



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

**Análisis de las reformas laborales en España.
Avances y retrocesos en el derecho del trabajo.
(1936 – 2022)**

Departamento de historia moderna y contemporánea

Autora: Marina Redondo Minayo

Tutor: Pablo García Colmenares

Julio de 2022



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.	4
2. OBJETIVOS.....	5
3. PRECEDENTES HISTÓRICOS A LAS REFORMAS. (II REPÚBLICA, FRANQUISMO Y TRANSICIÓN).....	5
3.1. II REPÚBLICA (1931-1939).....	6
3.1.1. BIENIO REFORMISTA. FRANCISCO LARGO CABALLERO COMO MINISTRO DE TRABAJO (1931-1935).....	6
3.1.2. PRINCIPALES CAMBIOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SEGUNDO BIENIO (1933-1936).....	10
3.2. FRANQUISMO (1939- 1975).	12
3.3. LA TRANSICIÓN POLÍTICA (1975-1982). DESDE LAS REFORMAS LABORALES COMO MODELO DE RRL DEMOCRÁTICAS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. (1980).14	
3.3.1. PRIMEROS CAMBIOS DE LAS RELACIONES LABORALES CON LA LEY DE 1976. 15	
3.3.2. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL 1977.....	16
3.3.3. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978).....	18
3.3.4. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (1980).....	19
4. REFORMAS LABORALES EN LA DEMOCRACIA ESPAÑOLA (1982-2022).....	20
4.1. 1º REFORMA. GOBIERNO DE FELIPE GONZÁLEZ CON EL PSOE (1984).....	21
4.2. 2º REFORMA. TERCERA LEGISLATURA DEL PSOE (1994).....	24
4.3. 3º REFORMA DEL PP (1997).....	25
4.4. 4º REFORMA. NUEVAS MODIFICACIONES LABORALES CON EL GOBIERNO DE AZNAR (2001).....	27
4.5. 5º REFORMA. LA VUELTA DEL GOBIERNO SOCIALISTA (2006).....	28

4.6.	6° REFORMA. NUEVOS CAMBIOS POR PARTE DEL GOBIERNO DE ZAPATERO (2010).	29
4.7.	7° REFORMA. EL REGRESO DEL PP (2012)	30
5.	REFORMA LABORAL DEL 2022	32
6.	CONCLUSIONES.	36
7.	REFERENCIAS	39

AGRADECIMIENTOS

Doy las gracias a mi tutor Pablo García Colmenares por ser mi guía y consejero en la realización de este trabajo de investigación.

También a mi familia y mis mejores amigos, por darme los ánimos y el apoyo en todo mi proceso académico. Gracias por estar ahí cuando más lo he necesitado.

RESUMEN

A lo largo del siglo XX y principios del siglo XXI ha habido una gran cantidad de avances y retrocesos en lo que se refiere a normativa laboral. El contexto social, económico y político ha estado y está, directamente relacionado con la legislación española. En la primera etapa, desde la II República, pasando por la dictadura de Franco, hasta la Transición, la normativa laboral ha ido de un extremo a otro, desde lo más progresista hasta lo más conservador. Los diferentes tipos de gobierno han influido en el tipo de normativa aprobada en cada periodo y, cada una de estas, tenía una serie de objetivos a cumplir, como puede ser la mejora de la economía nacional, la evolución del paro o los tipos de contratos. Con la aprobación de cada una de las reformas laborales se ha llegado a diferentes resultados, los cuales, a su vez, han derivado en diferentes escenarios a nivel económico. El contexto económico de cada momento puede hacer que el partido político que esté gobernando cambie radicalmente una ley, debido a que su objetivo final es salvaguardar la estabilidad del país.

PALABRAS CLAVE: Reforma laboral, trabajadores, empresas, legislación, gobierno.

ABSTRACT

There have been a lot of advances and setbacks in relation to labour regulations throughout the 20th century and the beginning of the 21st century. The socioeconomic and political context has been and still is directly related to Spanish law. In the first stage, from the Second Spanish Republic, through Franco's dictatorship, to the Spanish Transition, labour regulations have gone from one extreme to another, from the most progressive to the most conservative. The different types of government have influenced the type of regulations approved in each period, moreover, each of these regulations had a series of goals to achieved, such as the improvement of the national economy, the evolution of unemployment or the types of contracts. With the approval of each of the labour reforms, different results have been reached, which, in turn, have led to different economic scenarios. The economic context of each time may lead the political party governing the country to radically change a law, since its ultimate goal is to safeguard the stability of the country.

KEYWORDS: Labour reform, workers, business, legislation, government.

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

A lo largo de toda la historia de España la legislación laboral ha tenido muchos avances y retrocesos, siempre, dependiendo del contexto social del momento. Desde la proclamación de la II República hasta la reforma laboral del 2021 los españoles han podido disfrutar y “sufrir” de los diferentes derechos que se les proporcionaba. Resalto lo de sufrir ya que en diferentes periodos estos derechos menguaron o directamente desaparecieron.

En el desarrollo de este TFG vamos a hablar en repetidas ocasiones de las diferentes reformas laborales. Pero, técnicamente, ¿qué es una reforma laboral? Según Sesame, una reforma laboral es *“un conjunto de normas que se aplican para mejorar la relación entre los trabajadores y el empleador y apostar por la flexibilidad y la igualdad en todos los aspectos. Este tipo de iniciativa modifica parte de la legislación que regula las relaciones en el trabajo para favorecer la creación de empleos, frenar la destrucción del empleo y crear un marco de condiciones de trabajo óptimas”*¹.

Desde los años 30 hasta el 2022 el contexto político ha dado muchas vueltas, hemos pasado de una República a una dictadura y, posteriormente, a una democracia parlamentaria. Los cambios culturales y sociales se aprecian en la sociedad con el paso de los años y la legislación laboral.

En la historia actual, desde el comienzo de la democracia, se han aprobado diferentes reformas laborales, concretamente 8, las cuales, algunas de ellas eran muy parecidas entre sí y otras se podía apreciar un giro de 180 grados. Algunas de estas reformas tuvieron más repercusión que otras, ya sea por el tipo de política del gobierno de turno o por la situación económica, no solo a nivel nacional sino también a nivel mundial.

En este TFG se analizará paso por paso, y teniendo muy presente el contexto temporal y político del momento, todos los cambios normativos de los derechos laborales de los españoles. Se tendrá en cuenta el contexto social, económico y político de España. Se analizará cómo llegaron al poder cada uno de los partidos políticos y la repercusión a nivel de normativa laboral que acarreó estos sucesos. Se estudiarán los resultados de cada una de las reformas laborales,

¹Reforma laboral (s.f.) Sesame. [web log post]. Recuperado de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/reforma-laboral/>

siempre teniendo en cuenta las ideologías conservadoras o progresistas de los diferentes gobiernos.

En el desarrollo de este trabajo se aplicarán los conocimientos adquiridos a lo largo de los años de estudio en la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El tema a desarrollar se puede considerar actual, en el que, con el entendimiento del contexto y aplicación de las nociones básicas de legislación laboral se comprenderán las diferentes decisiones de los gobiernos al mando en las diferentes etapas de gobierno, además, se podrá comprender los resultados de dichas reformas.

2. OBJETIVOS.

Con el desarrollo de este trabajo se pretende analizar la legislación aprobada a lo largo del último siglo, además, de entender el contexto que llevó a los diferentes cambios normativos.

La aprobación de los reales decretos o la modificación de las diferentes leyes tiene un importante trasfondo relacionado con la ideología de cada partido político o la situación social y económica del momento. Todos estos cambios están directamente relacionados con la normativa laboral tanto del pasado como del presente.

El objetivo final es buscar el entendimiento y relación entre las diferentes leyes aprobadas, las ideologías de los partidos políticos cuando gobiernan, el contexto y la situación económica del país.

3. PRECEDENTES HISTÓRICOS A LAS REFORMAS. (II REPÚBLICA, FRANQUISMO Y TRANSICIÓN).

A lo largo de toda la historia española se han dado diferentes sucesos o circunstancias en las que los derechos laborales han ido aumentando o disminuyendo, y con ello los trabajadores han podido disfrutar de más o menos beneficios laborales, dependiendo de los acontecimientos acaecidos en aquel entonces. Uno de los cambios más importantes a nivel laboral sucedió con la proclamación de la II República. Este suceso daba un voto de esperanza a los trabajadores

españoles, ya que obtuvieron derechos y libertades que antes no disfrutaban. Todo esto cambió radicalmente con el comienzo de la guerra civil y posteriormente con el comienzo del franquismo. Este conflicto nacional comenzó en julio de 1936 por la sublevación de Emilio Mola y Francisco Franco. Su principal objetivo era hacer desaparecer la II República, la cual se había conseguido democráticamente. Finalmente, en 1939, después de que los españoles sufrieran una cruel guerra, el bando franquista ganó, y con ello cambió radicalmente la sociedad española y los derechos de los trabajadores españoles. El fin del franquismo sucedió en 1975 con la muerte de Franco y en España se proclamó una monarquía parlamentaria en la que se recuperó la democracia para la sociedad española. La Constitución Española (CE) jugó un papel importante, ya que con su aprobación se instauró una serie de patrones claves en las relaciones laborales. Todos estos aspectos quedaron plasmados en el Estatuto de los Trabajadores (ET), en el año 1980, y con ello llevó, por consiguiente, a una gran cantidad de reformas. A continuación, se analizarán las claves principales y las bases de los derechos de los trabajadores en la etapa anterior a la democracia.

3.1. II REPÚBLICA (1931-1939)

3.1.1. BIENIO REFORMISTA. FRANCISCO LARGO CABALLERO COMO MINISTRO DE TRABAJO (1931-1935).

En el gobierno de Manuel Azaña, se instauró una serie de derechos de los trabajadores en las que, el principal protagonista fue Francisco Largo Caballero, dirigente de la Unión General de Trabajadores (UGT) y ministro de Trabajo en la II República. España vivía una situación de crisis económica y social preocupante en la que los trabajadores tenían empleos extremadamente precarios y los derechos laborales eran prácticamente inexistentes.

Para obtener un estado de bienestar con el cual los dirigentes de la II República soñaban había que construir unos cimientos firmes en los que sustentarse. Es por esto, por lo que se formalizó la Constitución del 31. Se redactaron 125 artículos en los que se manifestaban los derechos y deberes de los españoles. Algunos de los artículos a destacar y haciendo referencia a los derechos de los trabajadores son:

- a) Artículo 1: *“España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de Libertad y justicia. Los poderes de todos sus órganos emanan del pueblo. La República constituye un Estado integral, compatible con la autonomía de los Municipios y las Regiones. La bandera de la República española es roja, amarilla y morada”*.
- b) Artículo 39: *“Los españoles podrán sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado. Los Sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro público correspondiente, con arreglo a la ley”*.
- c) Artículo 40: *“Todos los españoles sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen.”*
- d) Artículo 46: *“La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económico jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”*²

Se podría mencionar muchos más artículos de la Constitución del 31, pero a rasgos generales nos centraremos en los de ámbito laboral y social.

