, sin embargo, lograron llegar a un acuerdo sobre estos puntos.

<sup>9</sup> Los contenidos del acuerdo fueron remitidos por el Gobierno al Congreso de los Diputados como proyecto legislativo, y finalmente pasaron a convertirse en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

<sup>10</sup> En caso de incumplimiento de la legislación la validez del contrato no se veía afectada, pero se fijaba la penalización al empresario con algún tipo de sanción.

<sup>11</sup> El objetivo de la Comisión era promover actuaciones específicas para detectar el fraude, analizar la evolución de la contratación, y desarrollar planes de inspección en sectores o provincias concretas.

<sup>12</sup> La capacidad de control de los sindicatos sobre la contratación laboral ya estaba reconocida tanto en el ET como en la LOLS cuando se tratara de contratos

Los sindicatos se mostraron tremendamente satisfechos con el nuevo acuerdo ya que representaba su primera conquista para reducir la temporalidad<sup>13</sup>. La patronal, por el contrario, se opuso porque consideraba que había sido excluida de la negociación<sup>14</sup>. A

---

de obra y servicio, eventuales, de interinidad, por lanzamiento de nueva actividad y para fomento del empleo. Con el nuevo acuerdo, los sindicatos consiguieron que su derecho a controlar la contratación se extendiera a todos los tipos de contrato que se realizaran por escrito (además de los cinco contratos anteriores, estaban bajo el control sindical los contratos temporales para la formación, en prácticas, de relevo, los contratos de prueba, los fijos discontinuos, y los contratos a tiempo parcial, entre otros).

<sup>13</sup> De acuerdo con la dirigente de CCOO, Lola Liceras, el nuevo acuerdo “satisfizo muchísimo lo que en aquél momento reivindicaban los sindicatos. Se presentó como un grandísimo logro” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>14</sup> La patronal llegó a amenazar con denunciar al Gobierno español ante la OIT por la firma de este acuerdo. Para ello, argumentaría que el Gobierno había roto la norma de tripartismo, norma de funcionamiento de la OIT (El País, 19 de mayo de 1990). Así expresaba la CEOE su disconformidad por haber sido excluida de la negociación: “La CEOE fue marginada por completo, hecho en sí mismo muy grave, por romper la buena fe de las negociaciones en curso y por alejarse de cualquier planteamiento razonable al respecto. No se conoce ningún foro nacional o internacional en el que dos partes se reúnan para imponer obligaciones a un tercero. Preferimos no pensar que se puedan utilizar como argumento ejemplos de países con regímenes totalitarios”. Asimismo, la patronal consideraba que “el acuerdo “vulnera(ba) el derecho a la intimidad con la entrega obligatoria a los sindicatos de copias de los contratos, sin ningún tipo de garantía de confidencialidad, e ignorando cual sea la voluntad del trabajador (...) El acuerdo supone, de facto, el paso obligatorio de todos los trabajadores por el fielato sindical, con independencia de cual sea la voluntad del trabajador, el sindicato al que esté, en su caso, afiliado y al tipo de contrato que se trate de establecer”. Hay que señalar también, que el descontento de la patronal se debía sobre todo a que consideraba que este acuerdo favorecía a los sindicatos en detrimento de la patronal, así, de acuerdo con la CEOE, “todos los contratos bajo total control sindical supondría la institucionalización de un totalitarismo sindical”(Control sindical de los Contratos. Dossier. Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Mayo de 1990). No obstante, este temor de la patronal no estaba muy justificado puesto que la capacidad de control sindical de la contratación ya existía en la legislación. Además, la negativa de la patronal a informar a los sindicatos sobre la contratación realizada no suponía la anulación del contrato, sino tan sólo una falta sancionadora. Parece, sin embargo, que los empresarios tenían la impresión de que los sindicatos iban a ejercer sus nuevos

pesar de las enormes críticas al acuerdo, los empresarios terminaron pactando con los sindicatos el control de los contratos<sup>15</sup>.

La segunda mesa de negociación relacionada con el empleo tenía como objetivo debatir sobre la regulación de las modalidades de contratación temporal. El acuerdo, sin embargo, no fue posible puesto que los responsables del Ministerio de Trabajo se negaban a eliminar el contrato de fomento del empleo y el de lanzamiento por nueva actividad, tal y como querían los sindicatos. El gobierno optó entonces por convocar a una comisión de expertos para que analizara la legislación y esperar a sus propuestas para seguir adelante con esta negociación<sup>16</sup>.

---

derechos de control de una manera más contundente y efectiva (La Culpa Compartida, Luis Enrique de la Villa, El País, 14 de julio de 1990).

<sup>15</sup> En junio de 1990 habían firmado el acuerdo en cuatro convenios sectoriales y en 120 empresas (El País, 30 de junio de 1990). No obstante, las expectativas de los sindicatos respecto a su capacidad de control de la contratación pronto se desvanecieron. Las reticencias mostradas por los empresarios al control sindical de la contratación, y las dificultades de los sindicatos para penetrar en las pequeñas empresas, hicieron que el alcance de la nueva normativa fuera muy limitado. Así lo señalaba Lola Liceras, dirigente de CCOO: *“Conseguíamos tener la copia básica de todos los contratos, pero hemos sido incapaces de controlar todo eso. Eso lo puedes gestionar en las grandes empresas. En las pequeñas empresas no lo puedes gestionar, entonces lo tienes que gestionar desde el ámbito territorial. Nos encontrábamos con masas inmensas de copias de contrato dentro del sindicato. Nos encontrábamos con todas las de la provincia de Cádiz y eso es imposible de gestionar. Es un instrumento que no ha sido válido, no ha sido útil. Se le dejó todo el peso de control de la contratación a los sindicatos, y los sindicatos no tenemos capacidad de ejercer ese control... No hay ningún problema en reconocer que los sindicatos hemos fracasado con la ley de los contratos. Que sí, que nosotros la valoramos como muy positiva pero luego somos incapaces de gestionarla, pero no por falta de voluntad para gestionarla, sino porque no tenemos instrumentos para gestionarla. Nosotros tenemos recursos muy limitados y eso nos es imposible”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>16</sup> Julio Segura fue el responsable elegido para la elaboración del libro blanco sobre contratación temporal. El equipo estaba formado también por Federico Durán, Luis Toharia y Samuel Bentolila.

## *1.2. El Pacto Social de Progreso*

Una vez que la comisión de expertos elaboró el informe sobre la contratación temporal, el gobierno propuso a los sindicatos retomar las negociaciones sobre la contratación temporal<sup>17</sup>. No obstante, esta vez la intención del gobierno era que dichas negociaciones formaran parte de un acuerdo global: el Pacto Social de Progreso<sup>18</sup>. Pacto con el que el gobierno pretendía llegar a un acuerdo con los sindicatos para incrementar la competitividad de la economía española. No obstante, el gobierno era consciente de las reticencias sindicales para llegar a un acuerdo de este tipo. Por este motivo el gobierno propuso la moderación de los crecimientos salariales pero garantizando el poder de compra de los mismos. Para ello, establecía que los salarios nominales crecieran por encima de la inflación prevista y fijaba una cláusula universal de revisión que adaptara los incrementos salariales a las desviaciones que pudieran producirse entre la inflación prevista y la inflación real<sup>19</sup>. Por otro lado, y dadas las quejas sindicales por considerar que los únicos que asumían sacrificios eran los trabajadores, el gobierno incluyó medidas para garantizar que los excedentes empresariales se orientaran a la inversión. Concretamente, fijó una serie de incentivos fiscales a la inversión y creó un fondo de inversión. En definitiva, el gobierno incluyó medidas con las que pretendía paliar las reticencias sindicales a firmar un acuerdo centralizado sobre política económica<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> El informe de la Comisión de expertos se publicó en el siguiente libro: *Análisis de la Contratación Temporal en España, 1991*, MTSS.

<sup>18</sup> Los contenidos del Pacto Social de Progreso fueron ya adelantados en un documento anterior llamado Pacto de Competitividad, en junio de 1990. El Pacto Social de Progreso fue posteriormente presentado por el gobierno en el Congreso de los Diputados en junio de 1991.

<sup>19</sup> Proponía que entre 1992 y 1994 los salarios aumentaran a un ritmo similar al del resto de países de la UE.

<sup>20</sup> Algunos autores han señalado que el nombre que el gobierno dio al Pacto Social de Progreso (PSP), no era sino un juego de palabras con la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP) elaborada por los sindicatos en 1989. Un guiño con el

Ahora bien, para conseguir un incremento del empleo, el gobierno consideraba necesario la adopción de reformas de carácter estructural cuyo máximo exponente era la reforma del mercado de trabajo. Las medidas propuestas por el gobierno en esta materia apuntaban a la sustitución de las ordenanzas laborales, la mejora de la formación profesional y la revisión de las formas de contratación (cuestión que había quedado pendiente tras no poder llegar a un acuerdo en la mesa de negociación). Respecto al empleo temporal, las medidas que propuso el gobierno eran las que la comisión de expertos había planteado sobre esta materia<sup>21</sup>. Medidas que se basaban en el análisis de los efectos de la contratación temporal en el empleo durante la segunda mitad de los años ochenta, por un lado, junto con la previsión de la situación económica en el corto y medio plazo, por otro. La comisión de expertos consideraba que la contratación temporal había tenido efectos muy positivos a la hora de facilitar el ajuste del empleo. Se reconocían así, las ventajas que este tipo de contratación podría tener para garantizar cierta flexibilidad en el mercado de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta la crisis económica que se avecinaba<sup>22</sup>. Consideraban además, que no era necesario introducir medidas adicionales para aumentar la flexibilidad, como el abaratamiento del despido de los trabajadores con empleos estables. En su opinión, el ajuste del empleo estaba ya garantizado con el empleo temporal y, sin embargo, el

---

que probablemente el gobierno quería conseguir el acercamiento de los sindicatos (Solans, 1995:164).

<sup>21</sup> Así lo exponía el gobierno en el Pacto Social de Progreso: “Respecto a la revisión de las formas de contratación, cabe subrayar que, aunque continúa siendo críticamente importante el mantenimiento de un nivel adecuado de flexibilidad de nuestro mercado de trabajo, la proliferación de modalidades de contratación y la posible desvirtuación de los fines inicialmente perseguidos en algunas de ellas parecen hacer aconsejable, por puras razones de eficiencia, una cierta simplificación de actual sistema. Los estudios realizados por la Comisión de Expertos permiten acotar con nitidez las líneas que tendrían que servir como base de dichas reformas”.

<sup>22</sup> “La reducción de la flexibilidad en las condiciones actuales sólo tendría efectos negativos: no haría más lento el ajuste a la baja del empleo y, al mismo tiempo, retrasaría la recuperación”(Segura et al., 1991:116).

abaratamiento del despido podía producir un importante aumento del paro.

Aunque era necesario mantener la contratación temporal, la comisión de expertos apuntaba algunas medidas que debían ser tomadas para garantizar que su aplicación fuera más efectiva. Recomendaba, por un lado, que la duración máxima del contrato temporal de fomento del empleo se redujera de 3 a 2 años, dado que la duración media de este contrato no había superado el año y medio. Por otro lado, señalaba las medidas que había que tomar para garantizar que los contratos de formación y en prácticas sirvieran para mejorar la formación del trabajador y no para abaratar el empleo de los más jóvenes<sup>23</sup>. Adicionalmente, consideraba imprescindible prohibir de forma explícita el encadenamiento de los contratos temporales. Respecto a la contratación temporal causal, proponía la eliminación del contrato temporal para el lanzamiento de nueva actividad puesto que la ambigüedad del concepto de “nueva actividad” podía dar lugar a interpretaciones distintas y a la pérdida del principio de causalidad del contrato. Asimismo, señalaba que cuando los contratos temporales no causales tuvieran una duración superior a los dos años estuvieran sujetos a un régimen jurídico similar al de los contratos estables. Esto implicaba que deberían tener derecho a algún tipo de indemnización por despido (proponían que fuera de 20 días de salario por año de trabajo). Ya para finalizar, la comisión de expertos consideraba que la legislación española

---

<sup>23</sup> La comisión de expertos consideraba que el contrato temporal de fomento del empleo otorgaba suficientes dosis de flexibilidad para el ajuste de la plantilla. Por este motivo, el objetivo de los contratos en formación y en prácticas no debía ser rebajar los costes laborales de los trabajadores más jóvenes, sino garantizar su formación y práctica en las empresas. Para ello proponía que la duración mínima pasara de tres a seis meses (la duración mínima de tres meses era incompatible con los objetivos de formación y prácticas). Por otro lado, consideraban que los contratos de prácticas sólo debían ser aplicables a titulados superiores, ya que las prácticas no tenían sentido para titulaciones que no tuvieran contenido teórico alguno. Asimismo, demandaban medidas eficaces para garantizar que los trabajadores con este tipo de contratos recibían formación en las empresas (Segura et al., 1991).

debía legalizar las ETT. Se trataba de un tipo de empresas que estaban en funcionamiento en la práctica totalidad de los países de la UE y eran un buen mecanismo para facilitar la contratación.

En definitiva, la reforma laboral propuesta por el gobierno, aunque no eliminaba la contratación temporal no causal, introducía importantes medidas para garantizar un uso más adecuado y menos abusivo de este tipo de empleo. Además, se abstenía de modificar el cuerpo legal que regulaba las condiciones laborales de los trabajadores con empleo estable. A pesar de ello, la respuesta sindical al Pacto Social de Progreso fue de rechazo. Consideraban que la política propuesta por el gobierno seguía en la misma línea liberalizadora que la política que había desarrollado durante sus dos primeras legislaturas<sup>24</sup>. Es decir, una política que para los sindicatos era ineficiente, antisocial y desigualitaria. Como alternativa a la política del gobierno, los sindicatos publicaron un documento llamado Iniciativa Sindical de Progreso (ISP), donde presentaron sus propuestas para incrementar la competitividad<sup>25</sup>. Los contenidos del documento mantenían la misma filosofía que la PSP de 1989, sólo que algo más elaborados. Así, las centrales sindicales seguían reclamando un cambio en la política del gobierno socialista, un cambio que hiciera posible el crecimiento económico con la integración y bienestar social.

La respuesta sindical plantea los siguientes interrogantes: ¿Por qué no estuvieron a favor de las medidas propuestas en materia de contratación temporal cuando estaban orientadas a garantizar un uso más eficiente y a la vez más reducido de esta modalidad contractual? Y sobre todo, ¿Por qué no lo aceptaron cuando no reportaba coste alguno para los trabajadores fijos? Así, el gobierno

---

<sup>24</sup> “El único horizonte de progreso que se nos ofrece es el de una mayor desregulación social y una acentuación del liberalismo económico” (Ni Competitividad ni Progreso, José M<sup>o</sup> Zufiaur, El País, 30 de Julio de 1991).

<sup>25</sup> La ISP fue publicada en noviembre de 1991. Antes de su elaboración publicaron otro documento donde adelantaban los principales contenidos de la ISP. Este documento fue titulado “Un cuadro de compromisos esenciales con todos los interlocutores sociales”.

se abstuvo de flexibilizar el despido e incluía medidas para garantizar el poder adquisitivo de los salarios. Trataré de contestar a estas preguntas más adelante.

### *1.3. La Reforma Laboral de 1994*

Tras la negativa sindical a negociar el Pacto Social de Progreso, el gobierno se abstuvo de llevar a cabo las medidas propuestas por la comisión de expertos en materia de contratación temporal. No obstante, tras el Tratado de Maastricht en 1992, el gobierno se planteó la necesidad de establecer un plan económico que permitiera a la economía española alcanzar los criterios de convergencia fijados en dicho tratado<sup>26</sup>. Y la reforma del mercado de trabajo formaba parte de dicho plan. Así quedó patente en el Programa de Convergencia, aprobado por el Pleno del Congreso el 13 de mayo de 1992. A raíz de este documento, el gobierno aprobó por la ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo<sup>27</sup>. El objetivo que perseguía el gobierno con esta nueva ley era doble:

---

<sup>26</sup> Los criterios de convergencia mediante los cuales se pretendía garantizar el funcionamiento del Sistema Monetario Europeo, eran cuatro: 1) en los doce meses anteriores a la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria (UEM) la inflación no debía exceder en más de 1,5 puntos porcentuales a la registrada por los tres estados miembros con menor tasa de inflación; 2) el déficit público no debía exceder del 3% del PIB y la deuda pública tenía que ser inferior al 60%; 3) el Estado Miembro debía pertenecer durante al menos dos años al Acuerdo Cambiario del SME dentro de la banda estrecha de la fluctuación; y 4) el tipo promedio de interés nominal a largo plazo, en los doce meses previos, no debía exceder de 2 puntos porcentuales el que registraran los tres estados miembros con mejor comportamiento de precios.

<sup>27</sup> La nueva ley reducía el porcentaje de la base reguladora, reducía la cuantía y duración del subsidio contributivo y extinguía el derecho a percibir el subsidio para aquellos beneficiarios que rechazaran una oferta de empleo adecuada o la participación en cursos de formación. Asimismo, ampliaba de seis a doce meses el período mínimo necesario de cotización para tener derecho al subsidio por desempleo. Para evitar que los trabajadores con contrato temporal de fomento del empleo se quedaran sin derecho a subsidio de desempleo, se amplió la duración mínima de este contrato a un año.

por un lado, quería incentivar la búsqueda de empleo de acuerdo a la creencia de que muchos parados perceptores del subsidio de desempleo no lo hacían con la suficiente intensidad. Por otro lado, el gobierno quería reducir el déficit financiero del INEM que en 1991 rondaba los cuatrocientos mil millones de pesetas y para el año siguiente se preveía que pudiera alcanzar el medio billón de pesetas<sup>28</sup>. Se trataba de una medida que, en última instancia, pretendía reducir el déficit del estado que se estaba alejando del tope máximo fijado en los criterios de convergencia de Maastricht<sup>29</sup>. La aprobación de esta ley produjo el descontento de los sindicatos ya que consideraban que suponía un recorte importante de los derechos de los trabajadores. Y en contra de la misma convocaron un paro general de media jornada el 28 de mayo de 1992. Las protestas sindicales, sin embargo, no surtieron efecto. El gobierno decidió seguir adelante con la normativa sobre prestaciones por desempleo ya que no hacerlo suponía no alcanzar el porcentaje déficit público fijado en el Tratado de Maastricht.

No fue, sin embargo, hasta comienzos de 1993 cuando el gobierno se planteó llevar a cabo una reforma en profundidad de la legislación laboral<sup>30</sup>. En un principio convocó a los sindicatos para

---

<sup>28</sup> El incremento del déficit financiero del INEM se produjo como consecuencia de las medidas que el gobierno llevó a cabo en 1989 a petición de los sindicatos para incrementar la cobertura de desempleo. Las medidas fueron las siguientes: se redujo la edad necesaria para percibir el subsidio por desempleo hasta la edad de jubilación, se amplió la duración máxima de la prestación para los desempleados de larga duración y se creó un nuevo subsidio para los desempleados de larga duración mayores de 65 años. Tras esta medida, la cobertura de desempleo pasó de ser del 28,8% al 52% entre 1988 y 1991.

<sup>29</sup> De acuerdo con las estimaciones hechas por el INEM, la ley 22/1992 supuso un ahorro de 344.800 millones de pesetas en el año 1993 (citado en Astudillo, 1998:226).

<sup>30</sup> Las líneas fundamentales de la reforma que el gobierno quería llevar a cabo se hicieron públicas en abril de 1993 en un documento que el Ministro de Trabajo, Martínez Noval, envió al Consejo Económico y Social (CES). El desarrollo de la reforma quedó paralizado cuando el gobierno decidió convocar de forma anticipada las elecciones generales para junio de 1993. No obstante, tras volver a ganar las elecciones el partido socialista, el nuevo Ministro de Trabajo, José Antonio Griñán, decidió seguir en la misma línea reformadora que su antecesor en la cartera.

que la reforma laboral formara parte de un acuerdo global en el que se incluyera también un acuerdo sobre rentas. El pacto no fue posible dadas las reticencias de los sindicatos a firmar este tipo de acuerdos<sup>31</sup>. No obstante la negociación sobre la reforma laboral continuó en una mesa de negociación abierta expresamente para ello. Entre octubre y noviembre tuvieron lugar diversos encuentros entre miembros del ministerio de trabajo y dirigentes sindicales para tratar de llegar a un acuerdo sobre esta materia. Las diferencias entre ambas posturas, sin embargo, imposibilitaron la firma de un acuerdo.

El objetivo del gobierno era llevar a cabo una reforma laboral que cumpliera el doble requisito de, por un lado, reducir el desempleo, cuya tasa había alcanzado el 22%<sup>32</sup> y, por otro lado, no poner en peligro el cumplimiento de los criterios de convergencia de Maastricht<sup>33</sup>. La reforma planteada por el

---

<sup>31</sup> Las propuestas del gobierno en materia económica quedaron recogidas en el documento llamado "*Acuerdo Social. Medidas del Gobierno*". El gobierno consideraba necesario moderar el crecimiento de los salarios así como la contención del gasto social. Además, anunció que aunque llegasen a un acuerdo con los sindicatos, el desempleo seguiría creciendo en el corto plazo. Los sindicatos se mostraron nuevamente contrarios a firmar un acuerdo global que además, suponía recortes sociales, contención salarial, y sin contrapartidas en materia de empleo. Los sindicatos presentaron un documento alternativo al del gobierno llamado "*Bases para un Acuerdo para el Empleo*", en el que exponían las medidas que ellos proponían para el crecimiento económico. Medidas que seguían en la misma línea que la PSP o la ISP: crecimiento salarial, aunque inferior a los crecimientos de la producción, garantía del poder de compra de los salarios dependientes del estado, y el desarrollo de una política industrial capaz de generar empleo.

<sup>32</sup> De acuerdo con el CES, entre 1992 y 1993, se destruyeron casi el 40% de los puestos de trabajo que se habían creado entre 1986 y 1991 (Memoria Sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de España. 1993).

<sup>33</sup> "*Es imprescindible reformar la legislación y las prácticas hoy existentes en el mercado de trabajo, a fin de poder compatibilizar las necesidades de creación de empleo con las tasas de crecimiento económico que son posibles en el contexto de nuestra estrategia de crecimiento a medio plazo*" ("La reforma del mercado de trabajo. Documento que el gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen". Abril de 1993).

gobierno para cumplir este doble objetivo significó un cambio sustancial respecto a las políticas laborales que había realizado en los años anteriores. Así, se planteó por primera vez abandonar la política de flexibilización del mercado de trabajo a través del fomento del empleo temporal y optó por garantizar el ajuste del empleo mediante una nueva regulación del despido. Asimismo, la nueva propuesta de reforma laboral no se centraba ya únicamente en la flexibilidad de tipo numérica o externa, sino que también trató de introducir medidas que aumentaran la flexibilidad funcional y salarial del mercado de trabajo.

### *1.3.1. La flexibilidad numérica o externa: reducción de la temporalidad a cambio de flexibilizar el despido*

El gobierno consideraba que la reforma laboral de 1984 había tenido efectos positivos a la hora de facilitar el ajuste del empleo, pero no los suficientes ya que no había producido los resultados esperados en términos de empleo<sup>34</sup>. Por otro lado, había generado unos efectos negativos difícilmente compatibles con las necesidades de crecimiento de la economía en la década de los noventa. Así, la regulación del empleo temporal había generado un importante crecimiento de la rotación laboral<sup>35</sup>, lo que había producido a su vez un importante desajuste en los presupuestos del estado para la protección a los desempleados y por tanto, del déficit público<sup>36</sup>. Hay que señalar además, que el motivo principal

---

<sup>34</sup> De acuerdo con el informe enviado por el gobierno el CES, entre 1984 y 1992, el número de empleados tan sólo había aumentado en 315.100, “*lo que supone un incremento de apenas 11.250 empleos netos por año*”.

<sup>35</sup> Rotación entendida como la relación entre el flujo anual de entradas y salidas y el stock de asalariados. De acuerdo con el gobierno, el nivel de rotación había pasado del 20% al 54% entre 1982 y 1991 (“La reforma del mercado de trabajo. Documento que el gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen”. Abril de 1993).

<sup>36</sup> El déficit público había pasado del 5% al 7,2% del PIB entre 1991 y 1993. Esto hacía que España se alejara del tope máximo de déficit público fijado en el Tratado de Maastricht en el 3% del PIB.

por el que se fomentó la contratación temporal en España fue para facilitar que los ajustes del empleo recayeran sobre los trabajadores con estos contratos y no sobre los trabajadores con empleo fijo. Pues bien, una vez que tuvo lugar la crisis de comienzos de los noventa se pudo comprobar que se produjo la desaparición de un número importante de empleos estables (ver capítulo anterior)<sup>37</sup>. Este hecho hizo pensar a los responsables del ministerio de trabajo que la contratación temporal no había tampoco cumplido uno de los objetivos para los que se creó.

En definitiva, en 1993 el gobierno consideró que el fomento del empleo temporal no había cumplido los objetivos esperados y además, había tenido unos efectos que ponían en peligro el cumplimiento de los criterios de convergencia<sup>38</sup>. Por este motivo se pensó que había que retomar el principio de causalidad de la temporalidad<sup>39</sup>. Para ello decidió eliminar los contratos temporales

---

<sup>37</sup> “En la etapa más reciente, -en concreto desde el tercer trimestre de 1991, momento a partir del cual comenzó a caer el empleo asalariado- la destrucción de empleo indefinido ha supuesto el 80% de la destrucción de empleo: 392.700 trabajadores con contrato indefinido han perdido su empleo, frente a una pérdida neta de 98.900 empleos de duración determinada. Por tanto, si el objetivo de la normativa era disuadir al empleador de la utilización de esta vía externa de ajuste, los datos claramente indican que no se ha conseguido” (“La Reforma del Mercado de Trabajo. Documento que el gobierno dirige al CES en demanda de un dictamen”, 1993).

<sup>38</sup> “El funcionamiento del modelo de flexibilidad de “entrada” puesto en marcha en 1984, ha alcanzado los límites de su desarrollo positivo. La actual situación económica ha evidenciado que de aquél modelo se derivan consecuencias no siempre coherentes con los objetivos perseguidos en el momento de su diseño, cristalizando en una situación que difícilmente puede considerarse como satisfactoria” (“La Reforma del Mercado de Trabajo. Documento que el gobierno dirige al CES en demanda de un dictamen”, 1993).

<sup>39</sup> Así señalaba el entonces Ministro de Trabajo las circunstancias que le condujeron a reducir la temporalidad: “Lo primero que me encontré cuando llegué a ministerio fue un elevado déficit del INEM y con un ritmo de destrucción de puestos de trabajo del orden de 300 o 400 o 500 mil desempleados más al año. Eso nos movía a analizar la situación y a saber qué estaba pasando en el mercado de trabajo español. Una de las cosas es que era muy fácil recurrir al ajuste del empleo en la medida en que el empleo era temporal. Y lo primero que hace la reforma es devolver la causalidad al contrato temporal” (declaraciones de José Antonio Griñán en entrevista con la autora).

de fomento del empleo y poner límites a los contratos en prácticas<sup>40</sup>.

Ahora bien, la reducción de la temporalidad no debía de ser total. El gobierno pensaba que había que mantener este tipo de empleo para facilitar la contratación de sectores de la población con especiales dificultades para encontrar un empleo. Permitió así que el contrato temporal de fomento del empleo se aplicara para contratar a trabajadores minusválidos, desempleados de larga duración y desempleados mayores de 45 años. Asimismo, se modificó el contrato temporal de formación, que se llamó contrato de aprendizaje, con una regulación más flexible para que facilitara el acceso de los jóvenes a un empleo<sup>41</sup>.

El gobierno también optó por legalizar las ETT. Se trataba de un tipo de empresas que habían estado prohibidas por el régimen jurídico español (artículo 43 del ET). A pesar de ello, las ETT comenzaron a funcionar en España, sobre todo durante los años ochenta, debido a que se desarrolló un espacio jurisprudencial que dejó sin parte de virtualidad normativa al artículo 43 del ET

---

<sup>40</sup> Se limitó la utilización del contrato en prácticas a través de tres vías: 1) se redujo el número de titulaciones que permitían el acceso a este tipo de contrato; 2) se limitó la duración del contrato, pasando de un mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años en la legislación anterior, a un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años; y 3) se establecieron topes en función del tamaño de la plantilla e introdujeron medidas para evitar el encadenamiento de este contrato (el trabajador no podía ser contratado en prácticas en la misma empresa o distinta por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación) (ver Tabla A.2. 3 del Anexo 2).

<sup>41</sup> Entre las novedades que incorporaba el nuevo contrato de aprendizaje caben destacar las siguientes: 1) ampliación de la población a la que iba dirigido: jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 25 años (antes entre 16 y 20 años); 2) ampliación de la duración mínima del contrato de 3 a 6 meses, así como la reducción del tiempo de enseñanza obligatoria al 15% de la jornada máxima (antes entre 25% y 50%); 3) también se incluyeron incentivos económicos a su utilización reduciendo la aportación empresarial a la Seguridad Social, quedando establecida en 3500pts por trabajador; 4) la legislación incluyó además medidas para evitar un uso abusivo de este tipo de contratos, como la prohibición de su encadenamiento o el establecimiento de topes por empresa. (ver Tabla A.2.2 del Anexo2)

(Rodríguez-Piñero et al., 2000:37)<sup>42</sup>. De ahí que algunos autores sostuvieran que “*se podría hablar de una auténtica <<legalización de facto>> de esta actividad*” (2000:39). Esto hacía que estas empresas estuvieran exentas de cualquier control y que sus trabajadores tuvieran unas condiciones laborales bastante precarias. Lo inadecuado de esta situación hizo intervenir al legislador para tratar de establecer una normativa que regulase su funcionamiento. La legalización de las ETT supuso el fin del monopolio del Instituto Nacional de Empleo como agencia de colocación<sup>43</sup>.

Ahora bien, una vez que la contratación temporal había dejado de ser compatible con las necesidades de creación de empleo y de mantener unos niveles bajos de déficit público, el gobierno consideró que había que tratar de facilitar el ajuste al empleo mediante medidas alternativas: había llegado el momento de modificar la legislación del despido. La disyuntiva entre fomentar el empleo temporal y rebajar los costes del despido volvía a plantearse, pero esta vez a favor de ésta última medida<sup>44</sup>. La

---

<sup>42</sup> Para un análisis detallado de la regulación de las ETT en España y de cómo consiguieron implantarse antes de su legalización en 1994, ver Rodríguez-Piñero et al., 2000.

<sup>43</sup> Ya en 1993, el legislador desarrolló una nueva normativa que legalizaba las ETT (RDL 18/1993). Esta normativa, sin embargo fue insuficiente puesto que autorizaba este tipo de empresas pero no establecía orden legal sobre el que se basara la autorización de las mismas (Rodríguez-Piñero et al., 2000:41). Por este motivo, no se puede hablar de legalización de las ETT en España hasta la reforma laboral de 1994 y su posterior desarrollo legislativo en este sentido (Ley 10/1994; Ley 11/1994; y ley 14/1994). A pesar de todo, el conjunto normativo desarrollado a raíz de la reforma laboral de 1994 en relación con las ETT fue claramente insuficiente, por lo que la “*norma legal se enfrentó a continuos vacíos de regulación o de regulación defectuosa*” (Rodríguez-Piñero et al., 2000:48). Esta será una cuestión que desarrollaré más adelante.

<sup>44</sup> “*La reforma de 1984 fue el resultado de una suerte de intercambio, no explicitado, entre la no alteración de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores “típicos” (incluido el ajuste de plantillas por causas económicas y tecnológicas) y la decisión de facilitar la contratación de nuevos trabajadores “atípicos” cuyo ajuste se produciría automáticamente al quedar la relación sometida a una duración cierta. De modo que, la reforma apuntaba a simplificar la “entrada” a través del expediente de proponer una “salida” más ágil y menos*

flexibilización del despido era, sin embargo, una medida que seguía siendo impopular y que, por tanto, podía afectar negativamente al gobierno. Por otro lado, además, el riesgo de que se produjera un incremento de los despidos de los trabajadores fijos seguía existiendo. Este hecho era doblemente negativo, no sólo por las dificultades que estos trabajadores podían tener para encontrar un nuevo empleo, sino porque podía suponer un fuerte incremento del gasto social del estado y, por tanto, del déficit público (lo que impediría cumplir los criterios de convergencia)<sup>45</sup>.

---

*costosa para el empleador. Dada esta realidad insoslayable, cualquier reflexión acerca de las ventajas e inconvenientes de mantener íntegramente el modelo de 1984 y, en su caso, sobre la dirección de una nueva reforma, ha de tener especialmente en cuenta que cualquier remodelación de las figuras contractuales, y en especial el retorno al principio de causalidad, exigirá replantearse la validez y eficacia –económica y social– de los instrumentos de “salida” tradicionalmente vigentes en España y, en concreto, de la regulación de los despidos por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor” (“La Reforma del Mercado de Trabajo. Documento que el gobierno dirige al CES en demanda de un dictamen”, 1993).*

<sup>45</sup> Así expresaba Francisco González de Lena, Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo, los motivos por los que el gobierno no quiso rebajar la indemnización por despido: *“En primer lugar se podía producir un desequilibrio porque el coste del despido venía funcionando, para bien o para mal, como un mecanismo inhibitor de los despidos. Pensando en términos políticos, explicar y oponerse a una reforma compleja, es complejo. Explicar y oponerse a la reducción de las indemnizaciones por despido, se hace muy fácilmente. Explicar que a un señor cuando le despidan, mira hasta hoy ibas a cobrar 4 millones por despido pero ahora vas a cobrar dos. Eso se explica muy fácilmente. Y eso, políticamente, a parte de otras cosas, el no proporcionar esa bandera, digamos, a la oposición a la reforma....Este ha sido el gobierno que, desde Franco no se había tocado el coste del despido y este ha sido el gobierno que sí. Esto para algunos podía ser bueno pero visto el clima social que había en ese momento, ese tipo de planteamiento era fuerte”* (declaraciones en entrevista con la autora).

José Antonio Griñán, Ministro de Trabajo que llevó a cabo la reforma laboral de 1994, expresaba así, su decisión de modificar únicamente el proceso de despido y mantener inalteradas las indemnizaciones por despido: *“Abaratar el despido yo creo que no es una mala medida. Tal y como están las cosas yo creo que el despido está creando un dualismo laboral. O sea que yo creo que sí, que la salida habría que flexibilizarla. Pero se puede hacer una segunda reflexión, y era: estamos viviendo, y más en aquél entonces, un momento en el que coincidían en el mercado de trabajo dos generaciones muy distintas. Había una generación*

Para conseguir facilitar el despido, pero tratando de evitar los efectos negativos este tipo de medida, el gobierno decidió modificar únicamente la regulación del proceso de despido, manteniendo inalterados los costes de indemnización. Concretamente, amplió las causas por las que se podía despedir (a las causas económicas y tecnológicas añadió las organizativas y de producción), redujo la duración de los expedientes de empleo, y eliminó la autorización de la administración para los despidos colectivos que tan sólo afectasen a un número concreto de trabajadores, número que dependía del tamaño de las empresas. Todos estos cambios representaron un importante impulso flexibilizador de los procesos de despido<sup>46</sup>.

De esta manera el gobierno esperaba mitigar la impopularidad de la medida, ya que consideraba que los trabajadores eran menos reacios a que se modificara la regulación del proceso de despido que a la reducción de las indemnizaciones. Por otro lado, si se mantenían las indemnizaciones por despido el gobierno pensaba que evitaría un fuerte incremento de los despidos de los trabajadores fijos. La nueva regulación por tanto, pretendía dotar a las empresas de mayores facilidades para ajustar sus plantillas a las necesidades de la producción, pero tratando de evitar que los

---

*de personas que tenían una formación escasa, que no estaban formados en las nuevas tecnologías, que eran mucho más rígidos ante las demandas de los mercados y otra gente que salía de una formación superior, con muchas más capacidades y eso siempre produce una competencia. Si esa competitividad se producía abaratando el despido en términos generales se iba a producir un efecto sustitución muy importante en el mercado de trabajo español. Aparte de los costes sociales y económico que eso tendría. Le dimos muchas vueltas a la cabeza, no fue una decisión fácil porque por un lado creíamos que era necesario poner un despido más barato, más en la línea europea, pero por otro lado, teníamos de alguna forma que proteger a esa población activa que tenía serias dificultades para mantener el puesto de trabajo. Entonces, se optó primero por quitar trámites, se modificó más la ley de procedimiento laboral que el estatuto de los trabajadores. En segundo lugar, aparte de los trámites, por causas económicas se quitó la autorización administrativa. Ese fue el equilibrio que se persiguió”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>46</sup> Ver punto 1 del Apéndice de este capítulo.

empresarios despidieran a los trabajadores fijos para sustituirlos por mano de obra más barata<sup>47 48</sup>.

### *1.3.2. La flexibilidad funcional y salarial*

Para compensar la eliminación del contrato temporal de fomento del empleo, el gobierno consideró que también había que incrementar la flexibilidad salarial y la funcional. Aprobó así una regulación que daba mayores facilidades para aplicar las cláusulas de descuelgue salarial. Es decir, para que las empresas con pérdidas pudieran aplicar subidas salariales inferiores a las

---

<sup>47</sup> Las posibilidades de que incrementara de forma desorbitada el despido de los trabajadores fijos quedaba mitigada también por un factor adicional: en el momento en el que la reforma entró en vigor comenzaban a asomar signos de crecimiento económico. Este hecho hizo que el gobierno pensara que la nueva regulación del despido no generaría un incremento del desempleo, dado que comenzaba a crecer la economía, y en cambio, haría que los empresarios tuvieran menos reparo a que los nuevos empleos creados fueran permanentes. Este factor ayudaba a conseguir el doble propósito de tratar de facilitar el ajuste del empleo sin que aumentaran los presupuestos del INEM y, por tanto, del déficit público

<sup>48</sup> Para algunos autores, la decisión del gobierno de flexibilizar el despido se debió a la influencia que en él ejercieron la patronal y los sectores más liberales del gobierno. Se ha llegado incluso a decir que la sustitución del Ministro de Trabajo Martínez Noval por José Antonio Griñán en la cuarta legislatura socialista se hizo porque éste último pertenecía a la corriente liberal del partido y por tanto estaría más dispuesto a llevar a cabo esta medida (Chari, Raj 2001). No parece, sin embargo, que ese fuera el motivo. En primer lugar, aunque la nueva regulación del despido ampliaba de manera importante la facilidad para el despido, quedaba aún lejos de las demandas de los empresarios y de los sectores más liberales del gobierno para quienes el ajuste del empleo pasaba por rebajar las indemnizaciones por despido y la eliminación de la autorización administrativa para todos los despidos colectivos. Por otro lado, aunque la reforma se llevó a cabo siendo ministro José Antonio Griñán, el diseño de la misma tuvo lugar cuando Martínez Noval era todavía Ministro de Trabajo (fue éste quien envió la nueva propuesta de reforma al CES a comienzos de 1993). Asimismo, hay que señalar que no sólo no es cierto que José Antonio Griñán perteneciera a los sectores más liberales del partido, sino que además, a la cabeza de su equipo en el Ministerio estaba Marcos Peña, persona cercana a los sindicatos y lejos de los sectores liberales del partido.

establecidas por convenio colectivo<sup>49</sup>. Asimismo, dio mayores facilidades a los empresarios para que pudieran ajustar sus plantillas a las necesidades de la producción. Concretamente, para que pudieran llevar a cabo la movilidad funcional y geográfica de sus trabajadores. Igualmente importante fueron las modificaciones que el legislador llevó a cabo para que las empresas pudieran adaptar las condiciones de trabajo fijadas por convenio colectivo a las necesidades concretas de sus empresas<sup>50</sup>.

La reforma laboral incluyó además un cambio fundamental en el sistema de relaciones laborales: otorgó una mayor autonomía a la negociación colectiva frente a la normativa legal. Es decir, modificó el reparto de funciones entre la normativa legal y la negociación colectiva, pasando esta última a abordar un elenco más amplio de materias. A partir de dicha reforma, por lo tanto, muchas de las cuestiones sobre las condiciones laborales de los trabajadores que antes estaban fijadas por ley, pasaban a ser establecidas por los interlocutores sociales en los convenios colectivos<sup>51</sup>. Por otro lado, el gobierno consideró que la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de producción de las empresas requería asimismo que las ordenanzas laborales fueran derogadas. Esta había sido una cuestión que los propios agentes sociales propusieron ya en el AMI, firmado en 1980. No obstante, ninguna iniciativa se había tomado al respecto. El gobierno consideró, sin embargo, que no había que prorrogar por más tiempo esta cuestión y estableció que para el 31 de diciembre de 1994 las ordenanzas laborales debían estar derogadas de forma definitiva<sup>52</sup>.

La CEOE se mostró satisfecha con las medidas que el gobierno aprobó en la reforma laboral, aunque consideró que eran insuficientes<sup>53</sup>. Pensaban que el gobierno debía haber reducido la

---

<sup>49</sup> Ver el punto 3 del Apéndice de este capítulo.

<sup>50</sup> Ver el punto 2 del Apéndice de este capítulo.

<sup>51</sup> Ver el punto 4 del Apéndice de este capítulo.

<sup>52</sup> Ver el punto 4 del Apéndice de este capítulo.

<sup>53</sup> En opinión de Fabián Márquez, dirigente de la patronal, *“la reforma fue positiva, aunque seguía siendo una reforma a medias. Nos parecía que no se*

indemnización del despido y eliminado la autorización administrativa para todos los despidos colectivos. Los sindicatos, por el contrario, consideraron que la normativa aprobada recortaba los derechos de los trabajadores y debilitaba el poder sindical. Decidieron entonces convocar una huelga general el 27 de enero de 1994<sup>54</sup>.

Dicha huelga, sin embargo, no impidió que la reforma laboral fuera aprobada. El gobierno consideró que las medidas que incluía eran imprescindibles para tratar de paliar la crisis económica y reducir el desempleo. Tal y como manifestaba el entonces Secretario de Empleo, Marcos Peña, “*era una situación tan delicada (la del mercado de trabajo) que no permitía postergar la toma de decisiones. Llega un momento en el que no tienes más remedio*”<sup>55</sup>. Se aprobó así una reforma laboral que supuso un cambio de enorme relevancia. En primer lugar, porque por primera vez desde la aprobación del ET, se trató de reducir la temporalidad y buscar medidas alternativas que facilitaran un funcionamiento más flexible del mercado de trabajo. Y en segundo lugar, porque las nuevas medidas adoptadas afectaban a la práctica totalidad de

---

*había aprovechado el momento para llevar a cabo una reforma definitiva del mercado de trabajo”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>54</sup> Previo a esta huelga general, el 25 de noviembre de 1993 los sindicatos habían convocado cincuenta manifestaciones. Su objetivo era tratar de evitar que el gobierno llevara al Parlamento el proyecto de reforma para su aprobación. Estas manifestaciones no lo evitaron y el gobierno consiguió el respaldo del 90% de los diputados (tan sólo se opusieron a la reforma Izquierda Unida y Coalición Canaria). La convocatoria de la huelga general tuvo lugar después de que la reforma hubiera sido aprobada en el Parlamento.

<sup>55</sup> A la pregunta de por qué decidió el gobierno seguir adelante con la reforma a pesar del rechazo de los sindicatos, José Antonio Griñán contestó lo siguiente: “*porque era más costoso no hacerlo. No podías sino gobierno, no había vuelta de hoja*” (declaraciones en entrevista con la autora). No hay que olvidar, además, que el gobierno contaba con el respaldo de la mayoría del resto de partidos políticos, quienes a excepción de Izquierda Unida y Coalición Canaria, apoyaron la reforma en el parlamento.

la relación laboral (la entrada al empleo, permanencia en el mismo, y la salida)<sup>56</sup>.

El rechazo de la reforma laboral por parte de los sindicatos llama la atención por dos motivos. En primer lugar, porque derogaba el contrato temporal de fomento del empleo, principal demanda de los sindicatos. Y en segundo lugar, porque a diferencia del Pacto Social de Progreso, no estaba incluida en un acuerdo global que supusiera tener que respaldar la política económica del gobierno. ¿Por qué entonces los sindicatos se opusieron a la reforma laboral de 1994?

#### *1.4. Explicación de la postura sindical ante la nueva estrategia flexibilizadora del gobierno socialista*

El objetivo de este apartado es explicar las razones por las que CCOO y UGT rechazaron las medidas flexibilizadoras del gobierno socialista. Una postura que como ya he señalado resulta paradójica teniendo en cuenta que dichas medidas iban dirigidas a reducir la temporalidad. Para poder entender la postura de los sindicatos hay que tener en cuenta cuales eran sus objetivos en materia laboral, y los costes que estaban dispuestos a asumir.

El objetivo de los sindicatos era limitar el uso de la contratación temporal. Concretamente, demandaban que se retomara el principio de causalidad y que, por tanto, se derogasen los contratos temporales de fomento del empleo. También querían que se eliminara el contrato por lanzamiento de nueva actividad y que se modificara la regulación de los contratos en prácticas y de formación. En definitiva, el objetivo de CCOO y UGT era eliminar las medidas que favorecían un uso abusivo de la contratación temporal y por tanto, la sustitución del empleo estable<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Para comparar esta reforma con el resto de las que se llevaron a cabo en España ver tabla A.2.4 (Anexo 2).