Teniendo la base de la Constitución del 31, Largo Caballero comenzó a elaborar una legislación laboral acorde a las necesidades de los españoles y dando la importancia que se merecían a los trabajadores. Uno de los objetivos principales a conseguir era, que los sindicatos tuvieran más poder frente a las empresas y los empleados no se vieran desamparados en sus derechos.

² Constitución de la República Española (de 9 de diciembre de 1931). Recuperado de https://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf

Se crearon medidas de importante repercusión, como, por ejemplo, la jornada de 8 horas diarias o la Ley de Contrato de Trabajo, ambas aprobadas en 1931. Esta última fue de vital importancia ya que se plasmaban las cláusulas que el trabajador debía cumplir frente a la empresa, además de los derechos que podía disfrutar. Como por ejemplo el salario, las horas diarias a trabajar o las vacaciones disfrutables por parte del empleado.

La implantación de seguros sociales a los españoles fue un gran avance en lo que se refiere a derechos, por otra parte, tenían el apoyo principal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La ratificación de estas leyes se sustentaba frente a este órgano internacional. Algunos de los seguros más importantes fueron:

- Seguro de Maternidad (1931): las mujeres disponían de 6 semanas de baja asalariadas antes del parto, y una vez ésta dé a luz, dispondrá de otras 6 semanas.
- Seguro de Accidentes de Trabajo (1932): el trabajador podrá disfrutar de indemnizaciones dependiendo de las circunstancias o de las responsabilidades de las partes. En este seguro también se incluyen las enfermedades de carácter profesional.
- Seguro por desempleo (1931): se creó la Caja Nacional contra el paro forzoso, los empleados que perdieran su trabajo debían de apuntarse a una bolsa de empleo en la que se le ofrecerían ofertas de trabajo. Durante este tiempo también se le proporcionará una prestación por desempleo en la que se le retirará cuando rechace alguna de las ofertas que este servicio nacional le proporcione.

Una de las creaciones más polémicas por parte de Largo Caballero fueron los Jurados Mixtos, en el año 1931. Consistía en “*acordar las relaciones laborales entre asociaciones de patronos, asociaciones de propietarios de tierras y ganado, y asociaciones de industrias, con el fin de prevenir los conflictos entre capital y trabajo*” (Martín de Bernardo, 2021). Lo que quiere decir esto, es que se pretendía llevar un control del cumplimiento de toda la normativa y evitar los conflictos, a partir de la mediación y el arbitraje de las partes. En muchas ocasiones esta mediación era imposible, por lo que muchas veces se llegaba a huelga por parte de los trabajadores. El derecho a huelga tenía sus normas y si no se cumplían se consideraría ilegal. Una de las normas principales es que para poder hacer una huelga se necesitaba un preaviso, y en algunas ocasiones no se cumplía. La aplicación de los Jurados Mixtos no salió como se esperaba debido a que la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) no estaba a favor de que los mecanismos oficiales intervinieran en este tipo de conflictos.

Otros de los derechos que se obtuvieron fue el aumento de los salarios, aunque hay que destacar, que los salarios de las mujeres seguían estando por debajo en comparación con el de los hombres. Se aprobó el derecho a tener 7 días de vacaciones retribuidos, consiguiendo, así, que España se convirtiera en uno de los países pioneros en instaurarlo. Hay que tener en cuenta que el derecho a las vacaciones remuneradas no se aplicaba de la misma forma en todos los sectores y que uno de los tipos de trabajo en los que menos se cumplía era la agricultura.

Haciendo referencia a lo anteriormente mencionado, el sector de la agricultura, el cual era uno de los sectores más importantes en España por aquel entonces, los patronos tuvieron muchos problemas para hacer frente los costes que suponía la aplicación de los derechos de los jornaleros, suponiendo un aumento en la crisis económica de por aquel entonces. Con la reforma agraria, se consiguió la expropiación de las tierras que no estaban bien cultivadas o sembradas o, por ejemplo, en los terrenos que se alquilaban en repetidas ocasiones para su posterior cultivo, todo ello con su correspondiente indemnización. En relación con el tema político, los patronos se fueron desligando de la ideología política republicana, acercándose más a la política derechista, que debido al descontento generalizado de la población iba aumentando en poder. Los empresarios debían pagar mucho más salario a sus trabajadores, además de respetar los beneficios laborales que estos estaban ganando. Lo que quiere decir esto es que, a los empresarios les salía más caro el mantener a un trabajador en su empresa desde la proclamación de la II República. La ideología derechista fue ganando fuerza por parte de los empresarios y las patronales, ya que sus beneficios individuales se vieron reducidos y, a fin de cuentas, la derecha siempre ha intentado beneficiar a las patronales o las empresas.

Los derechos de la mujer aumentaron en todos los aspectos, no solo a nivel laboral, sino también a nivel social. La aprobación de la Constitución de 1931 provocó que las mujeres tuvieran los mismos derechos que los hombres, es por eso, por lo que aumentó la empleabilidad de las mismas. Pero sí es cierto, que los salarios no estaban equiparados y existía una visible dificultad de las mujeres casadas a la hora de encontrar trabajo.

Otra de las polémicas disposiciones que promulgó Largo Caballero fueron los Términos Municipales el cual consistía en que *“en todos los trabajos agrícolas, los patronos vendrán obligados a emplear preferentemente a los braceros que sean vecinos del Municipio en que aquéllos hayan de realizarse”* (Espuny y Paz, 2017, p.4). Es decir, se prohibía la contratación de jornaleros no residentes en el mismo lugar donde se iba a producir la labor. Esto provocaba

la limitación de contratación por parte de los campesinos. Como consecuencia, se organizaron multitud de huelgas que llevaron a grandes conflictos y al descontento generalizado de los propietarios de las tierras.

El descontento por parte de los trabajadores y los empresarios cada vez iba a peor, provocando revueltas muy violentas, que llevaban al aumento del poder de la derecha más extrema. La CEDA cada vez tenía más poder a nivel social y el gobierno de Azaña lo iba perdiendo poco a poco. Toda la sociedad que se había construido en este primer bienio dio un giro de 180 grados cuando la derecha ganó las elecciones en 1934.

3.1.2. PRINCIPALES CAMBIOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SEGUNDO BIENIO (1933-1936).

Teniendo en cuenta que muchos empresarios estaban en contra del cambio tan notable en las relaciones laborales que estaba sufriendo la sociedad española, era más o menos de esperar que la derecha ganaría poder en las siguientes elecciones. Por primera vez en la historia, la mujer tenía el derecho a votar, pero también es cierto, que este voto no benefició a la parte republicana ya que la ideología de las mujeres estaba muy arraigada al catolicismo, y, por consiguiente, a una mentalidad más conservadora. La gran crisis económica que arrastraba consigo España no permitió que los objetivos de la Segunda República se aplicarían como se quería, sobre todo a nivel laboral y social.

En 1933 el gobierno conservador ganó las elecciones y, con ello, se frenaron todos los avances que se produjeron en el bienio reformista. Por ejemplo, la reforma agraria se vio paralizada, es decir, se devolvieron las tierras expropiadas y las condiciones laborales de los jornaleros volvieron a lo que eran antes de la Segunda República.

A pesar del total desacuerdo de la aplicación de los Jurados Mixtos, estos no desaparecieron con el nuevo gobierno, lo que sí que se hizo fue reducir la fuerza por parte de los sindicatos y disminuir el poder de los obreros, mientras que la fuerza de los patronos se iba incrementado. A la hora de negociar los salarios, en el bienio conservador, los empresarios tenían bastante más poder, por otro lado, las jornadas laborales se vieron incrementadas considerablemente.

Las manifestaciones por parte de los jornaleros eran cada vez más violentas y la sociedad cada vez estaba más radicalizada. Las movilizaciones eran el pan de cada día. Pero si hay que destacar una en especial, es la Revolución de octubre de 1934, ocurrida en Asturias y Cataluña. El principal protagonista de estos sucesos fue la violencia por parte de la derecha y la izquierda, la cual avecinaba un posible enfrentamiento interno en el país, es decir, una posible guerra civil.

El propio gobierno conservador se vio involucrado en diferentes problemas internos del partido, como puede ser la corrupción, es por eso por lo que en 1936 el presidente, Niceto Alcalá-Zamora, dimitió y se convocaron nuevas elecciones, las cuales ganó Frente Popular, gracias a su coalición con todos los partidos de izquierda.

La etapa del Frente Popular, presidida por Manuel Azaña, estaba caracterizada por el intento de volver a aplicar las medidas laborales y sociales del bienio reformista. Algunas de las medidas más urgentes que se aplicaron fue la readmisión de los trabajadores despedidos por sus ideologías políticas o participación en los sindicatos, ya que, en el anterior bienio, estos eran despedidos porque sus ideas no concordaban con el pensamiento conservador del gobierno.

La polarización por parte de los partidos políticos era cada vez más extrema, y debido a esto, se veían incapaces de llegar a un acuerdo. A todos estos conflictos, hay que sumar que los altos mandos militares estaban a favor de la derecha. El gran conflicto que provocó el desequilibrio de la sociedad española fue con el asesinato de José del Castillo Sáenz de Tejada, guardia de Asalto y defensor de la República. Justo al día siguiente, y a modo de venganza, asesinaron a José Calvo Sotelo, ministro de Hacienda durante la dictadura de Primo de Rivera. A los pocos días, el 18 de julio de 1936, se produjo el alzamiento militar, provocando así, y para la desgracia de los ciudadanos españoles, la Guerra Civil Española. Los españoles vieron cómo su país se destruía y las víctimas eran los civiles. Además, los derechos que se habían conseguido desaparecieron y la crisis económica y social aumentó de forma considerable.³

³ Historia, cultura y sociedad de la España Contemporánea. *Wuniversity, of Washinton*. Recuperado de <https://uw.pressbooks.pub/contemporaryspain360/chapter/chapter-1/>

3.2. FRANQUISMO (1939- 1975).

Después de 3 largos años de guerra en los que la violencia estaba más que presente en la sociedad española, el hambre azotaba a todos los españoles y la crisis económica era enorme, el 1 de abril de 1939, el bando franquista ganó la guerra, y fue en ese momento en el que la sociedad cambió de una forma extrema, eso sí, a peor.

Las libertades de todos los españoles se limitaron en todos los aspectos, ya fuera en el aspecto económico, como social. Pero centrándonos en el aspecto de las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores se podría decir que las condiciones de trabajo empeoraron considerablemente, pero también es cierto, que, el intentar sobrevivir después de haber presenciado una guerra tan violenta no era sencillo y llevar sobre las espaldas una crisis económica tan grande tampoco lo era.

A lo largo de todo el franquismo se formulan una serie de Leyes Fundamentales que serán aplicadas por los españoles, pero en este trabajo nos centraremos en las leyes de ámbito laboral y social.

En 1938, se aprobó la ley del Fuero del Trabajo, la cual pretendía dirigir la economía del país a partir del poder del Estado. En dicha ley se regulaban todos los aspectos laborales que pudieron afectar directamente a los españoles. Algunos de los artículos más destacados eran:

- Capítulo I, Artículo 3: *“El derecho de trabajar es consecuencia del deber impuesto al hombre por Dios para el cumplimiento de sus fines individuales y la prosperidad y grandeza de la Patria”*
- Capítulo II, Artículo 2: *“El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial, prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”.*

- Capítulo II, Artículo 5: *“Todo trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas para proporcionarle un merecido reposo, organizándose al efecto las instituciones que aseguren cumplimiento de esta disposición”*
- Capítulo X, Artículo 2: *“Se incrementarán los seguros sociales de: vejez, invalidez, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, tuberculosis y paro forzoso, tendiéndose a la implantación de un seguro total. De modo primordial se atenderá a dotar a los trabajadores ancianos de un retiro suficiente.”*
- Capítulo XIII, Artículo 6: *“El sindicato vertical podrá iniciar, mantener o fiscalizar organismos de investigación, educación moral, física y profesional, previsión, auxilio y las de carácter social que interesen a los elementos de la producción”*.⁴

Aunque se pretendía dar la imagen de que las empresas privadas tenían libertad de acción, la realidad no era así. Todo lo regulaba el Estado, la economía del país, la política, el trabajo y la vida de los españoles. El Estado controlaba a partir de esta ley los empleos de los trabajadores, de acuerdo a las necesidades de las grandes empresas, que, además, manejaban la política sindical a su propio beneficio. Con dicha ley, se regulaban las jornadas de trabajo, el derecho a vacaciones, los sueldos, etc.

Como se ha visto citado en los artículos del Fuero de los Trabajo, a las mujeres se las obliga a quedarse en casa y a no poder trabajar, y su única labor era la de cuidar la casa y los niños, es decir, creando, a su vez, una mentalidad paternalista en lo que, lo único importante era el cuidado de la familia, eso sí, llevándose por delante la vida de profesional de las mujeres españolas.⁵

El único sindicato legal en España durante el franquismo era el Sindicato Vertical, el cual seguía de forma rigurosa la política franquista. Los trabajadores se veían obligados a afiliarse a este sindicato, aunque muchos de ellos no lo hacían. Mientras que las huelgas en la II República estaban a la orden del día y cumpliendo una serie de requisitos, estas eran legales, en el franquismo era todo lo contrario. Si a algún trabajador se le ocurría hacer huelga, se le condenaba a un “delito de sedición”.

⁴ Fuero del Trabajo. Boletín Oficial del Estado de 10 de marzo de 1938, núm 505, pp. 6178 a 6181. Recuperado de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>

⁵ Vallvey, A. (2011, 11 de junio). “Fueros del Trabajo”. *La Razón*. Recuperado de https://www.larazon.es/historico/2189-fueros-del-trabajador-SLLA_RAZON_381008/

La Ley de Contrato de Trabajo, aprobada en 1944, afirmaba que se quería priorizar la contratación indefinida, aunque esto no se aplicaba del todo, ya que, en ciertos sectores como la construcción, la contratación temporal era bastante superior a la indefinida.

Durante la dictadura de Franco los salarios se podían considerar extremadamente bajos, ya que el Estado aplicaba topes en los salarios, para beneficiar a los empresarios. Por otro lado, hay que tener en cuenta que, al prohibir el trabajo de la mujer casada, provoca que la vida de los españoles se complique, ya que llega menos dinero a las casas, y, por ende, la economía española no se mueve.

En rasgos generales, la política laboral se podría considerar un desastre para los trabajadores, y las principales razones eran los sueldos tan precarios, la discriminación hacia las mujeres y la crisis social y económica que arrastraba España desde la II República.⁶

Con la muerte de Franco en 1975, España sufrió un cambio radical, pero en esta ocasión, para bien, ya que comenzó un periodo de cambio sin precedentes. Se quería conseguir, por fin, un equilibrio entre la política española y los ciudadanos y, a sí mismo, cubriendo las necesidades de los españoles. En 1975 comienza La Transición Española, y con ello la monarquía de Juan Carlos I. El cambio socio-laboral finalmente estaba comenzando a coger forma.

3.3. LA TRANSICIÓN POLÍTICA (1975-1982). DESDE LAS REFORMAS LABORALES COMO MODELO DE RRL DEMOCRÁTICAS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. (1980).

Tras la muerte de Franco en el año 1975, se pone fin a una etapa de extrema rigidez política en la que, las principales víctimas eran los españoles. Desde que comenzó la Transición, (1975) hasta la consolidación de la democracia en España, con la llegada del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) al gobierno, se elaboraron una serie de normas jurídicas de ámbito laboral que nada tenían que ver con las anteriores y, se asemejaban más a las normas de la II República. Teniendo en cuenta la enorme crisis económica que sufría el país en esos momentos, no fue

⁶ Sola, J. (2014). "El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España". *Revista Española de Sociología*. (21), 99-125. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65361/39659>

fácil la aprobación de la nueva legislación, además de que la patronal presionaba directamente al Estado para que pudieran precarizar el trabajo de los españoles con la reducción de salarios y plantilla o el despido libre (Navas, 2013, p.3). A continuación, se analizará la normativa laboral más destacables.

3.3.1. PRIMEROS CAMBIOS DE LAS RELACIONES LABORALES CON LA LEY DE 1976.

Después del fallecimiento de Franco, se quería hacer un cambio radical con las Relaciones Laborales en España, y comenzaron con la derogación de la política laboral aplicada durante más de 30 años, es decir, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, el Fuero del Trabajo o la Ley de Convenios Colectivos de 1958. Con el gobierno de Adolfo Suarez se consiguió aprobar la Ley de Relaciones Laborales de 1976 ⁷.

En el Boletín Oficial del Estado quedan indicados todos los cambios que hubo. Los más importantes podrían ser, por ejemplo, la importancia que se da al contrato indefinido (Artículo 14), salvo en excepciones (contrato de obra o servicio, sustituciones, etc.), todos los contratos se formalizarán indefinidamente. En el caso de la jornada laboral (Artículo 23), el máximo de horas a realizar en un día será de 9 horas, además de disfrutar de 15 minutos de descanso en la jornada continuada. A nivel laboral la mujer y el hombre tienen los mismos derechos (Artículo 10), disfrutarán del mismo sueldo independientemente del género. Las empresas ya no podrán utilizar el despido libre (Artículo 35), ya que, si un trabajador es despedido de forma improcedente, éste será readmitido en el mismo puesto o recibirá una indemnización. Será el propio empleado quien pueda tomar esta decisión. También se garantizará a los trabajadores que cumplan una serie de requisitos un Salario Mínimo Interprofesional (SMI), el cual se irá analizando y variando anualmente, teniendo en cuenta la economía del país y la Renta Nacional (Artículo 28).

⁷ Ley 16/1976, de 8 de abril, Relaciones Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 21 de abril de 1976, núm. 96, pp. 7894 a 7902. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

3.3.2. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL 1977.

En el franquismo estaba totalmente prohibido la huelga, ya que se consideraba una desobediencia hacia el Estado, pero todo eso cambió con la aprobación del RD- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. El artículo 1 de dicho RD-ley dice que *“El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley”*⁸. Por lo que todos los trabajadores podrán disfrutar de este derecho fundamental. Por otro lado, se regula el cierre de patronal ⁹ (Artículo 12) y solo se procederá al cierre de la empresa, por ejemplo, cuando exista peligro hacia los trabajadores o bienes inmuebles del centro de trabajo o la imposibilidad de continuar con la producción regular de la empresa. Por otro lado, con la aprobación de dicho RD-ley, se aseguró el derecho a la no readmisión por causa de despido improcedente, es decir, el empresario tiene toda la libertad de decidir si readmite a un trabajador. En el caso de que no quisiera, el trabajador recibiría una indemnización. Con esto, la patronal consiguió mucho más poder, ya que podía justificar los despidos por causas económicas de la empresa. Se podría decir que, con la aprobación de la ley, se dio un paso atrás en los derechos laborales de los trabajadores, ya que, el despido libre volvió y el derecho a huelga todavía tenía ciertas restricciones.

Debido a la crisis económica y a la presión por parte de las empresas, en muchas ocasiones, se veía muy difícil formalizar contratos de trabajo indefinidos, es por eso, por lo que se aprobó el RD- ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo ¹⁰, pudiendo hacer contratos temporales, siempre que se justifique correctamente dicha temporalidad (Disposición Adicional Primera). Esto quiere decir que, a partir de ese momento las empresas podrían formalizar este tipo de contratos, y en muchas ocasiones aprovecharse de los trabajadores.

Los principales beneficiados de las leyes que se aprobaron por aquel entonces, fueron los trabajadores, aunque, en algunos aspectos todavía quedaba mucho camino por recorrer. El descontento por parte de los empresarios era más que palpable, ya que viniendo de una dictadura

⁸ Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado de 9 de marzo de 1977, núm. 58. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

⁹ Aragonés, V. (s.f.). El origen de los derechos laborales. *Mientras tanto*. Recuperado de <https://mientrastanto.org/sites/default/files/pdfs/2025.pdf>

¹⁰ Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo. Boletín Oficial del Estado de 26 de noviembre de 1977, núm. 283, pp. 25966 a 25969. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-28229>

en la que se priorizaba la ideología neoliberal, se vieron involucrados en un crecimiento en derechos laborales que no estaban dispuestos a aceptar, o en todo caso, a que perjudicara de manera económica a sus empresas. Igual que en el franquismo, querían mantener los bajos salarios, el despido libre o los contratos temporales, pero con la aprobación de la nueva normativa se les impidió mantener este tipo de trabajo. Con el acuerdo de diferentes empresas, en 1977, se creó La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), cuyo principal objetivo es, citado textualmente desde su página web oficial, “*defender los intereses de los empresarios españoles*”¹¹ (CEOE, s.f.). Uno de sus principales objetivos¹² son defender al empresario ante los sindicatos, es decir, que las necesidades de la empresa prioricen siempre frente a las necesidades del trabajador. Con la finalidad de apoyar la competitividad entre empresas y el libre mercado consiguieron presionar a los sindicatos y hacer acuerdos con los mismos, y, también, con el propio gobierno.