<sup>57</sup> “La adecuación de la normativa sobre contratación temporal ha de abordarse de manera global, ajustando la misma al principio de causalidad: los

Como contrapartida a reducir la temporalidad los sindicatos no podían aceptar medidas que limitaran su poder organizativo. Esto implicaba que los sindicatos debían mantener el respaldo de los trabajadores fijos así como los mecanismos a través de los cuales representaban a dichos trabajadores.

Dadas estas condiciones de partida, el rechazo de los sindicatos a la política laboral del gobierno socialista durante sus dos últimas legislaturas sólo podía deberse a tres motivos: 1) que dicha política, aunque no implicase costes, no satisfacía las demandas sindicales para reducir la temporalidad; 2) que aunque sí fueran medidas que respondían a los objetivos sindicales, implicaban costes organizativos que los sindicatos no podían asumir; y 3) que la política laboral no satisficiera (o lo hiciera a medias) el objetivo sindical de reducir la temporalidad e implicase además que los sindicatos renunciaran a la pérdida de poder organizativo. A continuación mostraré que el rechazo de los sindicatos a la política laboral del gobierno socialista se debió al tercero de estos motivos. Para mostrar mi argumento voy a centrar el análisis en los dos momentos en los que los sindicatos tuvieron que decidir si apoyar ó no la política laboral del gobierno: la

---

*trabajadores sólo estarán vinculados por contratos inestables a las empresas cuando existan circunstancias que así lo justifiquen, eliminando las posibilidad de que trabajadores con contratos temporales desempeñen puestos de trabajo fijos (...) Para conseguir una mayor estabilidad del empleo se hace imprescindible acometer una profunda reforma a partir, entre otras, de las siguientes medidas: derogación del Real Decreto 1989/84 y de los preceptos legales en que se apoya, que regulan el contrato temporal de fomento del empleo, así como la supresión del contrato por lanzamiento. Dichas modalidades han demostrado una total nulidad para la creación de empleo y han fomentado una fuerte precarización laboral (...) En relación a los contratos en formación y en prácticas, para que cumplan su función específica, deben respetar los siguientes criterios: delimitar las actividades en las que se puede efectuar un contrato en formación. De la misma manera, los contratos en prácticas se deben limitar a titulaciones universitarias y de formación profesional. La duración de estos contratos no debe ser inferior a seis meses o superior a un año, sin posibilidad de prórroga. En ambos tipos de contratos será obligatorio certificar la formación recibida y las prácticas realizadas, incluyendo la firma de los representantes legales de los trabajadores” (Iniciativa Sindical de Progreso, 1991).*

negociación del Pacto Social de Progreso en 1991, y la reforma laboral de 1994.

*1.4.1. La Postura sindical ante el Pacto Social de Progreso.*

*1.4.1.1. Los sindicatos ante la regulación propuesta de la contratación temporal*

Como hemos visto, las medidas sobre la contratación temporal propuestas por la comisión de expertos e incluidas en el Pacto Social de Progreso, estaban dirigidas a garantizar un uso más eficiente de este tipo de empleo. Algunas de estas medidas eran del agrado de los sindicatos, como la eliminación del contrato de lanzamiento por nueva actividad<sup>58</sup>. Los sindicatos también coincidían con el informe de la comisión de expertos en la necesidad de establecer medidas para garantizar que los contratos en prácticas y de formación se concertasen para formar a los trabajadores en las empresas y no para que fueran una mera forma de abaratar el empleo. Asimismo, CCOO y UGT coincidían con la comisión de expertos en la necesidad de introducir medidas que tratasen de evitar el encadenamiento de contratos temporales<sup>59</sup>.

No obstante, existían dos medidas más que los sindicatos consideraban especialmente negativas. Una de ellas era el mantenimiento del contrato temporal de fomento del empleo. Para

---

<sup>58</sup> Recordemos que la regulación de este contrato tras la firma del AES produjo el descontento de los dirigentes de UGT. Consideraban que el gobierno lo había regulado de una forma bastante más flexible de lo que en un principio ellos habían acordado (ver capítulo 3).

<sup>59</sup> Para los sindicatos era imprescindible “eliminar la posibilidad indiscriminada de sucesión de contratos”, para lo cual consideraban que “la Administración debe garantizar una función más activa en la lucha contra el abuso y el fraude en la contratación a través de planes específicos de inspección, reforzamiento de las sanciones y establecimiento de nuevas medidas con verdadero carácter disuasorio, en especial en toda contratación bonificada o asistida y, concretamente en los contratos en prácticas y para la formación” (Iniciativa Sindical de Progreso, 1991).

los sindicatos este contrato debía ser eliminado ya que, a su juicio, había sido el principal causante del incremento de la temporalidad.

Pero para CCOO y UGT uno de los aspectos más negativos del informe de la comisión de expertos era la legalización de las ETT porque pensaban que se trataba de una medida que dañaría su poder organizativo. Así, se trata de empresas en las que la presencia sindical suele ser bastante limitada, tanto por las reticencias de los empresarios a que los sindicatos penetren en las mismas, como por el carácter temporal de la mayoría de sus empleos<sup>60</sup>. Por otro lado, los bajos costes laborales de los trabajadores provenientes de las ETT constituían un incentivo adicional para que se siguiera sustituyendo empleo fijo por temporal. Los sindicatos, además iban a tener muy pocas posibilidades para tratar de cambiar esta situación ya que las condiciones laborales de dichos trabajadores son fijadas por la propia ETT<sup>61</sup>. En definitiva, los efectos negativos que para el poder sindical representaba el empleo temporal, se verían aumentados si dicho empleo provenía de las ETT.

---

<sup>60</sup> “La permanente rotación de los trabajadores de la ETT, con contrataciones por períodos cortos de tiempo, puede dificultar que cuajen las representaciones unitarias y/o sindicales en su seno, con tendencia por tanto a ser las ETT empresas des-sindicalizadas” (Cruz Villalón, “El Marco Jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal”, citado en Rodríguez Piñero, 2000:149).

<sup>61</sup> Así lo apuntaba la dirigente de CCOO, Lola Licerías en entrevista con la autora: “No es solamente el enfrentamiento entre dos grupos de trabajadores, ese sería en todo caso el caso más fácil de resolver, es que eso está atravesado por trabajadores temporales que no son de la misma empresa que son de una ETT y hay un elemento muy importante: esto tiene que ver con la propia organización productiva y las empresas consideran que la organización del trabajo es patrimonio de la empresa, y por lo tanto es un tema muy difícil de abordar en la propia negociación. Por tanto los empresarios ponen una barrera para discutir este tipo de cuestiones. Es muy difícil llevar a una mesa de negociación el que queremos ocuparnos de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT, o de los trabajadores de subcontratas, o como garantizar que esos trabajadores tienen unas condiciones mínimas, o como garantizar que se cumple, al menos, la legislación que les afecta a esos trabajadores, o el convenio colectivo que les afecta, que no es el convenio colectivo de la empresa. O sea, es muy difícil plantear esto con la empresa”.

Ahora bien, el peligro que representaba para el poder sindical el contrato de fomento del empleo y la legalización de las ETT, aumentaba si ambos (contrato de fomento del empleo y ETT) existían al mismo tiempo. Es decir, los efectos de la temporalidad serían mayores si las ETT se legalizaban cuando todavía existía una regulación flexible de la contratación temporal. Así, si la contratación temporal era exclusivamente causal, las ETT sólo podrían realizar contratos para trabajos de naturaleza temporal. En cambio, si la legislación permitía la contratación temporal no causal, aumentaba el riesgo de que se recurriera a los trabajadores de las ETT para realizar tareas estables y de que, por tanto, se redujera el número de puestos de trabajos fijos. Esta última situación era la más perjudicial para los sindicatos y la que, precisamente, se proponía en el Pacto Social de Progreso.

Cabe concluir que las medidas que el gobierno propuso en el Pacto Social de Progreso en relación a la contratación temporal no satisfacían plenamente las demandas sindicales. El objetivo final de reducir la temporalidad no sólo no se abordaba, sino que quedaba anulado desde el momento en que proponía legalizar las ETT. Solamente teniendo en cuenta esta parte de los contenidos del Pacto, era difícil que los sindicatos llegasen a un acuerdo con el gobierno. Ahora bien, para entender la postura sindical hay que tener en cuenta también que aceptar el resto de las propuestas que el Pacto Social de Progreso incluía en materia económica, suponía para los sindicatos asumir costes organizativos elevados. ¿Por qué? ¿Cuáles eran dichos costes?

#### *1.4.1.2. Las discrepancias en materia económica con el gobierno socialista*

Las diferencias entre los sindicatos y el gobierno socialista se encontraban en las distintas medidas que proponían para favorecer el crecimiento económico, y en los sacrificios que pensaban que debían asumir los trabajadores. Respecto a la política económica, ya hemos visto que el objetivo del gobierno socialista era

conseguir la estabilización de las principales magnitudes macroeconómicas. Esto significaba que los salarios de los trabajadores y los presupuestos de gasto social tenían que ser compatibles con el equilibrio macroeconómico. Es decir, el crecimiento de los salarios no debía suponer un incremento de la inflación y, además, debía posibilitar que hubiera excedentes empresariales para que aumentara la inversión y el empleo. Por otro lado, el gasto social debía ser compatible con el objetivo de contención del déficit público.

Para los sindicatos, sin embargo, la política económica del gobierno ni era la más adecuada, ni era compatible con el objetivo de bienestar e igualdad social. Según los líderes sindicales, los principales desequilibrios de la economía española a comienzos de los noventa no se debían al incremento de los salarios o del gasto social, sino a la incapacidad del sistema productivo para hacer frente al incremento de la demanda interna que tuvo lugar en la segunda mitad de los ochenta. Incapacidad que se debía a que el sistema productivo era poco eficiente y estaba aún lejos del nivel de modernidad que había alcanzado en otros países europeos. Por este motivo, los sindicatos proponían que el crecimiento económico no se basara en el abaratamiento de los costes laborales, sino en la modernización del sistema productivo a través de una política industrial activa que conjugase esfuerzos en el sector público y privado<sup>62</sup>.

Los sindicatos consideraban también necesario establecer mecanismos que garantizaran de forma efectiva que los excedentes empresariales se destinasen a la inversión y a la

---

<sup>62</sup> La política industrial activa que los sindicatos proponían consistía, en líneas generales, en *“armonizar una especialización de tipo intraindustrial respecto de los países más avanzados, con un aprovechamiento racional y rentable de los recursos propios y de las condiciones específicas de la economía española. Esta especialización intraindustrial no debería ser uniforme, sino que debería centrarse en sectores y actividades de tecnologías medias, disponibles y asequibles, estableciendo además, para lograr un desarrollo global de la industrial, objetivos de asimilación y generación de tecnología punta, en base a programas de colaboración tanto europeos como internacionales”* (Iniciativa Sindical de Progreso, 1991).

creación de nuevos empleos, algo que la política del gobierno no había logrado hacer. Proponían para ello la creación de un fondo que estableciera por ley el porcentaje de los beneficios que debían dirigirse a la inversión.

Para los sindicatos el crecimiento económico dependía asimismo de que se fomentara la demanda interna. Pedían por ello el crecimiento de los salarios tanto de los trabajadores asalariados como de los sectores de la población dependientes de los presupuestos del estado<sup>63</sup>. También demandaban el incremento de la inversión pública y que el gobierno llevara a cabo una política fiscal expansiva.

CCOO y UGT consideraron que sus objetivos en materia económica no habían sido tenidos en cuenta por el gobierno debido en gran parte a la rivalidad que hubo entre ambas organizaciones durante los ochenta. Pensaban, sin embargo, que aunando sus fuerzas serían más capaces de presionar al gobierno para que cambiara su política económica, es decir, para lograr el “giro social” de la política socialista<sup>64</sup>. Una política en definitiva, que hiciera “compatible crecimiento económico, aumento del empleo, distribución más justa de la riqueza y elevación del nivel de protección social”<sup>65</sup>. Consideraban, de este modo, que eran los verdaderos defensores de los valores de la izquierda, “la referencia para una mayor vertebración de la sociedad y para el impulso de anhelos democráticos y progresistas”, frente a “quienes en la forma de gobernar y en los ejes fundamentales de su política socio-económica se han desprendido de los parámetros característicos de la izquierda para asumir con vehemencia la preponderancia de la acumulación de beneficios y de la llamada

---

<sup>63</sup> No obstante, apuntaban que el crecimiento de los salarios de los trabajadores asalariados no superase los crecimientos de productividad de las empresas.

<sup>64</sup> Era, por tanto, “una unidad de acción para hacer más efectiva la oposición a la dirección del PSOE” (declaraciones de Julián Ariza en la entrevista realizada por Javier Astudillo el 18/7/97, citado en Astudillo, 1998:585).

<sup>65</sup> Propuesta Sindical Prioritaria, 1989.

*eficiencia económica sobre el crecimiento productivo y la equidad social*<sup>66</sup>”.

Para los sindicatos, además, su demanda de giro social de la política del gobierno socialista se había visto avalada por el seguimiento masivo de los trabajadores a la convocatoria de huelga del 14-D y, posteriormente, por los resultados de las elecciones sindicales de 1990, en los que tanto CCOO como UGT habían aumentado de manera importante el porcentaje de votos recibidos<sup>67</sup>. Ambas organizaciones, por tanto, se sentían legitimadas para seguir adelante con su objetivo de modificar la política económica del gobierno. Así lo refleja la siguiente cita:

*“El movimiento sindical se siente plenamente legitimado para expresar sus demandas y luchar por sus reivindicaciones y se considera una inequívoca referencia de progreso y democracia, con más fuerza ahora, frente a las políticas e ideas imperantes que*

---

<sup>66</sup> Documento presentado por la Comisión Ejecutiva y Consejo de la Confederación Sindical de CCOO (21-22 de Noviembre de 1989).

<sup>67</sup> Tras la huelga del 14-D, desde la comisión ejecutiva de CCOO señalaba lo siguiente: *“El cuestionamiento de la política económica del gobierno y la exigencia de giro social, concretada en una serie de reivindicaciones a favor de la mayoría social, conduce a la mayor movilización sindical de la historia de este país (...) Es tal el calado de la movilización, que ha tenido y seguirá teniendo en muchos órdenes de la vida social, política y económica, ofreciendo un interesante balance de resultados: (...) el aumento de la afiliación y del prestigio social de los sindicatos”* (“Balance. Cuatro Años de Avance y Unidad Sindical”, Comisión Ejecutiva de CCOO, 24/7/90) (El subrayado es mío).

Asimismo, tras los resultados de las elecciones sindicales de 1990, desde CCOO se señalaba lo siguiente: *“Ha triunfado el sindicalismo de clase (...) el triunfo del sindicalismo de clase se produce tras un período fuertemente marcado por la firmeza reivindicativa, la capacidad de movilización, la eficacia negociadora en todos los ámbitos, la elaboración rigurosa de alternativas de progreso social y todo ello en el supremo marco de la unidad sindical. Es esta política sindical la que han apreciado en mayor medida los trabajadores, la que les ha estimulado a participar más en la vida sindical, la que ha hecho subir la credibilidad de los sindicatos como fuerzas con capacidad para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Y todo ello a pesar del recrudescimiento de la ofensiva ideológico-política del liberalismo”* (“Valoraciones Complementarias de los Resultados Electorales”, Comisión Ejecutiva de CCOO, 15/1/1991) (El subrayado es mío).

*proyectan una sociedad cuyo único eje sea el mercado y cuyo único motor la apropiación privada del beneficio, un proyecto que no es democrático por ser insolidario y desintegrador”<sup>68</sup>.*

Teniendo en cuenta la posición adoptada por los sindicatos desde finales de los ochenta, el respaldo al Pacto Social de Progreso sólo era posible si las medidas propuestas por el gobierno en materia económica significaban el giro social que los sindicatos demandaban. De no ser así, el apoyo a dicho pacto era especialmente costoso para los sindicatos por dos motivos. El primero de ellos, porque suponía apoyar una política en la que no confiaban que fuera a tener efectos positivos sobre la economía. Pero, además, incluso suponiendo que los sindicatos prescindieran de sus objetivos en materia económica y decidieran apoyar una política en la que no confiaban, estarían asumiendo el riesgo de perder el respaldo de sus bases. Y es que, en ese caso, estarían renunciando al objetivo político sobre el que se había estado sustentando su estrategia y en base a la cual habían conseguido un importante respaldo de los trabajadores (en la huelga del 14-D y en las elecciones sindicales de 1990).

Para los sindicatos, sin embargo, la política que el gobierno proponía en el Pacto Social de Progreso no representaba cambio alguno respecto a la política económica de los años anteriores. El crecimiento salarial que quería el gobierno era de 1,5 puntos porcentuales por encima de la inflación prevista, y los sindicatos sólo estaban dispuestos a aceptar que dicho crecimiento fuera de un 2%. Por otro lado, el crecimiento salarial que proponía el gobierno sólo afectaba a los trabajadores asalariados y no a los trabajadores cuyas rentas dependían de los presupuestos del estado, para los cuales el gobierno fijaba congelación salarial. Asimismo, la cláusula de revisión salarial y la creación de un fondo de inversión no satisfacía a los sindicatos. Éstos querían que dicha cláusula así como el porcentaje de beneficios empresariales que debían ser destinados a la inversión, fueran fijados por ley. Esto era algo a lo que el gobierno se negaba y que hacía depender

---

<sup>68</sup> Manifiesto del 1 de Mayo hecho por CCOO en el año 1991.

de un acuerdo entre empresarios y sindicatos<sup>69</sup>. Otro de los motivos del descontento sindical provenía del anuncio del gobierno de contener el gasto público para hacer frente al crecimiento del déficit.

Hay que señalar además, que la política de rentas y de contención del gasto público no sólo suponía el recorte de los ingresos de los trabajadores, sino que iba en contra de la política de demanda sobre la que, según los sindicatos, debía sustentarse el crecimiento de la economía. Asimismo, en dicho pacto no se abordaban las reformas estructurales que los sindicatos demandaban para incrementar la competitividad económica<sup>70 71</sup>.

En definitiva, el Pacto Social de Progreso “no tenía nada que ofrecer a los sindicatos (...) No existían condiciones de intercambio. No había elementos para empastar y satisfacer las distintas posiciones e intereses y lograr así un acuerdo

---

<sup>69</sup> Los sindicatos se negaban a que estas cuestiones fueran abordadas en una negociación con los empresarios puesto que consideraban que era algo sobre lo que nunca alcanzarían un acuerdo.

<sup>70</sup> A juicio de los sindicatos, “La prueba más concluyente, no obstante, de que el plan del Gobierno tenía poco que ver con la competitividad fue la rotunda negativa a discutir sobre política industrial” (“Ni Competitividad ni Progreso”, José M<sup>a</sup> Zufiaur, El País, 30/7/91).

<sup>71</sup> Cabría pensar que lo que realmente motivó el rechazo de los sindicatos al Pacto Social de Progreso fue la moderación salarial de los trabajadores fijos que el gobierno proponía. Es decir, lo que los sindicatos no estaban dispuestos a asumir era una medida que podía crear descontento y, por tanto, la pérdida de apoyo de dichos trabajadores. El resto de razones dadas por los sindicatos para no firmar dicho pacto serían meras excusas. Esta explicación, sin embargo, no parece cierta. Así, existían dos factores que facilitaban a los sindicatos la aceptación de la moderación salarial. Por un lado, la economía comenzaba a manifestar claros signos de estancamiento. Esta situación facilitaba que los trabajadores fijos aceptasen la moderación de los salarios ante el temor de perder sus puestos de trabajo. Por otro lado, los sindicatos actuaban en unidad de acción. En este caso, es más difícil la pérdida de respaldo de los trabajadores. Éstos no tenían otros sindicatos fuertes a los que recurrir para que los representaran. Los sindicatos, por tanto, se encontraban en una situación que les permitía aceptar la moderación salarial. El rechazo al Pacto Social de Progreso se debió, por tanto, a otros factores.

*equilibrado*<sup>72</sup> (...) Pero lo peor de todo y la causa principal del fracaso del plan de Solchaga es que sólo pretendía el aval para medidas y decisiones predeterminadas, así como continuar una política económica y social que está tan agotada como poco orientada a la competitividad y al progreso<sup>73</sup> (El subrayado es mío)<sup>73</sup>.

Para los sindicatos, por lo tanto, el respaldo al Pacto Social de Progreso era incompatible con su objetivo de reducir la temporalidad y de conseguir el giro social de la política económica, algo, esto último, que era imprescindible en ese momento para que los sindicatos pudieran presentarse a los trabajadores como su interlocutor y como el defensor sus derechos. De ahí que considerasen que “*en lugar de pacto de progreso, lo que se nos ofrece a los sindicatos es un harakiri sindical*<sup>74</sup>”.

#### *1.4.2. Los Sindicatos ante la Reforma Laboral de 1994*

##### *1.4.2.1. La postura sindical ante las medidas sobre contratación temporal aprobadas en la reforma laboral de 1994*

Respecto a la reducción de la temporalidad, ya hemos visto que la principal medida que introdujo el gobierno fue la derogación del contrato de fomento del empleo. Ésta había sido, precisamente, la principal reivindicación sindical para reducir el porcentaje de temporalidad. A pesar de ello, los sindicatos no se mostraron plenamente satisfechos con esta medida porque seguía

---

<sup>72</sup> “Se sabía que un pacto como el que pretendía el Gobierno tenía un fuerte coste para los sindicatos (...) Era, pues, lógico pensar que el Gobierno estaría dispuesto a ofrecer serias contrapartidas a los sindicatos para lograr su beneplácito. Nada más lejos, sin embargo, de la realidad” (“Un Fracaso Cantado”, José M<sup>a</sup> Zufiaur, El País, 29/7/91).

<sup>73</sup> “Un Fracaso Cantado”, José M<sup>a</sup> Zufiaur, El País, 29/7/91.

<sup>74</sup> “Ni Competitividad ni Progreso”, José M<sup>a</sup> Zufiaur, El País, 30/7/91.

permitiéndose su utilización para los colectivos con problemas de inserción laboral.

No obstante, el descontento sindical se producía principalmente por la introducción de otras tres medidas que, para los sindicatos, anulaban cualquier propósito de reducir la temporalidad y en especial, para evitar los efectos negativos que este tipo de empleo suponía para el poder sindical. Una de estas medidas era la legalización del nuevo contrato de aprendizaje. Para los sindicatos, la regulación de este contrato se alejaba de los objetivos de formación en el empleo y no era sino una forma de abaratar la contratación de los trabajadores más jóvenes. La flexibilidad de su regulación iba en contra de los propósitos de reducir la temporalidad y además, los reducidos costes laborales que suponía concertar este tipo de contratos, junto con las reducciones de las cuotas de la seguridad social que le acompañaban, suponía un incentivo para la sustitución de empleo estable por empleo temporal<sup>75</sup>.

Por otro lado, la reforma laboral de 1994 legalizó por primera vez las ETT en España. Ya indiqué los efectos negativos que estas empresas conllevan para el poder sindical, especialmente si existía una regulación flexible de la contratación temporal. Pues bien, la reforma laboral incluía la legalización de las ETT junto con la regulación del nuevo contrato de aprendizaje y con la posibilidad de contratar temporalmente, y sin causa alguna, a los desempleados de larga duración y mayores de 45 años mediante el contrato de fomento del empleo. Para los sindicatos, esta era una

---

<sup>75</sup> Para los sindicatos, el contrato de aprendizaje “no garantiza la formación; ni el derecho a las contingencias de enfermedad y desempleo; permite la contratación hasta los 28 años; la media de salario no llega las 40.000pts; por tanto, va a suponer la degradación del empleo de los jóvenes y va a tener un importante efecto de sustitución sobre el empleo existente. **En una imagen gráfica, puede afirmarse que un padre perderá su empleo de 150.000pts para que su hijo lo ocupe por menos de 40.000pts**” (27-E Huelga General “por el Empleo y la Solidaridad”, Carpeta de Argumentos Sindicales sobre Medidas Sociales y Laborales Adoptadas por el Gobierno con el Consenso de las Organizaciones Empresariales (para su uso interno ante el 27-E). Escuela Julián Besteiro, 1994).

combinación especialmente negativa porque, no sólo no reducía la temporalidad, sino que aumentaba los efectos negativos que este tipo de empleo tenía sobre su poder organizativo<sup>76</sup>.

Finalmente, la tercera medida que producía el descontento sindical era la nueva regulación del despido que, como hemos visto, ampliaba las causas por las que se podía despedir a un trabajador y hacía menos complejo el proceso de despido. Para los sindicatos, aceptar esta medida era especialmente costoso por dos motivos. En primer lugar, porque negociar medidas que facilitan el despido de los trabajadores fijos podría suponer la pérdida de respaldo de estos trabajadores. En segundo lugar, porque facilitar el despido cuando existían aún contratos temporales cuya regulación era bastante flexible (como el contrato de aprendizaje) suponía facilitar al empresario la sustitución de empleo fijo por empleo temporal. Aceptar la nueva regulación del despido suponía, en última instancia, aceptar la reducción de la base principal sobre la que se sustenta el poder sindical e iba en contra de los objetivos por los que los sindicatos se habían propuesto combatir la temporalidad<sup>77</sup>.

La reforma laboral de 1994, por lo tanto, no sólo no satisfacía el objetivo sindical de reducir la temporalidad, sino que incluso podía aumentar los efectos negativos que este tipo de empleo tenía sobre el poder sindical.

---

<sup>76</sup> *“La legalización del prestamismo laboral, unido a las reformas presentadas en materia de contratación, aumenta la temporalidad y, como consecuencia directa la inestabilidad y la precarización del empleo. Se propicia que las empresas sustituyan plantilla estable por una sucesión de contratos temporales. No se debe abordar la regulación de estas empresas sin sanear previamente el mercado de trabajo, asegurando una mayor estabilidad en el empleo y limitando el crecimiento de la contratación precaria”* (Análisis del Decreto-Ley de Contratación y Colocación. VII Comité Confederal Ordinario. UGT, Madrid, 9 y 10 de diciembre de 1993).

<sup>77</sup> Los costes de aceptar el despido por parte de los sindicatos será desarrollado de forma más detallada más adelante.

1.4.2.2. Los costes de aceptar la reforma laboral de 1994

La reforma laboral de 1994 incluía además medidas que los sindicatos consideraron que disminuiría su capacidad de representación y de defensa de los trabajadores. Se referían concretamente a la nueva regulación de la negociación colectiva. A este respecto, los sindicatos compartían con el gobierno la necesidad de potenciar y articular los convenios colectivos debido a que adolecían de importantes deficiencias y problemas de articulación<sup>78</sup>. No obstante, consideraban que la nueva regulación aprobada en la reforma laboral atentaba contra la capacidad de negociación de los sindicatos y en cambio, aumentaba la prerrogativa empresarial<sup>79</sup>. Los sindicatos se referían, especialmente, a la disminución de materias fijadas por ley y que pasaban a ser establecidas en la negociación colectiva. Este traspaso de competencias suponía para los sindicatos tener que negociar derechos de los trabajadores que anteriormente venían fijados por la ley. Derechos que, en opinión de los sindicatos, podrían sufrir recortes respecto a lo que anteriormente establecía la legislación, especialmente en los sectores donde los sindicatos fueran más débiles. Pero su desacuerdo iba más allá. Pensaban que la nueva regulación de la negociación colectiva incrementaba la prerrogativa empresarial. Esto implicaba que los sindicatos iban a tener más dificultades para defender los derechos laborales de los trabajadores y, por tanto, para ejercer su papel de representación<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> Ver punto 4 del Apéndice de este capítulo.

<sup>79</sup> En palabras del dirigente de UGT, Jesús Pérez, “*Fue un desequilibrio de la correlación de fuerzas, favorable a los empresarios de manera muy fuerte*” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>80</sup> Así expresaba Fernando Puig, secretario de acción sindical de CCOO, cómo pensaban que les iba a afectar la reforma de la negociación colectiva: “*Era una reforma del ET con la pretensión de descargar la legislación de obligaciones y trasladar esas obligaciones a la negociaciones. Dar mayor autonomía a los sindicatos, se nos decía. Pero la consecuencia era que se vaciaba el ET de derechos, se trasladaban esos derechos a la negociación colectiva, pero se hacía con unos interlocutores sociales y a una negociación colectiva sin capacidad de responder a esas nuevas obligaciones*” (declaraciones

Los sindicatos se mostraban, además, contrarios a la práctica totalidad de la normativa aprobada sobre la jornada laboral, los salarios, y la movilidad funcional y geográfica. Consideraban que dicha normativa aumentaba el poder empresarial frente al sindical y que además, empeoraba las condiciones de trabajo de los trabajadores. El único aspecto positivo de la reforma, a juicio de los sindicatos, era la nueva normativa sobre elecciones sindicales. Normativa que recogía los contenidos de un acuerdo entre CCOO y UGT, en el que se incluían medidas para tratar de reducir los fuertes enfrentamientos que entre ambas organizaciones se producían durante los procesos electorales<sup>81</sup>. No obstante, esta medida, con la que el gobierno quería ganarse el apoyo de los sindicatos, no compensaba el fuerte rechazo que en ellos producía el resto de la normativa incluida en la reforma laboral. En palabras del entonces dirigente de UGT, Apolinar Rodríguez, “*era una reforma de recortes toda ella. Era una reforma que uno no necesitaba más de un minuto de tiempo para rechazarla*”<sup>82</sup>.

A pesar del rechazo a la reforma laboral, la estrategia a adoptar ante la misma produjo cierta división sindical. Hubo un sector, formado por dirigentes de CCOO, que pensaba que, dado que el gobierno estaba decidido a seguir adelante con la reforma, era conveniente negociar aspectos concretos de la misma. Esperaban de esa manera poder influir para que se desarrollara una

---

en entrevista con la autora). En palabras de Antonio Gutiérrez “*Se da mucho más poder a los empresarios. No es verdad que se refuerce la negociación colectiva. Se debilita esa negociación, porque desde la movilidad funcional hasta la concepción misma de la nómina depende de la arbitrariedad empresarial*” (declaraciones a El País, el 26/1/94).

<sup>81</sup> CCOO y UGT consideraban que las tensiones que surgían entre ambas organizaciones durante los períodos electorales afectaban negativamente a la unidad de acción sindical. Por este motivo propusieron, entre otras medidas, la supresión del anterior período de cómputo (anteriormente fijado en tres meses cada cuatro años) y su sustitución por la fijación de un período abierto, y la desaparición de la proclamación oficial de los resultados. Medidas que fueron recogidas por la nueva regulación de las elecciones sindicales de la reforma laboral de 1994. Para una exposición detallada del acuerdo entre CCOO y UGT en esta materia ver: Gaceta Sindical, nº109.

<sup>82</sup> Declaraciones en entrevista con la autora.

normativa que, al menos, no fuera tan dañina para los trabajadores y para los sindicatos<sup>83</sup>. Frente a este sector, estaba la gran mayoría de dirigentes de UGT y parte de los de CCOO que querían llevar a cabo una estrategia de enfrentamiento y rechazo de la reforma. Consideraban que iba claramente “*contra los sindicatos*”<sup>84</sup>. Era un escalón más en la política desreguladora, antisocial y antisindical que había venido desarrollando el gobierno socialista. Por ello, su objetivo era rechazar la reforma y llevar a cabo acciones de protesta contra la misma<sup>85</sup>.

El movimiento sindical, por lo tanto, estaba dividido entre un sector partidario de la negociación, y otro más amplio, que rechazaba con contundencia la reforma. La postura defendida por este último sector fue la que finalmente se impuso. Y es que el sector partidario de la negociación se encontraba en clara minoría<sup>86</sup>. De este modo, los contenidos del acuerdo, junto con el

---

<sup>83</sup> Antonio Gutiérrez, que formaba parte del grupo de CCOO a favor de la negociación declaraba lo siguiente en entrevista con la autora: *“Es decir, un mal acuerdo no lo íbamos a firmar, pero había que hacer esfuerzos de negociación hasta el final. Es decir, no tenemos que ir diciendo hay un mal acuerdo, una mala negociación, la culpa es sólo del gobierno, pero poniéndonos en evidencia con una deficiente voluntad negociadora por parte de los sindicatos”*. En iguales términos se manifestaba Salvador Bangueses, quien también formaba parte del sector partidario de la negociación: *“Yo creo que estaban presentes dos líneas de trabajo, que siguen estando, con visiones diferentes sobre la negociación/presión, ¿qué pones primero? La línea mayoritaria del sindicato pensamos que en este binomio, el primer factor es la negociación”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>84</sup> Declaraciones a la autora del dirigente de UGT Apolinar Rodríguez.

<sup>85</sup> Según Salvador Bangueses, el sector contrario a la negociación lo que pretendía era además debilitar al gobierno socialista, *“utilizar la presión como un elemento de desgaste”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>86</sup> Así lo explicaba Fernando Puig, dirigente de CCOO, en entrevista con la autora: *“Digamos que en UGT yo no me encontraba a nadie con ánimos de realizar un acuerdo, mientras que en CCOO me encontraba con una parte de la organización con ánimos de alcanzar un acuerdo, pero a una parte. La suma de una UGT suspicaz ante la posibilidad de un acuerdo con una gran parte de CCOO con las mismas suspicacias hace que esa parte de CCOO que era más proclive a negociar fueran franca minoría en el conjunto del movimiento sindical”*. Asimismo, el enfrentamiento entre sectores del movimiento sindical ponía en peligro la unidad de acción sindical. Así lo expresaba en entrevista con

clima de enfrentamiento con el gobierno, hicieron que los sindicatos optaran por rechazar la reforma laboral y convocar la huelga general<sup>87</sup>. No hacerlo, además, suponía para los sindicatos “*un suicidio representativo (...) Los trabajadores no iban a entender que no hiciéramos nada ante unas medidas tan duras*”<sup>88</sup>.

En definitiva, los sindicatos rechazaron las medidas incluidas en la reforma laboral de 1994, al igual que las del Pacto Social de Progreso, porque a su juicio no eran las más apropiadas para reducir la temporalidad y porque, además, apoyarlas suponía asumir importantes costes organizativos.

## **2. Los sindicatos ante la reforma laboral de 1997**

La reforma laboral de 1997 introdujo dos novedades importantes respecto a las reformas laborales precedentes: 1) por primera vez desde la promulgación del ET en 1980, permitió la contratación temporal únicamente para la realización de tareas de naturaleza temporal. Es decir, derogó los contratos temporales de fomento del empleo. 2) Asimismo, y también por primera vez desde 1980, flexibilizó el despido reduciendo las indemnizaciones del mismo<sup>89</sup>. Tal y como veremos a continuación, esta reforma fue

---

la autora Salvador Bangueses, dirigente de CCOO perteneciente al sector minoritario favorable a la negociación: “*al final te das cuenta de que estás desperdiciando energías. Lo que no tenía mucho sentido es que hubiera sido una especie de guerra sindical*”. El sector partidario de la negociación también señala que el gobierno tampoco hizo mucho por llegar a un acuerdo “*le faltó algún gesto para evitar esa situación*” (declaraciones de Salvador Bangueses en entrevista con la autora).

<sup>87</sup> “*El gobierno estaba necesitado de adecuar el mercado laboral a la situación económica, pero lo hace en el momento más inoportuno*” (Declaraciones de Salvador Bangueses en entrevista con la autora). “*Yo creo que en aquél momento había que tener un contexto muy favorable para hacer una negociación con tantos riesgos*” (Declaraciones de Fernando Puig en entrevista con la autora).

<sup>88</sup> Declaraciones de Nicolás Redondo a El País el 21/1/94.

<sup>89</sup> Para una comparación de las distintas reformas laborales Tabla A.2.4 (Anexo 2).

plenamente aceptada por los sindicatos, llegando a ser considerada un triunfo sindical. Esto nos plantea la siguiente cuestión ¿Por qué los sindicatos aceptaron una reforma que introducía una regulación de los despidos a la que siempre se habían opuesto? ¿No suponía un coste organizativo para los sindicatos aceptar un recorte de las indemnizaciones por despido? Como mostraré en el siguiente apartado, los sindicatos aceptaron la nueva normativa sobre el despido por la confluencia de tres factores: 1) porque previamente a esta reforma, concretamente en 1995, los sindicatos adoptaron un cambio de estrategia: pasaron de una estrategia de enfrentamiento a una estrategia orientada a la negociación y a la consecución de acuerdos. El motivo fue que los sindicatos consideraron la postura de confrontación con el gobierno podía dañar su papel de representación y mediación ante los trabajadores; 2) porque los sindicatos consiguieron que la nueva regulación del despido no afectara a los trabajadores que ya tenían un empleo estable; y 3) porque a cambio de la nueva regulación del despido los sindicatos consiguieron su objetivo de devolver la causalidad a la contratación temporal. En definitiva, la reforma laboral de 1997 hacía compatibles los objetivos sindicales de reducir la temporalidad y de mantener la regulación del despido de los trabajadores fijos inalterada.

Antes de analizar el posicionamiento sindical ante la reforma laboral de 1997, voy a explicar el cambio de estrategia que adoptaron los sindicatos a mediados de la década de los noventa. Esto nos ayudará a comprender mejor la actitud que adoptaron ante la nueva reforma laboral.

### *2.1. Los antecedentes de la reforma: el cambio de estrategia sindical*

La reforma laboral de 1994 había dejado descontentos a empresarios y sindicatos. A los empresarios les parecía que el gobierno debía haber realizado una reforma más profunda de la regulación del despido. Asimismo, poco tiempo después de su

entrada en vigor, comprobaron que la nueva regulación del despido tenía problemas de aplicación. Concretamente, había dificultades para que los despidos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción fueran declarados procedentes por los tribunales<sup>90</sup>. El objetivo de facilitar los ajustes de las plantillas mediante la nueva normativa del despido, por lo tanto, apenas si se había conseguido. Por otro lado, también comprobaron que había problemas para aplicar la normativa aprobada en dicha reforma sobre la negociación colectiva. En este caso el problema venía de los sindicatos que se negaban a que en los convenios colectivos se negociaran a la baja las materias que antes venían fijadas por la ley<sup>91</sup>. Los empresarios, por lo tanto, se encontraban con que parte de la normativa que la reforma laboral de 1994 había introducido para aumentar la flexibilidad laboral no se estaba pudiendo aplicar.

Los sindicatos, por su parte, consideraban que la reforma laboral no sólo no había incluido las medidas que ellos

---

<sup>90</sup> Las razones por las que surgieron problemas de aplicación de la regulación del despido aprobada en la reforma laboral de 1994 aparecen en el punto 1.2. del Apéndice de este capítulo.

<sup>91</sup> Los sindicatos aceptaron moderación salarial a cambio de que en la negociación colectiva no se rebajaran las condiciones laborales que anteriormente venían fijadas por la ley. En palabras del dirigente de UGT, Jesús Pérez: *“(la nueva regulación de la negociación colectiva) fue un desequilibrio de la correlación de fuerzas, favorable a los empresarios de manera muy fuerte. Por eso hemos tenido que hacer un poco de tripas corazón. Había convenios colectivos en que los planteamientos un tanto defensivos, hay que entenderlo, donde el planteamiento que hacíamos a los empresarios era de mira tendríamos que pedir un 5 o un 6% de subida salarial, pero estamos dispuestos a pedir un 4% con tal de que aquí no se introduzca la reforma laboral y queden las normas establecidas en el convenio tal y como están”* (declaraciones en entrevista con la autora). Esto hizo que la nueva regulación de los convenios colectivos estuviera prácticamente paralizada hasta 1996. Así lo explicaba el dirigente de la patronal Fabián Márquez, en entrevista con la autora: *“En el fondo los sindicatos temen que transferidos esos temas al ámbito de la negociación colectiva, la regulación que se produzca sea más lesiva que la anterior. La prueba está que como consecuencia de la reforma del 94 los sindicatos deciden negociar convenios colectivos a la baja salarialmente a cambio de que no se toque nada. Esa es la operación durante los años 95 y 96. Y muchos empresarios entran en el tema”*.

consideraban adecuadas para reducir la temporalidad, sino que había aprobado una normativa que recortaba de manera importante los derechos de los trabajadores así como la capacidad de negociación de los sindicatos. Su estrategia de enfrentamiento, además, tampoco había surtido efecto. Las huelgas generales que habían convocado en 1992 y 1994 no impidieron que el gobierno aprobara la nueva regulación del subsidio de desempleo y la reforma laboral. Este hecho hizo que poco a poco fuera calando en el movimiento sindical la necesidad de cambiar de estrategia<sup>92</sup>. Los líderes sindicales comenzaron a pensar que podían perder el respaldo de los trabajadores si no conseguían presentar resultados, es decir, si no conseguían evitar el recorte de derechos ya adquiridos por los trabajadores. De este modo, el sector que había venido apostando por una estrategia de enfrentamiento comenzaba a perder peso a favor del sector que ya durante la gestación de la reforma laboral de 1994 había apostado por una estrategia de negociación. Así lo expresaba Agustín Moreno, dirigente de CCOO, en entrevista con la autora:

*“Hay una reflexión de que hay que emprender una política de buena vecindad con el gobierno porque tienen mucho poder y te pueden hacer mucho daño (...) Hay que intentar buscar espacios de acuerdo aunque tengamos que entrar en una negociación de contrapartidas. Para sacar algo, o para evitar que las medidas sean más duras, vamos a pactar nosotros medidas menos duras. CCOO empieza a entrar en esa lógica”<sup>93</sup>*

---

<sup>92</sup> Tal y como Julián Ariza apuntaba: “Los resultados eran buenos desde 1988, pero a partir del 92 y de la crisis, si bien teníamos protagonismo, lo cierto es que no conseguimos modificar la ley del 92 ni la reforma del 94” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>93</sup> En iguales términos comentaba Antonio Gutiérrez el cambio del movimiento sindical: “lo que ocurre es que tras la huelga del 94, y tras la imposición y la aprobación absolutamente mayoritaria por la cámara, entonces, teníamos dos vías: o reeditar la vieja confrontación y el viejo error que había cometido CCOO de rechazar el ET en solitario, y mantener el conflicto entre sindicato y política, y en este caso, entre sindicato y gobierno, que tampoco nos habría dado mucho, o bien aprender la parte positiva de aquella experiencia”. Y en palabras de Lola Licerías: “(la huelga general de 1994) nos hizo ratificarnos

El cambio de estrategia de CCOO produjo una fuerte crisis interna entre la mayoría del sindicato que apostaba por la negociación, y la minoría o sector crítico, que quería seguir con la estrategia de enfrentamiento. Esta crisis se saldó en el VI Congreso de CCOO en 1996 en el que el sector crítico (que obtuvo el 20% de los votos) fue retirado de las tareas ejecutivas<sup>94</sup>. UGT, por su parte, también decidió apostar por una estrategia más próxima a la negociación. Este cambio de estrategia se produjo tras el relevo de la ejecutiva del sindicato en el Congreso de 1994 y en el Congreso extraordinario celebrado un año más tarde<sup>95</sup>.

La nueva estrategia se inició con un acuerdo entre la patronal CEOE, CCOO y UGT en enero de 1995 por el que estas

---

*más en la idea de que había que apostar por la negociación, de que todo lo que tuviese que ver con reformar el mercado de trabajo, teníamos que estar presentes”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>94</sup> Para el sector crítico de CCOO, del que formaban parte Agustín Moreno y Salce Elvira, entre otros, este cambio de estrategia suponía un “giro a la derecha de CCOO” (declaraciones de Salce Elvira en entrevista con la autora). En su opinión, “*El afán de ganar respetabilidad y peso institucional y la obsesión por no perder el tren de Europa llevan a practicar un sindicalismo débil y poco combativo, en una línea de sosiego y pacto social, que es justamente lo contrario de lo que necesita(ba) la situación actual ante las amenazas latentes y la profunda degradación que han sufrido las condiciones laborales (...) Entrar a negociar lo secundario mientras se mira para otro lado en lo que se refiere al núcleo de la política económica y social neoliberal, que acentuará significativamente sus rasgos más negativos ante la proximidad del cumplimiento de las condiciones de convergencia, supondría hacerse cómplices de dicha política, confundiendo a los trabajadores, desarmándolos ante las agresiones y facilitando el éxito del ajuste a costa de ellos*” (“Unidad y Firmeza Sindical Frente a la Derecha”, CCOO, mayo de 1996).

<sup>95</sup> En el Congreso de UGT celebrado en 1994 se retiró su Secretario General Nicolás Redondo junto con otros miembros de la ejecutiva, entre los que cabe destacar Antón Saracibar y Apolinar Rodríguez. Nicolás Redondo fue sustituido por Cándido Méndez en la Secretaría General. En el Congreso celebrado un año después, se incorporaron a la ejecutiva un buen número de dirigentes provenientes de federaciones de industria, partidarios de una estrategia de negociación y contrarios a seguir en la línea de enfrentamiento al gobierno desarrollada durante los años anteriores. De este modo “*hay una tendencia mayoritaria entonces en UGT favor de hacer cosas diferentes*” (declaraciones de José M<sup>a</sup> Zufiaur en entrevista con la autora).

organizaciones se comprometían a “*impulsar el diálogo y la negociación entre sus correspondientes Organizaciones Confederadas*”<sup>96</sup>. De esta manera querían paliar los efectos negativos que había producido la reforma laboral de 1994. Más concretamente, los empresarios esperaban que el acercamiento a los sindicatos les permitiera terminar con el estancamiento de la negociación colectiva. Los sindicatos por su parte, no querían volver a quedarse al margen de la política laboral. Esperaban, de ese modo, poder mostrar a sus bases que “*ante las relaciones laborales de nuestro país no somos lectores pasivos, sino coautores de ese libro*”<sup>97</sup>.