A pesar de la cantidad de reformas políticas que el gobierno de Suarez aprobó, la situación económica del país era insostenible. Eso se debía al encarecimiento de la vida de los españoles, el aumento de los parados o el crecimiento del déficit exterior. Con estos 3 factores, los cuales perjudicaban a la sociedad española, el gobierno español decidió tomar cartas en el asunto, y constituir los Pactos de Moncloa¹³. Un acuerdo en el que fueron partícipes todos los partidos que tuvieran representación en el Congreso, sindicatos y asociaciones empresariales. Los principales objetivos a cumplir en dicho acuerdo eran los de sanear la economía y llevar a acuerdo la actuación jurídica y política. Se aceptó la asociación sindical y el despido libre. Por otro lado, la peseta fue devaluada para intentar frenar el déficit. El Banco de España y el gobierno debían controlar el poder financiero de los bancos para evitar futuras quiebras de los mismos. Los aumentos salariales quedaban supeditados a las propuestas del gobierno para no aumentar la inflación que hubiese previsto el gobierno para ese año, lo que perjudicó,

¹¹ CEOE Empresas Españolas. (s.f). Recuperado de <https://www.ceoe.es/es/conocenos/la-confederacion>

¹² Paéz, G. (2020, 15 de febrero). Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). *Economipedia*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/confederacion-espanola-de-organizaciones-empresariales-ceoe.html#:~:text=El%20objetivo%20principal%20de%20la,gobierno%20y%20las%20organizaciones%20sindicales>

¹³ García, Y. (2020, 17 de abril). Que fueron los Pactos de la Moncloa de 1977 y que es lo que propone ahora el gobierno. *Newtral*. Recuperado de <https://www.newtral.es/pactos-moncloa-1977-pacto-nacional-reconstruccion-2020-espana/20200417/>

notablemente a los trabajadores¹⁴. No se permitía la censura en la prensa y, además, la libertad de expresión en la propaganda estaba asegurada. Por otro lado, se despenalizó el adulterio de las mujeres y se reguló la venta de medicamentos relacionados con el control del embarazo. La elaboración de los Pactos de Moncloa fue una precuela de la Constitución Española (CE) y la entrada del país en la Unión Europea (UE).

3.3.3. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978).

Toda la normativa anteriormente aprobada desde la muerte de Franco era un antecedente a la elaboración definitiva de la Carta Magna en España. Muchos de los derechos que se consiguieron con esta normativa evolucionaron hasta convertirse en derechos fundamentales, los cuales fueron recogidos en la Constitución Española (CE) de 1978. El texto definitivo fue aprobado por todos los partidos políticos, salvo la extrema izquierda y la extrema derecha, ante el Congreso y el Senado y, posteriormente se enfrentó a referéndum, con el cual también se obtuvieron resultados positivos. El 29 de diciembre de 1978 entró en vigor la CE y con ello los derechos y deberes que tenían los españoles ¹⁵.

Centrándonos en el ámbito laboral, la CE recoge una serie de derechos que tienen los trabajadores, los más destacados pueden ser ¹⁶:

- Garantizar a los trabajadores el descanso.
- Cuidar la higiene y salud de los empleados.
- Fomentar la formación.
- Libre elección de trabajo y oficio.
- Derecho a una remuneración suficiente para cubrir las necesidades básicas.
- Derecho a huelga.
- Derecho a la negociación colectiva.

¹⁴ Ruiz Galacho, E. (2006). Las Reformas Laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el Laberinto*. (20), 7-22. Recuperado de file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LasReformasLaboralesEnEspana19772002-2017974%20(2).pdf

¹⁵ Varela Suanzes-Carpegna, J. (2003). La Constitución de 1978 en la historia constitucional española. *Revista Española de Derecho Constitucional*. (69), 31-67. Recuperado de file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LaConstitucionDe1978EnLaHistoriaConstitucionalEspa-802670.pdf

¹⁶ Aragonés, V. (s.f.). El origen de los derechos laborales. *Mientras tanto*. Recuperado de <https://mientrastanto.org/sites/default/files/pdfs/2025.pdf>

- Derecho a la libertad sindical

La aprobación de la CE ha sido uno de los principales avances para los ciudadanos españoles ya que, al menos, en el ámbito laboral, que es donde nosotros nos estamos centrando, garantiza unos mínimos para tener un trabajo de calidad. Aunque, a la hora de la verdad no se aplique de forma meticulosa, ya que, en esos años, y actualmente, está muy presente el trabajo precario

3.3.4. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (1980).

A pesar de la normativa aprobada en los últimos 5 años, y una vez aprobada la CE, se veía necesario una normativa con mayor poder estructural en la que se fijaran las bases de las relaciones laborales. Con dicha normativa se tenía que intentar solventar los problemas de paro que sufría el país, dar la importancia que merecía los derechos laborales y que ganara más protagonismo positivo los sindicatos.

Este proyecto comenzó a tomar forma con la creación del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) ¹⁷, cuyos creadores fueron la CEOE y UGT. ABI fue la base de la creación del Estatuto de los Trabajadores (ET), ya que pretendía elaborar los componentes base en materia de derechos y deberes. Una vez que ya tenía estas bases esclarecidas, se procedió a la aprobación de dicha ley, gracias a UCD y PSOE. El 10 de marzo de 1980, oficialmente, se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Partiendo del artículo 1.1, *“la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”* ¹⁸.

¹⁷ Méndez, C. (2005, 9 de marzo) 25 años del Estatuto de los Trabajadores, una norma con futuro. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/diario/2005/03/09/economia/1110322810_850215.html

¹⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799 a 5815. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Con la aprobación del ET, muchos de los derechos laborales menguaron, y se abarató la contratación de trabajadores. CCOO no estaba de acuerdo con la aprobación de dicha ley, fue por eso, por lo que movilizó a la población española.

En 1975 se pretendía priorizar la contratación indefinida, pero con el paso de los años se comprobó que esto resultaba imposible, por lo que se procedió a dar más importancia a la temporalidad de los contratos ¹⁹. Con la aprobación del ET, dicha temporalidad se reafirmó aún más. Los contratos por interinidad, los eventuales o de obra y servicio se convirtieron en el pan de cada día, ya que su aplicación, en muchas ocasiones, era ilícita. Los empresarios tenían el derecho a aplicar el despido libre poniendo la excusa del pago de una indemnización, fomentando, de esta manera, los despidos. Por otro lado, el despido improcedente se abarató, ya que los días a pagar por año trabajado se redujeron de 48 a 42 días ²⁰. Lo que se pretendía conseguir con el ET era fomentar el empleo, creando unos 350.000 trabajos, lo cual no se cumplió, ya que el paro iba aumentando. Además de que el salario de los trabajadores se vio ligeramente reducido.

El ET que se aprobó en 1980 no tiene nada que ver con el actual. Con el paso de los años y de los diferentes gobiernos ha sufrido multitud de reformas las cuales, en muchas ocasiones no han mejorado la situación de los trabajadores. Estas reformas dependían, en gran medida, de la ideología de los gobiernos y de la situación económica del momento. A continuación, se analizarán cada una de las reformas laborales que se aprobaron, desde 1984 hasta 2022.

4. REFORMAS LABORALES EN LA DEMOCRACIA ESPAÑOLA (1982-2022)

Todas las reformas laborales posteriores a la aprobación del ET, además con los consiguientes decretos, seguían las bases de este Real Decreto Legislativo. Los principales cambios de cada

¹⁹ Ruiz Galacho, E. (2006). Las Reformas Laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el Laberinto*. (20), 7-22. Recuperado de file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LasReformasLaboralesEnEspana19772002-2017974%20(2).pdf

²⁰ Navas, R. (2013, 30 de abril). Los derechos laborales en la Transición. *VientoSur*. Recuperado de file:///C:/Users/Marin/Downloads/vientosur.info-Los%20derechos%20laborales%20en%20la%20Transici%C3%B3n.pdf

una de las reformas se centraron principalmente, en la creación, eliminación o modificación de diferentes tipos de contratos (siempre dando una gran importancia a los contratos temporales), reducción de salarios y de indemnizaciones en el caso de despidos improcedentes, dar mayores facilidades a las empresas en lo que se refiere a las condiciones laborales, etc.

Cada uno de estos cambios se veían producidos por los diferentes gobiernos que han gobernado España desde 1980 hasta la actualidad, teniendo en cuenta el contexto social y económico del país en esos momentos. Cada una de estas reformas tenían una característica en común, la reducción del paro y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Con la aprobación del ET se esperaba que, con el paso de los años y la evolución económica, los derechos laborales aumentaran y la rentabilidad del país también lo hiciera, pero nada más lejos de la realidad. Con las primeras crisis económicas y el aumento del paro comenzó la precarización del trabajo, y con ello las reformas laborales empezaron a ser las grandes protagonistas mediáticas con cada gobierno al poder.²¹

A continuación, se analizará cada reforma laboral, teniendo en cuenta el gobierno al poder además del contexto socio-económico de España.

4.1. 1º REFORMA. GOBIERNO DE FELIPE GONZÁLEZ CON EL PSOE (1984).

Felipe González, se proclama presidente del gobierno en 1982, con mayoría absoluta, y sus gobiernos se mantuvieron hasta 1996. En años anteriores intentó llegar al gobierno presentando una moción de censura (1982) contra UCD, la cual no ganó. Pero con el paso de los meses y la crisis del momento desencadenó una desestructuración en el gobierno de Adolfo Suárez, y su posterior dimisión. UCD pasa a manos de Leopoldo Calvo-Sotelo, cuyo gobierno duró un año. Antes de que finalizara el gobierno de Calvo-Sotelo, Felipe González intentó formar un gobierno de coalición con dicho partido, el cual no salió adelante. Además, en el debate de

²¹ Velasco, D. (2012, 10 de febrero). Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

investidura de este intento de coalición, se llevó a cabo el intento de golpe de Estado, conocido como 23 F.

Desde 1982 a 1986 se intentó solventar los problemas económicos del país a partir de un plan de estabilización económica²², provocando el cierre de algunas empresas anticuadas para los tiempos que corrían. Con ello, comenzó una lenta recuperación de la economía que estaba caracterizada por una tasa de paro de más del 20%.

Para poder llevar a cabo esta recuperación económica se aprobó una ley el 2 de agosto de 1984, que posteriormente fue completada con un RD en agosto del mismo año. Dicha reforma pudo llevarse a cabo gracias al acuerdo entre el gobierno socialista, CEOE y CEPYME, además de uno de los sindicatos más representativos, UGT.

Había que reactivar el empleo de la forma que fuese, es por eso, por lo que se dio tanta importancia a la contratación temporal, dejando atrás los objetivos principales que se querían conseguir en la Transición, el priorizar la contratación indefinida, ya que, el despido en contratos temporales se abarataba, dando mayor poder a las empresas para poder adaptar sus plantillas a las demandas del mercado. Además, el ET de 1980 se consideraba una legislación poco flexible para formalizar estos contratos temporales. Por otro lado, la inflación española tenía que reducirse y con ello también lo hicieron los salarios de los españoles.

Se crearon varios tipos de contratos temporales, los cuales fueron:

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: era obligatorio justificar la temporalidad de contratación, además de la duración exacta.
- Contrato a tiempo parcial: toda jornada inferior a los dos tercios del tiempo habitual de trabajo (40 horas semanales).
- Contrato de formación: se aplicará a los jóvenes no mayores de 20 años.
- Contrato de fomento al empleo: se formalizará a personas desempleadas (independientemente de su capacidad laboral) y jóvenes en búsqueda de su primer empleo.

²² Historiasiglo20.org. (s.f.). Recuperado de <http://www.historiasiglo20.org/HE/16-2.htm>

- Contrato de trabajo en prácticas: ampliación del plazo para formalizar el contrato después de la obtención del título (4 años).
- Contrato de lanzamiento de nueva actividad: prórrogas de 3 meses sin poder superar los 3 años de duración.

Con la creación de este tipo de contratos se potenció la temporalidad contractual, dejando en un segundo plano a los contratos indefinidos. Además, se eliminó la obligación por parte de las empresas el justificar la temporalidad de los contratos. Los contratos temporales aumentaron en más de 2.000.000 desde 1985 a 1993 (Gráfico 1). El contrato más utilizado en este periodo fue el contrato temporal de fomento al empleo, ya que era el más duradero en el tiempo y se podría aplicar a prácticamente toda la población española. La creación del empleo queda visible, pero eso no quiere decir que fuera un empleo de calidad. Por otro lado, es importante saber que la tasa de paro no se redujo y esto se debía a la mala situación económica del país y también, a rasgos generales, del mundo entero.

Contratos temporales realizados en los años 1985, 1989 y 1993 en términos absolutos (y porcentuales)

CONTRATOS TEMPORALES	1985	1989	1993
<i>Temporal de fomento al empleo</i>	432.175 (16,96)	1.100.371 (21,58)	544.812 (12,29)
Obra o servicio	1.068.979 (41,96)	1.496.266 (29,34)	1.557.929 (35,15)
Eventual	501.671 (19,69)	1.209.734 (23,72)	1.084.859 (24,47)
Tiempo parcial	123.849 (4,86)	358.533 (7,03)	635.880 (14,35)
Interinos	143.124 (5,62)	223.335 (4,38)	278.555 (6,28)
Formación	112.736 (4,43)	335.618 (6,58)	55.114 (1,24)
Prácticas	51.766 (2,03)	225.534 (4,42)	55.649 (1,26)
Lanzamiento de nueva actividad	32.745 (1,29)	52.344 (1,03)	79.734 (1,80)
De relevo	1.944 (0,08)	1.565 (0,03)	1.582 (0,04)
Jubilación especial a los 64 años	978 (0,04)	909 (0,02)	1.320 (0,03)
Otros	77.564 (3,04)	95.718 (1,88)	137.113 (3,09)
TOTAL	2.547.611	5.099.927	4.432.547

Gráfico 1: (Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L., 2008)

4.2. 2º REFORMA. TERCERA LEGISLATURA DEL PSOE (1994).

El gobierno de Felipe González tuvo 3 legislaturas más, en las cuales, el PSOE ganó las elecciones. En total fueron 14 años en los que Felipe González gobernó. En la última legislatura, cuyas elecciones se celebraron en 1993, el PSOE se vio forzado a pactar con un partido catalán para poder formar gobierno.

A principios de los 90, España, y en general todos los países del mundo se vieron envueltos en una fuerte recesión, en la que la sociedad española se vio involucrada por la alta tasa de paro y el aumento de la inflación. España sufrió una gran crisis económica que no podía solventar con las leyes laborales de por aquel entonces, es por eso por lo que en 1994 se aprobó la 2º Reforma Laboral. El objetivo principal del gobierno socialista era reducir la inflación a partir de la disminución de los costes laborales empresariales.

El gobierno del PSOE comenzó a plantearse una reforma laboral cuando en 1994 la tasa de paro española estaba en un 24.2%, siendo ésta, la más alta hasta finales del siglo XX en el país. Además, en normativa laboral, España estaba a la cola en comparación con otros países europeos. En definitiva, el marco laboral, era anticuado y nada beneficioso para los tiempos que corrían en el país.

La ley con la que se hizo esta reforma fue con la Ley 10/1994. Los principales cambios que pretendían impulsar eran fomentar el empleo de los más jóvenes con la contratación en prácticas o aprendizaje, en los cuales, se quería impulsar la contratación de jóvenes de 16 a 25 años sin titulación académica. Por otro lado, se pretendía dar mayor protagonismo a la contratación indefinida eliminando el contrato de fomento al empleo, ya que fue el más utilizado en la anterior reforma. Se legalizó la Empresa de Trabajo Temporal (ETT), las cuales, hacen contratos de puesta a disposición hacia las empresas usuarias. También, se intentó flexibilizar la disponibilidad horaria de los trabajadores, además de la geográfica. El despido se abarató debido a que se redujeron los costes en los casos de despidos disciplinarios e improcedentes, aumentando el poder hacia las empresas, además de que, se legalizó la justificación por causas organizativas y el despido colectivo, aumentando el poder a las empresas.

El descontento por parte de los grandes sindicatos era palpable, es por eso, por lo que el 27 de enero de 1994 se organizó una huelga general en la que participaron millones de personas, pero a fin de cuentas no tuvo la fuerza esperada.

Con esta reforma no se consiguieron los objetivos esperados, ya que no solo no se redujeron el número de contratos temporales, sino que aumentaron en un 60,80% desde 1994 a 1997. Pero hay que tener en cuenta que la contratación indefinida también aumentó, en más de 500.000 contratos desde la aprobación de la segunda reforma hasta la reforma siguiente, que se produjo en 1997. El aumento de la empleabilidad podría haber sido propulsado por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la llegada de un gran número de inmigrantes al país.

A rasgos generales, la reforma no cumplió los objetivos que se esperaban, ya que la temporalidad creció y el intento de insertar a los más jóvenes al mercado de trabajo, resultó ser un fomento del trabajo precario.

4.3. 3º REFORMA DEL PP (1997).

En 1996 hubo elecciones generales, en las que, esta vez, no ganó el gobierno socialista, sino que lo hizo el Partido Popular (PP), un partido considerado de derechas. Esta victoria se produjo a partir de una mayoría simple. El gobierno socialista dejó al PP, un país en el que la tasa de paro era altísima y había una situación de crisis económica bastante preocupante, aunque la situación económica estaba empezando a mejorar muy poco a poco.

El PP llegó a la conclusión de que, para que la situación económica mejorase y la temporalidad se redujese, era necesario una reforma laboral. En 1997 se aprobó una tercera reforma laboral en la democracia española (Ley 10/1994 de 19 de mayo), y esto fue posible con el apoyo de los sindicatos más representativos en España, UGT y CCOO, además de las patronales, CEOE y CEPYME. Dicho pacto quedó reflejado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), en el cual se aceptaron las creencias capitalistas del neoliberalismo, para que hubiera una mayor flexibilidad hacia las empresas y el mercado de trabajo. Su acuerdo estaba basado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva y el Acuerdo sobre la Cobertura de Vacíos.

Los objetivos a cumplir eran el aumentar la tasa de contratos indefinidos, llevar un control sobre la temporalidad o modificar las condiciones en los contratos de inserción (formación y prácticas).

Uno de los principales cambios con esta reforma fue la creación del contrato de fomento de la contratación indefinida, un contrato que abarataba el despido improcedente (33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades). Dicho contrato, a fin de cuentas, seguía siendo un contrato temporal. Iba dirigido a jóvenes, mujeres paradas, minusválidos y parados de larga duración.

Otra de las medidas que se adoptaron fueron las bonificaciones y la reducción de las cuotas a la Seguridad Social (SS) en los casos de contratos más o menos estables.

A pesar de todas estas medidas adoptadas, no se consiguió menguar la tasa de temporalidad, teniendo un incremento del 19.3%, aunque este incremento se estabilizó en comparación con los años anteriores. El PP tomó esta estabilización como un objetivo cumplido de la reforma. Por otro lado, el contrato de Fomento de la Contratación Indefinida tiene un incremento desde 1997 (más de 400.000 contratos) a 2001 (740.000 contratos), pero, aun así, los contratos temporales son muchísimos más, teniendo una evolución en esos 4 años de 9.000.000 de contratos a 12.700.000.

Se podría decir que los objetivos de esta reforma se cumplieron “a medias”, ya que la reducción de los contratos temporales no se consiguió, pero sí se logró frenar la curva de crecimiento. Además, la creación del contrato para el Fomento de la contratación indefinida fue un éxito, ya que casi se llegó a 1 millón de personas con esta modalidad de contratación. Se podría decir, que, con esta reforma laboral, por fin se llegó a los objetivos marcados desde un principio²³.

²³ Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. *IESE Business School. Universidad de Navarra. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*. Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf>

4.4. 4º REFORMA. NUEVAS MODIFICACIONES LABORALES CON EL GOBIERNO DE AZNAR (2001).

Durante los años de legislatura del PP iba reduciéndose poco a poco el paro (tasa de paro en 2001 del 10,5%) y la empleabilidad iba aumentando, aunque sí que es cierto, que muchos de estos contratos eran temporales. En 2001 finalizó el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, es por eso por lo que se quería renovar dicho acuerdo. Los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, dejaron en claro que uno de los principales objetivos a cumplir en esta nueva reforma era la de reducir la temporalidad de los contratos. Se quería seguir una serie de pautas en las que se fijarían sobrecostes a las empresas que abusaran de dichos contratos, puntualizar sobre las contrataciones y subcontratas, evitar la continua formalización de contratos hacia un mismo trabajador para el mismo puesto y aportar una justificación más estricta en lo que se refiere a la causalidad de los contratos. Por otro lado, se quería favorecer la conversión del contrato temporal al indefinido, además, del contrato a tiempo parcial. Dicho acuerdo no pudo efectuarse por la falta de apoyos por parte de las empresas y los sindicatos, es por eso por lo que el PP consiguió aprobar, con mayoría absoluta, la 4ª reforma laboral, Ley 12/2001 de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Algunas de las medidas que se acordaron dieron más flexibilidad a contratos como el de formación, el eventual o el de a tiempo parcial. Por ejemplo, se aprobaron indemnizaciones para contratos temporales (8 días por año trabajado). También, se encarecieron las cuotas a la SS para contratos inferiores a 7 días. Es decir, la formalización de contratos temporales se estaba encareciendo, es por eso, por lo que, el número de contratos indefinidos aumentó.