El compromiso de impulsar la negociación entre sindicatos y empresarios dio lugar a la firma de varios acuerdos, entre los que cabe destacar el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento de Aplicación, suscrito en enero de 1996, el acuerdo sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, de noviembre de 1996, el Acuerdo en materia de Protección Social y Pensiones, de octubre de 1996, el Plan de Empleo Rural, de diciembre de 1996 y el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, junto con el acuerdo sobre el II Plan de Formación Continua, de diciembre de 1996. En relación con el empleo temporal, cabe destacar los dos convenios nacionales sobre las ETT que suscribieron los sindicatos CCOO y UGT con la patronal del sector (GEESTA) y con la CEOE. Dada la relevancia de estos acuerdos para el objeto de estudio de esta investigación, voy a detenerme a explicar con más detalle sus contenidos y los motivos por los que los sindicatos los firmaron.

---

<sup>96</sup> Este acuerdo se dio a conocer como el “acuerdo del sosiego”.

<sup>97</sup> Informe de Antonio Gutiérrez ante el VI Congreso Confederal de CCOO, enero de 1996.

*2.2. Los Convenios Nacionales de ETT. Estrategias sindicales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT*

Como hemos visto, las ETT fueron legalizadas por la reforma laboral de 1994. La legislación aprobada, sin embargo, distaba de ser completa y definitiva. Debido a la complejidad que supone la relación laboral de carácter triangular de las ETT, se desarrolló una legislación bastante limitada que produjo vacíos de regulación importantes, en especial en relación al estatuto jurídico del trabajador en misión<sup>98 99</sup>. Esto produjo que los trabajadores de las ETT tuvieran unas condiciones laborales bastante precarias, llegando a ser su contratación bastante más barata que la de los trabajadores temporales contratados de manera ordinaria (en base al artículo 15 del ET) (Rodríguez-Piñero et al., 2000).

Los problemas surgidos a la hora de establecer las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT provenían de la regulación de la negociación colectiva de estas empresas. El

---

<sup>98</sup> Las relaciones laborales convencionales son de carácter bilateral, es decir, entre el trabajador y el empresario. Las ETT, sin embargo, implican relaciones laborales triangulares. Por un lado está la relación entre la ETT y el trabajador; por otro lado está la relación entre el trabajador de la ETT y la empresa usuaria; y por último, la relación entre la ETT y la empresa usuaria. El problema de la regulación de las ETT en la reforma laboral de 1994 es que el legislador se centró en regular las cuestiones que consideró esenciales, remitiendo el resto a otros cuerpos reguladores, que, sin embargo, estaban pensados para la relación laboral bilateral (para un análisis más detallado de los problemas de la regulación de las ETT aprobada en 1994 ver Rodríguez-Piñero et al., 2000).

<sup>99</sup> Las ETT tienen dos tipos de trabajadores: los trabajadores en misión y los trabajadores estructurales o internos. Los primeros son los trabajadores que son puestos a disposición de las empresas que contratan los servicios de las ETT (las empresas usuarias). Los trabajadores estructurales son los que prestan sus servicios en la propia ETT realizando tareas administrativas o de gestión. Los trabajadores en misión suelen ser contratados temporalmente, mientras duran sus servicios en la empresa usuaria (aunque también podrían ser contratados con carácter permanente). Los trabajadores estructurales, sin embargo, son contratados con carácter permanente. En el texto, cuando me refiera a trabajadores de las ETT me estoy refiriendo a los trabajadores en misión. Cuando quiera referirme a los trabajadores estructurales lo especificaré.

legislador estableció que las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT debían estar fijadas por los convenios colectivos de estas empresas. No obstante, el legislador estableció la posibilidad de que, en ausencia de dichos órganos de representación, fueran los sindicatos más representativos los que negociaran los convenios. Por otro lado, el legislador estableció también la posibilidad de que se aplicase a los trabajadores en misión los convenios colectivos de las empresas usuarias, siempre y cuando no existiera convenio en la ETT y se tratara de trabajadores contratados con carácter estable. De esta manera el legislador trataba de asegurarse de que los trabajadores de las ETT quedaran siempre cubiertos por algún convenio colectivo y de fomentar que la contratación de estos trabajadores fuera fija.

La regulación de las ETT, sin embargo, fue poniendo en evidencia sus limitaciones a medida que se aplicaba. Los intentos del legislador por tratar de asegurar que los trabajadores de las ETT tuvieran garantizadas sus condiciones laborales, produjo el efecto contrario. Así, a las ETT les interesaba tener sus propios órganos de representación y su propio convenio para evitar la entrada en sus empresas de los sindicatos más representativos y la aplicación de los convenios de las empresas usuarias, que estipulaban salarios más elevados y mejores condiciones de trabajo. Para ello se apresuraron a crear sus propios órganos de representación, formados por los trabajadores estructurales pertenecientes a los órganos de administración de las ETT, y a firmar sus propios convenios, que estipulaban condiciones de trabajo más desfavorables para los trabajadores, especialmente en lo que a salarios se refería. En lo que respecta a los contratos temporales, los convenios de las ETT hicieron depender su vigencia a la subsistencia del contrato de puesta a disposición con la empresa usuaria. Esto dio lugar a que los contratos temporales fueran de muy corta duración<sup>100</sup>. La consecuencia de todo esto fue que las ETT “*se convirtieran en la práctica en un mecanismo para*

---

<sup>100</sup> El 40% de los contratos temporales realizados por las ETT en 1998 tenía una duración de entre 1 y 5 días, y el 56% de un mes o menos (Rodríguez-Piñero et al., 2000:125).

*la reducción de los costes salariales de las empresas usuarias, lejos de su consideración inicial como servicio de calidad a utilizar en circunstancias bien determinadas” (Rodríguez Piñero et al., 2000:155)<sup>101</sup>.*

Esta situación era especialmente negativa para los sindicatos ya que facilitaba el incremento de la temporalidad y además, dados los reducidos costes de contratación de estos trabajadores, fomentaba que los empresarios decidieran contratar los servicios de las ETT para la realización de tareas permanentes en sus empresas<sup>102</sup>. Los sindicatos, sin embargo, jugaron un papel crucial para lograr que las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT fueran, de forma progresiva, convergiendo con las de los trabajadores de las empresas usuarias. Esto fue posible gracias a que emprendieron una doble estrategia que resultó ser tremendamente efectiva. Por un lado, negociaron dos convenios nacionales con la patronal del sector<sup>103</sup>. El primero de estos convenios se firmó en 1995 con la patronal del sector (GEESTA),

---

<sup>101</sup> Uno de los factores que fomentó la precarización de los trabajadores en misión fue la estructura del sector de las ETT caracterizado por estar formado por numerosas empresas de reducido tamaño. Esto produjo que hubiera un alto grado de competencia entre ellas. La manera de competir era proporcionando servicios baratos a las empresas usuarias, para lo cual se reducían lo máximo posible los salarios de los trabajadores en misión.

<sup>102</sup> El temor de los sindicatos a que incrementara el empleo temporal por la legalización de las ETT se acentuó desde el momento en que comprobaron la enorme proliferación de estas empresas, que pasaron de ser 86 en 1994 a 428 en 1997 (Rodríguez-Piñero et al., 2000:81).

<sup>103</sup> “Cuando se legalizaron las ETT los sindicatos plantearon hacer un convenio colectivo porque justamente como la ley era muy mala daba la posibilidad de que las ETT hicieran sus propios convenios de empresa y ese fuera el ámbito regulador de las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que eran empresas muy desestructuradas sin ninguna presencia sindical, lo que sucedía es que se producían convenios colectivos fantasma, es decir, firmadas con organizaciones sindicales amarillas, o sea, con trabajadores de la empresa, no con los sindicatos. Y eso lo permitía la ley y por tanto se estaban tirando a la baja las condiciones laborales. Tanto UGT como nosotros planteamos hacer un convenio de ámbito estatal que fuera el paraguas de esos trabajadores y que impidieran que se hicieran ese tipo de convenios de empresa” (declaraciones de Lola Liceras, dirigente de CCO, en entrevista con la autora).

y el segundo en 1997, firmado con la CEOE, con vigencia para tres años. El objetivo de estos convenios era establecer mediante la negociación centralizada, la progresiva equiparación de las condiciones laborales, y en especial de los salarios, de los trabajadores en misión de las ETT con las de los trabajadores de las empresas usuarias<sup>104</sup>.

Por otro lado, y como complemento a los acuerdos centralizados, los sindicatos llevaron la ordenación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT al terreno en el que sí tenían poder: los convenios de las empresas usuarias. En dichos convenios los sindicatos establecieron las condiciones por las que la empresa usuaria podía contratar los servicios de las ETT. Las condiciones establecidas variaban de un convenio a otro, pero solían establecer igualdad de salarios respecto a los trabajadores de las empresas usuarias o un tope máximo del número de trabajadores de las ETT a los que poder contratar.

Mediante esta doble estrategia los sindicatos consiguieron ir reduciendo las diferencias existentes entre los trabajadores de las ETT y los de las empresas usuarias. Dichas estrategias, sin embargo, no dejaban de ser coyunturales. Así, la aplicación de los convenios sólo era posible durante el tiempo en el que éstos tuvieran vigencia. Asimismo, aunque los sindicatos consiguieron que grandes empresas del sector participaran en la firma de los convenios nacionales, todavía quedaban muchas que habían optado por aplicar el convenio propio de su empresa. Por otro lado, la ordenación de las condiciones de trabajo de los

---

<sup>104</sup> En materia salarial, el objetivo era que de forma progresiva se fuera alcanzado la igualación salarial entre los trabajadores en misión de la ETT y los trabajadores de la empresa usuaria. En el primer convenio de 1995, se estableció que a los trabajadores en misión de las ETT se les aplicara el salario fijado en el convenio del sector de la empresa usuaria (pero no el propio de la empresa que solía ser mayor). Ya en el segundo convenio, de 1997, el objetivo era que los trabajadores en misión tuvieran el mismo salario que el establecido en la empresa usuaria. Para ello se establecieron unos tramos anuales con los que se iría alcanzado cierto porcentaje de equiparación (para un análisis más detallado de los criterios fijados para la equiparación salarial así como del resto de condiciones de trabajo ver Rodríguez-Piñero et al., 2000:179)

trabajadores de las ETT mediante los convenios de las empresas usuarias sólo era posible allí donde los sindicatos tenían presencia. Esto significaba que esta estrategia no era posible en muchas empresas de reducido tamaño donde los sindicatos no tenían representación. Esta serie de limitaciones ponían de manifiesto que la manera de garantizar de forma generalizada la igualdad de condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT y de los trabajadores de las empresas usuarias, dependía de que se aprobara una nueva regulación de las ETT. Este paso se inició, como veremos a continuación, con la reforma laboral de 1997.

### *2.3. Estrategias sindicales ante la reforma laboral de 1997: por la Estabilidad en el Empleo*

En mayo de 1996 el Partido Popular (PP) ganó las elecciones generales por primera vez. El objetivo del nuevo gobierno en materia laboral era llevar a cabo una nueva reforma del ET que dotara de mayor flexibilidad al mercado de trabajo y que eliminara los problemas de creación de empleo de la economía española. Para llevar a cabo esta reforma el gobierno pretendía contar con el apoyo de los interlocutores sociales y, en especial de los sindicatos. El respaldo de los interlocutores sociales es siempre positivo para un gobierno puesto que de esta manera evita conflictos sociales y consigue mayor legitimidad para llevar a cabo su política. Pero en este caso, el respaldo de los interlocutores sociales cobraba mayor importancia. El motivo se encontraba en que aunque el PP había ganado las elecciones, no contaba con mayoría absoluta. Por otro lado, además, el PP no quería que se le considerara un partido de derechas, sino de centro. Para ello, mostrar un talante negociador y conseguir un acercamiento a los sindicatos, era de suma importancia<sup>105</sup>.

---

<sup>105</sup> Así señalaba la dirigente de CCOO, Lola Licerias, las intenciones del gobierno de que la reforma fuera apoyada por los sindicatos: *“Era evidente que el PP tenía que legitimarse como partido del gobierno y como partido que establecía buenas relaciones con todo el mundo. De hecho, en la campaña el PP,*

Los interlocutores sociales también eran partidarios de una nueva reforma laboral ya que, como hemos visto en el apartado anterior, la reforma laboral de 1994 había dejado insatisfechos a empresarios y sindicatos. Ahora bien, la mayoría de sus demandas eran opuestas. Los empresarios seguían insistiendo en la necesidad de flexibilizar el despido para fomentar la creación de nuevos empleos. Los sindicatos por su parte, querían que se adoptaran medidas para reducir la temporalidad, cuyas tasas seguía siendo muy elevadas (en el tercer trimestre de 1996 era del 34,1%)<sup>106</sup>. Por otro lado, demandaban la aprobación de una normativa que regulara de manera más eficiente el funcionamiento de las ETT<sup>107</sup>. Sindicatos y empresarios, por tanto, apuntaban la necesidad de adoptar medidas relacionadas con el ajuste de las plantillas,

---

*Aznar estuvo diciendo que lo primero que haría si gobernaba era llamar a los interlocutores sociales. De hecho, nos llamó*” (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>106</sup> Hay que señalar, no obstante, que a partir de 1995, año en el que la economía comenzó a salir de la crisis, el número de empleos fijos comenzó a aumentar. Y lo mismo sucedió a lo largo de 1996. En estos dos años el número de empleos fijos aumentó un total de 411.000 (94.500 en 1995 y 316.500 en 1996). Para algunos autores esto podría haberse debido a que el proceso de sustitución de empleo fijo por empleo temporal habría terminado. Es decir, que los empresarios ya tenían un número suficiente de trabajadores temporales con los que poder afrontar los necesarios ajustes de las plantillas (Alba-Ramírez y Alonso-Borrego, 1997). En cualquier caso, lo que interesa para esta investigación es que este incremento de empleo fijo podría haber atenuado las demandas sindicales a favor de la estabilidad y en contra del empleo temporal. No obstante, siendo cierto este aumento de empleo fijo, todavía no se había recuperado el total de casi el millón de empleos fijos perdidos entre 1987 y 1994. Por otro lado, hay que señalar que, aunque el porcentaje de empleo temporal había descendido en 1996 casi en un punto y medio, respecto al año anterior (en 1995 era el 35% y en 1996 el 33,6%), seguía siendo muy elevado. Al mismo tiempo, este aumento del empleo fijo tan sólo había ocurrido en dos años, 1995 y 1996, luego cabe pensar que los sindicatos todavía desconfiaran de que el proceso de sustitución de empleo fijo por temporal hubiera terminado y, sobre todo, de que el empleo temporal fuera a descender.

<sup>107</sup> “Desde la perspectiva sindical los motivos de la reforma eran obvios: intentar enderezar efectos de la reforma del 94 y buscar elementos para reducir la temporalidad” (declaraciones de Antonio Ferrer, dirigente de UGT, en entrevista con la autora).

aunque en direcciones opuestas. Los empresarios demandaban la flexibilización de “la salida” y los sindicatos, sin embargo, defendían una regulación más estricta de “la entrada”.

No obstante, y a pesar de estas diferencias, sindicatos y empresarios coincidían en algunas de sus demandas. Había un consenso sobre la necesidad de adoptar medidas que mejorasen el funcionamiento de la negociación colectiva, que adolecía de importantes problemas de articulación y coordinación<sup>108</sup>. Por otro lado, además, la derogación de las ordenanzas laborales que se produjo con la normativa aprobada en 1994, había dejado a un número importante de trabajadores sin convenio de referencia al que acogerse para fijar sus condiciones laborales. Este era un problema al que tanto sindicatos como empresarios querían dar una solución. Pero sobre todo, en lo que coincidían era en la necesidad de que la reforma laboral fuera admitida y aceptada por empresarios y sindicatos. Y es que gran parte de los problemas de aplicación de la reforma laboral de 1994 se habían producido porque dicha reforma fue impuesta por el gobierno cuando había sido fuertemente rechazada por las organizaciones sindicales. De este modo, todos entendían que una nueva reforma laboral sólo tendría éxito si era pactada y aceptada por los interlocutores sociales<sup>109</sup>. Por otro lado, como ya he señalado, los sindicatos necesitaban potenciar su papel de interlocutores sociales tras haber fracasado en su intento de impedir, mediante la convocatoria de

---

<sup>108</sup> Para una explicación más detallada de los problemas de funcionamiento de la negociación colectiva ver punto 4.1. del Apéndice de este capítulo.

<sup>109</sup> Para el dirigente de la patronal, Fabián Márquez, el hecho de que la reforma se llevara a cabo sin acuerdo tuvo “efectos negativos. Siempre es mejor el acuerdo aunque sea haciendo concesiones porque si no es mucho peor (refiriéndose al estancamiento de la negociación colectiva)” (declaraciones en entrevista con la autora). El dirigente de CCOO Fernando Puig, declaraba lo siguiente en entrevista con la autora: “Yo creo que todos hayamos aprendido la lección de que ninguna reforma hecha a espaldas de las organizaciones sindicales y empresariales puede tener fluidez en su aplicación después. La reforma del 94, se ha quedado como una intención, nos ha generado muchos problemas, y no ha resuelto ninguno de los problemas que pretendía resolver”.

dos huelgas generales, las medidas laborales aprobadas por el gobierno socialista en 1992 y 1994.

La coincidencia sobre la necesidad de emprender una nueva reforma laboral y, sobre todo, la necesidad que tenían tanto el gobierno como los interlocutores de que dicha reforma se hiciera de forma pactada, creó un clima favorable al entendimiento y al diálogo. Hay que señalar, no obstante, que los sindicatos se negaban a que el gobierno del PP formara parte de las negociaciones. Consideraban que su participación en el proceso de negociación podía ser entendido como el respaldo de los sindicatos a la política de un gobierno de derechas, algo a lo que tanto CCOO como UGT se negaban. Por otro lado, además, el hecho de que coincidieran en la negociación un gobierno de ideología de derechas y la patronal podía debilitar la postura defendida por los sindicatos. Gobierno y CEOE podrían presionar de forma conjunta por el desarrollo de políticas contrarias a las demandas sindicales<sup>110</sup>. Las exigencias de los sindicatos para que las negociaciones sobre la reforma corrieran a cargo de sindicatos y empresarios fue aceptada por el gobierno quien consideró que sería la única manera de que la reforma fuera aprobada por las organizaciones sindicales.

Tras casi un año de negociaciones, en abril de 1997, sindicatos y empresarios llegaron a un acuerdo sobre la nueva reforma laboral. Los contenidos de la nueva reforma se plasmaron en la firma de tres acuerdos: el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (ACV), y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE). En el primero de estos acuerdos se fijaron los

---

<sup>110</sup> “fuimos nosotros los que propusimos a la patronal abrir una negociación sobre mercado de trabajo, rechazando aquella idea del gobierno que fue hacer una mesa tripartita para discutir de todo, y para intentar llegar a un acuerdo en todo. Nosotros dijimos que no porque entendíamos que ni teníamos que ser los legitimadores del gobierno del Partido Popular, y que además aquello desde el punto de vista sindical era meternos en inferioridad de condiciones porque desde luego, era bastante más probable que gobierno y CEOE estuvieran de acuerdo en las propuestas que no gobierno-sindicatos” (declaraciones de Lola Licerias, dirigente de CCOO, en entrevista con la autora).

criterios sobre los que debía basarse la nueva estructura de la negociación colectiva. Sindicatos y empresarios pretendían con este acuerdo conseguir una mayor ordenación y vertebración de los convenios colectivos<sup>111</sup>. En el ACV, se establecieron las condiciones laborales que debían aplicarse a los trabajadores que, tras la derogación de las ordenanzas laborales, se habían quedado sin ningún convenio de referencia.

El AIEE tenía como objetivo fomentar la estabilidad en el empleo y reducir las elevadas tasas de temporalidad del mercado de trabajo español. Esta era la principal demanda sindical, aunque también era una cuestión que comenzaba a interesar a los empresarios. Los dirigentes de la CEOE se habían empezado a sensibilizar sobre los efectos negativos que estaba teniendo la temporalidad sobre la sociedad en general y sobre la competitividad de las empresas, en particular<sup>112</sup>. De este modo, con el objetivo de reducir la temporalidad y fomentar la

---

<sup>111</sup> Para ello, los negociadores del acuerdo decidieron desarrollar una distribución de las materias a abordar en los convenios de los distintos ámbitos. En este sentido, se optó porque los convenios de sector a nivel estatal se convirtieran en la fuente de regulación básica de su ámbito, debiendo estar vinculados a ellos los convenios de ámbito inferior

<sup>112</sup> Así expresaba el dirigente de la patronal Fabián Márquez, la postura de la CEOE ante la temporalidad (en entrevista con la autora): *“En 1997 se produce el cambio, ¿por qué? Pues por muchas razones, pero es que como las empresas van a invertir en formación si no tienen una mano de obra estable. Y hay que invertir en formación. Nos hemos dado cuenta con toda claridad de que había que predicar a los empresarios la estabilidad en el empleo. Y además, eso es bueno porque la juventud no podía vivir hasta los 35 años sin tener un empleo estable. ¿cómo se van a comprar una casa? ¿Cómo van a casarse? Ahí se nos había ido la mano”*. En iguales términos se refería otro de los dirigentes de la CEOE, Francisco Avendaño, en entrevista con la autora: *“la estabilidad en el empleo es necesario para las empresas. Porque en este momento de cambio constante, de evolución, de competitividad brutal, de surgimiento de nuevos productos, se está demostrando más que lo único que es sostenible en el tiempo como ventaja competitiva son los recursos humanos. Esa ventaja competitiva solamente se puede conseguir con estabilidad. Desde este punto de vista, la estabilidad en el empleo se está convirtiendo en un imperativo, no sólo desde el punto de vista social, sino también de un punto de vista de factor de competitividad para las empresas”*.

estabilidad en el empleo, sindicatos y patronal acordaron en el AIEE eliminar de forma definitiva el contrato temporal de fomento del empleo y el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad. Asimismo, el contrato de aprendizaje fue sustituido por un nuevo contrato de formación con una regulación menos flexible<sup>113</sup>. Por otro lado, en el AIEE los interlocutores sociales acordaron establecer medidas para regular de manera más eficiente el funcionamiento de las ETT. Para ello se estableció crear un grupo tripartito formado por representantes de la administración, sindicatos y patronal, que analizara el sector de las ETT y propusiera medidas para mejorar su funcionamiento. También se acordó que los sindicatos de las empresas usuarias pudieran ejercer la labor de representación de los trabajadores provenientes de las ETT. Los sindicatos, de este modo, admitían a las ETT como parte del sistema económico, pero eso sí, a cambio de una reforma profunda de su régimen normativo<sup>114</sup>.

Con el AIEE los sindicatos conseguían que se aprobara una regulación que cumpliera, por primera vez, con sus objetivos para tratar de reducir la temporalidad. De ahí que los dirigentes sindicales calificaran este acuerdo como “*muy positivo*”<sup>115</sup>. Ahora bien, a cambio de reducir la temporalidad, los sindicatos tuvieron que aceptar modificar la regulación de los despidos. Y es que los

---

<sup>113</sup> Se estableció que el nuevo contrato de formación tuviera un período de duración más reducido, y se rebajó la edad máxima del trabajador necesaria para acceder a este contrato. Se mantuvieron inalteradas, sin embargo, las bonificaciones económicas y el tiempo de la jornada dedicada a la formación teórica del trabajador. En cuanto al contrato en prácticas, apenas se realizaron modificaciones. Únicamente se cambió el tipo de subvención otorgada cuando este contrato se realizara con carácter indefinido. Para ver de forma detallada los cambios introducidos en estos contratos ver tablas A. 2. 2 y A. 2. 3 (Anexo 2).

<sup>114</sup> A partir de este acuerdo se aprobó la ley 29/1999, que ponía fin a los problemas de la ley anterior (14/1994) y establecía la igualdad de condiciones de trabajo de los trabajadores en misión de las ETT y los trabajadores de las empresas usuarias. El importante papel ejercido por los sindicatos para mejorar el funcionamiento de las ETT ha hecho que sean considerados por algunos autores como “*los auténticos iniciadores del proceso de reforma del trabajo temporal*” (Rodríguez-Piñero et al., 2000:149).

<sup>115</sup> Afirmación hecha por Antonio Ferrer en entrevista con la autora.

empresarios sólo estuvieron dispuestos a eliminar los contratos temporales no causales si a cambio se establecían mecanismos adicionales que facilitaran el ajuste de las plantillas. Los sindicatos, por primera vez, aceptaron entrar a negociar en estos términos. Aprobaron así corregir los problemas de aplicación de la legislación aprobada en la reforma de 1994 para garantizar que los despidos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción fueran declarados procedentes. Pero como novedad, también aceptaron un abaratamiento de las indemnizaciones por despido. Dicho abaratamiento, sin embargo, no se fijó para todos los contratos estables, sino únicamente para los trabajadores que, a partir del momento en que se aprobara la reforma, fueran contratados de manera estable. Para ello, se creó un nuevo contrato fijo cuya indemnización por despido (cuando se tratara de un despido objetivo improcedente) fuera de 33 días de salario por año de trabajo (en lugar de 45 días de salario que correspondía a los trabajadores que estuvieran contratados con el estable ordinario)<sup>116</sup>.

La cuestión a resolver es por qué en esta ocasión sí fue posible el acuerdo y sobre todo, por qué los sindicatos aceptaron el abaratamiento de los despidos cuando se trataba de una medida a la que siempre se habían opuesto. A continuación explicaré los motivos que llevaron a los sindicatos a aceptar esta medida.

#### *2.4. Los sindicatos ante las medidas aprobadas para flexibilizar el despido en el AIEE*

Como he planteado anteriormente, para que los sindicatos aceptasen una nueva regulación de la contratación temporal debían cumplirse dos condiciones. La primera es que dichas medidas fueran consideradas por los sindicatos adecuadas para reducir la tasa de temporalidad. La segunda es que a cambio no tuvieran que

---

<sup>116</sup> La vigencia de este contrato era de cuatro años (hasta el 2001). Transcurrido este tiempo su continuidad dependería de la valoración que realizasen los firmantes del acuerdo.

aceptar medidas que pudiesen poner en peligro la propia supervivencia de su organización. Es aquí donde los sindicatos se enfrentaban a su principal inconveniente. Así, desde comienzos de los noventa, para reducir la temporalidad gobierno y patronal exigían una regulación más flexible del despido.

Para los sindicatos, sin embargo, aceptar la flexibilización del despido era especialmente arriesgado por varios motivos. En primer lugar, porque podían perder el respaldo de su principal base de representación, los trabajadores fijos<sup>117</sup>. En segundo lugar, porque los sindicatos no confiaban en que dicha medida fuera a favorecer el crecimiento del empleo. Podían estar dispuestos a aceptar medidas que recortaran derechos de los trabajadores si realmente creyeran que así estarían favoreciendo la creación de nuevos empleo. Para los sindicatos, sin embargo, el abaratamiento del despido no garantizaba que los empresarios fueran a contratar a más trabajadores sino más bien todo lo contrario, iban a despedir más, por lo que *“el objetivo que era la estabilidad, hubiera quedado completamente difuminado”*<sup>118</sup>. Y en tercer lugar porque, tal y como señala la tesis de los “insiders” “outsiders”, costes de despido elevados facilita que los trabajadores presionen por mejoras salariales u otras mejoras en sus condiciones de trabajo. Es decir, la regulación del despido era la principal arma con la que contaban los trabajadores, y por tanto los sindicatos, para enfrentarse al poder del empresario. Un abaratamiento del despido suponía, por lo tanto, aceptar una reducción de poder de los sindicatos a la hora de enfrentarse a los empresarios para defender a los trabajadores.

---

<sup>117</sup> Tal y como señaló Antonio González, del Gabinete Técnico de UGT, *“tenemos que negociar cosas que sean admisibles para los trabajadores sino los propios trabajadores te van a machacar”* (declaraciones en entrevista con la autora). Antonio Ferrer, dirigente de UGT, también señalaba que aceptar la rebaja del despido de los fijos hubiera supuesto el rechazo de los trabajadores, además de problemas internos en el sindicato: *“problemas internos en el sindicato hubieran sido más que previsibles, y problemas incluso de gente que diría, oiga, pero si esto es un derecho que teníamos”* (declaraciones en entrevista con la autora).

<sup>118</sup> Declaraciones de Antonio Ferrer en entrevista con la autora.

Resumiendo, para los sindicatos la flexibilización del despido era una medida sumamente negativa por cuanto que conllevaba un aumento del poder empresarial frente al sindical, no garantizaba el crecimiento del empleo y además, de ser aceptada, suponría arriesgarse a perder el respaldo de los trabajadores sobre los que se sustenta su poder organizativo. Teniendo en cuenta todo lo dicho, resulta especialmente paradójico que los sindicatos aceptaran el AIEE. Para poder entender la postura sindical en este acuerdo hay que tener en cuenta el contexto en el que se desarrollaron las negociaciones, junto con el cambio de estrategia que CCOO y UGT decidieron adoptar tras la reforma laboral de 1994 (cuando todavía estaba en el gobierno el PSOE).

Como señalé anteriormente, cuando el gobierno del PP propuso llevar a cabo una nueva reforma laboral, esperaba contar con el consenso de los interlocutores sociales. No obstante, el gobierno declaró su disposición a llevar a cabo una reforma unilateral si sindicatos y empresarios no llegaban a un acuerdo. Esto supuso para los sindicatos un importante factor de presión. Consideraban que si no llegaban a un acuerdo con la patronal, el gobierno podía aprobar medidas que flexibilizaran de manera importante el despido y sin conseguir a cambio contrapartidas suficientes, en especial en materia de contratación temporal<sup>119</sup>. Por otro lado, las demandas de la patronal a favor de abaratar el despido iban cobrando cada vez mayor importancia. De hecho, desde la patronal catalana comenzaban ya a plantearse propuestas para alcanzar un acuerdo sobre esta cuestión con los sindicatos de Cataluña. Esto aumentaba la presión para que los sindicatos entraran a negociar la flexibilización del despido ante la posibilidad de que en otras comunidades, donde los sindicatos eran más débiles, pudieran pactarse indemnizaciones por despido muy reducidas.

---

<sup>119</sup> “A nosotros lo que nos impulsa es que parece que está cantado que o abordamos nosotros estos temas o el gobierno, un gobierno de derechas, va a legislar en esta materia y preferimos nosotros intentarlo antes de que nos lo impongan teniendo en cuenta las anteriores experiencias” (declaraciones de Lola Licerias, dirigente de CCOO, en entrevista con la autora).

Existía, por lo tanto, un contexto que presionaba de manera importante a los sindicatos a entrar a negociar algo a lo que se habían opuesto anteriormente: reducción de la temporalidad a cambio de la flexibilización del despido. A este contexto se unió la apuesta que los sindicatos hicieron a favor de una estrategia más moderada y a favor de la negociación tras la reforma laboral de 1994. Como ya comenté, los sindicatos consideraron que la experiencia de una reforma laboral impuesta no debía volverse a producir ya que, por un lado, implicaba medidas laborales más lesivas y, por otro lado, anulaba la capacidad de los sindicatos para atribuirse políticas y presentarse ante los trabajadores como sus interlocutores<sup>120</sup>.

Los sindicatos se encontraron así ante un importante dilema. Si no aceptaban las demandas empresariales no conseguirían reducir la temporalidad y se arriesgaban, además, a que el gobierno impusiera un fuerte abaratamiento del despido. Que la reforma fuera de nuevo impuesta por el gobierno suponía, asimismo, dañar el papel de los sindicatos como interlocutores de los trabajadores. Ahora bien, aceptar negociar un abaratamiento del despido suponía, sin embargo, que los sindicatos se arriesgasen a poner en peligro su supervivencia organizativa.

Ante esta situación los sindicatos consideraron que, dada la presión por parte del gobierno y empresarios para flexibilizar el despido, y ante la necesidad de atribuirse políticas para afianzar su papel de interlocutores, había llegado el momento de negociar la flexibilización del despido<sup>121</sup>. Esperaban conseguir, de esta

---

<sup>120</sup> Tal y como señalaba Antonio Gutiérrez tras la firma del AIEE, “*era una medida preventiva para que ningún Gobierno pueda en el futuro meter mano a los derechos laborales utilizando el Boletín del Estado*” (El País, 1/5/97). Esta cita muestra claramente la necesidad que tenían los sindicatos de participar en la política laboral y de ser los interlocutores de los trabajadores con los que los poderes económicos y políticos deben contar.

<sup>121</sup> Así señalaba Antonio González, perteneciente al Gabinete Técnico de UGT, los motivos que hicieron a los sindicatos entrar a negociar el AIEE: “*Desde las organizaciones sindicales había dos intereses básicamente: un temor real a lo que pudiera hacer el PP y a que fuera una política agresiva. Por otro lado, el hecho de que la reforma laboral del 94 había recortado enormemente los*

manera, la introducción de medidas para fomentar la estabilidad en el empleo y que el abaratamiento de despido fuera el menor posible. Se trataba de un coste que tenían que asumir, pero de un coste menor comparado con los efectos negativos que supondría una reforma laboral nuevamente impuesta. Asimismo, podrían cobrar el protagonismo que habían perdido tras rechazar colaborar con el gobierno socialista, y presentarse ante los trabajadores como su interlocutor, al haber conseguido una regulación del despido menos lesiva que la que hubiera aprobado el gobierno de manera unilateral.

Con esta estrategia los sindicatos entraron a negociar el AIEE, consiguiendo los objetivos que se habían propuesto: fomentar el empleo estable, evitar la reducción de las indemnizaciones por despido de los trabajadores con el contrato estable ordinario, y fortalecer su posición como interlocutores de los trabajadores.

El acuerdo, sin embargo, no fue fácil puesto que los empresarios querían que dicha reducción fuera para todos los contratos estables. No obstante, la patronal terminó finalmente aceptando que el abaratamiento de las indemnizaciones afectara únicamente al nuevo contrato estable. El motivo de que la patronal accediera fue el convencimiento de que los sindicatos no iban a aceptar una reducción generalizada de las indemnizaciones. Sabían que era un coste no asumible para las organizaciones sindicales<sup>122</sup>. Tras aceptar este abaratamiento parcial del despido,

---

*derechos laborales y, por tanto, había que agotar la posibilidad del diálogo para llevar a cabo la reforma” (declaraciones en entrevista con la autora). En iguales términos se pronunciaba Lola Licerias en entrevista con la autora: “Lo que influyó de manera decisiva es que no se podía seguir con esa situación, el problema de la temporalidad había que abordarlo, estaba claro que abordar una negociación con la CEOE significaba hablar de despido, y éramos conscientes. Se trataba de ver si era posible hacer un intercambio en términos razonables. Y luego pesaba mucho el otro elemento de que el gobierno, en todo caso, iba a legislar”.*

<sup>122</sup> A la pregunta de por qué la patronal accedió a que se rebajara la indemnización por despido únicamente para el nuevo contrato estable el dirigente de la CEOE, Francisco Avendaño respondía en entrevista con la autora que “porque ahí no había ninguna posibilidad de llegar a un acuerdo”. Los dirigentes sindicales señalan, por su parte, que la CEOE también tenía la necesidad de legitimarse ante las empresas a las que representa. En palabras de

la discusión se centró en la cuantía que debía tener la indemnización de los nuevos contratos estables. Los empresarios querían que fuera de 20 días de salario por año trabajado. Los sindicatos, sin embargo, consideraban que esta indemnización era demasiado baja. Finalmente se acordó una cuantía intermedia entre las dos posturas: 33 días de salario por año trabajado<sup>123</sup>.

Con el nuevo contrato indefinido, los sindicatos habían logrado mantener inalterada la indemnización por despido de los trabajadores fijos. No obstante, como ya he señalado, los sindicatos también aceptaron modificar la legislación aprobada en la reforma laboral de 1994 para conseguir una aplicación más eficiente de la misma. Para ello, fijaron de una manera más clara las causas por las que los despidos objetivos podían ser declarados procedentes. Con la nueva regulación los sindicatos estaban aceptando, por lo tanto, que los despidos objetivos pudieran

---

Lola Licerás *“entendían que si ellos estaban presentes en la negociación era un elemento de legitimación para ellos, no era algo que les venía desde el gobierno y que no iban a controlar, sino que ellos participaran de eso”* (declaraciones en entrevista con la autora). Por otro lado, Fernando Puig, dirigente de CCOO, considera que el hecho de que los sindicatos se sentaran a negociar el abaratamiento del despido era en sí mismo un logro. Así lo expresaba en entrevista con la autora: *“En un país como este, que dos organizaciones sindicales como CCOO y UGT se hayan sentado con las organizaciones empresariales a discutir sobre el coste del despido, yo creo que ya simplemente eso, para las organizaciones empresariales, es un logro. Es derribar un tabú, es derribar uno de los muros infranqueables de cualquier negociación sobre el empleo en España (...)Yo creo que la posición de la patronal estaba muy marcada por decir bueno, hemos derribado una primera muralla, y ya discutiremos dentro de 4 años por donde podemos continuar nuestras inquietudes”*.

<sup>123</sup> De acuerdo con los líderes sindicales, la participación en la negociación de José M<sup>a</sup> Cuevas, Presidente de la CEOE, fue clave para la firma del acuerdo. Según Lola Licerás, *“La participación de Cuevas fue muy importante. Durante muchos meses estuvimos discutiendo en un segundo nivel, y en un segundo nivel las posiciones de la patronal fueron mucho más duras. Yo creo que fue muy determinante el que se sumaran a la negociación los tres secretarios generales y ahí ya es más difícil rebobinar. Una vez que abres un camino al máximo nivel y generas unas expectativas en la opinión pública, salirte de eso es muy difícil y tu objetivo es buscar el acuerdo”* (declaraciones en entrevista con la autora).

realizarse, además de por causas económicas y tecnológicas, por causas organizativas y de producción. Asimismo, la nueva regulación implicaba que los sindicatos aceptaban que los llamados despidos colectivos, que afectaban a un número reducido de trabajadores, pudieran realizarse sin necesidad de la autorización de la administración<sup>124</sup>. Esta era una medida que afectaba a los contratos estables ordinarios, era, por tanto, un recorte de los derechos laborales de los trabajadores fijos. ¿No suponía arriesgar perder el respaldo de estos trabajadores y, por tanto, ir en contra de su supervivencia organizativa?

No cabe duda de que para los sindicatos aceptar esta regulación más flexible del despido suponía recortar los derechos de los trabajadores fijos y dotar a los empresarios de mayor facilidad para ajustar las plantillas. No obstante, se trataba de un coste asumible por dos motivos. En primer lugar, no era lo mismo aceptar un recorte de los derechos de los trabajadores *ex novo*, que modificar una legislación que ya había sido aprobada con anterioridad. Por otro lado, las reticencias de los jueces a aceptar como procedentes los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción estaban remitiendo. Había comenzado a surgir una jurisprudencia favorable a los empresarios a la hora de determinar la procedencia de los despidos. Esto hacía que aceptar esta regulación no supusiera un coste elevado. Aunque la hubieran rechazado no hubieran podido evitar que la jurisprudencia fuera poco a poco dictando sentencias favorables a los empresarios<sup>125</sup>.

---

<sup>124</sup> Para un análisis más detallado del modo en que la regulación del despido facilitaba los procesos del despido (que es lo que aceptan los sindicatos en la reforma laboral de 1997), ver punto 1 del Apéndice de este capítulo.

<sup>125</sup> “Teniendo en cuenta que ya había mucha jurisprudencia en torno a este tema, y que la jurisprudencia ya iba en una determinada dirección. Ahí nuestros límites estaban muy claros, entonces lo que hacemos es plantear una nueva redacción que viene a recoger lo que ya la jurisprudencia de manera efectiva estaba entendiendo por despidos objetivos. Teníamos muy claro hasta donde podíamos llegar, y si no, no había acuerdo. Nosotros era hasta ahí hasta donde podíamos llegar. Y en todo caso los despidos objetivos seguirían la línea jurisprudencial que se había establecido ya en la práctica. De hecho, yo creo que

### **3. Conclusiones. Estrategias sindicales hacia el empleo temporal: inclusión total**

El objetivo de este capítulo era valorar si los sindicatos lograron su propósito de modificar la legislación para tratar de reducir la elevada tasa de temporalidad. De haberlo conseguido, se deduciría que habrían emprendido una estrategia de representación de inclusión total. Ahora bien, como ya señalé en el capítulo primero, este tipo de estrategia implicaba además que los sindicatos aceptasen medidas de adicionales que facilitarían el ajuste del empleo, puesto que de lo contrario estarían condenando al paro a los trabajadores que antes tenían un empleo temporal. Pues bien, a tenor de las posiciones que CCOO y UGT adoptaron a partir de 1989 y hasta 1997, cabe afirmar que la estrategia de representación llevada a cabo por estas organizaciones sindicales fue de inclusión total.

Hay que destacar, en primer lugar, que los sindicatos lucharon por conseguir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mientras tuvieran un empleo temporal. La primera de las medidas conseguidas a este respecto por los sindicatos fue la aprobación en 1991 de la ley sobre control de la contratación. Como ya apunté, los sindicatos presionaron al gobierno para que aprobara esta ley con el objetivo de evitar que los empresarios contratasen de forma fraudulenta a los trabajadores temporales. Es decir, se trataba de conseguir que los contratos temporales concertados se ajustaran a los requisitos exigidos por la legislación y evitar el encadenamiento de contratos que condenaban a los trabajadores a permanecer en empleos temporales y dificultaban su contratación con carácter estable.

Una segunda acción mediante la cual los sindicatos trataron de mejorar los derechos laborales de los trabajadores temporales fue la huelga general de 1992 contra el recorte del subsidio de

---

*eso es lo que hace decir a los empresarios que en esta reforma nosotros hemos ganado mucho y ellos nada porque no se han producido mas despidos y tampoco ha variado como han entendido los jueces la aplicación de la nueva redacción”* (declaraciones de Lola Liceras en entrevista con la autora).

desempleo que aprobó el gobierno socialista. Se trataba de una medida que afectaba de forma general a todos los trabajadores, pero en especial a los trabajadores temporales. Así, la ampliación de período exigido para tener derecho a percibir el subsidio de desempleo de seis a doce meses, suponía limitar a muchos trabajadores temporales la posibilidad de adquirir dicho derecho. Si bien es cierto que el gobierno amplió a un año la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo para que los trabajadores con este contrato pudieran percibir el subsidio por desempleo, había muchos trabajadores con otros contratos temporales cuya duración era inferior al año, que no podían adquirir el derecho a percibir dicho subsidio. La convocatoria de huelga general no surtió efecto puesto que, como ya hemos visto, el gobierno siguió adelante con la ley, pero el hecho de que los sindicatos decidieran llevar a cabo acciones de protesta contra la misma, ponía en evidencia su intención de proteger los derechos de los trabajadores temporales a percibir el subsidio por desempleo.

Las estrategias emprendidas por los sindicatos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT, es también muestra de los esfuerzos realizados por estas organizaciones para mejorar la calidad del empleo de los trabajadores temporales. Como ya señalé, los sindicatos fueron los impulsores de los acuerdos nacionales de ETT que tuvieron lugar en 1995 y 1997, y con los que se trataba de conseguir que los trabajadores en misión tuvieran las mismas condiciones laborales que los trabajadores de las empresas usuarias. Esta estrategia fue complementada por las acciones emprendidas por CCOO y UGT en los convenios colectivos de las empresas usuarias. En dichos convenios ambas organizaciones establecieron como requisito para la contratación de trabajadores de las ETT, que tuvieran las mismas condiciones laborales que los trabajadores de las empresas usuarias. Finalmente, en la reforma laboral de 1997 los sindicatos también consiguieron acordar con la patronal medidas para mejorar el funcionamiento de este tipo de empresas.

Estas acciones, sin embargo no dejaban de centrarse en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores contratados temporalmente. No obstante, para que la estrategia de defensa de los trabajadores temporales fuera de inclusión total, los sindicatos tendrían que haber emprendido además, una lucha decidida por conseguir la estabilidad en el empleo de estos trabajadores. A este respecto, en este capítulo he mostrado que las estrategias sindicales emprendidas entre 1989 y 1997 iban dirigidas a conseguir la aprobación de medidas con las que tratar de reducir la temporalidad y fomentar la estabilidad en el empleo. El momento en que los sindicatos consiguieron este objetivo fue en la reforma laboral de 1997. Por primera vez desde la aprobación del ET se derogó el contrato temporal de fomento del empleo, devolviendo la causalidad a la contratación temporal. Los sindicatos también consiguieron que el contrato por lanzamiento por nueva actividad fuera derogado y que el contrato para la formación tuviera una regulación menos flexible y más acorde con los objetivos formativos para los que se creó.

Ahora bien, cabría pensar que el hecho de que los sindicatos aceptaran el contrato estable aprobado en la reforma laboral de 1997, con unos costes de despido más reducidos que los del contrato estable ordinario, era muestra de que para los sindicatos los trabajadores temporales ocupaban un lugar secundario en sus estrategias. Es decir, los sindicatos aceptaron un empleo estable menos protegido para así evitar que los derechos laborales de los trabajadores fijos fueran reducidos. Los sindicatos, por lo tanto, estaban dando prioridad a la defensa de los trabajadores fijos en relación a los trabajadores temporales, permitiendo de este modo, que el mercado de trabajo siguiera dividido en dos tipos de trabajadores, unos más protegidos y con mayores derechos que los otros.

No cabe duda de que los sindicatos se negaron a que la indemnización por despido de los trabajadores fijos se rebajara. Podrían, sin embargo, haber aceptado una reducción de dichas indemnizaciones para que de esta manera, sólo hubiera un tipo de empleo estable, con iguales indemnizaciones por despido para

todos los trabajadores. Mediante esta estrategia los sindicatos hubieran luchado de una manera más clara por reducir la segmentación del mercado de trabajo. No obstante, al analizar las estrategias sindicales se han de tener en cuenta las restricciones a las que se enfrentan a hora de emprender sus acciones. Y la más importante de estas restricciones es la de mantener su poder organizativo. Es decir, los sindicatos, como ya he señalado, no pueden ir en contra de su propia supervivencia. Teniendo en cuenta este hecho, se entiende que no estuvieran dispuestos a aceptar un abaratamiento generalizado del despido. Esto habría supuesto perder el respaldo de su principal base de representación y ceder poder al empresario en detrimento del poder sindical.

De este modo, a la hora de evaluar las estrategias sindicales hacia el empleo temporal hay que tener en cuenta la capacidad de maniobra con la que contaban los sindicatos. No cabe duda que CCOO y UGT querían conseguir que los trabajadores temporales pasaran a tener un empleo estable, en las mismas condiciones que el empleo estable ordinario. No obstante, esto era algo a lo que la patronal se negaba. De haber insistido en este punto, los sindicatos hubieran puesto en peligro la firma del AIEE. Teniendo en cuenta la postura empresarial, la única posibilidad que tenían los sindicatos era tratar de que las diferencias entre temporales y fijos se redujeran lo máximo posible. Para ello, se negaron a que el nuevo contrato estable tuviera una indemnización por despido de 20 días, tal y como demandaba la CEOE. Los sindicatos presionaron para que dicha indemnización fuera de 33 días. Además, el abaratamiento de las indemnizaciones que implicaba el nuevo contrato estable tan sólo se autorizaron para los despidos objetivos improcedentes. El resto de derechos laborales de los nuevos contratos estables eran los mismos que los de los contratos estables ordinarios. Los sindicatos consiguieron, por tanto, una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores temporales. Éstos pasaron de tener un contrato temporal y sin derecho a ningún tipo de indemnización al finalizar sus contratos,

o tan sólo 12 días de salario por año trabajado, a tener un contrato estable y con una mayor indemnización por despido<sup>126</sup>.

Por otro lado, el hecho de que los sindicatos rechazaran el abaratamiento del despido de los contratos estables ordinarios, no quiere decir que no asumieran costes. El hecho de negociar la flexibilización del despido ya lo era. Suponía ceder ante los empresarios al entrar a negociar en un terreno que para los sindicatos había constituido hasta ese momento un “tabú”. De ahí que aceptar negociar un abaratamiento de los despidos, aunque fuera sólo para los nuevos contratos, produjera el enfado de sectores del movimiento sindical<sup>127</sup>. Hasta el punto de que la

---

<sup>126</sup> Hay que tener en cuenta además, que en el AIEE se establecieron importantes incentivos económicos y fiscales para que los empresarios contratasen con carácter estable a los trabajadores temporales y a los desempleados. Dichos incentivos fueron los siguiente:

- Reducción del 40% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante los dos primeros años de la contratación.

- Para los desempleados mayores de 45 años había una bonificación del 60% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante los dos primeros años de la contratación y del 50% durante el resto de la vigencia del mismo.

- Para las mujeres desempleadas de larga duración había bonificaciones del 60% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los dos primeros años de la contratación.

- Cuando la contratación se realizara a minusválidos se concedía una subvención de 500.000pts, y bonificaciones a la cuota empresarial a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato que serían del 70% si eran trabajadores menores de 45 años, y del 90% se eran mayores de 45 años. Se establecían, también, subvenciones de 150.000pts para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.

- Si se trataba de trabajadores temporales, las bonificaciones eran del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Si se trataba de trabajadores mayores de 45 años o mujeres, las bonificaciones eran las apuntadas anteriormente.

- Si eran trabajadores con contrato de aprendizaje, en prácticas, para la formación, o de relevo, las bonificaciones serán las mismas que el punto anterior, y también en función del colectivo al que afectase.

- Los trabajadores contratados por tiempo indefinido, o cuyo contrato fuera transformado en indefinido, no se computarían como personas asalariadas durante los 24 meses siguientes a su contratación.

<sup>127</sup> “Hubo, más que problemas, muchos debates internos. Ha sido una negociación muy dura, pero no sólo por el cruce de intereses de organizaciones

división interna existente en CCOO, se agudizara aún más<sup>128</sup>. Asimismo, no menos importante es que los sindicatos aceptasen paliar los problemas de aplicación de la regulación del despido aprobada por la reforma laboral de 1994. Los sindicatos estaban aceptando de esta manera mayores facilidades para que los empresarios llevaran a cabo los despidos objetivos y colectivos.

La estrategia de defensa de los trabajadores temporales emprendida por los sindicatos durante la primera mitad de los noventa fue, por tanto, de inclusión total. Lucharon por mejorar sus condiciones laborales y sobre todo, desarrollaron una fuerte presión para conseguir su estabilidad en el empleo. Y para ello estuvieron dispuestos a aceptar flexibilizar la regulación del despido.

---

*sindicales y empresariales, sino también muy dura por las discusiones internas en las organizaciones sindicales. Estamos hablando de cuestiones que no son menores. Es obvio que hubo discusiones, pero más que problemas, porque todo el mundo estaba convencido de la necesidad de hacer esa negociación, y de la necesidad de resolverla con un acuerdo. Pero tomada esa decisión, hubo mucha discusión sobre cuál era la mejor manera de hacer las cosas, cómo y dónde teníamos que colocar los elementos de resistencias mayores, y por dónde teníamos que mover algunas piezas de intercambio. Decir a los sindicalistas que vamos a tener que negociar sobre el despido, no es una posición cómoda y estable. No es un objetivo de las organizaciones sindicales, es un pago que tenemos que hacer para conseguir otros objetivos, y es obvio que a nadie le gusta pagar. No es una cuestión que haya resultado fácil ni sencilla”* (declaraciones de Fernando Puig en entrevista con la autora).

<sup>128</sup> El sector crítico de CCOO rechazó la reforma laboral de 1997. Así lo expresaba Salce Elvira: “Nosotros nos opusimos frontalmente al acuerdo porque lo único que se hacía era dar más posibilidades a los empresarios para el despido. Se hizo un acuerdo en el que se dejó todo a la buena voluntad de empresario y los sindicatos dieron todo lo que tienen, el coste del despido. Lo que no se puede hacer es decir, como me lo van a imponer, yo lo firmo. Si se puede firmar se firma, y si no, que lo impongan y lo pelean” (declaraciones en entrevista con la autora).

## APÉNDICE LA REFORMA LABORAL DE 1994

### 1. La regulación del despido

#### *1.1. La regulación del despido previa a la reforma laboral de 1994*

A continuación expongo la legislación del despido establecida en el ET de 1980 porque facilitará al lector entender los cambios introducidos en la misma por la reforma laboral de 1994. El ET estableció tres tipos de despidos: el despido disciplinario, el despido objetivo y el despido por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

1) *El despido disciplinario.* Se refería al despido por incumplimiento grave del contrato por parte del trabajador. De acuerdo con la legislación, en aquellos casos en los que no existiera un acuerdo entre el trabajador y el empresario, serían los tribunales los encargados de decidir si el despido era procedente, improcedente o nulo. Si era declarado nulo, el empresario debía readmitir al trabajador. Si el despido era declarado procedente, se produciría la extinción del contrato sin tener el trabajador derecho a indemnización. Y en caso de que el despido fuera declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días, debería optar entre la readmisión o la indemnización. Las indemnizaciones eran de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, así como de la suma de los salarios de tramitación (salarios dejados de percibir desde la notificación del despido hasta la notificación de la sentencia). En empresas de menos de 25 trabajadores, las indemnizaciones tenían un descuento del 20%.

2) *Extinción del contrato por causas objetivas.* De acuerdo con el artículo 52 del ET, el trabajador podía ser despedido por razones objetivas, que en ningún caso constituían una falta grave o incumplimiento del trabajador. Respecto a la forma y efectos de la

extinción por causas objetivas, regulado en el artículo 53, se estipulaba que el despido debía ser comunicado al trabajador por escrito donde aparecería la indemnización y las causas del despido. La indemnización era de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Contra la decisión extintiva, el trabajador podía recurrir ante los tribunales. Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en este artículo, la decisión extintiva era nula. En caso de procedencia, el trabajador consolidaría la indemnización recibida y se entendería en situación de desempleo por causa a él no imputable. Si resultaba improcedente, el empresario podía optar entre readmitir al trabajador o indemnizarle. En este último caso la indemnización era de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, así como la suma de los salarios de tramitación. En empresas de menos de 25 trabajadores, las indemnizaciones tenían un descuento del 20%.

3) *Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor (Despido Colectivo)*. Cuando las causas fueran económicas, los empresarios debían pedir autorización para la extinción del contrato a la autoridad laboral competente, mediante un expediente de regulación del empleo (ERE). Los empresarios, además, tenían que abrir un período de 30 días de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores. Si ambas partes llegaban a un acuerdo, éste debería ser notificado a la autoridad laboral que, en un plazo de 15 días, determinaría la extinción. De no existir acuerdo, la autoridad laboral contaba con un plazo de 30 días para resolver el expediente. En estos casos, y si se autorizaba la extinción, la indemnización era de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades. La existencia de fuerza mayor debía ser constatada por la autoridad laboral, quien, además, podía exonerar o reducir las indemnizaciones que serían satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

Cuando el expediente afectase a empresas cuyo personal no excediera de 50 trabajadores o los trabajadores afectados no

superasen el 5% del personal del centro, los plazos se reducirían a la mitad en cuanto a su duración. Y la documentación justificativa sería la estrictamente necesaria, a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundamentalmente cada caso.

### 1.2. La regulación del despido en la reforma laboral de 1994

El régimen jurídico de la terminación del contrato de trabajo había permanecido invariable desde la promulgación del ET. La legislación de 1994, sin embargo, modificó esta regulación del despido perdiendo así “*su condición de institución jurídicamente estable por socialmente “intocable”*” (Valdés Dal-Re 1994a:398). Los principales cambios que introdujo fueron tres<sup>129</sup>:

#### 1.2.1. Ampliación de las causas de terminación del contrato

A las causas económicas y tecnológicas ya existentes, añadió las organizativas y de producción<sup>130</sup>. Esta ampliación de las causas se aplicó al despido colectivo así como al despido objetivo para amortizar un puesto de trabajo. Esta nueva regulación supuso un incremento importante del grado de flexibilización del despido en España por los siguientes motivos:

- El despido dejó de estar directamente relacionado con causas exclusivamente económicas. A partir de ese momento, el despido podía deberse a la necesidad de reorganizar la plantilla o el proceso productivo.

---

<sup>129</sup> Para un análisis detallado sobre los cambios que introduce la Reforma Laboral de 1994 en la regulación del despido ver Valdés Dal-Re 1994a, Senra, 1994; Alós et al., 1994; y Alarcón, 1994.

<sup>130</sup> En el ET las razones técnicas, organizativas y productivas eran el soporte para las decisiones de movilidad geográfica o para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Para un análisis detallado de la evolución histórica en España de la legislación sobre las causas del despido precedente ver Montoya, 1998:55-66.

- El despido dejó de identificarse con una situación de crisis económica extrema, para pasar a ser una opción empresarial ante situaciones normales de la empresa. La nueva regulación permitía despedir cuando la situación económica de la empresa fuera negativa, y tuviera carácter coyuntural, no requiriéndose demostración de pérdidas.

- Con la nueva legislación dejó de exigirse que los problemas económicos estuvieran producidos en el momento de la solicitud del despido, sino que podía apelarse a una situación económica negativa futura. El despido, por lo tanto, podía ser solicitado como antídoto contra una crisis que se previera a corto plazo.

- La evaluación de las causas técnicas, económicas, organizativas y de producción se realizaba, a partir de la reforma, en cada centro de trabajo de forma individualizada. De manera que un centro de trabajo podía solicitar el despido por motivos económicos independientemente de que el conjunto del grupo al que perteneciera se encontrara en una situación económica buena.

- Las nuevas causas del despido limitaban la intervención de las instancias públicas. Dada la amplitud de las mismas, y pudiéndose referir a situaciones futuras, el control de la Administración sólo podía centrarse en verificar que se daban “mínimamente” las condiciones necesarias para efectuar el despido.

### *1.2.2. La nueva redacción del artículo 52c: los despidos individuales por razones objetivas*

Una de las novedades más importantes de esta reforma fue la nueva redacción del artículo 52c. A diferencia de la legislación anterior, se autorizó el despido individual por razones objetivas a más de un trabajador, siempre que no superase el número fijado para los despidos colectivos<sup>131</sup>. De ahí que pueda hablarse de

---

<sup>131</sup> La reforma laboral de 1994 estableció que los despidos colectivos podían afectar, en un período de 90 días, a:

despidos “mayores” (los despidos colectivos) y “menores” (los despidos mediante el artículo 52c).

Esta nueva redacción del artículo 52c cobraba importancia adicional si tenemos en cuenta que el tipo de intervención y control al que estaba sometido este tipo de despido era bastante menos exigente que la de los despidos colectivos. Mientras que éstos últimos requerían una consulta ex-ante con los representantes de los trabajadores y la autoridad laboral, los despidos individuales tan sólo tenían un control ex-post por la jurisdicción laboral. Este hecho hizo que los despidos individuales fueran más flexibles. Así, la decisión del empresario de despedir a trabajadores mediante el artículo 52c no tenía que someterse a consulta alguna con los representantes de los trabajadores ni a ningún tipo de control administrativo. Además, el control por parte de la jurisdicción laboral se limitaba a valorar y comprobar si existía una causa mínima legal para que se produjera el despido en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

De este modo, se puede decir que la nueva legislación del despido objetivo fue un mecanismo para autorizar despidos colectivos (“menores”) sin necesidad de contar con la aprobación de la autoridad administrativa. Es decir, con la nueva normativa el legislador trató, aunque de manera indirecta, de flexibilizar el despido colectivo. No obstante, los intentos por flexibilizar el despido se vieron limitados por los problemas de interpretación que surgieron con la nueva redacción de la legislación del despido<sup>132</sup>.

---

- 10 trabajadores, en las empresas que ocuparan a menos de 100 trabajadores.

- 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocuparan entre 100 y 300 trabajadores.

- 30 trabajadores en empresas que ocuparan a 300 trabajadores o más.

<sup>132</sup> La confusión interpretativa a la hora de aplicar la legislación del despido desarrollada en la reforma laboral de 1994 se debió al modo en que se había realizado su redacción. Ya vimos que tanto para los despidos colectivos como para los despidos objetivos sujetos al artículo 52c se fijaron las mismas causas

### *1.2.3. Reducción de la duración de los expedientes de regulación de empleo*

La nueva normativa desarrollada con la reforma laboral de 1994 trató de facilitar los procesos de despido colectivo reduciendo la duración de los expedientes de regulación de empleo. Para ello, estableció que la solicitud de la autorización administrativa coincidiera con el período de consulta con los representantes de los trabajadores.

## **2. La reforma laboral de 1994. El ajuste interno/funcional**

Ya vimos que el ajuste interno/funcional consiste en la adaptación de la plantilla de una empresa a las necesidades de producción de la misma. Es precisamente en este aspecto donde mayores modificaciones introdujo la reforma laboral de 1994. Y es que fueron muchas las medidas relacionadas con el contenido y la prestación del trabajo que, por primera vez desde la promulgación del ET en 1980, fueron reformadas. Cabe destacar

---

económicas, técnicas, organizativas y de producción. Ahora bien, la determinación de los motivos por los que dichas causas eran válidas (cuando el despido era por motivos económicos si contribuía a *“superar una situación económica negativa de la empresa”*, o si era por causas técnicas, organizativas o de producción, para *“garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”*), únicamente aparecía inserto en el apartado dedicado a los despidos colectivos. Esto llevó a que muchos jueces consideraran que esa normativa era únicamente aplicable a los despidos colectivos y no a los despidos objetivos. A modo de ejemplo baste decir que en 1995, sobre un total de 500 sentencias sobre los despidos objetivos, el 85% consideraban que se trataba de despidos nulos o improcedentes (lo que, en caso de despido improcedente, suponía una indemnización de despido mucho mayor) (Flórez,1998:1003). Para evitar esta confusión interpretativa, la reforma laboral de 1997 desarrolló una nueva redacción del artículo 52c. La nueva redacción de este artículo dejaba claro que podían realizarse despidos objetivos por motivos económicos, técnicos, organizativos y de producción. *“En suma, la nueva regulación del despido, no hace sino dotar de perfiles más concretos al criterio adoptado por las Leyes de Reforma del Mercado de Trabajo de 1994”* (Valle Villar, 1998:72).

los cambios introducidos en la regulación de la movilidad funcional y geográfica, la jornada de trabajo, y las condiciones de trabajo. Veamos cuales fueron los cambios más significativos que supuso la reforma laboral de 1994 en cada una de estas cuestiones.

### *2.1. La movilidad funcional*

La movilidad funcional consiste en la capacidad del empresario para mover a sus empleados entre diferentes tareas y actividades de producción. En este sentido, uno de los aspectos más relacionados con la movilidad funcional y que fue modificado por la reforma laboral de 1994 es el sistema de clasificación profesional. Se derogó el antiguo sistema de clasificación profesional establecido en las ordenanzas laborales y en su lugar, se otorgó a los interlocutores sociales la capacidad para determinar (a través de la negociación colectiva) el sistema de clasificación profesional más acorde con las circunstancias sectoriales y/o empresariales.

### *2.2. La movilidad geográfica*

La movilidad geográfica se refiere a la posibilidad de trasladar a los trabajadores de una empresa a las distintas unidades de producción de la misma. La reforma laboral de 1994 introdujo una serie de modificaciones legislativas para facilitar este tipo de movilidad. Las más importantes fueron tres<sup>133</sup>:

- A las causas organizativas, técnicas y de producción por las que se podía realizar la movilidad geográfica de un trabajador se añadieron las causas económicas. Esto suponía facilitar los motivos justificados para realizar ese tipo de traslado puesto que,

---

<sup>133</sup> La reforma laboral de 1994 también supuso una mejora a nivel interpretativo en tanto que distinguía entre traslado y desplazamiento. Para un análisis más detallado de esta cuestión ver Rey Guanter, 1994:219-223.

al igual que ocurría con el despido, la interpretación de las causas económicas se limitaba a un control de mínimos.

- En la nueva regulación, se eliminaba el control administrativo *ex ante* por un control judicial *ex post*, y siempre y cuando existiera una reclamación por parte del trabajador.

- La consulta con los representantes de los trabajadores sólo se exigía cuando se tratara de traslados colectivos mayores, no siendo necesarios para desplazamientos o traslados colectivos menores<sup>134</sup>.

### *2.3. La jornada de trabajo*

La reforma laboral de 1994 reformó la regulación de la jornada de trabajo, tanto en su duración como en su distribución, con el objetivo de incrementar la flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo. Los cambios más relevantes que introdujo en este aspecto fueron los siguientes:

- Con anterioridad a la reforma laboral de 1994 la jornada de trabajo ordinaria estaba establecida en 40 horas semanales con un descanso diario mínimo obligatorio de 12 horas, sin que nunca pudiera superarse el límite diario de trabajo ordinario de 9 horas al día. En base al RDL 1/ 1986, de 14 de marzo, se permitía que, a través de los convenios colectivos, se fijara la jornada como cómputo anual. Lo que estableció la reforma laboral de 1994 fue que la jornada laboral pudiera fijarse como cómputo anual, con el único requerimiento, y aquí está la novedad, de que se respetase el descanso diario de 12 horas y el semanal de 36 horas. De este modo, siempre que se estableciera por convenio colectivo, la

---

<sup>134</sup> Los traslados colectivos mayores son los que afectaban a la totalidad de la empresa o cuando comprendiera a un número de trabajadores de al menos 10 en empresas menores de 100 trabajadores, o al 10% de la plantilla en empresas entre 100 y 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300. Los traslados menores eran los que afectaban a un número de trabajadores menores a los fijados para los traslados mayores.

jornada laboral ordinaria podía sobrepasar el límite de 9 horas de trabajo ordinario que establecía la legislación anterior<sup>135</sup>.

- Otra de las novedades que supuso la reforma laboral de 1994 es que los descansos diarios y semanales podían ser acumulables en períodos de hasta cuatro semanas.

- En la nueva regulación, la facultad de establecer la duración y distribución de la jornada recaía sobre los convenios colectivos o, en su defecto, sobre los acuerdos de empresa.

- En relación con la jornada de trabajo, hay que tener en cuenta también la regulación de las horas extras. A este respecto, la reforma también introdujo novedades importantes para facilitar su uso. Dos fueron los cambios más destacados: 1) Introdujo una nueva fórmula de contabilización de las horas extras. A diferencia de la legislación precedente, estableció que no se computarían las horas extras que hubieran sido compensadas mediante descanso, siempre y cuando dicho descanso se hubiera disfrutado en las cuatro semanas inmediatamente posteriores a la realización de las horas extras. 2) Redujo el coste de las horas extras. Así, mientras que la regulación anterior fijaba su coste en un incremento mínimo del 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, la nueva regulación estableció que, como mínimo, dicho coste fuera equivalente a la hora de trabajo ordinaria.

#### *2.4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET)*

Dado el alto nivel de centralización que tenía la estructura de la negociación colectiva en España, y la escasa articulación entre los diferentes ámbitos en los que tenía lugar, el legislador consideró necesario crear una vía alternativa que permitiera la modificación de las condiciones de trabajo fijadas por convenio. De esta manera, la reforma pretendía conseguir “una mayor

---

<sup>135</sup> En cuanto a la jornada diaria, la reforma fijó una regulación especial para los menores de 18 años. En este sentido, fijó un límite máximo de 8 horas diarias incluyendo el tiempo de formación.

*adaptabilidad de la relación laboral a las circunstancias concretas de la empresa*” (Rey Guanter, 1994:205). Las novedades más importantes introducidas por la reforma sobre esta cuestión fueron las siguientes:

- La redacción anterior a la reforma de 1994 del artículo 41 del ET que regulaba las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo dio lugar a numerosas interpretaciones que tuvieron como consecuencia el desarrollo de una jurisprudencia opuesta a que mediante este artículo se pudieran modificar las condiciones laborales fijadas por convenio<sup>136</sup>. La reforma laboral de 1994 eliminó cualquier duda interpretativa del artículo 41.

- A las causas organizativas, técnicas y de producción ya autorizadas para la modificación de las condiciones de trabajo, se añadieron las causas económicas en virtud de cumplir una serie de finalidades: mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos; favorecer su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Esta reforma de la legislación era importante si se tiene en cuenta la generalidad tanto de las causas económicas que el empresario podía alegar para modificar las condiciones de trabajo, como de las finalidades que pretendía conseguir mediante dichas modificaciones. De este modo, la nueva redacción del artículo 41 *“está limitando el papel judicial y fortaleciendo la discrecionalidad empresarial en este ámbito”* (Rey Guanter, 1994:207).

- La redacción del artículo 41 anterior a la reforma laboral de 1994 se aplicaba de manera uniforme, independientemente del número de trabajadores a los que afectara la modificación de las condiciones de trabajo. La nueva redacción de este artículo que introdujo la reforma de 1994 distinguía, sin embargo, entre modificaciones de carácter individual y de carácter colectivo<sup>137</sup>.

---

<sup>136</sup> Para un análisis detallado de esta cuestión ver Durán, 1992.

<sup>137</sup> Las modificaciones de carácter individual se referían a las modificaciones de las condiciones de trabajo que afectaban a los trabajadores a título individual. Las colectivas eran aquellas que afectaban a las condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores por un acuerdo colectivo o por decisión unilateral

Esta distinción es importante si se tiene en cuenta que los requisitos exigidos para que se llevaran a cabo cada una de estas modificaciones eran distintos. Las modificaciones de carácter individual o aquellas de tipo funcional o de horario de trabajo que afectasen a número determinado de trabajadores especificado por la ley, no necesitaban ser consultadas con los representantes de los trabajadores. Dicha consulta únicamente era obligatoria cuando se tratase de modificaciones de carácter colectivo.

- La nueva redacción del artículo 41 supuso una total “desadministración” en relación con la redacción anterior (Rey Guanter, 1994:214). Lo que esto significa es que se eliminó la situación anterior a la reforma de 1994, en la que era obligatorio el control *ex ante* de la administración de cualquier tipo de modificación de las condiciones de trabajo. En la nueva redacción se estableció que tan sólo habría un control judicial *ex post* y condicionado a la existencia de una reclamación por parte de los trabajadores. Esto supuso un incremento de la discrecionalidad empresarial a la hora de modificar las condiciones de trabajo porque el control judicial *ex post* se limitaba a comprobar que se cumplieran mínimamente los requisitos exigidos para que el empresario llevara a cabo dichas modificaciones (Rey Guanter, 1994:216).

### **3. La reforma laboral de 1994. La flexibilidad Salarial**

La reforma laboral de 1994 introdujo una novedad importante en relación a la regulación de los salarios con el objetivo de incrementar la flexibilidad de los mismos. Dicha novedad consistió en el fomento del uso de las cláusulas de descuelgue o

---

del empresario. Ahora bien, la ley establecía que no se considerarían de carácter colectivo las modificaciones que afectaran a un número de trabajadores inferior a 10 en empresas de menos de 100 empleados; al 10% del número de trabajadores en empresas que tuvieran entre 100 y 300 empleados; y a 30 trabajadores en empresas con 300 o más empleados. De ahí que haya autores que distingan entre modificaciones colectivas mayores y menores (Rey Guanter, 1994:210).

cláusulas de inaplicación. Estas cláusulas ya fueron autorizadas en el ET de 1980 con el propósito de permitir que algunas empresas no aplicasen el salario fijado por el convenio de ámbito superior si ello podría dañar su estabilidad económica. Ahora bien, en su primera regulación, la inclusión de las cláusulas de descuelgue en el convenio colectivo no era obligatorio. Lo que supuso de novedad la reforma laboral de 1994 es que estableció la obligatoriedad de incluir dichas cláusulas en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Asimismo, el artículo 82.3 del ET estableció la forma mediante la cual se llevaría a cabo el descuelgue en caso de que no hubiera sido fijado por el convenio.

#### **4. La reforma laboral de 1994. La regulación de la negociación colectiva**

Uno de los aspectos de la legislación laboral que sufrió mayores modificaciones en la reforma de 1994 fue la negociación colectiva. Los cambios introducidos tenían como objetivo hacer más flexible su estructura, así como acentuar el papel de los interlocutores sociales que forman parte de las negociaciones.

La reforma de la legislación de la negociación colectiva es crucial porque afecta de modo general a todos los factores que determinan el grado de flexibilidad del mercado de trabajo. Por este motivo he decidido dedicar un apartado centrado exclusivamente en esta cuestión. Para una mejor comprensión de los cambios introducidos en la reforma laboral de 1994, voy a comenzar exponiendo brevemente los principales factores de rigidez que poseía el sistema de negociación colectiva en España con anterioridad a la reforma laboral de 1994. A continuación describiré cuales fueron las medidas más importantes que introdujo dicha reforma laboral.

4.1. *La negociación colectiva antes de la reforma laboral de 1994*<sup>138</sup>.

La negociación colectiva en España tenía una serie de características que dificultaban enormemente la adaptación de las empresas a los mercados en los que operaban. Estas características eran las siguientes:

4.1.1. *Principio de eficacia general o erga omnes (artículo 82.3 del ET)*

La legislación laboral y, más concretamente, el artículo 82.3, establecía la obligada aplicación de los convenios colectivos estatutarios a todas las empresas y trabajadores que formaban parte del ámbito de aplicación del convenio<sup>139</sup>. Como consecuencia de esta medida, se producía una regulación uniforme y homogénea de las condiciones de trabajo, sin que se tuviera en cuenta las necesidades particulares de cada empresa<sup>140</sup>. Este hecho, por tanto, repercutía negativamente sobre la flexibilidad del mercado de trabajo (Durán, 1992:12). Esta situación se agravaba si tenemos en cuenta que, desde finales de los setenta y hasta mediados de los ochenta, la negociación colectiva en España estuvo regulada por convenios colectivos interprofesionales a nivel nacional. Es decir, que desde los niveles centralizados se fijaban las condiciones laborales con carácter general y uniforme para todos los trabajadores.

---

<sup>138</sup> Para un análisis detallado sobre la negociación colectiva antes de la reforma laboral de 1994 ver Economía y Sociología del Trabajo, 1992, nº 18; y Abellán et al, 1997.

<sup>139</sup> Excepto en los casos en los que existiese un convenio propio.

<sup>140</sup> Cabía la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo fijadas en los convenios colectivos mediante el artículo 41 del ET. Sin embargo, como ya comenté anteriormente, la jurisprudencia desarrollada sobre esta cuestión imposibilitó que esto fuera posible (Durán, 1992).

#### *4.1.2. El principio de no concurrencia (artículo 84 del ET)*

De acuerdo con este principio, no podían concurrir dos convenios colectivos en un mismo ámbito<sup>141</sup>. De este modo, se pretendía evitar que se fijasen las condiciones de trabajo de manera simultánea por dos convenios en un mismo ámbito y que se produjera una negociación en cascada (Abellán, et al., 1997:251)<sup>142</sup>. No obstante, este principio tuvo efectos negativos para el funcionamiento de la negociación colectiva. Y es que se produjo una enorme fragmentación de la misma al hacer que coexistieran multitud de convenios sectoriales, provinciales o de empresa, sin ningún tipo de distribución de materias entre ellos. El elevado nivel de fragmentación de la negociación colectiva así como la escasa articulación entre los distintos convenios dio como resultado un sistema de negociación colectiva fuertemente atomizado. Esta situación no favorecía la flexibilidad del mercado de trabajo, al no permitir un ajuste de los convenios a las situaciones particulares de cada empresa.

#### *4.1.3. Las ordenanzas laborales*

Años después de la implantación de la democracia, muchas de las características de la negociación colectiva todavía provenían de

---

<sup>141</sup> Tan sólo se permitía una excepción a esta norma, y era la de que un convenio aún vigente podía verse afectado por otro de ámbito superior si así lo establecía un convenio colectivo o acuerdo interprofesional de ámbito estatal o de comunidad autónoma negociado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (artículo 83.2 del ET).

<sup>142</sup> De acuerdo con el principio de no concurrencia se establece que 1) una vez negociado un convenio, durante su vigencia será inmune a cualquier otra negociación de ámbito distinto; 2) El contenido se mantendrá invariable durante su vigencia; 3) Durante toda su vigencia la relaciones jurídicas inicialmente incluidas en su ámbito no podrán ser excluidas de él, ni si quiera voluntariamente, para ser disciplinadas por otro convenio de ámbito distinto negociado posteriormente.

la legislación franquista<sup>143</sup>. En este sentido, cabe destacar la supervivencia de las Ordenanzas Laborales, que en gran parte seguían manteniendo los contenidos de las condiciones de trabajo así como el ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes durante el régimen dictatorial. Era, pues, una clara fuente de rigidez del mercado de trabajo español puesto que difícilmente, tras varias décadas desde su establecimiento, podían las ordenanzas laborales ajustarse al contexto en el que operaban las empresas a comienzos de los noventa.

#### 4.1.4. Estabilidad de los convenios

Una fuente adicional de rigidez del sistema de la negociación colectiva provenía de una serie de principios legales que tendían a mantener la vigencia de los convenios<sup>144</sup>. Si bien se trataba de principios garantizadores de las condiciones de trabajo dificultaban en gran medida cierto margen de flexibilidad para una mejor adaptación de las empresas a los cambios del contexto económico.

---

<sup>143</sup> La regulación de la negociación colectiva proviene de la primera ley de Convenios Colectivos, de 24 de abril de 1958, y de la segunda ley de Convenios Colectivos, de 19 de diciembre de 1973.

<sup>144</sup> Tres eran básicamente los principios que favorecían la estabilidad de los convenios: 1) Principio de atenuamiento a lo pactado durante todo el tiempo de vigencia del convenio, salvo modificación radical de las circunstancias; 2) Provisión legal de prórroga del convenio colectivo de año en año, de no mediar denuncia expresa de las partes; 3) Para el supuesto de denuncia del convenio con propuesta de nueva negociación, la regla de mantenimiento del contenido normativo del convenio más allá de su período de vigencia en tanto se logra un acuerdo en la ronda de negociación colectiva sucesiva. Para un análisis más detallado sobre los mecanismos institucionales de estabilización de los convenios ver: Martín Valverde, 1992:25-26).

#### *4.2. La negociación colectiva en la reforma laboral de 1994.*

A continuación expongo los cambios más significativos que introdujo la reforma laboral de 1994 para aumentar la flexibilidad del sistema de negociación colectiva<sup>145</sup>.

##### *4.2.1. Transformación de las relaciones entre la ley y el convenio colectivo: “autonomización” de la negociación colectiva*

Uno de los principales cambios introducidos por la reforma de 1994 fue la modificación del reparto de funciones entre la regulación estatal (vía leyes o reglamentos) y el convenio colectivo. Más concretamente, se amplió el elenco de materias a abordar por el convenio colectivo, en detrimento de la regulación estatal. Aumentó, por tanto, la autonomía del convenio colectivo y de los interlocutores sociales a la hora de establecer las condiciones de trabajo<sup>146 147</sup> (Palomeque, 1994). Este cambio supuso una intención clara del legislador de adaptar los contenidos del convenio colectivo a las necesidades particulares de su ámbito de aplicación<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> En la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 se dice que la reforma tiene como objetivo hacer de la negociación colectiva “*un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas*”.

<sup>146</sup> Tal y como aparece en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, “*espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación colectiva*”.

<sup>147</sup> Esta transferencia de funciones o materias se realiza bajo un modificación de la legislación, en concreto, en nueve supuestos. Para un análisis detallado de cada uno de estos supuestos ver Palomeque, 1994:246-256).

<sup>148</sup> Tal y como aparece en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, “*de no introducirse este criterio de adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral, en la regulación estatal y en la negociación colectiva, el esquema de garantías para los trabajadores inherente al Derecho del Trabajo, irá apareciendo cada vez más como una regulación puramente formal, que no sólo*

#### 4.2.2. *Vigencia del convenio colectivo*

La reforma laboral de 1994 llevó a cabo cambios para tratar de evitar que las condiciones laborales establecidas por convenio se prolongaran en el tiempo. Los cambios más relevantes fueron dos. En primer lugar, estableció que la prórroga de la vigencia del convenio quedara a la libre decisión de las partes. Para evitar vacíos normativos se estableció que los negociadores deberían acordar normas sustitutorias que rigieran hasta la firma de un nuevo acuerdo. En segundo lugar, introdujo un cambio importante en relación a la sucesión de los convenios. Estableció que, una vez que un convenio fuera sucedido por otro, quedaba completamente derogado, a excepción de los aspectos que los negociadores decidieran expresamente mantener (en el convenio que le sucediera). De esta manera la nueva legislación estableció que lo fijado en un convenio no significaba la instauración de un conjunto de derechos inamovibles.

#### 4.2.3. *Modificaciones del principio de no concurrencia de convenios*

El principio de no concurrencia de convenios había generado un sistema de negociación colectiva poco flexible, en el sentido de que no permitía un ajuste adecuado de los convenios a las necesidades particulares de cada sector o empresa. Para solucionar este problema, la reforma laboral de 1994 introdujo una novedad importante. Autorizó que, pese a la existencia de un convenio, pudiera aplicarse otro siempre que éste último fuera de ámbito superior a la empresa. A modo de ejemplo, lo que la reforma permitió fue que, aunque aún tuviera vigencia un convenio colectivo de ámbito estatal, pudiera negociarse uno nuevo ya fuera de comunidad autónoma, provincial, comarcal o local, que

---

*no sirve para proteger el empleo, sino que abre una brecha cada vez mayor entre ocupados y desempleados”.*

permitiera a algunos colectivos de trabajadores y empresarios no verse afectados por lo establecido en el convenio estatal. Se trató, por tanto, de una medida mediante la cual el legislador pretendía aumentar el grado de ajuste de los convenios a las realidades particulares de empresas y sectores. Los problemas de fragmentación y atomización, sin embargo, seguían sin solucionarse puesto que ninguna medida se había introducido para incrementar la articulación entre los distintos convenios. Hubo que esperar a la reforma laboral de 1997 para que se desarrollaran medidas a este respecto.

#### *4.2.4. Derogación de las ordenanzas laborales.*

Hasta la ley 11/1994 la legislación había establecido un procedimiento de sustitución paulatina de las ordenanzas laborales<sup>149</sup>. Este procedimiento, sin embargo, no fue del todo efectivo puesto que un número importante de las mismas seguían en vigor. Lo que hizo la reforma laboral de 1994 para derogar definitivamente todas las ordenanzas laborales fue establecer una fecha tope para su vigencia. Fecha, a partir de la cuál, todas las ordenanzas laborales dejaban de existir<sup>150</sup>.

---

<sup>149</sup> La derogación total o parcial de las ordenanzas laborales debía hacerse por el Ministerio de Trabajo previo informe de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

<sup>150</sup> La fecha tope para la vigencia de las ordenanzas laborales fue la del 31 de diciembre de 1994. No obstante, el Ministerio de Trabajo podía decidir su prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995. También se autorizó al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las ordenanzas laborales antes de la fecha del 31 de diciembre de 1994 previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Y esto se permitía si dicha Comisión consideraba que existía un convenio colectivo que hacía innecesaria la vigencia de la ordenanza laboral.

## **CAPÍTULO 6**

### **ESTRATEGIAS SINDICALES HACIA EL EMPLEO TEMPORAL: CONCLUSIONES**

La política laboral desarrollada en España entre 1977 y 1997 se centró fundamentalmente en la regulación de la contratación temporal no causal. Hasta mediados de los ochenta los distintos gobiernos (de la UCD y del PSOE) aprobaron medidas que facilitaban la aplicación de dichos contratos. El objetivo era reducir la fuerte rigidez de la legislación laboral heredada del régimen franquista y, en última instancia, tratar de favorecer la creación de empleo. Desde comienzos de los noventa, sin embargo, la política laboral estuvo dirigida a limitar la aplicación de los contratos temporales no causales. El primer intento en este sentido tuvo lugar con la reforma laboral de 1994. Pero fue en 1997 cuando se retomó de forma definitiva el principio de causalidad de la contratación temporal. Los gobiernos consideraron que estos contratos no eran la mejor vía para facilitar el ajuste del empleo y aprobaron en su lugar un abaratamiento de los despidos.

En este trabajo he estudiado las estrategias de CCOO y UGT hacia la contratación temporal para a partir de ellas deducir qué tipo de política de representación (incluyente/excluyente) llevaron a cabo. El objetivo de este capítulo será exponer las principales

conclusiones que ha aportado esta investigación. Para ello pondré en relación la evidencia empírica obtenida del estudio de los sindicatos españoles con las cuestiones teóricas planteadas en el primer capítulo.

### **1. Hipótesis 1. Estrategia de exclusión. Validación o refutación**

De acuerdo con la tesis de los “insiders” y “outsiders”, cabía esperar que CCOO y UGT aceptaran de forma incondicional una política laboral dirigida a fomentar la contratación temporal (y en consecuencia se opondrían a una política que tratara de limitar su uso). Esa tesis se basa en la idea de que la prioridad de los sindicatos es conseguir el bienestar de su principal base de representación, los trabajadores fijos, y el fomento del empleo temporal es un medio para conseguirlo. En primer lugar, porque facilita el ajuste del empleo sin tener que abaratar los despidos de dichos trabajadores. Y en segundo lugar, porque les permite conseguir incrementos salariales sin poner en peligro sus puestos de trabajo. La razón se encuentra en que, dados los altos costes de despido de los trabajadores fijos, al empresario le resulta más barato ceder a sus reivindicaciones salariales que despedirlos para sustituirlos por los trabajadores temporales, cuyos salarios son más bajos.

Mediante el fomento del empleo temporal, sin embargo, los sindicatos estarían favoreciendo la segmentación del mercado de trabajo en dos grupos de trabajadores: los fijos y los temporales. Los primeros más protegidos y con mejores condiciones salariales que los segundos. Las organizaciones sindicales estarían desarrollando en consecuencia, una política de representación excluyente.

En España había un factor que a priori parecía aumentar la probabilidad de que los sindicatos emprendieran estrategias excluyentes. Me refiero a la competencia que existió entre CCOO y UGT hasta finales de los ochenta por hacerse con la hegemonía sindical. El deseo de conseguir el respaldo de los trabajadores fijos

podría haber propiciado que los sindicatos se mostraran partidarios del fomento del empleo temporal.

La respuesta sindical a las medidas que se aprobaron para facilitar el recurso al empleo temporal parecían confirmar esta tesis. Así, CCOO y UGT respaldaron los primeros acuerdos en los que se decidió adoptar dichas medidas (los Pactos de la Moncloa, el ANE, y por parte sólo de UGT el ET). Asimismo, UGT aceptó la reforma laboral de 1984, que recordemos supuso el mayor impulso flexibilizador de la contratación temporal. CCOO, aunque rechazó esta reforma, no emprendió acciones de protesta contra la misma.

Tras analizar en profundidad las posturas adoptadas por ambas organizaciones ante la contratación temporal, esta investigación ha demostrado que las estrategias que emprendieron no fueron, sin embargo, de carácter excluyente. Así, y en primer lugar, los sindicatos no respaldaron el fomento del empleo temporal a cambio de que no se flexibilizara el despido. Tanto en los Pactos de la Moncloa como en el ANE, la preocupación fundamental del gobierno fue conseguir la estabilidad política necesaria para asentar la democracia, y en el terreno económico, reducir las elevadas tasas de la inflación y desempleo<sup>1</sup>. Es decir, en ninguno de estos acuerdos el gobierno se planteó adoptar medidas dirigidas a abaratar los despidos de los trabajadores fijos. El gobierno de la UCD tan sólo se propuso llevar a cabo ese tipo de medida cuando aprobó el ET en marzo de 1980. Y en ese momento decidió hacerlo junto con el fomento de la contratación temporal. Es decir, no se planteó la tesitura de tener que elegir entre una u otra medida sino que ambas fueron tomadas conjuntamente.

En la reforma laboral de 1984 el gobierno socialista tampoco se propuso flexibilizar el despido. Consideraba que era una medida que podía suponer el despido masivo de los trabajadores

---

<sup>1</sup> Reducir el desempleo no fue uno de los objetivos prioritarios en los Pactos de la Moncloa dado que el paro en España era todavía muy reducido. Dicho objetivo sí fue muy importante en el ANE puesto que recordemos que a comienzos de los ochenta el desempleo había aumentado considerablemente respecto a años anteriores.

ya empleados, dada su mayor edad y menor formación en relación a los trabajadores desempleados, así como importantes costes en términos electorales. La razón por la que UGT decidió respaldar dicha reforma no fue, por tanto, evitar que el gobierno flexibilizara el despido. Es decir, el fomento de la contratación temporal no fue tampoco en este caso, la contrapartida que tuvo que asumir el sindicato para evitar que se redujera la seguridad en el empleo de los trabajadores fijos.

En segundo lugar, la contratación temporal tampoco fue la contrapartida que tuvieron que aceptar los sindicatos para aumentar los salarios de los trabajadores fijos. He mostrado que, al mismo tiempo que la contratación temporal, los sindicatos aceptaron una política de moderación salarial (en los Pactos de la Moncloa, en el AMI, en el ANE, en el AI y en el AES).

En el capítulo 2 he mostrado que la razón por la que CCOO y UGT aceptaron el empleo temporal en los Pactos de la Moncloa y el ANE, fue para conseguir lo que en aquél momento era imprescindible para su desarrollo organizativo: la consolidación de la democracia. Pero además, su fortalecimiento dependía de que se aprobara una legislación que les permitiera ejercer su labor de representación. Ahora bien, dada la rivalidad entre CCOO y UGT, ambos sindicatos lucharon porque dicha legislación favoreciera su desarrollo organizativo respecto al sindicato rival. Y esto fue lo que motivó que UGT aceptara el ET de 1980 (así como los acuerdos que lo precedieron: el ABI y el AMI). A cambio esperaba conseguir una mayor implantación en las empresas, además de convertirse en el interlocutor de los trabajadores ante gobierno y empresarios. Esto era algo especialmente importante para UGT teniendo en cuenta su debilidad durante los primeros años de la transición. Como contrapartida este sindicato tuvo que aceptar la legalización de la contratación temporal. Se trataba de una medida que el gobierno consideró indispensable para reducir la enorme rigidez de la legislación heredada del régimen franquista. Pretendía, de ese modo, facilitar el ajuste del empleo y, en última instancia, favorecer la creación de empleo. UGT, sin embargo, siempre se había opuesto al fomento de la contratación

temporal al considerar que era una medida que implicaba importantes riesgos organizativos para los sindicatos. Suponía el surgimiento de trabajadores de los que era muy difícil conseguir su implicación sindical y la segmentación del mercado de trabajo, algo que dificultaba la acción unitaria de los trabajadores. No obstante, terminó aceptando el fomento del empleo temporal dado que los beneficios organizativos que esperaba conseguir a cambio de aceptar el ET eran mayores que los riesgos que en ese momento representaba la temporalidad (recordemos que la regulación del empleo temporal en el ET exigía todavía importantes limitaciones para su aplicación). CCOO, por su parte, no aceptó el ET. El motivo no fue, sin embargo, que dicha legislación favoreciera el uso del empleo temporal (algo a lo que este sindicato también era contrario por los riesgos organizativos que podía producir el incremento de la temporalidad) sino que con el ET, además de con los acuerdos previos que le precedieron (el ABI y el AMI), el gobierno y los empresarios querían fortalecer a UGT<sup>2</sup>.