Los resultados que se consiguieron fueron un aumento de los contratos temporales, tanto los de obra como los eventuales. Además, el número de contratos indefinidos también creció. Desde el 2001 al 2005 se formalizaron más de 250.000 contratos de fomento de la contratación indefinida.

En definitiva, esta reforma sí que consiguió cumplir los objetivos estipulados, ya que a pesar de que los contratos temporales seguían creciendo, también lo hacían los indefinidos, además de que la tasa de paro se redujo en más de 2 puntos porcentuales. Durante el gobierno de Aznar,

se propulsó la empleabilidad, consiguiendo los mejores datos de los últimos años desde que comenzó la democracia.

4.5. 5º REFORMA. LA VUELTA DEL GOBIERNO SOCIALISTA (2006).

El 14 de marzo de 2004 se celebraron las elecciones, las cuales fueron ganadas por el PSOE. Hasta el 2011, el presidente de España sería José Luis Rodríguez Zapatero. La victoria del partido socialista se vio opacada debido a que, tan solo 3 días antes de su victoria, España sufrió uno de los atentados más violentos de su historia, el 11-M. Esta podría ser una de las razones por las que el PP perdió las elecciones, ya que Aznar atribuyó dicho atentado a ETA, para no relacionarlo con la guerra de Irak. Las mentiras por parte del PP se fueron descubriendo y muchos de los ciudadanos españoles decidieron cambiar el voto. Este trágico acontecimiento y la mala gestión del gobierno los días anteriores a las elecciones provocaron la victoria del partido socialista²⁴.

El gobierno de Zapatero comenzó con bastante miedo e incertidumbre por parte de los españoles y crispación y enojo por parte de la oposición. En lo que se refiere al ámbito laboral, España disfrutaba de una buena situación, ya que la tasa de ocupación había aumentado, mientras que la de parados había disminuido. Desde el 2001 al 2006, el paro se redujo en 2 puntos porcentuales (del 10.5% al 8.5%)²⁵. A pesar de estos buenos datos, España continuaba siendo uno de los países de la Unión Europea (UE) con más paro, sobre todo entre los más jóvenes, y la tasa de temporalidad seguía siendo uno de los principales problemas del empleo en España.

La Ley 43/2006 de 29 de diciembre fue aprobada gracias al acuerdo entre el gobierno, los empresarios y el sindicato. Dicha ley pretendía promover el pleno empleo, comprobándose, así, que eso era prácticamente imposible. Algunos de los objetivos principales a cumplir era el fomento de los contratos indefinidos, además de la conversión del contrato temporal al indefinido, aportando bonificaciones a las empresas que lo realizaran. Por otro lado, se

²⁴ Sánchez-Cuenca, I. (2014). La política de los Gobiernos de José Luis Rodríguez Zapatero. *España en democracia: actas del IV Congreso de Historia de Nuestro Tiempo*. 97 - 109. Recuperado de file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LaPolíticaEnLosGobiernosDeJoseLuisRodriguezZapater-4847538.pdf

²⁵ Velasco, D. (2012, 10 de febrero). Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

redujeron las cotizaciones al Fondo Garantía Salarial (FOGASA) cuando se realizara este cambio de contrato. Se quería limitar la formalización de contratos temporales, es por eso que, se reforzó la labor de los inspectores de trabajo para que hubiese un seguimiento exhaustivo en los casos de contratos sucesivos para un mismo puesto y empresa. Se crearon una serie de modificaciones más beneficiosas en la protección de los desempleados de algunos colectivos.

Según se aprobó esta reforma hubo un repunte en el número de contratos indefinidos, esto se debía a la bonificación que se daba a las empresas por la conversión de los contratos. Aunque con el paso de los meses, este pico de contratos indefinidos fue menguando, ya que muchas empresas no podían solventar los gastos que suponía un contrato indefinido, a pesar de la bonificación que recibiesen. La temporalidad no disminuye y esto se debe a la estacionalidad que tiene España, como, por ejemplo, los famosos “contratos de verano”, los cuales, la mayoría son en el sector servicios.

Cuando llega el 2008, los contratos disminuyen de una forma muy violenta, debiéndose a la crisis económica, provocando un aumento del paro.

Esta reforma dio resultados positivos en los primeros meses de su aprobación, pero luego se apreciaba un parón en la formalización de contratos fijos, continuando, así, con el alto número de contratos temporales. Desde 2006 hasta la posterior reforma en el 2010, las cifras de paro aumentaron y la contratación indefinida y temporal disminuyó. Esta gran crisis económica se originó en EE.UU. por la caída de Lehman Brothers, derivando a una gran crisis generalizada en todo el mundo y se compatibilizó con el estallido de la burbuja inmobiliaria en España

4.6. 6º REFORMA. NUEVOS CAMBIOS POR PARTE DEL GOBIERNO DE ZAPATERO (2010).

En 2008 el PSOE volvió a ganar las elecciones generales y su programa electoral se quería centrar en políticas sociales. Lo que no se esperaba el gobierno de aquel entonces era la gran crisis económica que sufriría el país y nos llevaría a la recesión. El gobierno de Zapatero comenzó con una tasa de paro del 8% en 2006, pero debido a la crisis económica que golpeó el país, está aumentó hasta un 20% en 2010.

El 16 de junio de 2010 se aprueba de forma unilateral la sexta reforma laboral en España, con la que se pretendía reactivar el empleo.

Una de las características principales de esta reforma es el abaratamiento de los despidos indefinidos, ya que a los trabajadores con despido improcedente se les indemnizará con 33 días con una cuantía no superior a los 2 años. Las empresas que pudiesen justificar problemas económicos indemnizarían a sus trabajadores con 20 días trabajados por año. En el caso de los contratos temporales la indemnización pasa de 8 a 12 días trabajados. En el caso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) se podrán aplicar de forma temporal, es decir, a unas determinadas horas de la jornada de trabajo. Las horas no trabajadas se cobrarían como paro.

La reforma laboral no consiguió solucionar la situación económica del país, y España vio cómo su tasa de paro se disparaba. La precarización de los contratos estaba a la orden del día provocando que toda la población española sufriera las consecuencias de la crisis.

4.7. 7º REFORMA. EL REGRESO DEL PP (2012).

La popularidad del PSOE iba desapareciendo por momentos. Como antecedente a las elecciones generales, se comprobó que, en las elecciones municipales y autonómicas del 2011, el poder socialista desaparecía en muchas regiones de España. Los resultados del PSOE en las elecciones generales (2011) fueron la “Crónica de una muerte anunciada”, ya que redujo el porcentaje de votos en casi la mitad. El PP volvió a ganar las elecciones, pero esta vez estaba presidido por Mariano Rajoy.

Debido a la mala situación económica del país, no se esperó para elaborar una nueva normativa laboral. Se aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Uno de los principales objetivos de esta reforma era la de crear empleo, ya que España se encontraba en una de las peores situaciones en comparación con otros países de Europa. Por otra parte, se quería proporcionar más flexibilidad a las empresas, seguir priorizando la contratación indefinida y mejorar los derechos de los trabajadores. Como se

podrá observar en el siguiente análisis, los cambios en la legislación laboral sólo provocaron una gran precarización en el empleo.

Algunos de los aspectos que cambiaron con esta reforma fue la creación del “contrato indefinido de apoyo a los emprendedores”, destinado a empresas con menos de 50 empleados. Tiene un periodo de prueba de un año. Otro de los cambios fue la ampliación para la formalización del contrato en prácticas y aprendizaje, el cual se podría hacer hasta los 30 años, además de que se pueden encadenar contratos de esta modalidad. Se permitió la realización de horas extras en contratos a tiempo parcial. En el caso del despido su coste se abarató, ya que, en el caso de los despidos improcedentes, su indemnización bajó de los 45 a los 33 días trabajados, hasta un máximo de 24 mensualidades. En el caso del despido colectivo e individual objetivo por causas económicas, su indemnización será de 20 días. Para los ERE, se elimina la autorización administrativa. Otra pauta a tener en cuenta en el caso de los despidos era que, la justificación de los despidos no necesitaba de unas pérdidas actuales, es decir, si la empresa preveía pérdidas en futuros meses, se podía incurrir a despido o reducciones de jornada. En el caso de las ETT's, podrán trabajar como agencias de colocación.

Las empresas obtienen más libertad a la hora de hacer cambios en las condiciones de trabajo, como pueden ser en los salarios. Además, tienen la opción de descolgarse de su convenio colectivo (CC). Continuando con el hilo de los CC, dieron prioridad a los convenios de empresa en vez de los sectoriales, además, se eliminó la “ultractividad”, queriendo decir esto, que la vigencia del mismo continuará a pesar de no haber acuerdo entre empresarios y trabajadores. Transcurridos dos años, el siguiente a aplicar es el sectorial, el cual suele ser más desfavorable en comparación con el de la empresa.

Durante la fase más complicada de la crisis, la destrucción de empleo aumentó, se devaluaron los salarios y la temporalidad de los contratos creció en más de un 3%. El abaratamiento de los despidos fue una vía de escape para las empresas. De esta forma, se incentivó la precariedad laboral. Es cierto que la ocupación desde 2011 a 2018 crece en un 4.3%²⁶, pero esto se debe a que en el caso de los contratos a tiempo parcial está permitido hacer horas extras y los

²⁶ Los daños de la reforma laboral de 2012. Datos de su impacto negativo sobre el empleo y los salarios. UGT. (2019, 15 de octubre). *Servicio de estudios de la confederación. Análisis y contextos*. Recuperado de https://www.ugt.es/sites/default/files/danyos-de-la-reforma-laboral-de-2012-ugt_0.pdf

trabajadores hacen más horas que las estipuladas en contrato. También hay que tener en cuenta que la rotación del personal crece ya que los contratos son menos duraderos en el tiempo y más inestables. Como ejemplo de esto, es que el 26% de los contratos temporales en 2018 duraban menos de una semana. (gráfico 2)

Porcentaje de contratos de duración de 7 días o menos sobre el total

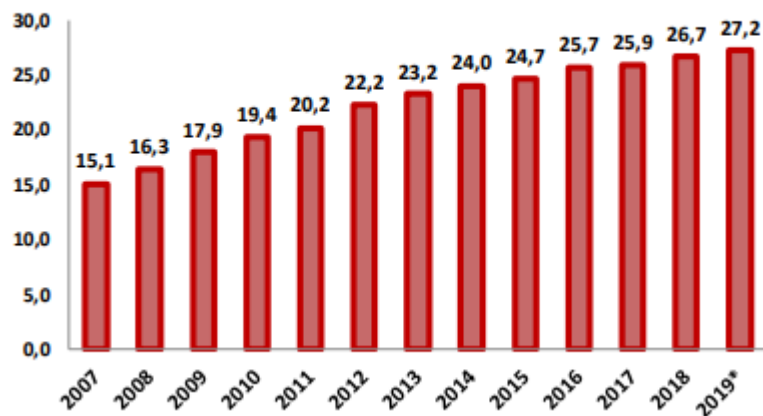


Gráfico 2: (Servicio de Estudios de la Confederación, Análisis y Contextos, 2019)

En definitiva, la reforma del PP no ayudó al impulso del empleo en España y la precarización del mismo cada vez se incrementaba más. Esta normativa laboral estuvo vigente toda la legislatura del PP, es decir, hasta 2018, y también parte de la legislatura posterior, la cual está caracterizada por ser el primer gobierno de coalición de la historia española, PSOE y Podemos.