La razón por la que UGT aceptó la reforma laboral de 1984, tal y como demuestro en el capítulo 3, fue para mantener sus relaciones de colaboración con el gobierno socialista. Relaciones que este sindicato consideraba imprescindibles para aumentar el bienestar de los trabajadores pero, especialmente, su poder. Así, a cambio de apoyar la política económica y laboral del gobierno, UGT esperaba que el ejecutivo desarrollara una legislación que le permitiera consolidarse como el sindicato hegemónico. Por otro lado, los costes que podía implicar apoyar la política del gobierno eran, a juicio del sindicato, menores, dado que no existía entre los trabajadores una actitud de rechazo del empleo temporal<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> El Vicepresidente del Gobierno, Abril Martorell, pensó que el proceso de transición a la democracia correría menos peligro si el sindicato mayoritario era el socialista y no el comunista. Los empresarios, por su parte, tampoco querían que fuera el sindicato comunista el que tuviera la hegemonía sindical. Por este motivo en el ABI y en el AMI fijaron medidas dirigidas a favorecer la implantación de UGT en las empresas.

<sup>3</sup> Los sindicatos pensaban que la reforma laboral no era una cuestión que produjera el rechazo de los trabajadores debido a que los efectos del fomento del

Asimismo, UGT consideraba que emprender una estrategia de moderación mediante el apoyo a la política del gobierno no le iba a suponer costes electorales importantes. Pensaba, a tenor de la experiencia de años anteriores, que dicha estrategia se correspondía con las demandas de los trabajadores en un contexto de crisis económica<sup>4</sup>.

CCOO rechazó la reforma laboral de 1984. Este sindicato no estaba de acuerdo con las medidas que en dicha reforma se incluían para favorecer el uso de empleo temporal. No sólo eso, sino que a cambio de aceptarla no conseguía suficientes contrapartidas. Y es que sus demandas en materia social y laboral no eran tenidas en cuenta por el ejecutivo, quien estaba más interesado en beneficiar al sindicato con el que mantenía más estrechas relaciones, UGT. En cambio, mediante una estrategia de oposición al gobierno, CCOO esperaba conseguir el respaldo de los trabajadores que comenzaban a mostrarse descontentos con la política económica que el ejecutivo estaba llevando a cabo. Una política neoliberal, a juicio del sindicato, que respondía a los intereses de los empresarios y que apenas tenía contrapartidas para los trabajadores<sup>5</sup>.

La contratación temporal fue, por lo tanto, uno de los pagos que realizaron los sindicatos para tratar de consolidar su organización en el nuevo contexto democrático pero, especialmente, para garantizar su desarrollo organizativo respecto al sindicato rival. Ahora bien, las contrapartidas que asumieron los sindicatos para conseguir sus objetivos no recayeron únicamente

---

empleo temporal eran todavía desconocidos. Es decir, no había una conciencia clara entre los trabajadores sobre cómo esa medida podía afectarles.

<sup>4</sup> UGT ya pudo comprobar que, a pesar de haber emprendido una estrategia de moderación mediante el apoyo a la política del gobierno de la UCD (firmando el ABI, el AMI y el ANE), experimentó un fuerte aumento de votos en las elecciones sindicales de 1980 y sobre todo en las de 1982, en las que se convirtió en el sindicato más votado.

<sup>5</sup> No obstante, y para evitar la pérdida de respaldo de los trabajadores más moderados, CCOO asumió en los convenios colectivos la banda salarial que en el AES fijaron el gobierno, la UGT y la CEOE. Esperaba de esa manera ajustarse a los intereses de los trabajadores en un contexto de crisis económica.

sobre los trabajadores temporales sino también sobre los trabajadores fijos. Así, y como ya he señalado, al mismo tiempo que aceptaron una regulación más flexible de la contratación temporal, asumieron la contención de los salarios de dichos trabajadores. Y lo que es más llamativo, con su respaldo al ET, UGT aceptó tanto el fomento de la contratación temporal como un importante abaratamiento de los despidos de los trabajadores fijos.

Que la razón por la que los sindicatos aceptaron el empleo temporal no fuera beneficiar a los trabajadores fijos, sino aumentar su poder, no es motivo suficiente para refutar la hipótesis de exclusión. Para ello es necesario que los sindicatos trataran de conseguir que la segmentación entre fijos y temporales fuera la menor posible. A este respecto, esta tesis ha demostrado que cuando los sindicatos tuvieron ocasión (en el ANE y en la reforma laboral de 1984), presionaron para que se aprobaran medidas que evitaran un uso excesivo y fraudulento de estos contratos, y que garantizaran los derechos laborales de los trabajadores temporales. En especial para que pudieran percibir prestaciones por desempleo y para que pudieran ser representados por los mismos órganos que los trabajadores fijos.

El motivo por el que los sindicatos pusieron límites a la contratación temporal fue que consideraban que era un tipo de empleo que podía mermar su poder. En primer lugar, porque limitaba la implicación sindical de los trabajadores temporales. En segundo lugar, porque aumentaba la prerrogativa empresarial frente a la sindical. Y en tercer lugar, porque podía producir la sustitución de empleo fijo por temporal, lo que supondría una reducción de las bases de las que obtenían respaldo. Se trataba, en definitiva, de un empleo que dificultaba la labor de representación de los sindicatos.

La hipótesis sobre el carácter excluyente de las estrategias sindicales hacia el empleo temporal ha sido, por lo tanto, refutada en esta investigación. La defensa de los trabajadores fijos no fue lo que motivó que los sindicatos aceptaran el fomento de la contratación temporal. No sólo eso, sino que los sindicatos presionaron para que la legislación estableciera medidas dirigidas

a evitar un uso abusivo de este tipo de contrato y para garantizar los derechos laborales de los trabajadores temporales.

Lo que determinó que las estrategias de los sindicatos no fueran excluyentes fue un factor que la tesis de los “insiders” y “outsiders” no consideró. Y es que el poder organizativo de los sindicatos no depende única y exclusivamente del respaldo que consiguen de los trabajadores fijos, sino también de que se den las condiciones necesarias para que puedan llevar a cabo su labor de representación, tanto en el ámbito político como en el empresarial. Esto significa que, en contra de la tesis de los “insiders” y “outsiders”, los sindicatos pueden emprender estrategias que no se correspondan únicamente con los intereses de su principal base de representación. Así, las ventajas que el empleo temporal podía reportar a los trabajadores fijos no fue lo que motivó que los sindicatos aceptaran su fomento, ni impidió que trataran de evitar su proliferación. Y es que, antes que los intereses de dichos trabajadores estaba el garantizar el desarrollo organizativo de los sindicatos.

## **2. Hipótesis 2. Estrategias de inclusión (parcial-total). Validación o refutación**

Que hasta finales de los ochenta los sindicatos lucharan para que la regulación de la contratación temporal fuera lo más rígida posible, descarta que sus estrategias fueran de carácter excluyente. No obstante, el hecho de que aceptaran el empleo temporal, aunque fuera estableciendo límites, descarta también que emprendieran una estrategia de inclusión total. Por encima de los trabajadores temporales estaba el objetivo sindical de garantizar su desarrollo organizativo en el nuevo régimen democrático y en un contexto de rivalidad sindical. Ambos sindicatos, por tanto, llevaron a cabo una estrategia que en el primer capítulo denominé de inclusión parcial. Es decir, aceptaron que se regulara un tipo de empleo que implicaba que la población a la que iba dirigido, los jóvenes, tuvieran peores condiciones laborales que los

trabajadores estables. Trataron de conseguir, no obstante, que la segmentación entre ambos grupos de trabajadores fuera la menor posible.

Dos fueron los factores que determinaron que las estrategias sindicales hasta finales de los ochenta fueran de inclusión parcial y no total. Uno de ellos fue el escaso conocimiento que los sindicatos tenían sobre los efectos reales que una regulación flexible de la contratación temporal produciría sobre el mercado de trabajo y sobre su poder organizativo. Tanto CCOO como UGT sospechaban que el crecimiento de la temporalidad podía limitar e incluso poner en serio peligro su labor de representación y, por tanto, su supervivencia. No había habido, sin embargo, experiencias previas en España que pudieran corroborar que sus sospechas fueran a suceder en la práctica. Y sobre todo, no sólo los sindicatos, sino también los distintos gobiernos, no esperaban que a pesar de los límites establecidos para aplicar los contratos temporales, se fuera a producir un crecimiento tan elevado de la temporalidad como pudo comprobarse posteriormente. No hay que olvidar, por otro lado, que hubo un sector de UGT que pensó que la contratación temporal, con límites eso sí, podía ser una forma de favorecer el empleo de los trabajadores jóvenes desempleados.

Un factor adicional que determinó fuertemente que las estrategias sindicales no fueran de inclusión total fue el elevado coste que hubiera implicado para los sindicatos oponerse al fomento de empleo temporal. Ya hemos visto la importancia que tuvo para los sindicatos respaldar los acuerdos en los que se aprobó la contratación temporal no causal de cara a fortalecer su desarrollo, y en especial, respecto al sindicato rival.

El rechazo por parte de CCOO a la reforma laboral de 1984 tampoco fue lo suficientemente importante como para considerar que su estrategia fuera de inclusión total. Así, y a pesar de haberse mostrado contrario a la misma, no llevó a cabo ninguna acción de protesta para tratar de evitar su aprobación. La razón, de nuevo, fue el coste organizativo que ello hubiera implicado de cara a conseguir aventajar a UGT. El sindicato consideraba que los trabajadores no iban a movilizarse contra unas medidas cuyos

efectos eran aún desconocidos. El fracaso de su capacidad de convocatoria hubiera puesto en cuestión su poder, algo especialmente costoso en un contexto de rivalidad sindical.

Esta tesis ha demostrado, por lo tanto, que hasta finales de la década de los ochenta las estrategias sindicales hacia el empleo temporal estuvieron fuertemente determinadas por el desconocimiento real de los efectos de la contratación temporal y por la necesidad de consolidar su poder organizativo en un contexto de transición democrática y de rivalidad sindical.

En el capítulo 4 pudimos comprobar que a finales de los ochenta las estrategias sindicales tomaron un rumbo distinto. CCOO y UGT no se limitaron únicamente a poner restricciones al uso de la contratación temporal sino que su objetivo era que se retomara el principio de causalidad. Los sindicatos pasaban, de este modo, a incorporar en sus políticas la defensa de los trabajadores temporales, tal y como apuntaron en la Propuesta Sindical Prioritaria.

Bajo el prisma de la tesis de los “insiders” y “outsiders” el cambio de estrategia de los sindicatos resultaba especialmente paradójico por varios motivos. En primer lugar, porque los trabajadores temporales apenas se afiliaban o votaban a los sindicatos. En segundo lugar, porque el empleo temporal había resultado ser especialmente beneficioso para los trabajadores fijos al permitir que tuvieran mayores salarios y al aumentar su estabilidad en el empleo (esto último sólo para los trabajadores más cualificados). En tercer lugar, porque devolver la causalidad a la contratación temporal suponía arriesgarse a que el gobierno tratara de abaratar el despido como medida alternativa para favorecer el ajuste de las plantillas. Y en cuarto lugar, porque la lucha contra la temporalidad no era un objetivo prioritario de los trabajadores fijos. Tan sólo un 30% de los mismos consideraba que ese era un problema de los trabajadores, pero que no les afectaba directamente a ellos.

En definitiva, tratar de reducir la temporalidad implicaba importantes riesgos para los sindicatos dado que no sólo no era una demanda de su principal base de representación sino que,

además, podía suponer empeorar sus condiciones laborales. No obstante, el cambio de estrategia de los sindicatos no resulta tan paradójico si tenemos en cuenta que, como he señalado anteriormente, la supervivencia organizativa de los sindicatos no depende exclusivamente del apoyo de los trabajadores fijos. Los sindicatos necesitan también garantizar que los mecanismos a través de los cuales llevan a cabo su política de representación no se vean dañados. Y el empleo temporal implicaba, sin embargo, una seria amenaza en este sentido.

En el capítulo 4 he mostrado que, a tenor de los efectos de la reforma laboral de 1984, los sindicatos confirmaron sus sospechas sobre el peligro que el fomento del empleo temporal representaba para su desarrollo organizativo. Así, comprobaron que tanto las tasas de afiliación como de participación en las elecciones sindicales de los trabajadores temporales eran muy bajas. El problema se acentuaba por el elevado porcentaje de temporalidad que llegó a alcanzarse (en torno al 35%) y por el escaso número de trabajadores temporales que pasaban a ser fijos. Asimismo, se había producido una progresiva sustitución de empleo fijo por temporal.

De este modo, y una vez conocidos los efectos reales del fomento de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo, los líderes sindicales consideraron que la temporalidad no era un coste asumible para ellos. La segmentación de los trabajadores que se había producido representaba una seria amenaza para su supervivencia organizativa en el medio y largo plazo.

Ahora bien, los cálculos que realizaron los líderes sindicales no bastaban para que pudieran emprender una estrategia de inclusión total. Como ya he señalado, devolver la causalidad a la contratación temporal implicaba importantes riesgos organizativos si ello suponía perder el respaldo de los trabajadores fijos. A finales de los ochenta, sin embargo, se produjo un hecho que hizo que dichos riesgos disminuyeran. A raíz de la ruptura de las relaciones entre UGT y el PSOE, CCOO y UGT decidieron actuar de forma conjunta, poniendo fin así a la rivalidad que entre ambas organizaciones había existido durante los años anteriores.

La unidad de acción, como he mostrado en el capítulo 4, hizo que los sindicatos perdieran el temor a que una estrategia de inclusión fuera a suponer fuertes costes organizativos. La pérdida de respaldo de los trabajadores fijos era menos dañina que cuando existía rivalidad sindical. Pero además, aumentó las posibilidades de éxito de cumplir con su objetivo de reducir la temporalidad. Así, su capacidad de presión para que gobierno y empresarios aceptaran entrar a negociar una regulación menos flexible de la contratación temporal, era mayor.

La primera muestra del carácter incluyente de las estrategias sindicales se puso de manifiesto cuando convocaron la huelga general de 1988. El éxito de la convocatoria hizo que el gobierno socialista diera marcha atrás en su intento de aprobar nuevas medidas para facilitar aún más el empleo temporal (el PEJ). Asimismo, los sindicatos lograron que se aprobaran medidas para controlar el uso de los contratos temporales y llegaron a acuerdos con la patronal para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal (ETT). La unidad de acción, sin embargo, no logró que el gobierno socialista pusiera fin de forma definitiva al empleo temporal no causal (en la reforma laboral de 1994). El ejecutivo consideraba que había que limitar el recurso al empleo temporal, sobre todo tras comprobar que como consecuencia de la rotación laboral (entre empleo temporal y desempleo) había aumentado enormemente el déficit público (lo que suponía incumplir los criterios exigidos para formar parte del SME)<sup>6</sup>. No obstante, pensaba que había que mantener cierta flexibilidad en su regulación para favorecer la creación de empleo. Y no sólo eso, sino que aprobó medidas dirigidas a aumentar la flexibilidad salarial, numérica y funcional. A juicio de los sindicatos, sin embargo, dichas medidas empeoraban el bienestar de los trabajadores, pero sobre todo, su propio desarrollo organizativo al disminuir su capacidad de influencia en la negociación colectiva. El acuerdo entre el

---

<sup>6</sup> La rotación laboral produjo un importante desajuste de los presupuestos destinados a la protección a los desempleados y, por tanto, un aumento del déficit público.

gobierno y los sindicatos, por tanto, no fue posible. La reforma laboral del gobierno no cumplía con los objetivos sindicales de limitar la temporalidad e incluía además medidas que los sindicatos consideraban especialmente negativas para llevar a cabo su labor de representación. La oposición sindical no impidió, sin embargo, que el gobierno aprobara la nueva reforma laboral. El ejecutivo consideraba que era imprescindible para reducir la elevada tasa de desempleo existente en aquél momento.

Los objetivos sindicales de limitar el recurso a la contratación temporal se cumplieron en la reforma laboral de 1997. En el capítulo 5 he mostrado cómo en dicha reforma los sindicatos consiguieron que se derogaran los contratos temporales no causales, se aprobara un nuevo contrato de formación menos flexible y se derogaran los contratos temporales cuya regulación anulaba el carácter causal de los mismos (los contratos por lanzamiento de nueva actividad). Asimismo, se crearon las bases para regular de una forma más efectiva las ETT.

Los sindicatos lograron su propósito debido a la confluencia de tres factores. En primer lugar, los interlocutores sociales coincidían en la necesidad de emprender una nueva reforma laboral dirigida a reducir la temporalidad. Y es que el alto porcentaje de empleos temporales comenzó a ser motivo de preocupación no sólo en el ámbito sindical sino también en el empresarial. Se trataba de un tipo de empleo que, a juicio de la CEOE, mermaba la competitividad de las empresas españolas, dado que el carácter temporal de la relación laboral desinhibía a los empresarios a invertir en la formación de sus trabajadores. En segundo lugar, se había creado un clima favorable al diálogo y a la negociación. A tenor del fracaso en la aplicación de muchas de las medidas aprobadas en la reforma laboral de 1994, la patronal y los sindicatos consideraban que el éxito de una nueva reforma sólo sería posible si era aprobada con el beneplácito de los interlocutores sociales. A esto hay que añadir la necesidad del nuevo partido en el gobierno, el PP, de que la nueva reforma laboral fuera aprobada con el consenso de los sindicatos de cara a dar una imagen centrista.

Los dos factores apuntados hasta el momento representaron para los sindicatos la oportunidad de conseguir su propósito de hacer más rígida la regulación de la contratación temporal. Ahora bien, hubo un tercer factor sin el cual la reforma laboral de 1997 no hubiera incorporado las demandas sindicales. Devolver la causalidad a la contratación temporal sólo fue posible una vez que los sindicatos aceptaron un abaratamiento de los costes del despido (para los nuevos contratos indefinidos) e importantes facilidades en términos procedimentales para los despidos de los trabajadores fijos. Y la razón fue que CCOO y UGT consideraron que si ellos no entraban a negociar esta cuestión, lo haría el gobierno, algo que podía suponer un abaratamiento mayor de los despidos y en consecuencia, el debilitamiento de su poder organizativo<sup>7</sup>. En cambio, negociando con los empresarios, CCOO y UGT podían reforzar su papel de interlocutores sociales presentándose ante los trabajadores como los que habían logrado impedir que el gobierno aprobara una legislación que hubiera empeorado de forma considerable sus condiciones laborales.

En el capítulo 5 he mostrado, por lo tanto, que los sindicatos emprendieron una estrategia de inclusión total. Consiguieron que se aprobara una legislación que favoreciera la estabilidad en el empleo de los trabajadores temporales y para ello aceptaron una regulación más flexible de los despidos. Y en ello hubo dos factores que jugaron un papel relevante: el conocimiento por parte de los sindicatos de los efectos de una política laboral basada en el fomento del empleo temporal (transcurridos varios años desde la aprobación de la reforma laboral de 1984) y la unidad de acción sindical. El primero de estos factores permitió a los sindicatos conocer los peligros que sobre su poder organizativo tenía el empleo temporal. El segundo, por su parte, redujo los riesgos que

---

<sup>7</sup> En los cálculos de los sindicatos influyó el hecho de que no hubieran logrado impedir que el gobierno socialista aprobara la reforma laboral de 1994. Esto, a juicio de los sindicatos, había mermado su papel de representación al no haber sido capaces de evitar que se aprobaran medidas que empeoraban las condiciones laborales de sus bases.

implicaba emprender una estrategia sindical de carácter incluyente.

### **3. Conclusiones generales y futuras líneas de investigación**

El objetivo que ha guiado esta investigación ha sido tratar de arrojar luz sobre los efectos que la flexibilización de los mercados de trabajo producen en las políticas de representación de los sindicatos. La principal aportación de esta investigación ha sido demostrar que, en contra de lo que sostiene la tesis de los “insiders” y “outsiders”, los sindicatos españoles fueron capaces de emprender políticas de representación integradoras, no centradas exclusivamente en la defensa de los trabajadores fijos.

A tenor del estudio de CCOO y UGT, por lo tanto, se pone de manifiesto que no pueden adoptarse interpretaciones demasiado simples sobre las estrategias de los sindicatos. Éstos pueden emprender acciones que no se correspondan con los intereses de su tradicional base de representación y que mejoren las condiciones laborales de los “nuevos” grupos de trabajadores que conforman el mercado de trabajo. Esto no quiere decir que los sindicatos ignoren o dejen de lado los intereses de los trabajadores fijos. Sus estrategias siguen estando fuertemente determinadas por estos trabajadores puesto que son los que constituyen su principal fuente de poder. Ahora bien, siempre que los sindicatos tengan incentivos para incorporar en sus políticas la defensa de otros grupos de trabajadores, y cuando ello no implique una amenaza para su desarrollo organizativo, tratarán de emprender estrategias incluyentes. Que la inclusión sea parcial o total dependerá de los costes que tengan que asumir.

Los factores de carácter institucional pueden jugar un papel relevante. En España estos factores fueron: 1) el tiempo que estuvo vigente la regulación que facilitaba el uso de los contratos temporales y 2) la estructura del movimiento sindical. El primero de éstos influyó en el interés de los sindicatos para luchar por la estabilidad en el empleo. Así, el desconocimiento de los efectos

que produciría el fomento del empleo temporal hizo que dicho interés fuera, hasta finales de los ochenta, reducido. El temor de los sindicatos a que la contratación temporal mermara su poder, aunque hizo que lucharan para que se establecieran límites a su aplicación, no era lo suficientemente fuerte como para que se opusieran a su regulación. A finales de los ochenta, en cambio, el conocimiento de los efectos de la reforma laboral de 1984, hizo que el objetivo sindical de reducir la temporalidad pasara a un primer plano. La estructura del movimiento sindical, por su parte, jugó un papel crucial a la hora de determinar el carácter parcial o total de las estrategias de inclusión. Los costes de rechazar el empleo temporal eran elevados cuando existía rivalidad entre CCOO y UGT por hacerse con la hegemonía. Esto determinó que sus estrategias fueran de inclusión parcial. En cambio, la unidad entre ambas organizaciones favoreció de manera importante que emprendieran estrategias de inclusión total. Disminuía los costes que implicaba luchar contra la temporalidad y aumentaba la probabilidad de conseguir su objetivo.

Que los sindicatos españoles fueran capaces de emprender estrategias de inclusión total cuestiona la literatura surgida hasta el momento sobre los efectos de la flexibilidad en las políticas sindicales. Pero lo que es más importante, plantea nuevos interrogantes. ¿Qué factores institucionales afectan a las estrategias de los sindicatos? ¿Existen otros aparte de los mencionados en esta investigación? Considero que sería interesante completar este trabajo con otros estudios que pudieran arrojar luz sobre estas cuestiones.

En este trabajo he mostrado que fueron los incentivos organizativos los que determinaron que los sindicatos emprendieran políticas de representación incluyentes. Así, aunque sus estrategias beneficiaban a los trabajadores temporales, el objetivo último de las mismas no era ése, sino tratar de asegurar su futura supervivencia organizativa<sup>8</sup>. No he incluido en el análisis,

---

<sup>8</sup> Limitar la rotación laboral de los trabajadores temporales, evitar el uso fraudulento de los contratos temporales, establecer una indemnización por finalización del contrato, e incluso devolver la causalidad a la contratación

sin embargo, los incentivos que podríamos llamar de carácter ideológico. Es decir, puede que los sindicatos emprendan estrategias a favor de trabajadores que no sean los fijos, porque consideren que es algo que forma parte de los valores e ideas que ellos, como sindicatos de clase, defienden. Si no he incluido los incentivos ideológicos es porque éstos no fueron los detonantes de que CCOO y UGT decidieran luchar por la estabilidad en el empleo. Sin embargo, en el caso de que no suponga costes organizativos importantes, los sindicatos puede que traten de mejorar las condiciones laborales de trabajadores que no formen parte de la organización tales como mujeres, inmigrantes o los trabajadores temporales. Un ejemplo lo encontramos en esta investigación. Me refiero a las presiones que ejercieron los sindicatos para conseguir que los trabajadores temporales tuvieran derecho a prestaciones por desempleo. Esta era una demanda sindical que no iba dirigida a limitar los efectos de la temporalidad sobre su poder organizativo, sino a beneficiar a dichos trabajadores. De este modo, sería de sumo interés investigar qué papel juegan los incentivos de carácter ideológico en las estrategias sindicales hacia las políticas de flexibilización del mercado de trabajo.

En definitiva, se trata de investigaciones que enriquecerían el conocimiento de cómo los sindicatos se están adaptando a las políticas laborales que los distintos países están emprendiendo desde finales de los años setenta. Este trabajo, por su parte, ha aportado algo que es clave en toda investigación. Ha puesto en cuestión la literatura surgida hasta el momento, ha propuesto una explicación alternativa y ha planteado nuevos interrogantes en base a los cuales seguir trabajando para avanzar en el estudio de las organizaciones sindicales.

---

temporal, son medidas que tenían como fin último limitar el aumento de la temporalidad y por tanto, evitar la pérdida de poder organizativo de los sindicatos.

## ANEXO 1 RELACIÓN DE ENTREVISTAS

- Almunia, Joaquín:** formó parte de UGT hasta 1979. Ese año se incorporó a la ejecutiva del PSOE como Secretario de Política Sindical. Fue Ministro de Trabajo durante la primera legislatura de gobierno socialista, entre 1982 y 1986 (Entrevistas: 31/5/00; 20/1/01).
- Ariza, Julián:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO desde los orígenes del sindicato (Entrevista: 25/4/00).
- Avendaño, Francisco:** encargado del área de Negociación Colectiva y Mercado de Trabajo de la CEOE desde 1994 (Entrevista: 1/3/00).
- Bangueses, Salvador:** Secretario de Finanzas de CCOO. Fue uno de los dirigentes sindicales que negoció con el gobierno la reforma laboral de 1994 (Entrevista: 29/2/00).
- Calvo Ortega, Rafael:** Ministro de Trabajo del Gobierno de la UCD entre 1978 y 1980 (Entrevista: 17/6/00).
- Corcuera, José Luis:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT hasta 1985 (Entrevista: 8/3/00).
- Doz, Javier:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO desde 1977. Fue Secretario General de Enseñanza de CCOO entre 1977 y 1989 y desde 1997 es el Secretario de Información de CCOO (Entrevista: 17/2/00).
- Elvira, Salce:** Secretaria Confederal de Empleo entre 1984 y 1996 (Entrevista: 22/3/00)
- Espina, Álvaro:** fue Secretario General Técnico (1982-1985) y Secretario de Relaciones Laborales (1985-1991) del Ministerio de Trabajo. Entre 1991 y 1993 fue Secretario de Estado del Ministerio de Industria (Entrevistas: 14/2/00; 25/11/00).
- Fernández Ordóñez, Miguel Ángel:** Secretario de Estado de Economía entre 1982 y 1986 y Secretario de Estado de Comercio entre 1986 y 1987. Presidente del Tribunal de

Defensa de la Competencia entre 1992 y 1995 (Entrevista: 20/11/00).

**Ferrer, Antonio:** Secretario de Acción sindical de UGT desde 1995. Fue uno de los dirigentes sindicales que negoció la reforma laboral de 1997 (Entrevista: 25/2/00).

**García de Blas, Antonio:** Subdirector de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos del Ministerio de Economía durante la primera legislatura del Gobierno socialista (Entrevista: 11/12/00).

**González, Antonio:** responsable del Gabinete Técnico de UGT desde 1996 (Entrevista: 7/3/00).

**González de Lena, Francisco:** Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo entre 1991 y 1996 y Subdirector General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo desde 1996 (Entrevista: 10/1/01).

**Griñán, José Antonio:** Ministro de Trabajo del Gobierno socialista entre 1993 y 1996 (Entrevista: 10-12-00).

**Gutiérrez, Antonio:** miembro de CCOO desde 1977. Secretario General de CCOO entre 1987 y 2000 (Entrevista: 17/3/00).

**Liceras, Lola:** responsable de Empleo de la Confederación Sindical de CCOO desde 1996 (Entrevista: 10/2/00).

**Manzanares, José:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT y responsable del área de Formación entre 1986 y 1994 (Entrevista: 15/2/00).

**Márquez, Fabián:** asesor de la CEOE desde su fundación (Entrevista: 15/3/00).

**Moreno, Agustín:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO desde 1977 (Entrevista: 23/6/00).

**Peña, Marcos:** Secretario de Empleo del Ministerio de Trabajo entre 1993 y 1996 (Entrevista: 13/3/00).

**Pérez, Jesús:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT desde 1995 (Entrevista: 24/3/00).

**Puig, Fernando:** Secretario de Acción Sindical de CCOO desde 1986 (Entrevista: 3/3/00).

**Redondo, Nicolás:** Secretario General de UGT hasta 1994 (Entrevista: 8/3/00).

**Rodríguez, Apolinar:** Secretario de Acción Sindical de UGT hasta 1994 (Entrevista: 24/2/00).

**Sancho Rof, Jesús:** Ministro de Trabajo con el Gobierno de la UCD entre 1980 y 1981 (Entrevista: 13/4/00).

**Saracíbar, Antón:** Secretario de Organización de UGT entre 1980 y 1994 (Entrevista: 29/3/00).

**Sartorius, Nicolás:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO desde 1977 y hasta 1981 (Entrevista: 15/5/00).

**Zufiaur, José M<sup>a</sup>:** miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT entre 1977 y 1994 (Entrevista: 18/2/00).

## ANEXO 2

### TABLAS RESUMEN SOBRE LA REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

*Tabla A.2.1. Regulación de los contratos temporales para el fomento del empleo*

|              | Colectivos  | Duración                         | Restricciones para su uso   |
|--------------|---|----------------------------------|---|
| ET<br>(1980) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores mayores 45 años</li> <li>- Desempleados</li> <li>- Quienes no hayan trabajado por cuenta ajena de forma habitual</li> <li>- Trabajadores por cuenta propia que dejaron de serlo hace 3 meses y que estén en paro</li> </ul> | Mín: 3 meses<br><br>Máx: 3 años  | Se establecen límites en función del tamaño de la plantilla fija de la empresa  |
| ET<br>(1984) | Se universaliza: "trabajadores demandantes de empleo"   | Mín: 6 meses<br><br>Máx: 3 años  | Se eliminan los límites por plantilla.<br>Se prohíbe cuando:<br>-Desde la fecha en que la empresa hubiera amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por causa objetiva, cuando no hayan transcurrido al menos doce meses.<br>- Cuando los trabajadores hubieran estado vinculados a la empresa por otro contrato temporal de esta naturaleza durante los doce meses inmediatamente anteriores, salvo que la duración de aquél hubiera sido inferior a tres años, en cuyo caso podrán realizar una nueva contratación hasta alcanzar el referido límite temporal.<br>- Cuando se trate de cubrir el mismo puesto de trabajo que haya quedado vacante, dentro de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la nueva contratación de esta naturaleza, por la terminación de otro contrato temporal que hubiera agotado la duración máxima legalmente prevista. |
| ET<br>(1994) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores mayores 45 años</li> <li>- Minusválidos</li> <li>- Beneficiarios de la prestación por desempleo contributivo o asistencial mayores de 45 años o a los menores de 45 años que lleven un año en paro</li> </ul>               | Mín: 12 meses<br><br>Máx: 3 años | <ul style="list-style-type: none"> <li>- No podrán realizar estos contratos las empresas que con posterioridad al 31 de mayo de 1993 hayan amortizado puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por circunstancias objetivas según el artículo 52c.</li> <li>- Las empresas perderán los beneficios por celebrar estos contratos cuando hayan amortizado puestos de trabajo en virtud de las circunstancias mencionadas en el punto anterior.</li> </ul>  |
| ET<br>(1997) | Se deroga excepto para trabajadores minusválidos  | Mín: 12 meses<br><br>Máx: 3 años | Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, perderá automáticamente la reducción de cuotas derivadas de estas contrataciones <sup>1</sup> .   |

<sup>1</sup> Esto es así siempre que afecte a 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores, al 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, y 30 trabajadores en las empresas que ocupen a 300 o más trabajadores.

368 / Políticas de representación sindical

Tabla A.2.2. Regulación de los contratos de formación

|                                      | Edad       | Duración                               | Formación teórica             | Bonificaciones Económicas  |
|--------------------------------------|------------|--|-------------------------------|--|
| LRL (1976)                           | 15-18 años | Máx 3 años                             |                               |  |
| ET (1980)                            | 16-18 años | Máx 2 años                             | Entre 1/3 y 2/3 de la jornada | - RD 1361/1981: reducción del 38,25% de la cuota empresarial.<br>- 1982 acuerdo INEM-CEOE reducción del 68,25%<br>- Orden 1983 reducción 75% de la cuota si el contrato es a tiempo completo |
| ET (1984)                            | 16-20 años | Máx 3 años<br>Mín 3 meses              | ¼ de la jornada               | Empresas < 25 trabajadores exentas de contingencias comunes a la Seguridad Social.<br>Empresas > 25 trabajadores descuento del 90%   |
| ET (1994)<br>Contrato de aprendizaje | 16-25 años | Máx 3 años<br>Mín 6 meses <sup>2</sup> | 15% de la jornada             | Se reduce a 3500pts de cotización por trabajador   |
| ET (1997)<br>Contrato de formación   | 16-21 años | Máx 2 años<br>Mín 6 meses              | 15% de la jornada             | Se mantienen las 3500pts aproximadas.  |

<sup>2</sup> Salvo que en el convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas atendiendo a las peculiaridades del sector y a los puestos de trabajo a desempeñar.

Tabla A.2.3. La regulación de los contratos en Prácticas.

|            | Duración       | Titulación requerida  | Subvenciones  | Período transcurrido entre obtención del título y realización del contrato |
|------------|----------------|---|---|--|
| LRL (1976) | 12 meses       | - FP 2 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> grado<br>- Universitarios<br>- Títulos académicos                                 |   | 2 años   |
| ET (1980)  | 12 meses       | - Para todo aquel que posea un título académico, profesional o laboral.   | - RD 1361/1981: reducción del 38,25% de la cuota empresarial.<br>- 1982 acuerdo INEM-CEOE reducción del 68,25%<br>- Orden 1983 reducción 75% de la cuota si el contrato es a tiempo completo    | 2 años   |
| ET (1984)  | 3 meses-3 años | - Se añade título de bachiller  | - reducción del 75% de la cuota por contingencias comunes si es a tiempo completo <sup>3</sup>  | 4 años   |
| ET (1994)  | 6 meses-2 años | - Sólo título universitario medio o superior<br>- FP media o superior<br>- Titulaciones equivalentes a las anteriores | Subvenciones de 550.000pts para los contratos que pasen a ser indefinidos y a tiempo completo   | 4 años   |
| ET (1997)  | 6 meses-2 años | - Idem  | - Reducción del 50% de las contingencias comunes si se realiza a trabajadores minusválidos.<br>- El mismo descuento si el contrato se transforma en indefinido y a tiempo completo <sup>4</sup> | 4 años   |

<sup>3</sup> Aunque esto supone una reducción de las bonificaciones con respecto a la legislación anterior en la que se reducía el 75% de la cuota íntegra, se vio compensada por las ayudas concedidas por los sucesivos Planes Nacionales de Formación e Inserción Profesional hasta 1988.

<sup>4</sup> La subvención será válida durante la vigencia del contrato y hasta el período máximo de los 24 meses siguientes a su transformación. Si la transformación en indefinido corresponde a trabajadores mayores de 45 años las bonificaciones ascenderán al 60% durante los dos primeros años y al 50% durante el resto del contrato. Si corresponde a mujeres la bonificación será del 60% durante los dos primeros años.

370 / Políticas de representación sindical

Tabla A.2.4. Políticas laborales 1984-1997

|                      | Ajuste Numérico/Externo  | Ajuste Numérico/Interno   | Flexibilidad Salarial  |
|----------------------|--|---|--|
| Reforma laboral 1984 | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fomento de la Contratación temporal</li> <li>-Fomento del empleo a tiempo parcial</li> </ul>  | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>   | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>  |
|                      | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>  | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>   | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>  |
| Reforma laboral 1994 | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Flexibilización del proceso del despido</li> <li>-Legalización de las ETT</li> <li>-Fomento del empleo a tiempo parcial</li> <li>-Flexibilización de los contratos de formación (aprendizaje)</li> </ul>    | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Flexibilización de la jornada</li> <li>-Flexibilización de la legislación sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo</li> <li>-Flexibilización de la legislación sobre movilidad geográfica</li> <li>- Flexibilización de la legislación sobre movilidad funcional</li> </ul> | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fomento de la utilización de las cláusulas de descuelgue</li> </ul> |
|                      | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Límites al contrato temporal para fomento del empleo</li> <li>-Límites al contrato en prácticas</li> </ul>  | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>   | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>  |
| Reforma laboral 1997 | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Flexibilización del despido mediante la reducción de la indemnización por despido objetivo</li> <li>-Nueva redacción de la legislación de despido objetivo para evitar problemas interpretativos</li> </ul> | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>   | <p>↑ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p>  |

|  |   |                                       |                                       |
|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
|  | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Supresión de los contratos temporales para el fomento del empleo</li> <li>-Supresión del contrato de lanzamiento de nueva actividad</li> <li>-Límites para el uso del contrato de formación</li> </ul> | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p> | <p>↓ FLEXIBILIDAD:</p> <p>Ninguna</p> |
|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|

*FLEXIBILIZAR*: medidas que aumentan la flexibilidad del mercado de trabajo.

*NO FLEXIBILIZAR*: medidas que introducen rigidez en el mercado de trabajo.

## ANEXO 3

### COMPARACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LOS PAÍSES DE LA UE<sup>1</sup>

A la hora de analizar el grado de flexibilidad de la regulación del empleo temporal hay que tener en cuenta las facilidades o limitaciones existentes para el recurso a este tipo de empleo. Cuanto más requerimientos existan para su uso, menos flexible será la legislación, y viceversa.

Las medidas reguladoras que van a ser analizadas son: 1) causa del contrato; 2) duración / renovación; 3) indemnización por terminación del contrato; 4) medidas de control del empleo temporal; y 5) sanciones<sup>2 3</sup>.

#### *1. Causa del Contrato*

Los contratos temporales pueden ser causales o no causales. Decimos que un contrato temporal es causal cuando tan sólo se puede realizar para trabajos de naturaleza temporal. Por el contrario, un contrato temporal no causal, puede aplicarse para la

---

<sup>1</sup> No todos los países de la UE tienen una legislación específica para el empleo temporal. En esos casos, ese tipo de empleo se regula de acuerdo con la legislación laboral del país. Para saber qué países tienen una regulación específica del empleo temporal y cuales no ver la Tabla A.3.1. También hay que decir que los convenios colectivos juegan un papel muy importante a la hora de fijar las características del empleo temporal, como su duración, renovación y despido. La mayoría de las veces los convenios colectivos limitan el uso de este tipo de empleo, como en Dinamarca, Bélgica y Países Bajos. En otros casos, como en Italia, han facilitado su utilización (Shömann et al., 1998).

<sup>2</sup> La legislación sobre la contratación temporal en los países de la UE aparece resumida en la Tabla A.3.1.

<sup>3</sup> Para España se ha tomado como referencia la legislación de la contratación temporal que fue aprobada por la reforma laboral de 1984. Para el resto de los países ver Anexo 5.

realización de cualquier trabajo, independientemente de la naturaleza temporal o estable del mismo. Es, por tanto, el contrato temporal no causal el que en mayor medida facilita el ajuste del empleo y la flexibilidad en el mercado de trabajo, al no exigir causa alguna para su realización.

En España, al igual que en gran parte de los países de la UE (Francia, Alemania, Suecia, Finlandia, Grecia, Luxemburgo, Italia, y Portugal) tan sólo se ha autorizado el empleo temporal causal. Es decir, la contratación temporal ha sido permitida para realizar trabajos de naturaleza estrictamente temporal. Los contratos temporales causales más comunes son el eventual, por incremento de la producción, para la realización de una obra o servicio determinado, y el interino. En España y Portugal también se ha autorizado el contrato temporal para el lanzamiento de una nueva actividad. No obstante, la mayoría de estos países (excepto Grecia y Luxemburgo), han ido autorizando la contratación temporal no causal como medida provisional de fomento del empleo o para la formación y práctica en el empleo de los trabajadores jóvenes. De este modo se ha facilitado el recurso al empleo temporal y en consecuencia, el ajuste del empleo. Pero, en ocasiones, se ha limitado o prohibido la contratación temporal no causal, para así reducir la temporalidad en el mercado de trabajo<sup>4</sup>. La causalidad en la contratación ha sido, por tanto, un recurso indispensable de los legisladores, bien para potenciar el uso de la contratación temporal (eliminando causalidad), o bien para limitarla (exigiendo causalidad).

En el resto de los países de la UE (Gran Bretaña, Irlanda, Austria, Dinamarca, y Países Bajos), la contratación temporal es, en todos los casos, no causal, es decir, que se puede utilizar para la realización de cualquier trabajo, independientemente de si éste es temporal o estable. Es, por tanto, en estos países donde la

---

<sup>4</sup> Así sucedió en España con la reforma laboral de 1994 y 1997, en Francia con la ley Auroux en 1982 y con las medias legislativas adoptadas en 1988, en Portugal en 1989, y en Bélgica en 1978. Ver Anexo 5 para una información más detallada.

regulación de las causas para realizar contratos temporales es más flexible.

## *2. Duración y renovación del contrato temporal*

Otra de las medidas reguladoras a tener en cuenta es la duración del contrato temporal. Cuanta mayor libertad se otorgue al empresario para determinar la duración del contrato temporal, más flexible será la legislación del mismo. Y viceversa, cuanto mayores sean las condiciones impuestas para la duración (máxima o mínima) del contrato temporal, menos flexible será su legislación.

Para analizar la regulación de la duración del contrato temporal en los países de la UE hay que tener en cuenta tanto la duración mínima o máxima establecida, como la duración y número de renovaciones autorizadas. En este sentido, he clasificado los países en dos grupos:

- Países que no establecen restricción alguna a la duración y renovación del contrato. Se trata de Gran Bretaña, Irlanda, Dinamarca y Austria.

- Países que sí establecen algún tipo de restricción a la duración y renovación del contrato. En este grupo de países los hay que no fijan límites a la duración del contrato, pero sí al número de renovaciones. Tal es el caso de Finlandia, Grecia e Italia. El resto de países establece restricciones tanto a la duración del contrato como a la renovación del mismo. Me refiero a España, Portugal, Francia, Suecia, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, y Países Bajos. El hecho de establecer algún tipo de restricción a la duración de los contratos temporales hace que se trate de países con una regulación menos flexible.

### 3. Indemnización por terminación del contrato<sup>5</sup>

En los últimos años, la contratación temporal, especialmente la no causal, se ha convertido en una importante vía de ajuste del empleo. Y la razón se encuentra en los reducidos e incluso nulos costes que supone al empresario prescindir del trabajador una vez finalizado el contrato. De este modo, la indemnización por terminación del contrato es un elemento clave a la hora de analizar el grado de flexibilidad del ajuste del empleo. Cuanto más alta sea esta indemnización, menos flexible será el ajuste del empleo, y viceversa.

Si analizamos la regulación de la contratación temporal en los países de la UE, comprobamos que en la mayoría de ellos los trabajadores temporales no tienen derecho a ningún tipo de indemnización cuando finaliza su contrato. El empleo temporal es, por tanto, una vía altamente atractiva de ajuste del empleo. Tan sólo en España, Italia, Francia y Portugal, los trabajadores temporales reciben una indemnización tras finalizar el contrato<sup>6</sup>. Aunque dichas indemnizaciones son bastante inferiores a las que perciben los trabajadores fijos por despido.

---

<sup>5</sup> Este apartado se refiere a las indemnizaciones que se otorgan una vez finaliza el contrato temporal y no a las indemnizaciones por despido. Respecto a las indemnizaciones por despido de los trabajadores temporales, hay que decir que en casi todos los países de la UE se regula por la legislación del despido específica de cada país (una excepción es Irlanda donde no pueden acogerse a la legislación que regula el despido colectivo, y Bélgica). Ahora bien, si tenemos en cuenta que en algunos países de la UE se exige un período mínimo de antigüedad en la empresa para tener derecho a una indemnización por despido, que en algunos países es bastante largo, cabe pensar que los trabajadores temporales, en muchos casos, no reciben indemnización alguna por despido.

<sup>6</sup> La indemnización por despido de los trabajadores temporales una vez finaliza su contrato es de 2 días de salario por mes trabajado en Portugal, el 6% del salario bruto en Francia, y 12 días de salario por año trabajado en España para los contratos de fomento del empleo.

#### *4. Medidas de control de la contratación temporal*

En algunos países de la UE se han establecido medidas de control y seguimiento de la contratación temporal. El objetivo es evitar el encadenamiento de contratos temporales, la sustitución de trabajadores fijos por temporales y el fraude en la contratación. Para ello, se han establecido medidas reguladoras, se ha autorizado la intervención de los representantes de los trabajadores y en algún caso, de las autoridades administrativas.

Donde se han fijado medidas específicas para evitar el encadenamiento de contratos y la sustitución de empleo fijo por temporal es en Francia, Alemania, Portugal y España. En Francia se establece que, si una empresa ha realizado despidos por razones económicas en los doce meses precedentes, no puede llevar a cabo contratos temporales que correspondan a la cualificación de los trabajadores afectados por los despidos económicos. En Alemania se exige que hayan transcurrido al menos cuatro meses desde la finalización del contrato para que éste pueda ser renovado. En Portugal, cuando un contrato temporal ha durado más de doce meses, el empresario deberá esperar tres meses para poder volver a contratar temporalmente a un trabajador. En España también se fijaron medidas a este respecto. Recordemos que no se podían realizar contratos temporales de fomento del empleo en los siguientes casos: 1) cuando desde la fecha en que la empresa hubiera amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por causa objetiva prevista en el apartado c del artículo 52 del ET, no hubieran transcurrido al menos doce meses; 2) cuando los trabajadores hubieran estado vinculados a las empresas por otro contrato temporal de esta naturaleza durante los doce meses inmediatamente anteriores, salvo que la duración de aquél hubiera sido inferior a tres años, en cuyo caso podrían realizar una nueva contratación hasta alcanzar el referido límite temporal; 3) cuando se tratase de cubrir el mismo puesto de trabajo que hubiera quedado vacante, dentro de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la nueva contratación de esta naturaleza,

por la terminación de otro contrato temporal que hubiera agotado la duración máxima fijada por la legislación.

Pero quizás una de las medidas que mayor número de países han adoptado es la de penalizar las irregularidades en la contratación temporal mediante la conversión del empleo temporal en fijo. Esta medida suele llevarse a cabo cuando se sobrepasa la duración máxima del contrato, cuando se renueva el contrato más veces de lo fijado por la legislación, o cuando se comprueba que mediante la contratación temporal se pretendía sustituir empleo fijo. Los únicos países que no han adoptado esta medida han sido Suecia, Irlanda, Dinamarca y Gran Bretaña.

Asimismo, en países como Suecia, Italia, Francia, Bélgica y España, se ha reconocido el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información detallada de la contratación temporal realizada por el empresario. De este modo, los sindicatos pueden hacer un seguimiento de la contratación temporal en las empresas o sectores productivos. No obstante, en Bélgica, Suecia, Francia y España, los sindicatos no pueden intervenir en las decisiones del empresario. Tan sólo pueden denunciarle en caso de comprobar que está cometiendo algún tipo de irregularidad en la contratación. En Italia, por el contrario, los sindicatos tienen una mayor capacidad de control en la contratación temporal. La autorización de los contratos temporales por parte de las autoridades administrativas se basa en el informe que previamente han emitido los sindicatos.

Hay países en los que la autoridad administrativa también juega un papel importante en relación con la contratación temporal. En Italia, como acabamos de mencionar, la contratación temporal debe ser autorizada por las autoridades administrativas. Igualmente, en Francia, la contratación temporal debe ser autorizada por las autoridades administrativas cuando, en los doce meses precedentes, el empresario ha realizado despidos por razones económicas. Por su parte, en Bélgica y los Países Bajos, la

renovación de los contratos temporales sólo es posible si las autoridades administrativas dan su aprobación<sup>7</sup>.

De este modo, son varios los países de la UE donde la contratación temporal está sometida a algún tipo de control que garantice su legalidad y evite un uso abusivo de la misma. Ahora bien, este tipo de medidas suponen restricciones en el uso del empleo temporal y, por tanto, limitan la capacidad de ajuste del empleo ante cualquier fluctuación de la producción.

### Valoración Global

Una vez hecho el análisis de los aspectos más relevantes de la regulación del empleo temporal en los países de la UE, llega el momento de hacer una valoración conjunta de todos ellos. Podremos así conocer el grado de flexibilidad de la regulación de este tipo de empleo en cada uno de los países analizados. Para ello he realizado una clasificación de los distintos países en tres grupos, teniendo en cuenta los aspectos reguladores de la contratación temporal más importantes. En la Tabla A.3.2 explico el modo en que he realizado dicha clasificación.

- *Países donde la regulación del empleo temporal es más flexible:* Gran Bretaña, Irlanda, Dinamarca y Austria. Apenas existen restricciones para su utilización y duración, los empresarios están exentos de pagar indemnización cuando finaliza el contrato, y no existe ningún tipo de medida de control de la contratación temporal

- *Países donde la regulación del empleo temporal es menos flexible:* España, Francia, Italia, y Portugal. En estos países, por el contrario, el empleo temporal está fuertemente regulado. En todos ellos el recurso al empleo temporal requiere de una causa que lo justifique, y aunque se ha autorizado la contratación temporal no causal, se han establecido medidas de control para garantizar su

---

<sup>7</sup> En los Países Bajos, la autorización de la renovación de los contratos temporales por parte de las autoridades administrativas únicamente es obligatoria cuando la renovación va a ser por un período superior a un año.

legalidad y evitar la sustitución de empleo fijo por empleo temporal. Asimismo, se fija una duración máxima de los contratos e indemnizaciones al finalizar el mismo.

- *Países donde la regulación del empleo temporal tiene un grado medio de flexibilidad:* Alemania, Luxemburgo, Grecia, Suecia, Bélgica, Finlandia<sup>8</sup> y Países Bajos. En estos países, excepto en los Países bajos, la utilización de la contratación temporal está sujeta a algún tipo de restricción, especialmente en lo que a la causalidad y duración del contrato se refiere, pero apenas existen medidas de control. Asimismo, tampoco exigen indemnización por finalización del contrato.

En los Países Bajos, por su parte, no existe ningún tipo de restricción en cuanto a la utilización y duración del empleo temporal y tampoco se exige una indemnización al finalizar el contrato. No obstante, existen importantes medidas de control, especialmente por la fuerte intervención de las autoridades administrativas.

Tras este análisis comparado, comprobamos que España es uno de los países de la UE en los que la regulación de la contratación temporal es menos flexible. Pero el grado de flexibilidad es aún menor si tenemos en cuenta las medidas reguladoras que introdujo la reforma laboral de 1997. Recordemos que en dicha reforma se eliminó la contratación temporal no causal, autorizando únicamente la contratación temporal para trabajos de naturaleza exclusivamente temporal.

---

<sup>8</sup> La clasificación de Finlandia en este grupo es provisional ya que no he encontrado información de algunos aspectos de la regulación de la contratación temporal de este país.

Tabla A.3.1. Legislación europea sobre contratación temporal<sup>9</sup>

|          | Regulación de la contratación temporal <sup>10</sup>                             | Duración de los contratos temporales                                       | Renovación  | Medidas de control, Intervención Sindical y de las autoridades administrativas   | Conversión del contrato temporal en indefinido <sup>11</sup> | Indemnización Finalización del contrato |
|----------|--|--|---|--|--|---|
| Alemania | SI<br>Temporal Causal <sup>12</sup><br>Temporal no Causal: MFE, CF <sup>13</sup> | 18 meses <sup>14</sup>   | No establece un número máximo de renovaciones. Pero sólo es legal si existe una causa objetiva que lo justifique. Para los contratos no causales debe existir un período mínimo de 4 meses una vez finalizado el contrato, para que éste pueda ser renovado | Medidas de control para evitar encadenamiento de contratos   | SI   | NO                                      |
| Grecia   | SI<br>Temporal Causal  | No establece duración máxima   | 2 veces   | NO   | SI   | NO                                      |
| Francia  | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: MFE, CF                             | 18 meses, incluido renovación (en algunos casos se permite hasta 24 meses) | 1 vez   | Medidas de control para evitar sustitución de empleo fijo por temporal. Obligación del empresario de informar a los representantes de los trabajadores de la contratación temporal que realiza. Las autoridades administrativas deben autorizar la contratación temporal cuando en los 12 meses precedentes el empresario ha realizado despidos por razones económicas | SI   | SI                                      |

<sup>9</sup> Fuente: European Commission, 1999.

<sup>10</sup> Existencia o no de una regulación específica para la contratación temporal. En los países en los que no existe una regulación específica, este tipo de empleo suele regularse por la legislación laboral general del país o por los convenios colectivos. En caso de existir regulación, se especifica el tipo de contratación temporal (causal, no causal) objeto de regulación. Asimismo, se indica si el contrato temporal se regula como medida de fomento del empleo (MFE), como contrato de formación (CF), o como contrato de trabajo en prácticas (CP).

<sup>11</sup> La transformación del contrato temporal en indefinido tiene lugar cuando el empresario incumple la legislación o lo fijado en el contrato de trabajo. Bélgica es el único país en el que la conversión de empleo a fijo a temporal se produce siempre que se renueve el contrato temporal.

<sup>12</sup> Regulada desde 1978.

<sup>13</sup> La contratación temporal no causal fue autorizada en la Ley de Promoción de Empleo de 1985.

<sup>14</sup> También permite que la duración sea de 24 meses cuando se trata de empresas recientemente establecidas (no más de 6 meses de actividad) con no más 20 trabajadores, y siempre y cuando este tipo de contrato se realice para cubrir nuevos empleos.

|              | <b>Regulación de la contratación temporal</b>        | <b>Duración de los contratos temporales</b>  | <b>Renovación</b>   | <b>Medidas de control, Intervención Sindical y de las autoridades administrativa</b>  | <b>Conversión del contrato temporal en indefinido</b> | <b>Indemnización Finalización del contrato</b>  |
|--------------|--|--|---|---|---|---|
| Italia       | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: CF, CP  | 3 meses en el sector público. No límites en el sector privado (excepto para directores o técnicos que no puede superar los 5 años). Y 24 meses para CP | Sólo se permite 1 vez por circunstancias excepcionales y con la misma duración.   | La autorización de los contratos temporales así como la duración de los mismos debe ser autorizada por la autoridad laboral previo informe de los sindicatos  | SI  | SI  |
| Luxemburgo   | SI<br>Temporal Causal                                | 24 meses   | 2 veces (las condiciones de la renovación deben ser especificadas en el contrato)   | NO  | SI  | NO  |
| Países Bajos | NO   | No establece duración máxima   | 1 vez (exige las mismas condiciones que el contrato anterior. No puede sobrepasar 1 año de duración)                      | Las autoridades administrativas deben autorizar la renovación de los contratos temporales siempre que dicha renovación sea para un período superior a un año  | SI  | NO  |
| Portugal     | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: MFE     | 3 años   | Tantas veces como se desee siempre que no exceda los 3 años de duración   | Para evitar el encadenamiento de contratos se exige al empresario que cuando un contrato temporal haya durado más de 12 meses deberá esperar tres meses para volver a realizar otro contrato temporal   | SI  | SI  |
| Finlandia    | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: MFE     | Duración mínima de 6 meses para los contratos MFE<br><br>No establece duración máxima  | No existe un máximo legal, pero si se renueva de forma reiterada puede que se deje de cumplir la causalidad del contrato. | .....   | SI  | .....   |
| España       | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: MFE, CF | Mínimo 6 meses y máximo 2 o 3 años.  | Se puede renovar hasta alcanzar el tiempo máximo de duración del contrato que establece la ley.                           | Junto con la autorización de la contratación temporal no causal, se fijaron medidas para evitar el encadenamiento de contratos y la sustitución de empleo fijo por temporal. Los empresarios deben informar a los sindicatos de las contrataciones temporales realizadas. | SI  | SI<br>(Sólo contratos para obra y servicio y con frecuencia a los contratos eventuales) |

|              | <b>Regulación de la contratación temporal</b>    | <b>Duración de los contratos temporales</b>  | <b>Renovación</b>  | <b>Medidas de control, Intervención Sindical y de las autoridades administrativa</b>                                    | <b>Conversión del contrato temporal en indefinido</b> | <b>Indemnización Finalización del contrato</b> |
|--------------|--|--|--|---|---|--|
| Suecia       | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: MFE | No se fija límite. Se entiende que el contrato dura mientras exista una causa. Para los contratos temporales no causales duración máxima de 12 meses en un período de 3 años | No se fija límite. La renovación sólo es necesario solicitarla cuando han variado las causas que originariamente motivaron la contratación temporal.   | La empresa debe comunicar a los sindicatos los contratos temporales realizados cuando su duración sea superior a 1 mes. | NO  | NO   |
| Austria      | NO   | No establece duración máxima   | No establece un número máximo de renovaciones  | NO  | SI  | NO   |
| Irlanda      | NO   | No establece duración máxima   | No establece un número máximo de renovaciones. En caso de exceder tiempo máximo establecido no implica la conversión del contrato temporal en indefinido   | NO  | NO  | NO   |
| Dinamarca    | NO   | No establece duración máxima   | No establece un número máximo de renovaciones  | NO  | NO  | NO   |
| Bélgica      | SI<br>Temporal Causal<br>Temporal no Causal: MFE | 2 o 3 años   | La renovación implica la conversión del empleo fijo en temporal. Tan sólo se permite en circunstancias excepcionales y con la autorización del empleado y los sindicatos. En esos casos se permite un máximo de 4 renovaciones en un período de 2 años | Las autoridades administrativas deben autorizar la renovación de los contratos temporales.                              | SI  | NO   |
| Gran Bretaña | NO   | No establece duración máxima   | No establece un número máximo de renovaciones.   | NO  | NO  | NO   |

(.....): Información desconocida.

Tabla A.32. Regulación de la contratación temporal en los países de la UE (valoración global)

|            | Causa | Duración | Indemnización fin contrato | Control               |                                |                               |                      |       | TOTAL |
|------------|-------|----------|----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|-------|-------|
|            |       |          |                            | Intervención sindical | Intervención autoridad laboral | Conversión de temporal a fijo | Medidas Regulatorias | TOTAL |       |
| Francia    | 0,5   | 1        | 1                          | 0,5                   | 0,5                            | 1                             | 1                    | 3     | 5,5   |
| Italia     | 0,5   | 1        | 1                          | 1                     | 1                              | 1                             | 0                    | 2,75  | 5,5   |
| España     | 0,5   | 1        | 1                          | 0,5                   | 0                              | 1                             | 1                    | 2,5   | 5     |
| Portugal   | 0,5   | 1        | 1                          | 0                     | 0                              | 1                             | 1                    | 2     | 4,5   |
| Bélgica    | 0,5   | 1        | 0                          | 0,5                   | 1                              | 1                             | 0                    | 3     | 4     |
| Alemania   | 0,5   | 1        | 0                          | .....                 | 0                              | 1                             | 1                    | (2)   | 3,5   |
| P.Bajos    | 0     | 1        | 0                          | 0                     | 1                              | 1                             | 0                    | 2     | 3     |
| Luxem      | 1     | 1        | 0                          | 0                     | 0                              | 1                             | 0                    | 1     | 3     |
| Grecia     | 1     | 1        | 0                          | 0                     | 0                              | 1                             | 0                    | 1     | 3     |
| Finlandia  | 0,5   | 1        | .....                      | .....                 | 0                              | 1                             | 0                    | (1)   | (2,5) |
| Suecia     | 0,5   | 1        | 0                          | 0,5                   | 0                              | 0                             | 0                    | 0,5   | 2     |
| Austria    | 0     | 0        | 0                          | .....                 | 0                              | 1                             | 0                    | (1)   | (1)   |
| Irlanda    | 0     | 0        | 0                          | .....                 | 0                              | 0                             | 0                    | (0)   | (0)   |
| Dinamarca  | 0     | 0        | 0                          | 0                     | 0                              | 0                             | 0                    | 0     | 0     |
| G. Bretaña | 0     | 0        | 0                          | .....                 | 0                              | 0                             | 0                    | (0)   | (0)   |

Los números entre paréntesis indican que la puntuación obtenida por el país es provisional dado que falta algún tipo de información.

**Criterios de Clasificación<sup>15</sup>**

|  |     |
|--|-----|
| • <b>Causa del contrato temporal</b>                               |     |
| - Únicamente causal  | 1   |
| - Causal y no causal   | 0,5 |
| - Únicamente no causal   | 0   |
| • <b>Duración del contrato temporal</b>                            |     |
| - Sí límites   | 1   |
| - No límites   | 0   |
| • <b>Indemnización por finalización del contrato</b>               |     |
| - Sí   | 1   |
| - No   | 0   |
| • <b>Control de la contratación temporal intervención sindical</b> |     |
| - Derecho de información e informe valorativo para autorización    | 1   |
| - Derecho de información   | 0,5 |
| - Ningún tipo de intervención                                      | 0   |
| - <b>intervención autoridades administrativas</b>                  |     |
| - Autorización   | 1   |
| - Autorización sólo en determinados casos                          | 0,5 |
| - No autorización  | 0   |
| - <b>Conversión temporal a fijo</b>                                |     |
| - Sí   | 1   |
| - No   | 0   |
| - <b>Medidas reguladoras</b>                                       |     |
| - Si   | 1   |
| - No   | 0   |

---

<sup>15</sup> La clasificación se ha realizado dando una puntuación a cada uno de los países de la UE en cada uno de los apartados. Las puntuaciones van de 0 a 1. Siendo 0 la puntuación para las regulaciones que suponen menos requisitos para la realización de un contrato temporal y, por tanto, más flexibles, y 1 para las regulaciones más exigentes y, por tanto, menos flexibles. Para la clasificación final se han sumado las puntuaciones obtenidas por los países en cada uno de los apartados. Las puntuaciones más bajas implican una regulación más flexible de la contratación temporal, y viceversa.

## **ANEXO 4**

### **COMPARACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL DESPIDO DE LOS PAÍSES DE LA UE**

Realizar un análisis comparado de la legislación del despido en los países de la UE es una tarea compleja. Se trata de un campo legislativo en el que entran muchos factores en juego y que además, ha seguido una trayectoria muy variada a lo largo de las últimas dos décadas. Así, nos encontramos con países cuya legislación ha experimentado sucesivas reformas, frente a otros que, por el contrario, han mantenido su legislación prácticamente inalterada. Asimismo, mientras unos países han seguido una trayectoria tendente a flexibilizar el despido otros, sin embargo, han introducido medidas que han hecho menos flexible su legislación.

De igual forma, los principios bajo los que se rige la legislación sobre el despido varían de unos países a otros. Los requisitos para que un despido sea procedente, la intervención de la administración, el papel de las organizaciones sindicales, los mecanismos procedimentales para llevar a cabo el despido, así como las indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores despedidos, difieren de manera importante entre los países miembros de la UE. Aunque hay que señalar que, como veremos más adelante, la UE, especialmente mediante las directivas en materia de despidos colectivos, ha producido un acercamiento de la legislación del despido de los diferentes estados miembros.

Las fuentes legales que regulan el despido varían también de unos países a otros. Así, nos encontramos con países donde la regulación del despido está claramente desarrollada por el legislación laboral o por el código civil. En otros países, sin embargo, son los convenios colectivos los que en mayor medida determinan el modo en el que se regula el despido.

Dada la complejidad de la regulación del despido en los distintos países de la UE, el análisis que voy a realizar no va a poder tratar con suficiente profundidad algunos de sus aspectos, sobre todo los que son fijados por la negociación colectiva. Aún así, los mecanismos institucionales que intervienen de manera más importante en la regulación del despido serán analizados con detalle.

El análisis de la regulación de los despidos lo voy a realizar en dos partes: la primera se centrará en los despidos individuales, y la segunda parte, en los despidos colectivos. Esta distinción es relevante porque ambas formas de despido se rigen bajo principios diferentes. Pero además porque, normalmente, están asociadas a ajustes del empleo ante situaciones distintas. La legislación de los despidos individuales está enfocada hacia el ajuste del empleo por motivos relacionados con la aptitud y comportamiento del trabajador o por excedente de mano de obra. La legislación de los despidos colectivos, por su parte, se refiere a situaciones de crisis económica de las empresas<sup>1</sup>.

## **1. LEGISLACIÓN DE LOS DESPIDOS INDIVIDUALES EN LOS PAÍSES DE LA UE**

El análisis comparado de la legislación de los despidos individuales de los países de la UE lo voy a realizar teniendo en cuenta: 1) causas del despido; 2) requerimientos procedimentales; y 3) indemnizaciones por despido procedente e improcedente. La legislación del despido individual de los distintos países de la UE aparece resumida en la Tabla A.4.3

---

<sup>1</sup> Para España se ha tomado como referencia la legislación del despido que se aprobó en el ET de marzo de 1980. No obstante, señalaré los puntos concretos de dicha legislación que fueron modificados por la reforma de 1994 y por la de 1997. Para el resto de los países he tomado como referencia la legislación que aparece en el punto 2 del Anexo 5.

a) Causas del despido

La regulación del despido es más flexible cuanto más facilite al empresario el despido de un trabajador. De este modo, a la hora de analizar el grado de flexibilidad de la regulación del despido, un aspecto clave es en qué medida se le exige al empresario que deba existir una causa para el despido o, por el contrario, pueda despedir libremente, sin necesidad de que haya una causa que lo justifique.

España, al igual que la mayoría de los países de la UE, exige que para que el despido sea procedente, debe existir una causa que lo justifique. Las causas para que el despido sea procedente suelen ser las mismas que en el resto de los países miembros. Así los despidos procedentes deben estar motivados bien por falta grave del trabajador, bien por la aptitud del trabajador, o bien por motivos económicos o excedente de mano de obra. Sólo en Grecia, Italia<sup>2</sup>, Austria y Bélgica el trabajador puede ser despedido sin causa alguna. Pero en estos casos, para que el despido sea procedente, el empleador debe respetar el período de notificación.

En Gran Bretaña, la legislación exige que exista una causa para que se produzca el despido. Sin embargo, el empresario no está obligado a demostrar que existe dicha causa a no ser que así lo exija el trabajador despedido, y este derecho tan sólo lo tienen los trabajadores con un período mínimo de antigüedad en la empresa de dos años. De este modo, el empresario en Gran Bretaña puede despedir sin causa alguna a los trabajadores que hayan trabajado en su empresa por un tiempo inferior a los dos años.

En Dinamarca, la legislación no regula las causas del despido, y por lo tanto, el empresario es libre a la hora de despedir. No obstante, esta libertad del empresario ha sido limitada por los convenios colectivos. Ha sido en dichos convenios donde se han especificado las causas por las que se permite que un trabajador

---

<sup>2</sup> En Italia los despidos sin causa sólo pueden realizarse en las empresas con menos de 15 trabajadores, a los trabajadores en período de prueba, a los trabajadores con derecho a pensión por jubilación, y a los altos cargos.

sea despedido, que puede ser por motivos económicos o tecnológicos.

Por otro lado, en España, como sucede en el resto de países de la UE, se reconocen una serie de motivos por los que los despidos son considerados ilegales. Estos motivos son: pertenecer a un sindicato o participar activamente en las actividades de esta organización, por razones de sexo, raza, religión o ideología, por embarazo o ausencia por maternidad, por asistencia obligatoria al servicio militar u otros servicios civiles o políticos, así como por participar en protestas legales contra el empresario. No obstante, Gran Bretaña y Luxemburgo son los países menos exigentes a la hora de reconocer la ilegalidad de los despidos, puesto que los despidos causados por algunos de los motivos señalados no son considerados ilegales<sup>3</sup>.

Aunque todos los países establecen la ilegalidad de los despidos cuando se deben a algunas de las causas antes mencionadas, las medidas a tomar ante un despido ilegal varían de unos países a otros. En España, Austria, Alemania, Grecia, Francia, Italia, Portugal, Irlanda, Países Bajos y Suecia, en caso de que el despido sea ilegal, la legislación obliga al empresario a reincorporar al trabajador a su empleo, aunque en la mayoría de estos países, el empleado puede optar por una compensación económica en lugar de volver a su empleo anterior. En Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo, y Gran Bretaña, por el contrario, la relación laboral termina aunque el despido haya sido ilegal. Ahora bien, el empresario deberá indemnizar económicamente al trabajador.

---

<sup>3</sup> En Gran Bretaña no son considerados ilegales los despidos originados por algunas de las siguientes causas: haber sido representante sindical, haber participado en revueltas legales o por absentismo temporal del trabajo por enfermedad. En Luxemburgo, tampoco son ilegales los despidos por haber pertenecido a un sindicato, haber sido un representante sindical, haber estado de baja por maternidad, o haber participado en revueltas legales. En Finlandia y Suecia tampoco es ilegal el despido por haber participado en protestas legales contra el empresario.

Si nos atenemos a la causalidad del despido, la legislación española no es de las más flexibles de la UE puesto que exige que para que el despido sea procedente debe estar motivado por una causa que lo justifique. Donde la legislación es más flexible es en Bélgica, Austria, Grecia, Italia y Gran Bretaña, dado que en estos países el empresario puede despedir a un trabajador sin necesidad de demostrar causa alguna, aunque en Italia y Gran Bretaña sólo es posible en determinadas ocasiones.

b) Requerimientos procedimentales del despido

En todos los países de la UE, para que el despido de un trabajador sea procedente, debe cumplir una serie de requerimientos procedimentales. De no ser así, el despido será considerado improcedente o nulo. Ahora bien, de acuerdo con la literatura económica, requisitos procedimentales muy exigentes pueden limitar la flexibilidad del mercado de trabajo al hacer más lento el ajuste del empleo ante cualquier cambio de la producción. El objetivo de este apartado es conocer cuál es el grado de exigencia de dichos requisitos en los países de la UE. Para ello, analizaremos los pasos más comunes de todo proceso de despido:

- *Notificación del despido*

En la mayoría de los países de la UE la notificación del despido debe hacerse por escrito<sup>4</sup>. Ahora bien, no en todos los países siempre es así. En los Países Bajos, por ejemplo, la legislación no especifica el modo en que debe realizarse la notificación, y en Alemania, varía según el convenio colectivo. En Irlanda, Luxemburgo y Gran Bretaña tan sólo es obligado notificar el despido por escrito en determinadas ocasiones. En Irlanda cuando se trata de un despido por falta grave del trabajador, o por la aptitud del mismo, en Luxemburgo cuando se trata de un

---

<sup>4</sup> En Francia y Luxemburgo, antes de notificar por escrito el despido, el empresario debe mantener una entrevista con el trabajador que va a ser despedido.

despido por razones económicas o por la aptitud del trabajador y en Gran Bretaña cuando el trabajador tiene al menos dos años de antigüedad en la empresa<sup>5</sup>.

- *Derecho de notificación de las causas del despido*

No en todos los países el empresario está obligado a notificar al trabajador el motivo por el que ha sido despedido. En algunos países, como Gran Bretaña, Alemania y Dinamarca, tan sólo se realiza esta notificación cuando así lo exija el trabajador despedido, y siempre y cuando dicho trabajador haya cumplido con un período mínimo de antigüedad en la empresa<sup>6</sup>. En otros casos, como en Bélgica, Países Bajos y Austria, la notificación del motivo por el que el trabajador es despedido tan sólo es obligatorio cuando se trata de un despido por motivos económicos o por la aptitud del trabajador, no siendo así cuando se trata de una falta grave del trabajador. En España, al igual que en el resto de los países de la UE, la notificación del motivo por el que se despide a un trabajador es siempre obligatoria.

- *Período de notificación o preaviso*

La regulación del período de notificación del despido es más flexible cuantos menos obstáculos pone al empresario para despedir. De este modo, cuanto menor sea el período de notificación del despido más flexible será su regulación, y viceversa. Una vez dicho esto ¿Cuál es el grado de flexibilidad/rigidez de la regulación del período de preaviso de los países de la UE? Resulta complicado comparar la regulación del período de notificación del despido en los países de la UE, no sólo

---

<sup>5</sup> Aunque el ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service) recomienda que siempre se haga por escrito.

<sup>6</sup> En Gran Bretaña, sólo los trabajadores con un período mínimo de antigüedad de dos años en la empresa tienen el derecho a exigir que el empresario les notifique la causa del despido. En Alemania y Dinamarca el período de antigüedad exigido en estos casos es de nueve meses.

porque los criterios bajo los que se rige varían de un país a otro, sino porque en muchos casos depende del convenio colectivo. No obstante, podemos hacernos una idea aproximada del grado de exigencia de los distintos países si comparamos el período de notificación del despido en tres situaciones distintas: cuando el trabajador que va a ser despedido tiene menos de un año de antigüedad, cuando tiene diez años de antigüedad, y cuando tiene más de 20 años de antigüedad.

Los datos presentados en la tabla A.4.1 muestran que en todos los países de la UE existen unos plazos de preaviso del despido. Aún así, estos plazos varían dependiendo de la antigüedad del trabajador despedido, y en algunos países, de si se trata de un obrero o un empleado. Hay países que claramente tienen una regulación bastante más rígida que el resto, puesto que exigen períodos de preaviso más largos. Me refiero a Bélgica y Grecia (para los empleados). Estos países son seguidos, aunque a cierta distancia, por Luxemburgo, Finlandia, Alemania (a partir de los dos años de antigüedad del trabajador) y Dinamarca.

Existe otro grupo de países cuya regulación del período de preaviso se mantiene constante, o varía sensiblemente a medida que incrementa la antigüedad del trabajador. Esto provoca que su regulación sea más flexible para los trabajadores de mayor antigüedad. Estos países son: España, Francia, Portugal, Suecia, y Países Bajos.

Hay otros países, como Gran Bretaña, Irlanda, Italia (para los empleados) y Alemania, cuya regulación sigue una tendencia contraria. Son países que exigen unos períodos de preaviso muy cortos cuando se trata de trabajadores con menos de un año de antigüedad, pero que, sin embargo, a medida que la antigüedad del trabajador aumenta, más largos son los períodos de preaviso. De este modo, pasan de tener una regulación muy flexible cuando la antigüedad del trabajador es baja, a una regulación más rígida cuando más antigüedad tiene el trabajador.

Tabla A.4.1. Períodos de notificación del despido<sup>7</sup>

|                              |  | < 1 año de antigüedad   | 10 años de antigüedad   | > 20 años de antigüedad   |
|------------------------------|--|---|---|---|
| <b>Francia</b>               | <i>Obreros/empleados</i>                         | 1 mes   | 2 meses   | 2 meses   |
| <b>Suecia</b>                | <i>Obreros/empleados</i> <sup>8</sup>            | 1 mes<br>(podría ampliarse de 2 a 6 meses en función de la edad del trabajador) | 1 mes<br>(podría ampliarse de 2 a 6 meses en función de la edad del trabajador) | 1 mes<br>(podría ampliarse de 2 a 6 meses en función de la edad del trabajador) |
| <b>Italia</b> <sup>9</sup>   | <i>Obreros<br/>Empleados</i>                     | 6 días<br>15 días <sup>10</sup>   | -----   | 12 días<br>4 meses  |
| <b>España</b>                | <i>Obreros/empleados</i>                         | 1 mes   | 1 mes   | 1 mes   |
| <b>Bélgica</b>               | <i>Obreros<br/>Empleados</i>                     | 6-8 días<br>3 meses   | 6-8 días<br>9 meses   | 6-8 días<br>a partir de 18 meses  |
| <b>Luxemburgo</b>            | <i>Obreros/Empleados</i>                         | 2 meses   | 6 meses   | 6 meses   |
| <b>Países Bajos</b>          | <i>Obreros/Empleados</i>                         | 1 mes   | 1 mes   | 1 mes   |
| <b>Grecia</b>                | <i>Obreros</i> <sup>11</sup><br><i>Empleados</i> | 5 días<br>30 días   | -----<br>5 meses  | 60 días<br>De 15-24 meses   |
| <b>Finlandia</b>             | <i>Obreros/Empleados</i>                         | 1 mes   | 4 meses   | 6 meses   |
| <b>Portugal</b>              | <i>Obreros/Empleados</i>                         | 60 días   | 60 días   | 60 días   |
| <b>Alemania</b>              | <i>Obreros/Empleados</i>                         | -----   | 4 meses   | 7 meses   |
| <b>Irlanda</b> <sup>12</sup> | <i>Obreros/Empleados</i>                         | 1 semana  | 4 semanas   | 8 semanas   |
| <b>Gran Bretaña</b>          | <i>Obreros/Empleados</i>                         | 1 semana  | 10 semanas  | 12 semanas  |
| <b>Dinamarca</b>             | <i>Obreros<br/>Empleados</i>                     | -----<br>1 mes  | -----<br>6 meses  | -----<br>6 meses  |

<sup>7</sup> Se desconoce la regulación del período de notificación del despido en Austria.

<sup>8</sup> El período mínimo de notificación del despido es igual para obreros y empleados. Ahora bien, si los empleados han trabajado en los dos años anteriores de 6 a 12 meses, el período de notificación se amplía de acuerdo con la edad del trabajador: 2 meses si tiene 25 años; 3 meses si tiene 30 años; 4 meses si tiene 35 años; 5 meses si tiene 40 años; y 6 meses si tiene 45.

<sup>9</sup> Los datos de Italia han sido tomados de García Perea et al, 1997:63.

<sup>10</sup> Estos datos son para trabajadores con un período de antigüedad de 9 meses (García Perea et al, 1997:63).

<sup>11</sup> Los períodos de preaviso para los obreros han sido tomados de García Perea et al, 1997:63.

<sup>12</sup> En Irlanda, la regulación el período de preaviso (*The Minimum Notice Act*) establece que sólo tienen derecho a un período de preaviso del despido los trabajadores con al menos 13 semanas de antigüedad en la empresa.

Ya por último, hay que señalar que Bélgica e Italia son los países de la UE que menor período de preaviso exigen cuando se trata de obreros.

A tenor de los datos presentados, podemos hacer una clasificación general de los países de la UE, de mayor a menor grado de flexibilidad, en cuanto a la regulación del período de preaviso se refiere<sup>13</sup>:

(i). Los países cuya regulación es menos exigente y, por tanto, más flexible son Países Bajos, Italia, Irlanda y Gran Bretaña.

(ii). Los países con un nivel medio de exigencia son España, Francia, Portugal, Alemania y Suecia.

(iii). El grupo de países con una regulación exigente y, por tanto, poco flexible, son Bélgica, Grecia, Dinamarca, Finlandia y Luxemburgo.

*- Derecho a reclamar la improcedencia del despido*

En todos los países de la UE se reconoce el derecho del trabajador a reclamar la improcedencia del despido si así lo desea.

---

<sup>13</sup> La clasificación se ha realizado haciendo una media aproximada entre el período de preaviso para los trabajadores con menos antigüedad y el período de preaviso para los trabajadores con mayor antigüedad. También se ha hecho una media aproximada entre el período de preaviso de los empleados y el de los obreros allí donde la regulación para ambos grupos de trabajadores es diferente. Pongamos dos ejemplos. En Bélgica y Grecia, el período de preaviso para los empleados es el más alto de la UE. Si únicamente tuviéramos en cuenta este dato, y dada la gran diferencia con el resto de países analizados, a ambos países los hubiéramos clasificado en un grupo (iv), el de los países con el nivel de exigencia más alto de la UE. Ahora bien, al hacer la clasificación he tenido en cuenta que el período de preaviso en ambos países es bastante más bajo para los obreros, especialmente en Bélgica. De este modo, teniendo en cuenta el período de preaviso de ambos grupos de trabajadores, he decidido eliminar el grupo (iv) y clasificar a Grecia y Bélgica en el grupo (iii), formado por países que, si bien tienen un nivel de exigencia alto, es menor que el de Grecia y Bélgica para los empleados. Para un segundo ejemplo he tomado Alemania. En este país, los períodos de preaviso son altos para los trabajadores con más de 10 años de antigüedad. Sin embargo, no existe período de preaviso para los trabajadores con menos de 9 meses de antigüedad. Por este motivo, he decidido clasificarle en el grupo (ii), en vez de en el grupo (iii).

Ahora bien, existen países en los que para tener ese derecho se exige al trabajador haber cumplido un período mínimo de antigüedad en la empresa. Tal es el caso de Irlanda y Gran Bretaña, donde se le exige una antigüedad de uno y dos años, respectivamente. Este aspecto es de suma importancia puesto que supone que en estos países, los trabajadores que no hayan alcanzado dichos períodos de antigüedad no tienen derecho alguno a defenderse ante un despido improcedente. El empresario en estos casos goza, por lo tanto, de un amplio margen de libertad para el despido.

*- Intervención de las autoridades administrativas y de las organizaciones sindicales*

A la hora de analizar el grado de flexibilidad de la regulación del despido, la participación de las organizaciones sindicales y de las autoridades administrativas en el proceso de despido cobra especial relevancia. Desde la literatura económica se señala que este tipo de intervenciones puede ralentizar el proceso de despido o incluso impedirlo, por lo que supone un impedimento al ajuste del empleo. En consecuencia, a mayor intervención administrativa o sindical en el proceso de despido, más lento es el ajuste del empleo y menor la flexibilidad del mercado de trabajo.

Tras analizar la regulación del despido en los países de la UE, comprobamos que la intervención de las organizaciones sindicales en el proceso de despido puede ser de tres tipos: consulta con el empresario, derecho de representación del trabajador despedido y derecho de información. Cada una de estas formas de intervención implica una capacidad distinta de influencia de los sindicatos en el proceso de despido. Así, en los casos en los que el empresario está obligado a consultar el despido con los sindicatos, o allí donde el sindicato puede actuar como representante del trabajador para su defensa, el sindicato puede tratar de intervenir para evitar que se produzca el despido. En otros casos, sin embargo, el sindicato tan sólo tiene el derecho de ser informado antes de que se produzca el

despido, sin poder intervenir de manera alguna en el proceso de despido.

El derecho de los sindicatos a ser consultados es obligatorio en Alemania Francia y Suecia. En Suecia, además, se ha establecido que el período de consulta entre empresario y sindicatos dure una semana. En los Países Bajos y Bélgica, los sindicatos también tienen derecho a ser consultados, pero no directamente sobre el despido de un trabajador, sino indirectamente, al tener que dar su aprobación ante cualquier cambio que el empresario quiera realizar sobre los criterios a tener en cuenta a la hora de despedir a un trabajador.

Los sindicatos tienen derecho a actuar como representantes de los trabajadores para su defensa en Irlanda, Italia, Luxemburgo, Finlandia, Bélgica y Dinamarca. Y el derecho a ser informados antes de que se produzca el despido es obligatorio en España, Grecia, Portugal y Austria. Donde a los sindicatos, sin embargo, no se les reconoce ningún derecho a intervenir en el proceso de despido es en Gran Bretaña.

En cualquier caso, la intervención de las organizaciones sindicales en los procesos de despido individual no es en ningún caso vinculante. Se trata de una intervención de carácter meramente consultivo o informativo. De este modo, se puede decir que su intervención no interfiere de manera importante en el ajuste del empleo y por lo tanto, en la flexibilidad del mercado de trabajo.

Respecto a la intervención de la autoridad laboral, tan sólo en los Países Bajos juega un papel importante. Así, éste es el único país de la UE en el que la autoridad laboral debe dar su permiso para que el empresario pueda llevar a cabo el despido. En el resto de países, sin embargo, la intervención de la autoridad laboral es prácticamente nula. Tan sólo interviene en algunos países para autorizar el despido cuando éste es ilegal. Esto es así en los Países Bajos, Alemania, Grecia, Francia y Dinamarca<sup>14</sup>. De este modo,

---

<sup>14</sup> En otros países, son los tribunales los que intervienen ante la posibilidad de que el despido sea ilegal.

en este aspecto de la regulación del despido, España se asemeja al resto de Estados miembros.

c) Indemnización por despido

La indemnización por despido es uno de los factores de mayor importancia a la hora de analizar el grado de flexibilidad de la regulación del despido. Cuanto mayores sean dichas indemnizaciones, más costoso será para el empresario el ajuste del empleo y, por lo tanto, menos flexible será el mercado de trabajo. Al hablar de indemnizaciones por despido, hay que distinguir entre las que se fijan para los despidos procedentes y para los despidos improcedentes<sup>15</sup>. Cada una de estas indemnizaciones es de especial relevancia. Las indemnizaciones por despido procedente muestran el coste que debe soportar el empresario a la hora de despedir a un trabajador cuando existe un motivo para ello. Las indemnizaciones de los despidos improcedentes se fijan para evitar que el empresario despidiera sin motivo alguno a un trabajador, o para garantizar que los despidos, aún siendo procedentes, cumplan con los requisitos procedimentales. Se trata, por lo tanto, de indemnizaciones cuyo objetivo es penalizar los despidos que no respetan las normas reguladoras del mismo. Por este motivo, la cuantía de estas indemnizaciones son más elevadas que las de los despidos procedentes.

En la tabla que se presenta a continuación aparecen las indemnizaciones que se otorgan en cada país de la UE para cada

---

<sup>15</sup> Recordemos que son procedentes los despidos que se producen por alguna de las causas autorizadas por la regulación del despido y, siempre y cuando, el empresario cumpla con los requisitos procedimentales del despido que establece dicha regulación. En los países que no exigen causa alguna para el despido (Grecia, Italia, Bélgica y Austria), sólo serán procedentes los despidos que cumplan con los requisitos procedimentales. Los despidos improcedentes, por el contrario, son aquellos que, o no se ajustan a las causas autorizadas para que pueda producirse el despido, o no han respetado los requisitos procedimentales.

uno de estos despidos teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador despedido<sup>16</sup>:

Tabla A.4.2. Indemnizaciones por despido en los países de la UE

|                      |                      | Procedente    |               |               | Improcedente     |  |  |
|----------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|------------------|--|--|
|                      |                      | 9 meses       | 4 años        | 20 años       | 9 meses          | 4 años                                   | 20 años                                      |
| Francia              | Obreros/empleados    |               | 0,4           | 2,67          |                  | 6 y 24 meses                             |  |
| Suecia               | Obreros/empleados    | .....         | .....         | .....         |                  | 16-48 meses                              |  |
| Italia               | Obreros/Empleados    | 0,67          | 3,5           | 18            |                  | Puede sumar hasta 15 meses a la anterior |  |
| España <sup>17</sup> | Obreros/empleados    | 0,5           | 2,67          | 12            | 1,125<br>(0,825) | 6<br>(4,4)                               | 39<br>(22)                                   |
| Bélgica              | Obreros<br>Empleados | .....         | .....         | .....         | 2                | 2  | 4  |
| Luxemburgo           | Obreros/Empleados    | .....         | .....         | .....         | 3                | 6,2                                      | 21   |
| Países Bajos         | Obreros<br>Empleados | .....         | .....         | .....         | 0,25             | 1  | Máximo<br>1 mes<br>5,75                      |
| Grecia               | Obreros<br>Empleados | .....<br>0,08 | .....<br>0,22 | .....<br>1,3  | 1                | 1  | 5,75<br>Compensación adicional a la anterior |
| Finlandia            | Obreros/Empleados    | 0,5           | 1,5           | 8             |                  | 3-24 meses                               |  |
| Portugal             | Obreros<br>Empleados | .....<br>0,25 | .....<br>1    | .....<br>6,25 | 0,75             | 4  | 20   |
| Alemania             | Obreros/Empleados    | .....         | .....         | .....         | 0,75             | 4  | 12-18  |
| Irlanda              | Obreros/Empleados    | .....         | 0,5           | 4,25          |                  | Máximo 26 meses                          |  |
| Gran Bretaña         | Obreros/Empleados    | .....         | 1             | 5             | .....            | 2  | 10   |
| Dinamarca            | Obreros/Empleados    | .....         | .....         | .....         | .....            | .....                                    | 54   |
| Austria              | Obreros/Empleados    | .....         | .....         | .....         | .....            | 3  | 9  |

Fuente: García Perea et al, 1997: 63.  
(.....): Información desconocida.

Si analizamos la Tabla A.4.2, comprobamos que las indemnizaciones por despido varían de manera importante de unos países a otros. Las indemnizaciones por despidos procedentes sólo se conceden en algunos países, concretamente en Francia, España, Italia, Portugal, Grecia, Irlanda y Gran Bretaña. Entre este grupo de países hay que distinguir dos subgrupos. El primero de ellos,

<sup>16</sup> Para una información más detallada sobre la regulación de las indemnizaciones por despido ver tabla A.4.3.

<sup>17</sup> Los datos que aparecen entre paréntesis se refieren a los costes de indemnización por despido tras la reforma laboral de 1997.

formado por Italia, España y Portugal (cuando se trata de obreros), es en el que se pagan indemnizaciones más altas y donde por lo tanto, el ajuste del empleo es más caro. El segundo grupo, formado por Grecia, Francia, Gran Bretaña e Irlanda, el coste del ajuste del empleo es más bajo, no sólo porque se fijan indemnizaciones más bajas, sino también porque limitan el derecho a percibir dichas indemnizaciones a los trabajadores despedidos que hayan trabajado para la misma empresa por un período mínimo de tiempo. En Grecia el período de antigüedad exigido es de tres meses, en Francia y Gran Bretaña de dos años, y en Irlanda, cuando se trata de un despido por excedente de mano de obra, de 104 semanas.

En Luxemburgo, Alemania, Bélgica, Suecia, Finlandia, Países Bajos y Dinamarca, por el contrario, los empresarios que lleven a cabo despidos procedentes, quedan exentos de indemnizar al trabajador despedido. Se trata, en este caso, de países en los que el ajuste del empleo es más barato y en los que, por lo tanto, el grado de flexibilidad del mercado de trabajo es mayor.

Respecto a las indemnizaciones por despido improcedente encontramos de nuevo, diferencias importantes de unos países a otros. Cuando se trata de trabajadores con pocos años de antigüedad, comprobamos que hay países en los que a pesar de tratarse de despidos improcedentes, los trabajadores no tienen derecho a ningún tipo de indemnización. Esto sucede a los trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en Grecia, con menos de seis meses de antigüedad en Alemania, con menos de un año de antigüedad en Irlanda, con menos de dos años de antigüedad en Francia<sup>18</sup> y Gran Bretaña, con menos de tres años de antigüedad en Austria, con menos de cinco años de antigüedad en Luxemburgo, y con menos de doce años de antigüedad en Dinamarca. De este modo, en buena parte de los países de la UE, el derecho de los trabajadores a percibir indemnizaciones por

---

<sup>18</sup> En Francia, los trabajadores con menos de dos años de antigüedad en la empresa, a pesar de que no tienen derecho a percibir indemnización por despido, perciben una compensación económica, aunque bastante inferior a las indemnizaciones por despido.

despido improcedente está reservado a los trabajadores con mayor antigüedad en el empleo, especialmente en Luxemburgo y Dinamarca. El coste del ajuste de empleo en estos países cuando se trata de trabajadores con poca antigüedad en la empresa es, por lo tanto, nulo. En el resto de los países, las indemnizaciones para los trabajadores con hasta cuatro años de antigüedad son similares.