5. REFORMA LABORAL DEL 2022

El gobierno Popular se vio involucrado en diferentes problemas legales, en los que se demostró que diferentes miembros del PP estaban relacionados con el caso GÜRTEL. Con este suceso la popularidad del partido y la de Rajoy cayó, y Pedro Sánchez aprovechó la oportunidad para presentar una moción de censura, la cual ganó (2018). De forma automática el PSOE se

convierte en el partido que gobernará España. En abril de 2019 se celebraron elecciones generales, en las cuales no se llegó a ningún acuerdo con otros partidos, pero en noviembre del mismo año, el PSOE y Unidas Podemos llegaron a acuerdo, y por consiguiente se formó el primer gobierno de coalición de la historia de España. El partido de Pedro Sánchez y de Pablo Iglesias llegaron a una serie de acuerdos que se centraban en la política de impuestos, la fiscalidad y la reforma laboral, en la cual, es donde nos centraremos.

La mayoría de los planes del gobierno se ven truncados por la crisis sanitaria del Covid-19, es por eso, por lo que la elaboración de la nueva reforma laboral no comenzará a elaborarse hasta 2021. A finales de ese mismo año el gobierno llega a un acuerdo con los sindicatos más representativos y las patronales, aprobando, así, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Uno de los principales objetivos de esta nueva normativa es reducir la temporalidad de los contratos y para ello habrá un control más exhaustivo por parte de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Este objetivo coincide con el de las anteriores reformas, las cuales no consiguieron adaptarse del todo a las circunstancias del momento, ya que la temporalidad continuaba siendo bastante alta en años previos. Con el paso de los meses y comprobando su formalización lícita, se verá si se llega a los objetivos esperados. La reforma laboral no entraba en vigor hasta el 30 de marzo de 2022, y los cambios que se presentan son:

- Se da prioridad a la contratación indefinida frente a la temporal, y tan solo se dejará hacer contratos temporales en los casos de aumento de producción o por sustitución de algún trabajador. Por otro lado, el tiempo máximo para un contrato temporal antes de hacerse indefinido se reduce de 24 meses en un tramo temporal de 30, a los 18 en un tiempo de 24. Provocando que el tiempo del contrato se reduzca. Esto quiere decir que los contratos de obra y servicio determinado desaparecen.
- Se quiere dar un mayor protagonismo a los contratos fijos-discontinuos, ya que se cubren los espacios temporales de producción en los que se solían utilizar contratos de duración determinada. Se podrá contar con el mismo trabajador para las necesidades previstas en el tiempo. Además, el trabajador tendrá derecho a la misma indemnización que un contrato indefinido. Las ETT's podrán utilizar este tipo de contrato a sus empleados, siempre que lo justifique con trabajos de contratas o subcontratas.

- Existirán 2 tipos de contratos formativos, formación dual y por obtención de la práctica profesional. En el caso del primero, su duración rondará entre los 3 meses y 2 años, y se podrá adaptar a las necesidades del trabajador siempre que se encuentre estudiando alguna titulación oficial. El salario no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), siempre teniendo en cuenta las horas trabajadas. En el caso del contrato para la obtención de la práctica profesional, su duración será de mínimo 6 meses y máximo un año. Su retribución estará sujeta al convenio.
- Los Convenios de Empresa no podrán aplicar pautas inferiores a los Convenios Colectivos (CC). En el caso de la ultractividad, el CC seguirá vigente hasta que se consiga un acuerdo entre las partes.
- Debido a la situación sanitaria del momento y la utilización de los ERTES por parte de la mayoría de las empresas españolas, se hicieron una serie de cambios en los que se respecta a este campo. Siempre se priorizará la reducción de jornada frente a la suspensión del contrato. No se podrán formalizar nuevos contratos laborales. Además, los ERTES no podrán aplicarse más de un año, y tan solo se permitirán 2 prórrogas en un periodo de 12 meses.

La situación económica y laboral de España es muy complicada ya que se lleva arrastrando una gran cantidad de deuda pública desde que comenzó la pandemia. Por otro lado, la oposición no está de acuerdo con la aprobación de la actual reforma laboral que fortalece el trabajo precario y la empresa pierde poder frente a las instituciones.

La aprobación de la reforma laboral lleva muy pocos meses en vigor, pero ya se pueden observar resultados, los cuales son bastante sorprendentes. Por ejemplo, en el mes de abril, el número de contratos indefinidos aumentó considerablemente, a pesar de que en la temporada de Semana Santa se suele fomentar la contratación temporal.

La cifra de parados ronda los 3 millones, una de las cifras más bajas en comparación con abril de 2008. Se ha confirmado que la temporalidad ha disminuido de un 29% a un 23%. También hay que tener presente que el 60% de los contratos indefinidos no son a jornada completa, sino parcial. Se podría decir que la contratación indefinida a tiempo completo sale más caro a las empresas y han tenido que recurrir a la reducción de horas. El 48% de los contratos firmados en el mes de abril de 2022 son de carácter indefinido. Por otro lado, los contratos con una duración menor a 7 días han bajado en un 28%, y posiblemente, esto se deba a las sanciones

que deba hacer frente la empresa a la hora de formalizar este tipo de contratos. A pesar de que la contratación indefinida ha crecido, la contratación temporal ha sido la gran protagonista, como en todos los periodos vacacionales.

Desde que se aprobó la actual reforma laboral, hasta su aplicación ha habido 5 meses de periodo de adaptación, en los que se ha comprobado que los efectos a corto plazo son efectivos, pero, también hay que tener en cuenta, que el cambio más significativo se encuentra en los contratos indefinidos a tiempo parcial, con un aumento del 297% del total. Se podría considerar que los nuevos contratos a tiempo parcial son la sustitución de lo que eran los contratos temporales.

En definitiva, aún es pronto para determinar si la nueva reforma laboral ha sido un éxito. Es preferible esperar más tiempo para comprobar los resultados a largo plazo y analizar los resultados. Lo primordial es saber si las empresas pueden hacer frente a todos los contratos indefinidos que han creado además de los costes que supone esto. ²⁷

²⁷ Asenjo Domínguez, A. (2022, 5 de mayo). La reforma laboral impulsa los contratos indefinidos, pero el 60% son a tiempo parcial. *El Independiente*. Recuperado de <https://www.elindependiente.com/economia/2022/05/05/la-reforma-laboral-impulsa-los-contratos-indefinidos-pero-el-60-son-a-tiempo-parcial/>

6. CONCLUSIONES.

Con la elaboración de este trabajo se ha podido investigar sobre las diferencias y similitudes de todas las reformas laborales aprobadas a lo largo del tiempo, siempre teniendo en cuenta la situación social del país. Dichos cambios, no solo se remontan a la España democrática, sino también, en la II República, el franquismo o la Transición. Cada una de estas reformas ha llevado consigo una serie de resultados, los cuales, en muchas ocasiones, no se ajustaban a los objetivos previstos por el gobierno.

Con la proclamación de la II República, los derechos laborales de los trabajadores empezaron a tener un mayor protagonismo, provocando el descontento de los empresarios, pero el golpe de estado y la Guerra Civil que desembocó en la dictadura de Franco supuso la desaparición de todos los derechos laborales. La legislación laboral se convirtió en una normativa reaccionaria y anticuada que tan solo favorecía a las empresas.

El voto de confianza de los españoles se centró en la Transición, ya que todo el país tenía la esperanza de que la política diera un cambio radical y se mirara, por fin, por el bienestar de la población. A partir de este periodo se aprobaron una serie de reformas laborales que intentaban adaptarse a las necesidades de cada momento.

Los objetivos de las reformas laborales se centraban, principalmente, en mejorar los datos económicos, la temporalidad de los contratos o la tasa de paro. Algunas de las medidas tomadas se podrían considerar contraproducentes, ya que, el querer disminuir la tasa de paro conlleva crear empleo, pero la forma más rápida de crearlo es que éste sea temporal, lo que, a su vez, incentiva la temporalidad de los contratos. Con el paso de los años y de las reformas, se ha intentado dar una mayor importancia a los contratos de larga duración o indefinidos, pero ha quedado claro, que muchas empresas no pueden hacerse cargo de los gastos que supone este tipo de contratación, además, que dichas empresas querían aprovecharse de las bonificaciones que daba el gobierno, pero a la larga suponen un gran desembolso que concluye en despidos.

Cada gobierno afrontaba la situación económica del país como podía y, también como quería. Siguiendo siempre la ideología del partido, las reformas laborales podían ser más progresistas o más moderadas, adaptándose siempre a la situación económica del momento. Se podría decir,

que en muchas ocasiones el partido político que en esos momentos estuviese gobernando quiere revisar la reforma laboral de la oposición. Los puntos más importantes de una campaña electoral se centran en la normativa laboral, es por esta razón, por la que, la legislación de ámbito laboral ha cambiado tanto a lo largo de los años y de una forma tan rápida. Se pretende adaptar los derechos de los trabajadores a la situación de cada momento, pero, si hay opción, se revisa la reforma del gobierno anterior.

En los años de gobierno de Felipe González, el derecho laboral estuvo golpeado por los cambios más importantes en la historia española, ya que veníamos de una mentalidad laboral muy conservadora. La población española recibía con los brazos abiertos todas estas reformas ya que deseaban tener una mejora en su vida laboral. Con la llegada del gobierno popular, el PP tuvo que hacer frente a las peores cifras de paro de aquel entonces, ya que España fue golpeada duramente con la crisis. La inflación estaba por las nubes y el objetivo de la 3ª Reforma Laboral era la de disminuir la tasa de paro y crear nuevos puestos de trabajo, preferiblemente estables. Las cifras de paro mejoraron y la inflación disminuyó y se creía que el gobierno popular iba a seguir en el poder, pero el 11-M cambió la visión de todos los españoles, provocando un cambio de gobierno, cuyo protagonista sería el PSOE. El gobierno de Zapatero estuvo protagonizado por una gran crisis económica en la que la tasa de paro se disparó. El abaratamiento de los despidos y el vago intento de crear empleo tuvo consecuencias, como por ejemplo la destrucción del trabajo. En el 2012, con el gobierno de Mariano Rajoy, se intentó solventar la alta inflación y la tasa de paro, pero desencadenó en la precarización del empleo. En resumen, todas las reformas laborales pretendían solventar los problemas del momento, o en algunos casos mejorarlos. Pero se ha podido comprobar que algunas de estas reformas no han estado a la altura de las circunstancias, y tampoco los diferentes gobiernos.