Si analizamos las indemnizaciones por despido improcedente cuando se trata de trabajadores con veinte años de antigüedad, comprobamos que si bien en todos los países tienen derecho a percibir indemnizaciones, la cuantía de las mismas varía enormemente de unos países a otros. Las indemnizaciones más elevadas las encontramos en Dinamarca, Suecia, España, Italia, Francia, Irlanda, Portugal, Finlandia, Alemania y Bélgica (cuando se trata de empleados). En el resto de los países las indemnizaciones son bastante más inferiores, especialmente en los Países Bajos y en Bélgica (cuando se trata de obreros).

A tenor de los datos presentados, comprobamos que el coste del despido improcedente varía de manera importante de unos países a otros. No sólo en relación a la cuantía de las indemnizaciones, sino también en cuanto a los criterios exigidos para tener derecho a las mismas. Teniendo en cuenta ambos factores, he clasificado los países de la UE en tres grupos, de mayor a menor coste del despido improcedente:

(i). Los países donde el coste de las indemnizaciones es mayor y donde, además, no se exige al trabajador requisito alguno para tener derecho a las mismas, es en Suecia, Italia, España, Finlandia y Portugal.

(ii). El segundo grupo está formado por Bélgica, Alemania, Irlanda, Francia y Grecia. Se trata de países donde la cuantía de las indemnizaciones es algo menor que en el grupo anterior, pero donde, además, el derecho a la indemnizaciones está limitado. Así, sólo perciben las indemnizaciones los trabajadores con más de tres meses de antigüedad en Grecia, con más de nueve meses en Alemania, con más de un año en Irlanda y con más de dos en Francia. En Bélgica, todos los trabajadores tienen derecho a percibir las indemnizaciones por despido, independientemente de

su antigüedad en la empresa. Ahora bien, la cuantía de las mismas es menor para los obreros que para los empleados.

(iii). El tercer grupo está formado por los países donde el coste de los despidos improcedentes es más bajo. Estos países son Gran Bretaña, Países Bajos, Luxemburgo, Austria y Dinamarca. En esta ocasión, el coste de los despidos improcedentes es bastante menor, en unos casos porque la cuantía de las indemnizaciones es muy baja, como es el caso de los Países Bajos. En otros casos por el alto nivel de exigencia impuesto para tener derecho a las mismas, como en Dinamarca, donde se exige una antigüedad mínima de doce años. Y finalmente, como ocurre en Gran Bretaña, Austria y Luxemburgo, porque se dan ambos factores a la vez. Es decir, porque la cuantía de las indemnizaciones es muy baja, y porque para tener derecho a dichas indemnizaciones al trabajador se le exige tener un período mínimo de antigüedad en la empresa de dos, tres y cinco años, respectivamente.

*Valoración final de la regulación de los despidos individuales en los países de la UE*

Una vez analizado cada uno de los aspectos más importantes del despido individual en los países de la UE, llega el momento de hacer una valoración global. De esta forma podremos conocer cuál es el grado de flexibilidad de la regulación del despido en España respecto al resto de países miembros. Para ello he hecho una clasificación de los países de acuerdo con su regulación sobre las causas para el despido, los requerimientos procedimentales y las indemnizaciones por despido. El resultado de esta clasificación global aparece en la Tabla A.4.4.

Del análisis global se desprende que España es uno de los países de la UE donde la regulación del despido es menos flexible. El motivo se encuentra en que España es uno de los países que exige más requisitos para poder llevar a cabo el despido de un trabajador, especialmente en lo que a indemnizaciones por despido se refiere. Y esto es así incluso si tenemos en cuenta la reforma laboral del 97 en la que se bajaron dichas indemnizaciones.

Tabla A.4.3. Legislación europea de los despidos individuales<sup>19</sup>

|                 | Requisitos para que el despido sea procedente  | Requerimientos Procedimentales  | Compensación cuando el despido es procedente <sup>20</sup>  | Compensación cuando el despido es improcedente o nulo   |
|-----------------|--|---|---|---|
| <b>Alemania</b> | <p>A) Despido Ordinario. Debe estar "socialmente justificado". Para ello debe estar motivado por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aptitud del empleado.</li> <li>2. Motivos económicos</li> </ol> <p>Debe demostrarse que el trabajador no puede ser transferido a otro puesto de trabajo equivalente inmediatamente o tras un período de formación.</p> <p>B) Despido Disciplinario por falta grave del trabajador.</p> | <p>El empresario tiene la obligación de informar y consultar con los sindicatos antes de cada despido. Asimismo, el comité de empresa tiene derecho a recibir toda la información necesaria para comprobar la legalidad del despido. En los despidos disciplinarios el sindicato puede actuar como defensor del trabajador.</p> | <p>SI<br/>(Sólo cuando despido se debe a causas económicas)</p> <p>Para poder acogerse a la legislación de protección contra el desempleo y recibir indemnización por despido el trabajador debe tener al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.</p> <p>Quedan exentos del pago de las indemnizaciones por despido las empresas menores de 5 trabajadores.</p>  | <p>Readmisión del trabajador en la empresa. Sin embargo, esto sucede rara vez (menos de un 2% de los casos). Lo normal es que empresario y empleado acuerden una compensación económica. En estos casos, la ley establece una indemnización máxima de entre 12 y 18 meses de salario, dependiendo de la edad y antigüedad del empleado despedido.</p> <p>Para poder acogerse a la legislación de protección contra el desempleo (y así poder recurrir el despido y cobrar indemnización) el trabajador debe tener al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.</p> <p>Quedan exentos del pago de las indemnizaciones por despido las empresas menores de 5 trabajadores.</p> |
| <b>Grecia</b>   | <p>A) Despido Ordinario: no es necesario que exista una causa.</p> <p>B) Despido disciplinario por falta grave del trabajador.</p>   | <p>El empresario está obligado a notificar el despido por escrito al trabajador e informar a los representantes de los trabajadores antes de que se produzca el despido.</p>  | <p>- Trabajadores de "cuello blanco": tienen derecho a una indemnización correspondiente al salario de la mitad del período de notificación del despido.</p> <p>- Trabajadores de "cuello azul": reciben una indemnización bastante inferior.</p> <p>El empresario está exento de pagar la indemnización si el trabajador tiene una antigüedad inferior a 2 meses o si el despido se ha producido por falta grave del trabajador.</p> | <p>El empresario está obligado remunerar al trabajador. La indemnización se fija en función de la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Para poder acogerse a la legislación de protección contra el desempleo (y así poder recurrir el despido y cobrar indemnización) el trabajador debe tener al menos 2 meses de antigüedad en la empresa.</p>  |

<sup>19</sup> Fuente: European Commission, 1997b.

<sup>20</sup> En ningún país se concede indemnización por despido cuando se ha debido a una falta grave del trabajador. Por lo tanto, este apartado se refiere a los despidos procedentes por motivos económicos o por motivos relacionados con la aptitud del trabajador.

402 / Políticas de representación sindical

|                | Requisitos para que el despido sea procedente  | Requerimientos Procedimentales  | Compensación cuando el despido es procedente  | Compensación cuando el despido es improcedente o nulo  |
|----------------|--|---|---|--|
| <b>Francia</b> | -Debe existir una causa. El despido se justifica en base a un motivo extremadamente grave <sup>21</sup> relacionado con:<br>1.Comportamiento del trabajador<br>2.Motivos económicos  | El empresario debe mantener una entrevista con el trabajador y tras la entrevista notificar el despido por escrito. Los sindicatos deben ser consultados cuando se trate de un despido por razones económicas, si en los 6 meses anteriores han sido despedidos 30 trabajadores <sup>22</sup> . | Si se trata de despido por razones económicas o por motivos relacionados con el empleado, los trabajadores con 2 años de antigüedad tienen derecho a 1/10 parte de la paga mensual por año trabajado, más 1/15 por cada año que sobrepase los 10 años de antigüedad.<br>Si el trabajador no tiene 2 años de antigüedad, se fija una compensación por los daños ocasionado por la pérdida de ingresos. | El empleado despedido puede elegir entre reincorporarse a la empresa o percibir una compensación económica. En este último caso la indemnización no debe ser inferior al salario de los últimos 6 meses de trabajo. Para poder recibir la indemnización por despido el trabajador debe tener 2 años de antigüedad en la empresa. De no ser así se fija una compensación por los daños ocasionados. |
| <b>Italia</b>  | A) Sin causa: aplicable a empresas con menos de 15 trabajadores y a algunos grupos de trabajadores <sup>23</sup> .<br>B) Despido con causa<br>1. Por incumplimiento de lo acordado en el contrato, o por necesidades de producción u organización.<br>2. Despido por falta grave del trabajador. | El despido debe ser comunicado al trabajador por escrito. No es obligatorio un período de notificación del despido cuando se debe a una falta grave del trabajador. El trabajador que va a ser despedido tiene derecho a ser defendido por un representante sindical.                           | Tanto si se trata de despido por razones económicas como por motivos relacionados con el empleado. No existen diferencias entre trabajadores empleados y obreros. Las indemnizaciones se hacen de acuerdo a los cálculos establecidos en la Ley n° 297 del 29 de mayo de 1982.  | La ley obliga a los empresarios a readmitir al empleado despedido. Asimismo, la ley establece que el empleado debe ser reincorporado al empleo que ocupaba antes de ser despedido.<br>Las empresas pequeñas que no puedan reincorporar al trabajador deberán pagar una indemnización por los daños ocasionados al trabajador despedido.  |

<sup>21</sup> Se considera que la causa del despido es lo suficientemente grave cuando mantener el empleo produce daños a la empresa.

<sup>22</sup> Cuando se trata de un despido por causas económicas, el empresario tiene la obligación de ofrecer al trabajador un contrato de re-educación profesional o capacitación.

<sup>23</sup> Las grupos de trabajadores a los que se puede despedir sin necesidad de justificar una causa son: altos cargos, trabajadores en período de prueba y trabajadores con derecho a pensión por jubilación.

|                     | <b>Requisitos para que el despido sea procedente</b>  | <b>Requerimientos Procedimentales</b>   | <b>Compensación cuando el despido es procedente</b>  | <b>Compensación cuando el despido es improcedente</b>  |
|---------------------|---|---|--|--|
| <b>Luxemburgo</b>   | -El despido debe tener una justificación económica o social.<br>-La justificación del despido recae sobre el empresario.  | El empresario debe notificar el despido por escrito al trabajador. En empresas de más de 150 empleados el empresario está obligado, además, a tener una entrevista con el trabajador antes de despedirle.<br>En esos casos el trabajador tiene derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores. | Tanto si se trata de despido por razones económicas como por motivos relacionados con el empleado.<br>A los empleados les corresponden indemnizaciones de 1 a 12 meses.<br>A los obreros les corresponden indemnizaciones de 1 a 3 meses.<br>Para poder percibir la indemnización por despido el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa de 5 años. | Existen dos tipos de compensación:<br>1. Readmisión.<br>2. Compensación económica (hasta un máximo de un mes de salario).<br><br>Para poder percibir la indemnización por despido el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa de 5 años. |
| <b>Países Bajos</b> | -Debe existir una justificación.<br>-El despido debe ser aprobado por la autoridad laboral.<br>-El despido debe cumplir el proceso de despido y otorgar una compensación económica. | Los comités de empresa no tienen ningún tipo de participación en los despidos individuales. Sin embargo, cuando el empresario quiere realizar algún cambio en el criterio general del despido, debe llegar a un acuerdo con los comités de empresa.   | La ley no establece una indemnización por despido. Pero en algunos casos la indemnización la fija el convenio colectivo, y la mayoría de trabajadores que van a juicio la reciben <sup>24</sup> . Las indemnizaciones se otorgan tanto si se trata de despido por razones económicas como por motivos relacionados con el empleado.                            | El trabajador es automáticamente readmitido si el despido es ilegal o si no había sido autorizado por la administración.<br>En los despidos improcedentes existen dos posibilidades:<br>1. Readmisión.<br>2. Compensación económica.               |

<sup>24</sup> El trabajador despedido puede recurrir a juicio. En estos casos la indemnización se fija en función de la edad del trabajador: un mes de salario por año trabajado para los trabajadores menores de 40 años, un mes y medio para los trabajadores entre 40 y 50 años, y dos meses para los trabajadores mayores de 50 años.

404 / Políticas de representación sindical

|                  | <b>Requisitos para que el despido sea procedente</b>  | <b>Requerimientos Procedimentales</b>   | <b>Compensación cuando el despido es procedente</b>  | <b>Compensación cuando el despido es improcedente o nulo</b>  |
|------------------|---|---|--|---|
| <b>Portugal</b>  | -Debe existir causa por motivos:<br>1) subjetivos, faltas cometidas por el trabajador.<br>2)razones objetivas.<br>-El empresario debe notificar el despido por escrito al trabajador. | El empresario debe notificar por escrito al comité de empresa sobre el despido. Una vez que el comité de empresa da su opinión el empresario deberá esperar a que transcurran 30 días para poder llevar a cabo el despido.        | Las indemnizaciones se otorgan tanto si se trata de despidos por razones económicas como por motivos relacionados con el empleado. | La ley obliga a la readmisión del trabajador despedido. Si el empleado no quiere reincorporarse a la empresa el empresario esta obligado a pagarle una indemnización (un mes de salario por año trabajado) <sup>25</sup> .                                    |
| <b>Finlandia</b> | Los motivos deben ser realmente importantes y no ilegales.  | Una vez que el empresario ha notificado al empleado que va a ser despedido, éste tiene derecho a ser asesorado por los representantes sindicales.   | No hay compensación económica para despidos individuales.  | El empleado despedido tiene derecho a una compensación económica que oscila entre los 3 y los 24 meses de salario. El trabajador no tiene derecho a la readmisión en la empresa.  |
| <b>Suecia</b>    | Motivos:<br>1.Imputables al trabajador.<br>2.Económicos, organizativos <sup>26</sup> .  | El sindicato debe ser informado del despido al mismo tiempo que el trabajador. En una semana desde la notificación tienen que negociar con el empresario. El despido no puede realizarse hasta que dicha negociación no finalice. | No hay compensación económica establecida por ley <sup>27</sup> .  | Existen dos posibilidades:<br>1. Reincorporación del trabajador en la empresa.<br>2. Si el empresario se niega está obligado a pagar una indemnización al trabajador por daños especiales (de 16 a 48 meses de salario, dependiendo de la edad y antigüedad). |

<sup>25</sup> En la última reforma de la ley sobre despidos en Portugal se ha estipulado una indemnización mayor para algunos tipos de despido, así como la ampliación de los derechos de los sindicatos para iniciar la reclamación por despidos improcedentes.

<sup>26</sup> En estos casos el despido se realiza siguiendo el criterio de antigüedad en la empresa. Es decir, los trabajadores con menor antigüedad son los primeros en ser despedidos. Asimismo, se da el plazo de un año (aunque en algunos convenios colectivos se fija un plazo más largo) para que, en caso de producirse alguna vacante en la empresa, el trabajador vuelva a ser readmitido. Cuando esto sucede, el empresario tiene la obligación de formar al trabajador

<sup>27</sup> En ocasiones se producen acuerdos entre el empresario y el empleado para que este último deje la empresa voluntariamente.

|                | <b>Requisitos para que el despido sea procedente</b>  | <b>Requerimientos Procedimentales</b>  | <b>Compensación cuando el despido es procedente</b>   | <b>Compensación cuando el despido es improcedente o nulo</b>   |
|----------------|---|--|---|--|
| <b>España</b>  | Motivos:<br>1) Faltas cometidas por el trabajador (el despido disciplinario).<br>2) Razones objetivas que no constituyen una falta grave por incumplimiento del trabajador (despido por razones objetivas). | El empresario debe comunicar el despido por escrito al trabajador. El empresario debe respetar un período de preaviso. Asimismo, los sindicatos deben ser informados de los despidos cuando se trata de despidos por razones económicas. | En caso de despido objetivo al trabajador le corresponden 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades <sup>28</sup> .  | Al empleado despedido se le da la opción de elegir entre reincorporación a la empresa o compensación económica. En este último caso la ley estipula una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.   |
| <b>Austria</b> | A) Despido ordinario: no necesario que exista causa que justifique el despido.<br><br>B) Despido disciplinario: por falta grave del trabajador.   | Los comités de empresa deben dar su opinión sobre cada uno de los despidos en 5 días. Si no se notifica al comité de empresa el despido es nulo.   | Las indemnizaciones se otorgan tanto si se trata de despido por razones económicas como por motivos relacionados con el empleado. Para poder recibir indemnización por despido el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa superior a 3 años. | Las indemnizaciones se establecen de acuerdo con la antigüedad del trabajador en la empresa. La indemnización por despido equivale a un mes de salario por año trabajado. Esta cantidad se multiplica por dos cuando el empleado tiene 3 años de antigüedad en la empresa, por tres si tiene más de 5 años de antigüedad, por 6 si tiene más de 15 años de antigüedad, por 9 si tiene 20 años de antigüedad y por 12 si tiene más de 25 años de antigüedad.<br><br>Para poder recibir indemnización por despido el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa superior a 3 años. |

<sup>28</sup> En empresas con menos de 25 trabajadores el 60% de la indemnización corre a cargo del empresario. Del 40% restante se hace cargo el Fondo de Garantía Salarial.

406 / Políticas de representación sindical

|                  | <b>Requisitos para que el despido sea procedente</b>  | <b>Requerimientos Procedimentales</b>   | <b>Compensación cuando el despido es procedente</b>   | <b>Compensación cuando el despido es improcedente o nulo</b>  |
|------------------|---|---|---|---|
| <b>Irlanda</b>   | -Debe existir un motivo relacionado con la conducta, aptitud, o cualificación del trabajador. El empresario está obligado a demostrar las causas del despido. El trabajador está obligado a demostrar que se ha producido un despido (y no una dimisión). | Existe un período de preaviso del despido que el empresario debe respetar. Este período de preaviso sólo es válido para los trabajadores con más de 13 semanas de antigüedad en la empresa. Los sindicatos pueden representar a los trabajadores afiliados cuyo despido haya sido improcedente.                                   | Se concede indemnización cuando se trata de despido por causas económicas. El trabajador entre 16 y 41 años de edad tiene derecho a una indemnización de una semana y media de salario por año trabajado. Y una semana para los trabajadores mayores de 41 años. Para poder percibir estas indemnizaciones el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa de más de 104 semanas. | Las posibilidades son:<br>1. Readmisión.<br>2. Compensación económica (no puede exceder 104 semanas de salario). En la mayoría de los casos se concede una compensación económica. Para poder acogerse a la legislación de protección contra el despido (y así poder recurrir el despido y cobrar indemnización) el trabajador debe tener 1 año de antigüedad en la empresa.  |
| <b>Dinamarca</b> | Motivos:<br>1. Económicos.<br>2. Tecnológicos.  | Si el empleado no comparte las causas por las que ha sido despedido puede recurrir al sindicato para que éste negocie con el empresario bien a nivel local o a nivel confederal. Sólo pueden exigir al empresario la exposición de los motivos del despido los trabajadores con un mínimo de 9 meses de antigüedad en la empresa. | Se concede indemnización cuando se trata de despido por causas económicas.  | Dos tipos de compensación:<br>1. Readmisión en la empresa.<br>2. Compensación económica en función de antigüedad en la empresa:<br>- 1 mes de salario por año trabajado para los trabajadores con 12 años de antigüedad,<br>- 2 meses de salario por año trabajado para los trabajadores con 15 años de antigüedad y<br>- 3 meses de salario por año trabajado para los trabajadores con 18 años de antigüedad.<br>Para los trabajadores con más de 18 años de antigüedad se les concede una compensación automática. |

|                     | <b>Requisitos para que el despido sea procedente</b>  | <b>Requerimientos Procedimentales</b>  | <b>Compensación cuando el despido es procedente</b>  | <b>Compensación cuando el despido es improcedente o nulo</b>   |
|---------------------|---|--|--|--|
| <b>Bélgica</b>      | A) Despido con causa:<br>- comportamiento o aptitud del trabajador.<br>- Económicos u organizativos.<br>El empresario no tiene obligación de justificar el despido, salvo excepciones <sup>29</sup> .<br>B) Despido sin causa.                | El empresario sólo debe respetar el período de preaviso cuando se trata de un despido sin causa.<br>Los Comités de empresa pueden establecer algunos procedimientos del despido (antigüedad, edad, responsabilidades familiares). Además, pueden actuar en defensa de sus representados. | Únicamente si se trata de un despido por baja por enfermedad superior a 6 meses. En estos casos el empresario está obligado a pagar una indemnización al trabajador igual al salario que hubiera percibido durante el período de notificación.                                     | Indemnización de 6 meses es sólo válida para los obreros (no para los empleados).<br><br>Cuando se trata de un despido sin preaviso el empresario está obligado a pagar una indemnización al trabajador igual al salario que hubiera percibido durante el período de notificación.   |
| <b>Gran Bretaña</b> | -Debe existir algún motivo relacionado con:<br>1) la conducta, cualificación y capacidad del empleado.<br>2) las situaciones económicas, técnicas u organizativas de las empresas.<br>La justificación del despido recae sobre el empresario. | Los representantes de los trabajadores no cumplen un papel formal en caso de despidos individuales.  | Únicamente cuando se trata de despido por causas económicas.<br>La indemnización por despido se calcula en función de la edad del empleado y la antigüedad en la empresa.<br>Para poder percibir la indemnización el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa de 2 años. | Existen 2 posibilidades:<br>1.Reincorporación del trabajador a la empresa.<br>2. Compensación económica. Esta es la medida más frecuente. Se calcula en función de la edad y antigüedad.<br>Para poder acogerse a la legislación de protección contra el despido (y así poder recurrir el despido y cobrar indemnización) el trabajador debe tener 2 años de antigüedad en la empresa. |

<sup>29</sup> El empresario está obligado a justificar el motivo cuando así lo exija el trabajador despedido, o bien cuando el despido se deba a una conducta del trabajador extremadamente mala.

Tabla A.4.4. Regulación de los despidos individuales en los países de la UE (valoración global)

|            | Causa | Proceso del despido |                 |          |             |       | Indemnización por despido |              |       | TOTAL |
|------------|-------|---------------------|-----------------|----------|-------------|-------|---------------------------|--------------|-------|-------|
|            |       | Sindicato           | Aut.<br>Laboral | Preaviso | Reclamación | Total | Procedente                | Improcedente | Total |       |
| Portugal   | 1     | 1                   | 0               | 0,5      | 1           | 2,50  | 1                         | 1            | 2     | 5,50  |
| España     | 1     | 0,25                | 0               | 0,5      | 1           | 1,75  | 1                         | 1            | 2     | 4,75  |
| Francia    | 1     | 1                   | 0               | 0,5      | 1           | 2'50  | 0,5                       | 0,75         | 1,25  | 4,75  |
| Finlandia  | 1     | 0,5                 | 0               | 1        | 1           | 2,5   | 0                         | 1            | 1     | 4,50  |
| Italia     | 0,75  | 0,5                 | 0               | 0,25     | 1           | 1,75  | 1                         | 1            | 2     | 4,50  |
| Suecia     | 1     | 1                   | 0               | 0,5      | 1           | 2'50  | 0                         | 1            | 1     | 4,50  |
| P.Bajos    | 1     | 1                   | 1               | 0,25     | 1           | 3,25  | 0                         | 0,25         | 0,25  | 4,50  |
| Alemania   | 1     | 1                   | 0               | 0,5      | 1           | 2,50  | 0                         | 0,75         | 0,75  | 4,25  |
| Luxem      | 1     | 0,5                 | 0               | 1        | 1           | 2,5   | 0                         | 0,25         | 0,25  | 4,00  |
| Bélgica    | 0     | 1                   | 0               | 1        | 1           | 3     | 0                         | 0,75         | 0,75  | 3,75  |
| Irlanda    | 1     | 0,5                 | 0               | 0,25     | 0,5         | 1,25  | 0,5                       | 0,75         | 1,25  | 3,50  |
| Grecia     | 0     | 0,25                | 0               | 1        | 1           | 2'25  | 0,5                       | 0,75         | 1,25  | 3,50  |
| Dinamarca  | 1     | 0,5                 | 0               | 0,75     | 1           | 2,25  | 0                         | 0,25         | 0,25  | 3'50  |
| G. Bretaña | 0,5   | 0                   | 0               | 0,25     | 0'25        | 0,5   | 0,5                       | 0,25         | 0,75  | 1,75  |
| Austria    | 0     | 0,25                | 0               | ¿?       | 1           | ¿?    | ¿?                        | 0,25         | ¿?    | ¿?    |

## CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN<sup>30</sup>

|  |          |
|--|----------|
| • <b>Causa del Despido:</b>                          |          |
| - Causa para el despido:                             | 1        |
| - No causa en determinado casos <sup>31</sup> :      | 0,75-0,5 |
| - No causa para el despido:                          | 0        |
| • <b>Proceso del despido</b>                         |          |
| - Intervención de representantes de los trabajadores |          |
| - Consulta:  | 1        |
| - Representación para defensa:                       | 0,5      |
| - Información:                                       | 0,25     |
| - Intervención autoridad laboral                     |          |
| - Sí:  | 1        |
| - No:  | 0        |
| - Período de notificación                            |          |
| - Nivel de exigencia alto:                           | 1        |
| - Nivel de exigencia medio:                          | 0,5      |
| - Nivel de exigencia bajo:                           | 0,25     |
| - Ninguno  | 0        |

---

<sup>30</sup> La clasificación se ha realizado dando una puntuación a cada uno de los países de la UE en cada uno de los apartados. Las puntuaciones van de 0 a 1. Siendo 0 la puntuación para las regulaciones que suponen menos coste para el despido y, por tanto, más flexibles, y 1 para las regulaciones que implican un mayor coste del despido y, por tanto, menos flexibles. Para la clasificación final se han sumado las puntuaciones obtenidas por los países en cada uno de los apartados. Las puntuaciones más bajas implican una regulación más flexible del despido, y viceversa.

<sup>31</sup> Hace referencia a los países en los que no es necesaria la existencia de una causa para que el despido sea procedente en determinados casos. Tal es el caso de Italia para determinados grupos de trabajadores, y Gran Bretaña para los trabajadores con menos de dos años de antigüedad en la empresa. Entiendo que esta regulación afecta a más trabajadores en Gran Bretaña que en Italia, por lo que he decidido puntuar a Gran Bretaña con 0,5 y a Italia con 0,75.

|   |          |
|---|----------|
| - Derecho a reclamar la improcedencia del despido |          |
| - Sí (Siempre)                                    | 1        |
| - No (en algunos casos)                           | 0,25-0,5 |
| - Nunca   | 0        |

• **Indemnizaciones Por despido**

|              |     |
|--------------|-----|
| - Procedente |     |
| - Sí (alto)  | 1   |
| - Sí (bajo): | 0,5 |
| - No:        | 0   |

|                |      |
|----------------|------|
| - Improcedente |      |
| - Altas:       | 1    |
| - Medias:      | 0,75 |
| - Bajas:       | 0,25 |
| - Ninguna      | 0    |

## **2. LA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN LOS PAÍSES DE LA UE**

El objetivo de este apartado es hacer un análisis comparativo de la regulación del despido colectivo en España con el resto de países de la UE. El análisis se va a centrar en los siguientes aspectos: a) definición y causa del despido colectivo; b) intervención de los representantes de los trabajadores y de las autoridades administrativas; y c) indemnizaciones por despido. Hay otros aspectos que intervienen en los despidos colectivos que son de suma importancia pero que, sin embargo, no voy a analizar debido a la escasez de información y datos sobre los mismos. Me refiero a las decisiones judiciales sobre los despidos, las indemnizaciones pactadas por empresarios y sindicatos, que normalmente superan las previstas en la legislación, los planes sociales desarrollados para paliar los efectos de los despidos, y el nivel de exigencia a la hora de justificar la causa del despido. No

obstante, los aspectos de la regulación del despido colectivo que sí van a ser analizados, dan una idea aproximada del grado de flexibilidad de este tipo de ajuste del empleo. (En la Tabla A.4.5 aparece resumida la regulación del despido colectivo en los países de la UE).

Antes de comenzar el análisis hay que señalar que la UE, a través de la Directiva del Consejo de las Comunidades 129/1975, de 17 de febrero, ha influido de manera importante en la regulación de los despidos colectivos de sus estados miembros<sup>32</sup>. A través de esta directiva, y de su posterior modificación<sup>33</sup>, ha armonizado la legislación de los estados miembros en esta materia<sup>34 35</sup>. Los contenidos de dicha directiva serán descritos en cada una de las medidas reguladoras que voy a analizar.

---

<sup>32</sup> Esta directiva del año 1975 no entró en vigor hasta dos años después. Este es el plazo concedido por la UE a los Estados miembros para que adaptasen sus legislaciones en materia de despidos colectivos a dicha directiva.

<sup>33</sup> La Directiva 75/129 fue modificada por la Directiva 92/56.

<sup>34</sup> El objetivo de armonizar la regulación del despido colectivo en los países miembros se planteaba de la siguiente manera en la Directiva 75/129: *“considerando que, a pesar de una evolución convergente, subsisten diferencias entre las disposiciones en vigor de los Estados miembros de la Comunidad, en lo que se refiere a las modalidades y al procedimiento de los despidos colectivos, así como a las medidas capaces de atenuar las consecuencias de estos despidos para los trabajadores; considerando que la Resolución del consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social, prevé una directiva para la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre despidos colectivos; considerando, por consiguiente, promover esta aproximación por la vía del progreso, (el Consejo de las Comunidades Europeas) ha adoptado la presente Directiva”*.

<sup>35</sup> Ha habido países donde tuvo que intervenir el Tribunal de Justicia Europeo para que adaptasen su regulación del despido colectivo a la normativa europea. Tal fue el caso de Italia. En este país, hasta 1991, los despidos colectivos se regulaban por un acuerdo interconfederal de 1965 sólo válido para el sector industrial. A falta de una legislación específica para el despido colectivo en el resto de los sectores, los juzgados aplicaban la legislación del despido individual (*licenziamenti individuali plurimi*). Sin embargo, tras dos condenas del Tribunal de Justicia Europeo por no ajustarse a la normativa europea en materia de despidos colectivos, se aprobó en Italia una nueva ley para estos despidos, la ley 223/1991.

a) Definición y Causa del Despido Colectivo en los Países de la UE

La Directiva 75/129 de la UE establece una definición clara de los despidos colectivos en relación a las causas que los motivan y al número de trabajadores que afecta. Respecto a los motivos del despido, considera que pueden ser “*uno o varios (motivos) no inherentes a la persona de los trabajadores*”<sup>36</sup>. De este modo, los despidos disciplinarios quedan excluidos del ámbito regulador de los despidos colectivos.

Respecto a la legislación española, hay que señalar que la reforma laboral de 1994 introdujo medidas importantes en relación a las causas de los despidos colectivos. A las económicas y técnicas ya existentes, dicha reforma añadió las organizativas y de producción. De esta forma, aumentó el grado de flexibilidad de la regulación española del despido colectivo.

Asimismo, la UE establece que se considerarán despidos colectivos “*cuando el número de despidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros*”:

- para un período de 30 días, al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores; al menos el 10% del número de trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 o menos de 300 trabajadores; al menos o igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores como mínimo.

---

<sup>36</sup> La Directiva Europea 56/92, que modifica la Directiva 129/75, introdujo una novedad en lo que se refiere a las causas de los despidos colectivos. Así, en el artículo 1 se añade lo siguiente: “*A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo primero se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco*”.

- O bien, si afecta hasta a 20 trabajadores en un período de 90 días, independientemente del número de empleados en los centros de trabajo afectados.

Tal y como podemos comprobar en la Tabla A.4.5, todos los países de la UE se han adaptado a la directiva europea en materia de despidos colectivos. De esta manera, apenas si existen diferencias de unos países a otros.

*b) Intervención de los representantes de los trabajadores y de las autoridades administrativas*

La normativa europea en materia de despidos colectivos establece que los empresarios que pretendan llevar a cabo este tipo de despidos, deben informar y consultar con los representantes de los trabajadores. El objetivo de esta consulta es intentar evitar o reducir el número de despidos, así como sus posibles consecuencias. Para ello el empresario deberá aportar toda la información relevante sobre los despidos a los representantes de los trabajadores. A continuación, el empresario deberá informar a las autoridades administrativas de los despidos colectivos que desea realizar, aportando toda la información relevante sobre los mismos así como los informes de las consultas con los representantes de los trabajadores. Una vez se haya informado a las autoridades administrativas, los despidos podrán realizarse transcurrido un plazo de 30 días. Ahora bien, la normativa europea permite a los Estados miembros reducir dicho plazo. Igualmente, les permite “*introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores*”. De este manera la normativa europea concede cierto margen de maniobra a los países para que adapten su legislación a la directiva comunitaria.

Si revisamos la legislación de los despidos colectivos de los países miembros, comprobamos que se ajusta a la normativa comunitaria. En todos ellos, la legislación establece la obligación de consultar e informar de los despidos colectivos a los

representantes de los trabajadores y a las autoridades administrativas. Ahora bien, dado el margen de maniobra permitido, encontramos algunas diferencias a la hora de regular este tipo de despido de unos países a otros. Algunas ellas de gran trascendencia.

Respecto a la consulta con los sindicatos, la normativa comunitaria no fija plazo alguno sobre su duración. No obstante, hay países que sí lo hacen. En Italia, se fija un plazo de 45 días para que empresarios y sindicatos lleguen a un acuerdo, en España, Países Bajos y Dinamarca, 30 días, y en Austria, 5 días<sup>37</sup>.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el plazo que establece la Directiva europea para que, una vez informada la autoridad administrativa correspondiente, los despidos puedan llevarse a cabo. Este plazo, que dijimos es de 30 días, puede ser reducido o aumentado por los estados miembros. Los países que lo han reducido son Grecia, a 10 días, Francia, a 7 días pero sólo cuando el despido afecta a menos de diez trabajadores, e Italia, a 5 días. Otros países, por el contrario, lo han aumentado. Portugal ha establecido el plazo de 90 días, Luxemburgo de entre 77 y 90 días, Alemania de dos meses, y Bélgica y Francia de entre 30 y 60 días<sup>38</sup>.

Pero la que es sin duda la medida reguladora de mayor trascendencia a la hora de analizar el despido colectivo, es la intervención de las autoridades administrativas. La normativa europea limita esta intervención al derecho de información y control de los despidos. No obstante, en España y los Países Bajos, las autoridades administrativas tienen la última palabra sobre los despidos colectivos<sup>39</sup>. Es decir, tienen que dar su aprobación, de lo contrario no podrán llevar a cabo los despidos. El carácter

---

<sup>37</sup> Este plazo en España es de 15 días cuando se trata de empresas con menos de 15 trabajadores.

<sup>38</sup> En Francia el plazo de 30-60 días es únicamente válido para despidos que afecten a más de 10 trabajadores.

<sup>39</sup> En Francia y Portugal los despidos colectivos también tenían que ser autorizados por las autoridades administrativas. Esta medida, sin embargo, fue derogada en Francia en 1987, y en Portugal en 1989.

vinculante de la intervención administrativa es considerado un factor que limita fuertemente el ajuste del empleo y, por tanto, la flexibilidad del mercado de trabajo.

España, por lo tanto, es uno de los pocos países que exige la autorización administrativa para los despidos colectivos. Por este motivo, se considera que nuestra legislación es una de las menos flexibles de la UE en materia de despidos<sup>40</sup>. Para paliar este elemento de rigidez de la legislación española, la reforma laboral de 1994 hizo posible que algunos despidos colectivos pudieran acogerse a la normativa de despidos individuales, y así no depender de la aprobación administrativa<sup>41</sup>.

c) Indemnizaciones por Despido

Todos los países de la UE establecen la obligación del empresario de pagar indemnizaciones a los trabajadores despedidos bajo la regulación de los despidos colectivos. Incluso en algunos casos se exige al empresario un plan social para los trabajadores. No obstante, es difícil hacer una comparación de la cuantía de las indemnizaciones por despido en los distintos países de la UE porque en muchos casos es fijada por el juez, o mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresario, o a través de los convenios colectivos.

Otro aspecto clave que hay que destacar son las restricciones que en algunos países existen para poder acogerse a la ley de protección contra el despido y así poder percibir la indemnización por despido. Como ya vimos que sucedía con los despidos individuales, comprobamos que hay países en los que los trabajadores no tienen derecho a ningún tipo de indemnización.

---

<sup>40</sup> La patronal española, la CEOE, ha argumentado que nuestra legislación es contraria a la normativa europea por el hecho de exigir la autorización administrativa de los despidos colectivos. Esto, sin embargo, no es así. La legislación española lo que hace es aplicar una medida adicional, que al ser favorable para los trabajadores, es autorizada por la normativa europea.

<sup>41</sup> Ver Apéndice del capítulo 5 para mayor información sobre la regulación del despido en España tras la reforma laboral de 1994.

Esto sucede a los trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en Grecia, con menos de seis meses de antigüedad en Alemania, con menos de un año de antigüedad en Irlanda, con menos de dos años de antigüedad en Francia y Gran Bretaña, con menos de tres años de antigüedad en Austria, con menos de cinco años de antigüedad en Luxemburgo, y con menos de doce años de antigüedad en Dinamarca.

Valoración global de la regulación del despido colectivo en los países de la UE

Del análisis de la regulación de los despidos colectivos, podemos extraer dos ideas principales:

1) La regulación del despido colectivo, debido a la influencia de la normativa comunitaria, es bastante semejante en todos los países de la UE. Encontramos los mismos principios reguladores en todos ellos. No obstante, existen diferencias de gran relevancia, especialmente en relación a la intervención de las autoridades administrativas y a las indemnizaciones por despido.

2) Respecto a la regulación del despido colectivo en España, podemos afirmar que, si bien se asemeja bastante a la del resto de los países miembros, el hecho de que sean las autoridades administrativas las que tengan que autorizar el despido, hace que sea la legislación española del despido colectivo sea una de las menos flexibles de la UE.

Tabla A.4.5. Legislación europea de despidos colectivos<sup>42</sup>

|                 | Despidos colectivos <sup>43</sup>   | Papel de las autoridades administrativas y de los representantes de los trabajadores  | Indemnización por despido   |
|-----------------|---|---|---|
| <b>Alemania</b> | En un período de 30 afecta a:<br>- 5 trabajadores en empresas de 20-60 empleados.<br>- 10% de trabajadores, o al menos 25 trabajadores en empresas de 60-500 empleados.<br>- 30 trabajadores en empresas de más de 500 empleados.   | Los empresarios están obligados a informar a los comités de empresa y éstos a dar su valoración a las autoridades administrativas. Éstas tienen la capacidad de retrasar el despido por un período máximo de 2 meses.   | Los comités de empresa pueden exigir un plan social que puede acordarse con el empresario o a través de la decisión de un árbitro. Dicho plan no pretende compensar económicamente a los despedidos. Su objetivo es desarrollar programas de formación, transferencia de los trabajadores a otras sucursales de la empresa, etc. No existen topes máximos o mínimos prefijados de compensación. Para poder acogerse a la legislación de protección contra el despido (y así poder recurrir el despido y cobrar la indemnización) el trabajador debe tener al menos 6 meses de antigüedad en la empresa. |
| <b>Grecia</b>   | Hay despido colectivo cuando el número de trabajadores despedidos es:<br>- 5 en empresas de 20-50 empleados<br>- 2-3%, y un máximo de 30 trabajadores en empresas de más de 50 empleados. El porcentaje exacto de despidos se establece cada 6 meses a través de una decisión ministerial, en función de la evolución del mercado de trabajo. | Si empresario y sindicatos llegan a un acuerdo, deben informar a la autoridad administrativas. Una vez hecho esto, tendrán que transcurrir 10 días para poder realizar los despidos. En caso de que empresarios y sindicatos no lleguen a un acuerdo, serán las autoridades administrativas las encargadas de controlar los despidos. | Las indemnizaciones se fijan en función de la antigüedad de los trabajadores despedidos.<br><br>Para poder acogerse a la legislación de protección contra el despido (y así poder recurrir el despido y cobrar la indemnización) el trabajador debe tener al menos 3 meses de antigüedad en la empresa.   |

<sup>42</sup> Fuente: European Commission, 1997b.

<sup>43</sup> En los países de la UE los despidos colectivos deben estar motivados por razones económicas, productivas o técnicas. Austria es la única excepción. En este país los despidos colectivos son considerados despidos ordinarios y, por lo tanto, exentos de causa que los justifique.

418 / Políticas de representación sindical

|                     | Despidos colectivos  | Papel de las autoridades administrativas y de los representantes de los trabajadores   | Indemnización por despido  |
|---------------------|--|--|--|
| <b>Francia</b>      | Hay despido colectivo cuando el número de trabajadores despedidos es:<br>- 2-9 trabajadores en un período de 30 días.<br>- 10 o más trabajadores en un período de 30 días.<br>- 30 trabajadores en un período de 6 meses | El empresario debe informar y consultar a los representantes de los trabajadores. Cuando los despidos afectan a 10 o más trabajadores dicha información y consulta es mucho más rigurosa. En esos casos los representantes de los trabajadores pueden realizar una auditoría sobre el estado económico de la empresa.<br>Las autoridades administrativas deben ser informadas. No tienen que autorizar los despidos, pero sí asegurarse de que siguen el procedimiento legal.                        | La indemnización se fija en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, no pudiendo ser inferior al salario de los últimos 6 meses de trabajo. Para poder recibir la indemnización por despido el trabajador debe tener 2 años de antigüedad en la empresa. De no ser así se fija una compensación por los daños ocasionados. |
| <b>Italia</b>       | Se aplica en empresas con más de 15 empleados y que pretenden despedir al menos a 5 trabajadores en un período de 120 días, en cada unidad de producción, o en más de una, dentro de la misma provincia.                 | El empresario está obligado a dar por escrito información detallada sobre los despidos colectivos que planea realizar a los representantes de los trabajadores. Éstos, en un plazo de 7 días, tienen la posibilidad de abrir un proceso de consulta con el empresario. El plazo para que se llegue a un acuerdo es de 45 días. Si no llegan a un acuerdo la Oficina Laboral Provincial abrirá un proceso de conciliación.  | La legislación italiana da un tratamiento especial a los trabajadores despedidos mediante despidos colectivos y que tengan un mínimo de 12 meses de antigüedad. La ley fija una compensación económica de 12 meses para los menores de 40 años, de 24 meses para los mayores de 40 años, y de 36 meses para los mayores de 50 años.      |
| <b>Luxemburgo</b>   | El despido colectivo tiene lugar cuando afecta a:<br>- al menos 7 trabajadores en el mismo período de 30 días, o<br>- al menos 15 trabajadores en el mismo período de 90 días.   | El empresario está obligado a informar a las autoridades administrativas sobre los despidos colectivos antes que a los representantes de los trabajadores. Las autoridades administrativas deben hacer lo posible para que no se produzcan los despidos. Los despidos sólo pueden hacerse tras 77-90 días de haber informado a las autoridades administrativas.  | La compensación económica por despido es fijada por un juez.<br>Para poder percibir la indemnización por despido el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa de 5 años.  |
| <b>Países Bajos</b> | El despido colectivo tiene lugar cuando afecta a 20 o más trabajadores en un período de 3 meses y en el territorio en el que tiene competencia "the Labour Office" (RBA).  | El empresario debe notificar los despidos a los representantes de los trabajadores. Existe un plazo de 30 días de negociación entre empresarios y representantes de los trabajadores. Una vez finalizada la negociación con los sindicatos el empresario debe ser autorizado por las autoridades administrativas para realizar los despidos.<br>El plazo de 30 días es eliminado en caso de banca rota de la empresa o cuando dicho plazo puede poner en peligro la situación económica de la misma. | Lo normal es que se acuerde una compensación económica y un plan social para los trabajadores despedidos.<br>Las autoridades (RBA) no autorizan el despido si no existe compensación económica para los trabajadores despedidos.   |

|                  | <b>Despidos colectivos</b>   | <b>Papel de las autoridades administrativas y de los representantes de los trabajadores</b>   | <b>Indemnización por despido</b>  |
|------------------|--|---|---|
| <b>Portugal</b>  | El despido colectivo tiene lugar cuando en un período de 3 meses son despedidos:<br>- 2 o más trabajadores en empresas de 50 o menos empleados, o<br>- 5 o más trabajadores en empresas que emplean 51 trabajadores o más. | El empresario debe informar a las autoridades administrativas sobre los despidos colectivos. Representantes del Ministerio de Trabajo participan en las negociaciones entre empresarios y representantes de los trabajadores. El plazo máximo que debe transcurrir desde la negociación hasta que se lleven a cabo los despidos es de 90 días. Desde 1989 los despidos colectivos no requieren la autorización de la administración.                              | 1 mes de salario por año trabajado.   |
| <b>Finlandia</b> | El proceso a seguir en los despidos colectivos varía de acuerdo con el número de trabajadores despedidos. Cuando es mayor de 10, se debe seguir un proceso especial de negociación.  | El empresario está obligado a informar a los representantes de los trabajadores los despidos colectivos. Cuando se trata de más de 10 despidos, se abre un proceso de consulta entre ambos interlocutores para tratar de evitar los despidos o reducirlos, buscando vías alternativas de solución. El empresario debe informar a las autoridades administrativas sobre el transcurso y resultado de las negociaciones con los representantes de los trabajadores. | Sólo reciben indemnización los trabajadores mayores de 45 años cuya edad sumada a los años trabajados sea superior a 50. El resto de los trabajadores reciben una indemnización si el empresario no ha respetado el proceso de despido. |
| <b>Suecia</b>    | (.....) <sup>44</sup>  | El empresario debe aportar información detallada a las autoridades administrativas sobre los despidos colectivos. El plazo para aportar dicha información debe ser de 2 meses cuando afecta a un máximo de 25 trabajadores; de 4 meses cuando afecta a 25-100 trabajadores; y de 6 meses cuando afecta a más de 100 trabajadores.   | No hay una indemnización fijada por la legislación. Las indemnizaciones son establecidas en los convenios colectivos y varían bastante de unos convenios a otros.   |

---

<sup>44</sup> Información desconocida.

420 / Políticas de representación sindical

|                | Despidos colectivos  | Papel de las autoridades administrativas y de los representantes de los trabajadores   | Indemnización por despido  |
|----------------|--|--|--|
| <b>España</b>  | <p>En un período de 90 días afecta a al menos<sup>45</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 trabajadores en empresas con menos de 100 empleados.</li> <li>- 10% de los trabajadores en empresas de 100-300 empleados.</li> <li>- 30 trabajadores en empresas de 300 o más empleados.</li> <li>- Cuando afecta a la totalidad de los empleados de una empresa siempre y cuando afecte a más de 5 trabajadores.</li> </ul> | <p>El empresario debe consultar y negociar con los representantes de los trabajadores. Para ello les deberá aportar toda la información necesaria. La negociación pretende reducir el número de despidos así como desarrollar medidas para reducir el impacto y efecto de los mismos. El período de negociación es de 30 días (15 para las empresas con menos de 50 empleados). Los despidos colectivos requieren del consentimiento de los representantes de los trabajadores. De no ser así, es la autoridad administrativa la que debe autorizar los despidos<sup>46</sup>.</p> | <p>Los trabajadores despedidos perciben una compensación económica equivalente a 20 días de salario por año trabajado (un máximo de un año de salario). En las empresas con menos de 25 trabajadores el empresario paga el 60% de dicha compensación. El 40% restante lo paga el Fondo de Garantía Salarial.</p>   |
| <b>Austria</b> | <p>En un período de 30 días afecta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al menos 5 trabajadores en empresas de 20-100 empleados.</li> <li>- Al menos 5% de la plantilla en empresas de 100-600 empleados.</li> <li>- Al menos 30 trabajadores en empresas de más de 600 empleados.</li> <li>- Al menos 5 trabajadores con 50 o más años.</li> </ul>   | <p>El empresario está obligado a informar a los representantes de los trabajadores sobre sus planes de despido. El empresario debe informar también a las autoridades administrativas sobre los despidos colectivos 30 días antes de que se produzca al primer despido. Asimismo, debe demostrar que existen negociaciones con el comité de empresa.</p>   | <p>Las indemnizaciones se establecen de acuerdo con la antigüedad del trabajador en la empresa. La indemnización por despido equivale a un mes de salario por año trabajado. Esta cantidad se multiplica por dos cuando el empleado tiene 3 años de antigüedad en la empresa, por tres si tiene más de 5 años de antigüedad, por 6 si tiene más de 15 años de antigüedad, por 9 si tiene 20 años de antigüedad y por 12 si tiene más de 25 años de antigüedad. Para poder recibir indemnización por despido el trabajador debe tener una antigüedad en la empresa superior a 3 años.</p> |

<sup>45</sup> Estos límites fueron establecidos en la reforma laboral de 1994. Con anterioridad a esta reforma no se especificaba el número de trabajadores.

<sup>46</sup> La reforma laboral de 1994 trató de facilitar los procesos de los despidos colectivos estableciendo que la solicitud de la autorización administrativa coincidiera con el período de consulta con los representantes de los trabajadores.

|                  | <b>Despidos colectivos</b>  | <b>Papel de las autoridades administrativas y de los representantes de los trabajadores</b>  | <b>Indemnización por despido</b>  |
|------------------|---|--|---|
| <b>Irlanda</b>   | En un período de 30 días afecta a:<br>- 5 trabajadores en empresas de 21-49 empleados.<br>- 10 trabajadores en empresas de 55-99 empleados.<br>- 10% de trabajadores en empresas de 100-299 trabajadores.<br>- 30 trabajadores en empresas de 300 trabajadores. | El empresario está obligado a notificar a los representantes de los trabajadores los despidos colectivos que va a realizar, 30 días antes de que tenga lugar el primer despido.<br>El empresario está obligado a informar también al Ministerio de Trabajo y a los representantes de los trabajadores 30 días antes de que se produzca el primer despido.  | Los trabajadores despedidos reciben una compensación económica que se fija de acuerdo con los años de antigüedad del trabajador Para poder acogerse a la legislación de protección contra el despido, y así poder recurrir el despido, el trabajador debe tener 1 año de antigüedad en la empresa. Para poder percibir la indemnización el trabajador debe tener una antigüedad de 104 semanas. |
| <b>Dinamarca</b> | En un período de 30 días afecta a:<br>- 10 trabajadores en empresas de 20 a 100 empleados.<br>- 10% de los trabajadores en empresas de 100 a - 300 empleados.<br>- 30 trabajadores en empresas de al menos 300 empleados.                                       | El empresario está obligado a informar por escrito a los trabajadores o a sus representantes así como a las autoridades administrativas. Los despidos podrán efectuarse tras 30 días de negociación entre empresario y trabajador o sus representantes. En ese caso, la autoridad administrativa deberá volver a ser informada.  | Compensación económica en función de antigüedad en la empresa:<br>- 1 mes de salario por año trabajado para los trabajadores con 12 años de antigüedad,<br>- 2 meses de salario por año trabajado para los trabajadores con 15 años de antigüedad y<br>- 3 meses de salario por año trabajado para los trabajadores con 18 años de antigüedad <sup>47</sup> .                                   |
| <b>Bélgica</b>   | En un período de 60 días los despidos afectan a:<br>- 10 trabajadores en empresas de 20 y 100 empleados.<br>- 10% de los trabajadores en empresas de 100 y 300 empleados.<br>- 30 trabajadores en empresas de al menos 300 empleados.                           | El empresario está obligado a consultar a los representantes de los trabajadores. Para ello, deberá otorgarles información detallada sobre los despidos colectivos que desea realizar. El empresario debe informar también al director regional de la <i>Agencia Estatal de Empleo</i> sobre el despido colectivo. Desde el momento de la notificación, el empresario debe esperar 30 días para efectuar el despido. La autoridad administrativa puede ampliar el plazo a 60 días. | Cuando los despidos coinciden con el cierre de la empresa los trabajadores despedidos reciben una compensación económica por año de trabajo (hasta un tope de 20 años) así como por cada año de edad por encima de los 45.  |

<sup>47</sup> A los trabajadores con más de 18 años de antigüedad se les concede una compensación automática.

422 / Políticas de representación sindical

|                     | <b>Despidos colectivos</b>  | <b>Papel de las autoridades administrativas y de los representantes de los trabajadores</b>  | <b>Indemnización por despido</b>   |
|---------------------|---|--|--|
| <b>Gran Bretaña</b> | Se toma como período de referencia los 90 días. Los procedimientos de despido varían según el número de trabajadores despedidos en este período de tiempo | Cuando un empresario quiere despedir a 20 o más trabajadores en un período de 90 días, debe consultar a los representantes de los trabajadores así como a la autoridad administrativa. Si quiere despedir a 100 o más trabajadores la consulta debe tener lugar al menos 30 días antes de que se produzca el primer despido. | Un convenio colectivo a nivel nacional ha aplicado el derecho a percibir una indemnización por razones económicas a los despidos colectivos. Aunque tan sólo se aplica cuando afecta al 10% de la plantilla de la empresa. La indemnización se calcula comparando el subsidio de desempleo con el salario que percibía el trabajador. La indemnización se concede durante un período máximo de 4 meses. Para poder acogerse a la legislación de protección contra el despido (y así poder recurrir el despido y cobrar indemnización) el trabajador debe tener 2 años de antigüedad en la empresa. |

## ANEXO 5

### LEGISLACIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y EL DESPIDO EN LOS PAÍSES DE LA UE

#### 1. LEGISLACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LOS PAÍSES DE UE

- **Alemania**

- En Alemania, hasta 1985, tan sólo era legal la contratación temporal causal (Sección 620 del Código Civil).
- La ley de Promoción de Empleo de 26 de abril de 1985 (*Beschäftigungsförderungsgesetz*) autorizó la contratación temporal no causal. Tenía una vigencia de 5 años, pero a finales de los ochenta fue prorrogada por otros 5 años. A mediados de los noventa volvió a ser prorrogada por otros 5 años, teniendo vigencia hasta el año 2000.
- Respecto a las ETT, fueron legalizadas en 1972 por la ley *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, de 7 de agosto.

- **Grecia**

- El empleo temporal está regulado por la sección 669-671 del Código Civil griego.
- En cuanto a las ETT, están prohibidas desde 1931, aunque hay algunas que funcionan de manera ilegal.

- **Francia**

- El empleo temporal fue regulado por primera vez en la ley 79/11 del 3 de enero de 1972.
- En 1979 la legislación fue modificada con el objetivo de fomentar el uso de este tipo de empleo. Para ello se autorizó el acuerdo entre las partes como la fuente de calificación del contrato de trabajo.
- En 1982 la Ley Auroux introdujo cambios en la legislación para limitar el uso del empleo temporal. Suprimió la primacía de la voluntad de las partes para fijar las condiciones laborales

de este tipo de empleo y restableció el principio de la duración indefinida como regla general.

- En los años posteriores, sin embargo, se volvió a invertir la tendencia hacia un mayor uso del empleo temporal. La Ley 772/85, de 25 de julio, de 1985 amplió la duración del contrato de 6 a 24 meses. En 1986, la Orden 86/248 eliminó la obligación de fijar de antemano la fecha de finalización del contrato.
  - En 1988 el gobierno trató de reducir los abusos en la contratación temporal y de limitar su uso al igual que hizo en 1982. Ello provocó la protesta empresarial que decidió negociar con los sindicatos una nueva regulación de este tipo de empleo. En base a un acuerdo nacional interprofesional, se introdujeron modificaciones que restringieron el uso de la contratación temporal. Así, se redujo la duración máxima del contrato de 24 a 18 meses y frente a la legislación anterior que permitía renovar el contrato temporal 2 veces, tan sólo se permitió 1 vez.
  - En 1993 se autorizó un nuevo tipo de contrato temporal (*Contracts Empeoi-Solidarité*, o CES). Se trató de un contrato temporal a tiempo parcial para colectivos de desempleados con especiales dificultades para encontrar un empleo.
  - Respecto a las ETT, fueron legalizadas en 1982.
- **Italia**
    - Ley 230 de 18 de abril de 1962. El legislador se pronunció de manera clara a favor del empleo estable, y restringió fuertemente el uso del empleo temporal.
    - Ley 79/83 de 1983 amplió las posibilidades de utilización de la contratación temporal. Sin embargo, siguen existiendo importantes límites para su uso puesto que las condiciones y duración del contrato temporal son fijadas por la Inspección Provincial de Trabajo previo informe de las organizaciones sindicales.
    - En 1987, la ley 56/87 permitió la creación de nuevos contratos temporales que hubieran sido autorizados por los convenios colectivos. En dichos convenios se debía fijar el porcentaje de

contratos temporales que se podía realizar en función del total de la plantilla de la empresa.

- En 1993, el RD de 3 de febrero estableció que la duración de los contratos temporales no pudiera superar los 3 meses en el sector público.
- En cuanto a las ETT, fueron legalizadas en 1992.

- **Luxemburgo**

- En 1989 se reguló por primera vez el empleo temporal. Se autorizó únicamente la contratación temporal causal y para situaciones excepcionales. El empleo permanente se consideró la norma.
- Las ETT fueron legalizadas entre finales de los ochenta y comienzos de los noventa.

- **Países Bajos**

- El empleo temporal es regulado por el Código Civil (apartado 1639 e-g).
- Las ETT fueron legalizadas en 1965.

- **Portugal**

- El DL 781 de 28, de octubre de 1976, reguló por primera vez el empleo temporal. Se trató de una legislación que facilitaba el uso de la contratación temporal, sobre todo porque el empresario podía despedir al trabajador temporal sin tener que justificar la causa del despido.
- En 1989, coincidiendo con la flexibilización del despido, se modificó la legislación sobre contratación temporal. El objetivo fue limitar su uso. Entre los cambios legislativos más significativos destacan los siguientes: 1) se especificaban las causas para poder realizar contratos temporales; 2) se estipulaba que el contrato era permanente a no ser que se especificase lo contrario; 3) si la renovación superaba los 3 años o si el número de renovaciones supera las 2 veces, el contrato temporal pasaba a ser permanente; 4) dificultaba el despido de los trabajadores temporales al exigir un período de notificación del despido de 8 días (de lo contrario, el contrato era renovado) y obligaba a una indemnización de 2 días de salario por cada mes de servicio.

- **Finlandia**

- En 1970 la Ley de Contratos de Trabajo 320/70 reguló por primera vez el empleo temporal. Se autorizó únicamente la contratación temporal causal y se prohibió el encadenamiento de contratos.
- En 1994 se autorizó la contratación temporal no causal para los desempleados de larga duración. Con vigencia hasta 1996.
- En 1997 se renovó la ley aprobada en 1994 que autorizaba la contratación temporal no causal. Además, eliminó la prohibición del encadenamiento de contratos.

- **Suecia**

- En 1974 se reguló por primera vez la contratación temporal.
- En 1987 se autorizó la creación de empleos temporales con una duración de 6 meses para desempleados mayores de 25 años.
- En 1997 se autorizó la creación de un nuevo contrato temporal con una duración máxima de 12 meses en un período de 3 años. Cada empresario podía contratar a 5 empleados con este tipo de contrato.
- Las ETT fueron legalizadas en los años noventa.

- **Austria**

- No existe una regulación específica para los contratos temporales. Este tipo de empleo se regula por la legislación laboral del país.
- Las ETT fueron legalizadas en 1988.

- **Irlanda**

- No existe una regulación específica para los contratos temporales. Este tipo de empleo se regula por la legislación laboral del país.
- Las ETT fueron legalizadas en 1971.

- **Dinamarca**

- No existe una regulación específica para los contratos temporales. Este tipo de empleo se regula por la legislación laboral del país.
- Las ETT fueron legalizadas en 1970 pero únicamente para el personal administrativo y para el sector del comercio al por

menor. En los años noventa se desarrolló una legislación menos restrictiva de las ETT, ampliándose su uso al resto de sectores productivos.

• **Bélgica**

- En 1976 se reguló por primera vez el empleo temporal.
- En 1978 se limitó el uso continuado de contratos temporales. El encadenamiento de los mismos implicaba su conversión en contrato estable. Aun así, permitió la renovación del contrato siempre que existiera una causa que lo justificara y si era autorizada por las organizaciones sindicales.
- En 1993 se permitió renovar los contratos hasta 4 veces en un período de 2 años. También se autorizó un nuevo contrato temporal para trabajadores jóvenes en busca de empleo.
- Las ETT fueron legalizadas en 1976. Posteriormente, en 1981, volvieron a ser reguladas.

**Gran Bretaña**

- No existe una regulación específica para los contratos temporales. Este tipo de empleo se regula por la legislación laboral del país.
- Las ETT fueron legalizadas en 1973. Es, además, el único país de la UE que no ha ratificado el convenio nº 96 de la OIT que prohíbe las agencias privadas de colocación.

## **2. LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA SOBRE EL DESPIDO**

• **Alemania**

La legislación alemana sobre el despido se caracterizó por ser bastante flexible. Reflejo de ello era el principio sobre el que se sustentaba, y según el cual debía primar la libertad de las partes para finalizar la relación de empleo. La única condición impuesta era la exigencia de un período de notificación sobre la intención de terminar la relación laboral. Período que variaba según se tratase

de un empleado o de un obrero. Siendo más largo para los primeros que para los segundos<sup>1</sup>.

Una serie de reformas legislativas fueron, sin embargo, introduciendo medidas que, poco a poco, hicieron desaparecer el principio de libertad de las partes<sup>2</sup>. A tenor de estas reformas se exigió que el despido estuviera “socialmente justificado”, es decir, que debía estar motivado por una causa<sup>3</sup>. De esta manera, los despidos que inicialmente eran libres, pasaron a convertirse en causales.

Asimismo, en 1993, la ley sobre los períodos de notificación fue modificada. La nueva ley (*Kündigungsfristengesetz* de 15 de octubre de 1993) estableció que el período de notificación del despido fuera igual para empleados y obreros.

A pesar de estas modificaciones, el empresario sigue teniendo bastante margen de libertad a la hora de despedir a determinados grupos de trabajadores. Así, a la ley de protección frente al despido no pueden acogerse los trabajadores que hayan sido contratados por el mismo empresario por un período inferior a 6 meses, los trabajadores de empresas con menos de cinco trabajadores y algunos grupos de trabajadores, como los cargos de alta dirección.

#### • Grecia

El despido es regulado por el Código Civil (artículo 669 y siguientes), la Ley 2112/1920 y la Ley 3198/1955.

Para poder acogerse a la legislación sobre el despido los trabajadores deben haber estado contratados por el mismo empleador por un período superior a tres meses.

---

<sup>1</sup> Regulado por la sección 622 del Código Civil alemán y por el Acta sobre el Período de Notificación para los Empleados de 1926.

<sup>2</sup> La ley de Protección Frente al Despido de 1951 (*Kündigungsschutzgesetz*), su posterior redacción en 1969, y en 1978.

<sup>3</sup> Sobre las causas para que el despido sea “socialmente justo” ver la tabla resumen sobre la legislación europea del despido individual del Anexo 4 (Tabla A.4.3).

- **Francia**

El despido es regulado por la Ley de julio de 1973.

Una de las reformas de mayor relevancia que ha experimentado la legislación del despido tuvo lugar en julio de 1987. Esta reforma eliminó la autorización administrativa como requisito para poder llevar a cabo los despidos.

Para poder percibir las indemnizaciones por despido la legislación francesa exigía a los trabajadores haber estado contratados por el mismo empleador por un período superior a 2 años.

- **Italia**

El despido fue regulado por el Código Civil en 1942. Con posterioridad a esta fecha la legislación sobre el despido ha experimentado importantes cambios. Cabe destacar la Ley de Protección frente al Despido de 1966, la cuál estipuló que podían acogerse a ella todos los trabajadores excepto los que trabajasen en empresas con menos de 36 trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores de 1970 extendió la protección frente al despido a todos los trabajadores en empresas con más de 16 trabajadores.

Finalmente, la ley 168 de 11 de mayo de 1990, estipuló que los trabajadores de las pequeñas empresas, aunque no pudieran acogerse a la ley de protección contra el despido, sí tuvieran derecho a percibir una indemnización por despido.

Respecto a los despidos colectivos, eran regulados por un antiguo acuerdo interconfederal de 1965 válido únicamente para el sector industrial. La incorporación de la normativa europea sobre los despidos colectivos no se produjo hasta 1991 cuando fue aprobada la ley 223/1991<sup>4</sup>. Hasta esa fecha, los juzgados habían aplicado la legislación sobre el despido individual para llevar a cabo despidos colectivos (*licenziamenti individuali plurini*).

---

<sup>4</sup> La ley 223/1991 fue aprobada después de que Italia hubiera sido condenada dos veces por el Tribunal de Justicia europeo por no haber aplicado la normativa europea sobre despidos colectivos.

- **Luxemburgo**

El despido es regulado por los convenios colectivos y por la Constitución. Las últimas leyes aprobadas el 2 de marzo de 1982 y el 23 de julio de 1993, han estado dirigidas a regular el despido colectivo.

Para poder percibir las indemnizaciones por despido la legislación exige a los trabajadores haber estado contratados por el mismo empleador por un período superior a 5 años.

- **Países Bajos**

Los despidos están regulados por el Decreto de 5 de Octubre de 1945.

- **Portugal**

La legislación sobre el despido aprobada en 1975 (Decreto-Ley 372-A/1975) ha sufrido en los últimos años varias reformas, con el objetivo de reducir “las rigideces” y “el excesivo proteccionismo” existente en el mercado de trabajo (EIRR 1992:18-21, citado en Shömann et al., 1998:56 ).

La primera de estas reformas tuvo lugar en 1983 a través del Decreto-Ley 398/1983, que reconoció el derecho de los empresarios a suspender el contrato de trabajo sin tener que pagar una indemnización<sup>5</sup>.

Con posterioridad, se aprobaron nuevas leyes que ampliaban las causas para poder llevar a cabo despidos individuales. Así, en 1989 (Decreto-Ley 64-A/1989, de 27 de febrero) se autorizó el despido cuando fuera causado por falta grave del trabajador, por razones económicas y tecnológicas, o por motivos de carácter estructural. En 1991, nuevas causas para el despido individual fueron aprobadas a través del Decreto-Ley 400/1991, relacionadas con la incapacidad o inadecuación del trabajador<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Este derecho apenas ha sido utilizado por los empresarios puesto que requiere de la autorización de las autoridades administrativas y, además, no exime del pago de los salarios (Shömann et al., 1998:57).

<sup>6</sup> Las nuevas causas para realizar despidos individuales son: sucesivas reducciones de la productividad del trabajador o de la calidad del trabajo

- **Finlandia**

El despido está regulado por el Decreto sobre Contratos de Trabajo 320/70 del año 1970.

- **Suecia**

El despido está regulado por la Constitución y el Decreto de Protección del Empleo de 1982 (*lag om anställningsskydd- LAS*).

- **Austria**

El despido está regulado por el Código Civil (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*).

Para poder percibir las indemnizaciones por despido la legislación austriaca exige a los trabajadores haber estado contratados por el mismo empleador por un período superior a 3 años.

- **Irlanda**

La legislación irlandesa sobre despido se sustenta en las siguientes leyes:

- Decreto sobre indemnizaciones por despido por razones económicas de 1967 (*Redundancy Payments Actc*). Sólo aplicable a trabajadores que hubieran estado contratados por el mismo empleador por un período superior a 104 semanas.

- Decreto sobre despidos improcedentes de 1977 (*Unfair Dismissal Act*). Sólo aplicable a trabajadores que hubieran estado contratados por el mismo empleador por un período superior a un año.

- Decreto sobre período mínimo de notificación del despido de 1977 (*Minimum Notice Act*). Sólo aplicable a trabajadores que hubieran estado contratados por el mismo empleador por un período superior a 13 semanas.

---

realizado por el mismo, no realización por parte del trabajador de las tareas encargadas por la empresa, que el empleado ocasione daños a los medios de producción o que ponga en riesgo su salud.

- **Dinamarca**

Los despidos han sido tradicionalmente regulados por los convenios colectivos. Sin embargo, la regulación estatal ha ido cobrando importancia, especialmente tras el Decreto para los trabajadores de cuello blanco (Act on White-Collar Workers, *Funktion/lov*). Este decreto ha puesto ciertos límites al despido. Así, exige que exista un motivo justificado para el despido para los trabajadores que hayan sido contratados por el mismo empleador por un período superior a 9 meses. Asimismo, fija una indemnización automática para los trabajadores con más de 12 años de antigüedad en la empresa.

- **Bélgica**

Las principales bases reguladoras del despido están recogidas en el Decreto sobre Contratos de Trabajo de 3 de julio de 1978 (*loi relative aux contrats de travail*). Aunque debe tenerse en cuenta también la relevancia de los convenios colectivos, sobre todo a nivel centralizado, como fuente de reguladora de los despidos<sup>7</sup>.

- **Gran Bretaña**

Tradicionalmente, la legislación laboral se ha basado en los acuerdos colectivos, sin apenas intervención estatal. En los años sesenta y setenta, sin embargo, el derecho estatuario fue cobrando mayor importancia a raíz de la aprobación de diversas leyes y decretos:

- Decreto de 1965 (*Redundancy Payments Act*) , por el que se reconoció el derecho a percibir indemnización cuando el despido fuera por motivos económicos.

---

<sup>7</sup> Los convenios colectivos garantizan una protección adicional al trabajador despedido.

- Ley de Relaciones Industriales de 1971 (*Industrial Relations Act*), por el que se reconoció, por primera vez, el derecho a protección por despido improcedente<sup>8</sup>.

- La Ley de Protección del Empleo de 1978 (*Employment Protection Consolidation Act*, EPCA), principal fuente estatutaria del derecho laboral individual. En relación con el despido, el EPCA reguló los períodos de notificación, las causas así como las indemnizaciones. Para poder acogerse a esta ley, se exigía que los trabajadores hubieran estado contratados por el mismo empleador durante un período mínimo de 6 meses.

- El gobierno de Margaret Thatcher, para flexibilizar el despido reformó el EPCA. En 1980, amplió de 6 meses a un año el período mínimo que un trabajador debía estar contratado por el mismo empleador para poder acogerse a la protección del empleo. En 1986 se volvió a ampliar el período mínimo de uno a dos años.

- Respecto a los despidos colectivos, fueron regulados por el Decreto sobre Protección del Empleo de 1975 (*Employment Protection Act*). A través de este decreto se aplicaba la directiva europea sobre despidos colectivos de 1975. La regulación del despido colectivo se ha incorporado recientemente al Decreto sobre Organizaciones Sindicales y Relaciones Laborales de 1992 (*Trade Union and Labour Relations Consolidation Act*).

---

<sup>8</sup> Esta ley fue derogada en 1974, pero se mantuvo el derecho a protección por despido improcedente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abellán, C; Felgueroso, F y Lorences, J. 1997. La Negociación Colectiva en España: una Reforma Pendiente. *Papeles de Economía Española* 72: 250-61.
- Alarcón, M. 1994. *La Reforma Laboral de 1994*. Madrid: Marcial Pons.
- Alba-Ramírez, A y Alonso-Borrego, C. 1997. Tipo de Contrato y Empleo en el Ciclo Económico, 1987-1996. *Papeles de Economía Española* 72: 231-50.
- Alonso-Borrego, C. 1996. *Demand for Labour Inputs and Adjustment Costs: Evidence From Spanish Manufacturing Firms.* , vol. 96-28. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.
- Alós, R; Falguera, P; González, M y Serna, R. 1994. *La Reforma de la Legislación Laboral. Textos y Análisis Crítico.* , vol. 3. Barcelona: Columna/CONC.
- Ariza, J. 1989. Ante las Negociaciones con los Sindicatos. En *La Desavenencia. Partidos, Sindicatos y Huelga General*, ed. Juliá, S, 22-27. EL PAIS AGUILAR.
- Astudillo, J. 1998. Los Recursos del Socialismo: las Cambiantes Relaciones entre el PSOE y la UGT (1982-1993). Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Atkinson, A. B y Micklewright, J. 1991. Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review. *Journal of Economic Literature* XXIX(4): 1679-727.
- Atkinson, J. 1985. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Barry, F, y Bradley, J. 1997. Unemployment in the EU Periphery: Problems and Prospects. *EUI Working Paper* 97(47)
- Beaumont, P. B. 1987. *The Decline of Trade Union Organization*. London: Croom Helm.
- Bell, D. 1973. *The Coming of Post-Industrial Society: a Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bentolila, S y Dolado, J. J. 1992. *Who Are the Insiders? Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms*. Documento de Trabajo, vol. 9229. Madrid: Banco de España.
- Bentolila, S y Dolado J.J. 1993. La Contratación Temporal y sus efectos sobre la Competitividad. *Papeles de Economía Española* 56: 112-130.
- Bentolila, S y Dolado, J. J. 1994. Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy* 18: 54-99.
- Berger, S. 1981. *Organizing Interests in Western Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bilbao, A. 1993. *Obreros y Ciudadanos, la Desestructuración de la Clase Obrera*. Madrid: Trotta: Fundación 1º de Mayo.
- Boix, C. 1996. *Partidos Políticos, Crecimiento e Igualdad: Estrategias Económicas Conservadoras y Socialdemócratas en la Economía Mundial*. Madrid: Alianza.
- Bouza, F. 1989. *Perfil, Actitudes y Demandas del Delegado y Afiliado a UGT*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Boyer, R. 1988. *The Search for Labour Market Flexibility: The European Economies in Transition*. Oxford: Oxford University Press.
- Bunel, J. 1994. El Sindicalismo Sometido a la Prueba de la Flexibilidad. En *Sindicalismo y Cambios Sociales*, ed. Valdés Dal-Re, F, 39-59. Madrid: Consejo Económico y Social.

- Butti, M ; Pench, L y Sestio, P. 1998. European Unemployment: Contending Theories and Institutional Complexities. *Policy Papers (RSC)* 98(1)
- Calmfors, L y Driffill, J. 1988. Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy* 6(April): 13-63.
- Cameron, D. R. 1984. Social Democracy, Corporatism, and Labour. Quiescence, and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society. En *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, ed. Goldthorpe, J, 143-79. Oxford: Clarenton Press.
- Cawson, A. 1986. *Corporatism and Political Theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Chari, R. 2001. The EU 'Dimensions' in Economic Policy-Making at the Domestic Level: Evidence from Labour Market Reform in Spain. *South European Society & Politics* 6(1): 51-75.
- Crouch, C y Pizzorno, A. 1978. *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*. London: Macmillan Press.
- Dolado, J; Kramarz, F; Machin, S; Manning, A; Margolis, D y Teulings, C. 1996. The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy* 23: 317-73.
- Durán, F. 1992. La Negociación Colectiva y el Sistema de Relaciones Laborales. *Economía y Sociología del Trabajo* 18: 8-19.
- Espina, Á. 1991. Política de Rentas en España. En *Las Relaciones Laborales en España*, eds. Miguélez, F y Prieto, C, 331-61. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Esping-Andersen, G y Regini, M. 2000. *Why Deregulate Labour Markets?* UK: Oxford University Press.
- European Commission. 1997a. *Employment in Europe*. Bélgica.
- European Commission. 1997b. *Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union*. Bélgica.
- European Commission. 1999. *The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union*. Bélgica:
- Ferner, A y Hyman, R. 1992. *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell.
- Flórez, I. 1994. *Contratación Laboral como Medida de Política de Empleo en España: La Creciente Flexibilidad en el Acceso al Empleo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Flórez, I. 1998. Análisis Comparativo entre la Reforma Laboral de 1997 y la de 1994. *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica* 4: 94-110.
- Freeman, R. 1988. Labour Market Institutions and Economic Performance. *Economic Policy* 6(April): 63-81.
- Friedman, A. 1977. *Industry and Labour*. Macmillan Press.
- Fuentes Quintana, E. 1990. De los Pactos de la Moncloa a la Constitución (Julio 1977-Diciembre 1978). En *Economía Española de la Transición y la Democracia*, ed. García Delgado, J. L, 23-35.CIS.
- Führer, I. M. 1996. *Sindicatos en España: de la Lucha de Clases a Estrategias de Cooperación*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gallie, D; Penn, R y Rose, M. 1996. *Trade Unionism in Recession*. Oxford: Oxford University Press.
- García Delgado, J. L y Serrano Sanz, J. M. 1990. De la Primera Crisis Energética a las Elecciones del 77: Tiempo de Incertidumbre. En *Economía Española de la Transición y la Democracia, 1973-1986*, ed. García Delgado, J. L, 3-23. Madrid: CIS.
- García Perea, P; Gómez Salvador, R y Urtasun , A. 1997. Restricciones Sectoriales a la Creación de Empleo. *Papeles de Economía Española* 72: 52-67.
- Gómez, R y Dolado, J. J. 1995. *Creación y Destrucción de Empleo en España: Un Análisis Descriptivo con Datos de la CBBE*. Madrid: Banco de España, Servicio de Estudios.
- Hall, P. 1986. *Governing the Economy: The Politics of State Intervention in Britain and France*. New York: Oxford University Press.
- Hall, P. A. 1987. Introduction. *International Journal of Political Economy* 17(3): 3-26.
- Hirst, P y Zeitlin, J. 1991. Flexible Specialization Versus Post-Fordism: Theory, Evidence and

- Policy Implications. *Economy and Society* 20(1): 1-57.
- Hyman, R. 1992. Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. En *The Future of Labor Movement*, ed. Regini, M, 150-69. Sage.
- Hyman, R. 1994. Changing Trade Union Identities and Strategies. En *New Frontiers in European Industrial Relations*, eds. Hyman, R y Ferner, A, 108-40. Oxford: Blackwell.
- Hyman, R. 1996. Changing Union Identities in Europe. En *The Challenges of Trade Unions in Europe*, eds. Leisink, P; Van Leemput, J y Vilrocx, J, 53-77. UK: Edward Elgar.
- Iriso, P. L. 1993. Sistemas de Negociación Colectiva y Acción Sindical: Sindicatos y Trabajadores en la Empresa. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Iversen, T; Pontusson, J y Soskice, D. 2000. *Unions, Employers, and Central Banks: Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*. New York: Cambridge University Press.
- Jimeno, J. F y Toharia, L. 1992. *Productivity and Wage Effects of Fixed-Term Contracts*. vol. 9211.FEDEA.
- Jordana, J. 1994. Sindicatos y Política en España: la Influencia de las Condiciones Organizativas en las Estrategias Sindicales. *Revista Internacional de Sociología* 8 y 9: 137-86.
- Katzenstein, P. 1985. *Small States in World Markets*. Ithaca: Cornell University Press.
- Lange, P; Ross, G y Vannicelli, M. 1982. *Unions, Change, and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*. New York: Allen & Unwin.
- Lange, P. 1984. Unions, Workers, and Wage Regulation: The Rational Bases of Consent. En *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European Nations*, ed. Goldthorpe, J, 98-124. Oxford: Clarenton Press.
- Layard, R; Nickell, S y Jackman, R. 1991. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Leisink, P; Van Leemput, J y Vilrocx, J. 1996. *The Challenges of Trade Unions in Europe*. UK: Edward Elgar.
- Lindbeck, A y Snower, D. J. 1988. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Boston: The MIT Press.
- Lipset, S. M; Tarrow, M y Coleman, J. 1956. *Union Democracy: The Inside Politics of the International Typographical Union*. New York: Free Press.
- Malo de Molina, J. L. 1983. *¿Rigidez o Flexibilidad del Mercado de Trabajo?: La Experiencia Española Durante la Crisis*. Madrid: Banco de España, Servicio de Estudios.
- Maravall, J. M. 1978. *Dictadura y Disentimiento Político: Obreros y Estudiantes bajo el Franquismo*. Madrid: Alfaguara.
- Maravall, J. M. 1981. *La Política de la Transición*. Madrid: Taurus.
- Maravall, J. M. 1995. *Resultados de la Democracia. Un Estudio del Sur y el Este de Europa*. Madrid: Alianza.
- Maravall, J. M y Santamaría, J. 1986. Political Change in Spain and the Prospects for Democracy. En *Transitions From Authoritarian Rule. Southern Europe*, eds. O'Donell, J; Schmitter, P y Whitehead, L, 71-109. London: Johns Hopkins University Press.
- Martín Valverde, A. 1992. Estructura y Proceso de la Negociación Colectiva. *Economía y Sociología del Trabajo* 18: 19-27.
- Michels, R. 1968. *Political Parties. A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. 2 ed. New York: The Free Press.
- Montoya, A. 1998. Contrato de Trabajo y Economía (Las Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción como Fundamento Legal de las Extinciones, Suspensiones y Modificaciones de las Relaciones de Trabajo). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 8: 55-67.
- Moreno, A. 1989a. Prólogo. En *De los Pactos de la Moncloa al AES*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Moreno, A. 1989b. ¿Giro Social o <<Vista a La Derecha>>? En *La Desavenencia. Partidos*,

- Sindicatos y Huelga General*, ed. Juliá, S, 32-6. EL PAIS AGUILAR.
- MTSS. 1983. *Elecciones Sindicales de 1982*. Madrid: MTSS.
- MTSS. 1987. *Elecciones Sindicales de 1986*. Madrid: MTSS.
- MTSS. 1991. *Elecciones Sindicales de 1990*. Madrid: MTSS.
- Nickell, S. 1997. Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Economic Perspectives* 11(3): 55-75.
- OCDE. 1987. *Flexibilidad y Mercado de Trabajo: el Debate Actual*. Madrid: MTSS.
- OCDE. 1994. *The OCDE Jobs Study*. Paris: OCDE.
- Offe, C y Wiesenthal, H. 1980. Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. *Political Power and Social Theory* 1
- Olson, M. 1965. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge: Harvard University Press.
- Olson, M. 1982. *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*. London: Yale University Press.
- Palomeque, M. C. 1994. El Nuevo Reparto Funcional de Territorios Normativos entre la Ley y el Convenio Colectivo. *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica* 17-18: 246-56.
- Panitch, L. 1977. The Development of Corporatism in Liberal Democracies. *Comparative Political Studies* 10(1): 61-91.
- PCE. 1967. *Documento Interno: reseña de Reunión de Canillejas y Ariza*.
- Pérez Díaz, V. 1980. Orden Social, Clase Obrera y Conciencia de Clase: Política y Economía. *Papeles de Economía Española* 2: 68-99.
- Pérez Díaz, V. 1987. *El Retorno de la Sociedad Civil: Respuestas Sociales a la Transición Política, la Crisis Económica y los Cambios Culturales de España 1975-1985*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- Pérez Díaz, V. 1993. *La Primacía de la Sociedad Civil*. Madrid: Alianza.
- Pérez Díaz, V. 1994. *Opciones Inerciales. Políticas y Practicas de Recursos Humanos en España*. , vol. 2a. Analistas Socio-Políticos.
- Piore, M. J y Sabel, C. F. 1984. *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Pizzorno, A. 1978. Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict. En *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, eds. Crouch, C y Pizzorno, A, 277-99.
- Polavieja, J. G. 2001. Insiders and Outsiders: Structure and Consciousness Effects of Labour Market Deregulation in Spain (1984-1997). Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Pontusson, J y Golden, M. 1992. *Bargaining for Change: Union Politics in North America and Europe*. New York: Cornell University Press.
- Przeworski, A y Wallerstein, M. 1982. The Structure of Class Conflict in Democratic Capitalist Societies. *American Political Science Review* 76(2): 215-139.
- Recio, A. 1991. La Segmentación del Mercado de Trabajo en España. En *Las Relaciones Laborales en España*, eds. Miguélez, F y Prieto, C, 97-117. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Regini, M. 1984. The Conditions for Political Exchange: How Concertation Emerged and Collapsed in Italy and Great Britain. En *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European Nations*, ed. Goldthorpe, J, 124-43. Oxford: Clarenton Press.
- Regini, M. 1992. *The Future of Labour Movements*. London: Sage.
- Rey Guanter, S. d. 1994. Movilidad Funcional, Movilidad Geográfica y Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo. En *La Reforma Laboral de 1994*, ed. Alarcón, M, 189-225. Marcial Pons.
- Rodríguez-Piñero, M; Calvo, F. J y González Redón, M. 2000. *El Impacto de las Empresas de Trabajo Temporal en España: de la legalización a la reforma*. Madrid: Tecnos.
- Rojo Torrecilla, E. 1990. El Sindicalismo ante los Cambios en el Mercado de Trabajo y en la

- Composición de la Clase Trabajadora. *Política y Sociedad* 5: 31-44.
- Sabel, C. F. 1981. The Internal Politics of Trade Unions. En *Organizing Interests in Western Europe*, ed. Berger, S, 209-44. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sabel, C. F. 1987. A Fighting Chance: Structural Change and New Labor Strategies. *International Journal of Political Economy* 17(3): 26-57.
- Saint-Paul, G. 1994. Do Labor Market Rigidities Fulfil Distributive Objectives? Searching for the Virtues of the European Model. *Staff Papers (International Monetary Fund)* 41(4): 629-43.
- Saint-Paul, G. 1996. Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions. *Economic Policy* 23(October): 263-317.
- Scharpf, F. 1992. *Socialdemocracia y Crisis Económica en Europa*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Scharpf, F. 1997. Combating Unemployment in Continental Europe. Policy Options Under Internationalization. *Policy Papers (RSC)* 97(3)
- Schömann, K; Rogowski, R y Kruppe, T. 1998. *Labour Market Efficiency in the European Union: Employment Protection and Fixed-Term Contracts*. London: Routledge.
- Schott, K. 1984. Investment, Order, and Conflict in a Simple Dynamic Model of Capitalism. En *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European Nations*, ed. Goldthorpe, J, 81-98. Oxford: Clarenton Press.
- Scott, W. R. 1981. *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Nueva Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Segura, J; Durán, F; Toharia, L y Bentolila, S. 1991. *Análisis de la Contratación Temporal en España*. Madrid: MTSS.
- Senra, R. 1994. Los Despidos Individuales y <<Plurales>>: incidencia en la Nueva Regulación. En *La Reforma Laboral de 1994*, ed. Alarcón, N, 247-94. Madrid: Marcial Pons.
- Sewel, J y Penn, R. 1996. Trade Unionism in a Hostile Environment. En *Trade Unionism in Recession*, eds. Gallie, D; Sewel, J y Rose, M, 286-319. New York: Oxford University Press.
- Solans, M. 1995. *Concertación Social y Otras Formas de Neocorporatismo en España y en la Comunidad Europea*. Madrid: Tecnos.
- Soskice, D. 1990. Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. *Oxford Review of Economic Policy* 6(4): 36-61.
- Soto Carmona, A. 1993. Comisiones Obreras en la Transición y Consolidación Democrática. De la Asamblea de Barcelona a la Huelga General Del 14-D (1976-1988). En *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, ed. Ruiz, D, 451-519. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Streeck, W. 1986. Management de la Incertidumbre e Incertidumbre del Management: los Empresarios, las Relaciones Industriales y el Ajuste Industrial durante la Crisis. *Papeles de Economía Española* 27:138-151.
- Thelen, K. 1991. *Union of Parts. Labor Politics in Postwar Germany*. Ithaca: Cornell University Press.
- Thelen, K. 1993. West European Labor in Transition. Sweden and Germany Compared. *World Politics* 46(1): 23-50.
- Toboadela, O. 1993. Afiliación Sindical: hacia una Aproximación del Sistema de Representación de Intereses en el Sindicalismo Español Contemporáneo. Universidad Complutense de Madrid.
- Toharia, L. 1988. La Flexibilidad del Mercado de Trabajo en España ¿Negativa o Positiva? En *El Debate sobre la Flexibilidad del Mercado de Trabajo*, ed. Malo de Molina, J. L, 33-45. Madrid: Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social.
- Toharia, L y Albert, C. 1998. *El Mercado de Trabajo en España*. Madrid: MacGraw-Hill.
- Tortella, G. 1994. *Desarrollo de la España Contemporánea: Historia Económica de los Siglos XIX y XX*. Madrid: Alianza.
- Valdés Dal-Re, F. 1985. La Flexibilidad en el Mercado de Trabajo y Ordenamiento Laboral. *Papeles de Economía Española* 22: 302-15.
- Valdés Dal-Re, F. 1994a. Los Despidos por Causa Económica. En *La Reforma del Mercado Laboral*, ed. Valdés Dal-Re, F,395-431. Valladolid: Lex Nova.

- Valdés Dal-Re, F. 1994b. *Sindicalismo y Cambios Sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Valdés Dal-Re, F y Casas, E. M. 1994. *Reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Valle Villar, J. M. 1998. El Despido Objetivo por Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 8: 67-87.
- Van der Meer, M. 1997. *Trade Union Development in Spain. Past Legacies and Current Trends*. vol. 18. Mannheimer Zentrum Für Europäische Sozialforschung.
- Villa, L. E. d. 1985. *Grandes Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos a Partir de la Transición Democrática: Antología*. Madrid: MTSS.
- Vilrocx, J. 1996. Trade Unions in Postrepresentative Society. En *The Challenge of Trade Unions in Europe*, eds. Leisink, P; Van Leemput, J y Vilrocx, J, 31-53. UK: Edward Elgar.
- Viñals, J y Jimeno, F. 1997. El Mercado de Trabajo Español y la Unión Económica y Monetaria Europea. *Papeles de Economía Española* 72: 21-38.
- Visser, J. 1992. The Strength of Union Movements in Advanced Capitalists Democracies: Social and Organizational Variations. En *The Future of Labour Movements*, ed. Regini, M, 17-53. London: Sage.
- Waddington, J y Whitston, C. 1996. Collectivism in a Changing Context: Union Joining and Bargaining Preferences Among White-Collar Staff. In *The Challenges of Trade Unions in Europe*, eds. Leisink, P; Van Leemput, J y Vilrocx, J, 153-71. UK: Edward Elgar.
- Williamson, P. 1989. *Corporatism in Perspective: An Introductory Guide to Corporatist Theory*. London: Sage.
- Zoll, R. 1996. Modernization, Trade Unions and Solidarity. En *The Challenges of Trade Unions in Europe*, eds. Leisink, P; Van Leemput, J y Vilrocx, J, 153-71. UK: Edward Elgar.
- Zufiaur, J. M. 1985. El Sindicalismo Español en la Transición y la Crisis. *Papeles de Economía Española* 22: 202-35.
- Zysman, J. 1983. *Governments, Markets, and Growth*. Ithaca: Cornell University Press.