Con los datos analizados, se llega a la conclusión de que España es un país en el que predominan los contratos temporales. Esto puede deberse a que, el sector servicios es la principal fuente de ingresos del país, además de que los repuntes de contratos temporales se centran en temporadas como verano o navidades, justificando de esta forma la corta duración de los contratos. Por otro lado, el bajo coste de los despidos favorece la rotación de personal y la temporalidad.

En definitiva, la normativa laboral de España en los últimos 40 años se resume en objetivos fallidos y poco realistas. En algunos momentos parece que los partidos políticos están más centrados en pisar a la oposición que, realmente ayudar a la economía del país o el bienestar

laboral de los trabajadores. Queda claro que las diferentes crisis económicas no han ayudado a proporcionar una estabilidad a los españoles, pero también es cierto que los diferentes cambios en la normativa laboral no han estado a la altura de las circunstancias, y los principales responsables de estos sucesos son los políticos que gobiernan en cada momento, aunque tengan su justificación en la presión de los agentes sociales que exijan soluciones acordes con sus intereses o visiones políticas.

7. REFERENCIAS.

- Aragonés, V. (s.f.). El origen de los derechos laborales. *Mientras tanto*. Recuperado de <https://mientrastanto.org/sites/default/files/pdfs/2025.pdf>
- Arrogante, V. (2019, 14 de abril). Construyendo la República: la cuestión social. *elPlural*. Recuperado de https://www.elplural.com/opinion/construyendo-la-republica-la-cuestion-social_214491102
- Asenjo Dominguez, A. (2022, 5 de mayo). La reforma laboral impulsa los contratos indefinidos, pero el 60% son a tiempo parcial. *El Independiente*. Recuperado de <https://www.elindependiente.com/economia/2022/05/05/la-reforma-laboral-impulsa-los-contratos-indefinidos-pero-el-60-son-a-tiempo-parcial/>
- Carpio, J.A. (2020, 7 de enero). PSOE y Unidas Podemos ponen en marcha el primer gobierno de coalición en la historia reciente de España. *RTVE*. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20200107/psoe-unidas-podemos-ponen-marcha-primer-gobierno-coalicion-historia-reciente-espana/1994920.shtml>
- CEOE Empresas Españolas. (s.f). Recuperado de <https://www.ceoe.es/es/conocenos/la-confederacion>
- Constitución de la República Española. De 9 de diciembre de 1931 (España). Recuperado de https://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf
- Cuesta, J. (2020). El Ministerio del Trabajo en la II República Española (1931-1939). *Sociología del Trabajo*. 99, 185-203. Recuperado de <file:///C:/Users/Marin/Downloads/79034-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456629757-1-10-20211221.pdf>
- El acuerdo de PSOE-Unidas Podemos para un Gobierno de coalición, íntegro. (2019, 30 de diciembre). *El País*. Recuperado de https://elpais.com/politica/2019/12/30/actualidad/1577717188_495072.html
- España: Mariano Rajoy deja de ser presidente del gobierno tras perder una moción de censura. (2018, 1 de junio). *BBC Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44330518>
- Espuny Tomás, M.J. & Paz Torres, O. (2017). Reflexiones sobre el paro agrícola en la Segunda República. (I): Términos Municipales y Colocación Obrera. *IUS LABOR*.

- Recuperado de <file:///C:/Users/Marin/Downloads/327028-Texto%20del%20art%C3%ADculo-467869-1-10-20170713.pdf>
- Ferreiro, J. (2003) Políticas de rentas y reformas laborales en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 46, 15 - 40. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Ferreiro/publication/28065980_Politicasy_reformas_laborales_en_Espana/links/0fcfd5094227fd080a000000/Politicasy_reformas_laborales_en-Espana.pdf
- Fuero del Trabajo. Boletín Oficial del Estado de 10 de marzo de 1938, núm 505, pp. 6178 a 6181. Recuperado de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>
- García, Y. (2020, 17 de abril). Que fueron los Pactos de la Moncloa de 1977 y que es lo que propone ahora el gobierno. *Newtral*. Recuperado de <https://www.newtral.es/pactos-moncloa-1977-pacto-nacional-reconstruccion-2020-espana/20200417/>
- Gil Pecharromán, J. (s.f.). La legislación socio-laboral. *Artehistoria*. Recuperado de: <https://www.artehistoria.com/es/contexto/la-legislacion-socio-laboral>
- Gómez, S., Contreras, I. & Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. (2008). *IESE Business School. Universidad de Navarra. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*. Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf>
- Hernández, G. (2021, 22 de noviembre). Cuando España fue pionera en derechos laborales: 90 años de vacaciones pagadas. *RTVE*. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20211122/90-anos-vacaciones-segunda-republica/2232380.shtml>
- Historia, cultura y sociedad de la España Contemporánea. *University of Washington*. Recuperado de <https://uw.pressbooks.pub/contemporaryspain360/chapter/chapter-1/>
- Historiasiglo20.org. (s.f.). Recuperado de <http://www.historiasiglo20.org/HE/16-2.htm>
- Ley del Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado de 22 de Noviembre de 1931, núm. 326, pp. 1130 a 1138. Recuperado de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799 a 5815. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

- Ley 16/1976, de 8 de abril, Relaciones Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 21 de abril de 1976, núm. 96, pp. 7894 a 7902. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>
- Los daños de la reforma laboral de 2012. Datos de su impacto negativo sobre el empleo y los salarios. UGT. (2019, 15 de octubre). *Servicio de estudios de la confederación. Análisis y contextos*. Recuperado de https://www.ugt.es/sites/default/files/danyos-de-la-reforma-laboral-de-2012-ugt_0.pdf
- Martín de Bernardo, J. (2021, 20 de Enero). La deuda con Largo Caballero. *Nueva Tribunal*. Recuperado de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/derechos-laborales-francisco-largo-caballero-ministro-trabajo-segunda-republica/20210120105814183595.html>
- Mendaro Elío, I. (s. f). Felipe González Márquez. *Fundación Transición Española*. Recuperado de <http://www.transicion.org/80bios/GonzalezFelipe.pdf>
- Méndez, C. (2005, 9 de marzo) 25 años del Estatuto de los Trabajadores, una norma con futuro. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/diario/2005/03/09/economia/1110322810_850215.html
- Montagut, E (2017, 9 de abril). La Segunda República y los derechos sociales | Especial Segunda República. *Periodismo Alternativo*. Recuperado de <https://nuevarevolucion.es/cultura-la-segunda-republica-los-derechos-sociales/>
- Montoya Melgar, A. (2013). Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012). *AREAS. Revista Internacional de Ciencias Sociales*. 32, 17-27. Recuperado de <https://revistas.um.es/areas/article/view/192231/158691>
- Navas, R. (2013, 30 de abril). Los derechos laborales en la Transición. *VientoSur*. Recuperado De <file:///C:/Users/Marin/Downloads/vientosur.info-Los%20derechos%20laborales%20en%20la%20Transici%C3%B3n.pdf>
- Olías, L. (2021, 17 de agosto). Las vacaciones pagadas cumplen 90 años: así han cambiado desde los siete días de la Segunda República. *elDiario*. Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/vacaciones-pagadas-cumplen-90-anos-han-cambiado-siete-dias-segunda-republica_1_8223922.html
- Olías, L. (2021, 23 de diciembre). El Gobierno logra un acuerdo histórico en la reforma laboral para reducir el trabajo temporal en España. *elDiario*. Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/gobierno-logra-acuerdo-historico-reforma-laboral-reducir-trabajo-temporal-espana_1_8607905.html

- Paéz, G. (2020, 15 de febrero). Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). *Economipedia*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/confederacion-espanola-de-organizaciones-empresariales-ceoe.html#:~:text=El%20objetivo%20principal%20de%20la,gobierno%20y%20las%20organizaciones%20sindicales>
- Pérez Infante, J.I. (2015). Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *Ekonomiaz*. 87, 246 - 281. Recuperado de <file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LasReformasLaboralesEnLaCrisisEconomica-5124136.pdf>
- Perez Rey, J. (2016, 12 de julio). En los orígenes del derecho español del trabajo: la labor de la II República. *Revista de Administración Pública*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Marin/Downloads/5180-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4837-1-10-20161207%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marin/Downloads/5180-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4837-1-10-20161207%20(1).pdf)
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado de 9 de marzo de 1977, núm. 58. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 30 de diciembre, núm 313. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo. Boletín Oficial del Estado de 26 de noviembre de 1977, núm. 283, pp. 25966 a 25969. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-28229>
- Reforma laboral (s.f.) *Sesame*. [web log post] . Recuperado de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/reforma-laboral/>
- Reforma laboral 2012: todas las claves. (2020, 21 de mayo). *RTVE*. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20200521/claves-reforma-laboral-despido-mas-barato-nuevas-bonificaciones/502961.shtml>
- Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave. (2022, 2 de marzo). *Wolters Kluwer* . Recuperado de <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>

- Reformas laborales. (s.f). *CCOO. Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones*. Recuperado de https://www.ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf
- Ruiz Galacho, E. (2006). Las Reformas Laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el Laberinto*. (20), 7-22. Recuperado de [file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LasReformasLaboralesEnEspaña19772002-2017974%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LasReformasLaboralesEnEspaña19772002-2017974%20(2).pdf)
- Sánchez-Cuenca, I. (2014). La política de los Gobiernos de José Luis Rodríguez Zapatero. *España en democracia: actas del IV Congreso de Historia de Nuestro Tiempo*. 97 – 109. Recuperado de <file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LaPoliticaEnLosGobiernosDeJoseLuisRodriguezZapater-4847538.pdf>
- Sérvulo Gonzalez, J. (2021, 24 de diciembre). Cuatro décadas de reformas laborales. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2021-12-24/cuatro-decadas-de-reformas-laborales.html>
- Sola, J. (2014). El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Sociología*. (21), 99-125. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65361/39659>
- Vallvey, A. (2011, 11 de junio). Fueros del Trabajo. *La Razón*. Recuperado de https://www.larazon.es/historico/2189-fueros-del-trabajador-SLLA_RAZON_381008/
- Varela Suanzes-Carpegna, J. (2003). La Constitución de 1978 en la historia constitucional española. *Revista Española de Derecho Constitucional*. (69), 31-67. Recuperado de <file:///C:/Users/Marin/Downloads/Dialnet-LaConstitucionDe1978EnLaHistoriaConstitucionalEspa-802670.pdf>
- Velasco, D. (2012, 10 de febrero). Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>