

La evolución (o involución) de las relaciones laborales en España desde la Transición

Juan S. Medina Serramitjana

Resumen: El presente artículo pretende analizar, de forma sintética, la evolución que han experimentado las relaciones laborales en España desde el periodo de la Transición (1975 – 1977) hasta la actualidad (2017), utilizando como eje los diferentes Estatutos de los Trabajadores aprobados desde entonces y mediante el examen de las principales normas que se han dictado en dicho periodo, así como las modificaciones incorporadas por cada una de ellas, explicando las mismas de acuerdo con el contexto político, económico y social en el que se promulgaron así como los objetivos que se pretendían conseguir con las mismas. El trabajo finaliza con una breve y necesaria reflexión acerca de algunas cuestiones controvertidas de las relaciones laborales en el proceso actual de transformación digital.

Palabras clave: Relaciones laborales; mercado de trabajo; Estatuto de los Trabajadores.

Códigos JEL: J00; J41; J50.

Introducción: el periodo de la Transición y la Constitución Española

Tras la finalización de la Dictadura del General Franco -periodo en el que se aprobó la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 o se instauró un monopolio estatal para la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Reglamentaciones Nacionales previstas en la Ley de 16 de octubre de 1942-, el periodo de la Transición se caracteriza por la aparición y el asentamiento de los pilares sobre los que se construye el sistema de relaciones laborales tal y como lo conocemos hoy. Así ocurre con el nacimiento del sindicalismo de clase, en virtud de la Ley de 1 de abril de 1977, así como en aplicación del Real Decreto de 6 de diciembre de 1977 sobre órganos de representación de los trabajadores en las empresas, que propició la celebración de elecciones sindicales durante el año 1978 y la desaparición de los jurados de empresa y los enlaces sindicales.

En este mismo periodo, toma protagonismo la negociación colectiva de carácter centralizado y con mayor poder para los negociadores, lo que deriva en dos fenómenos: (a) los convenios colectivos se firman en cascada, es decir, tomando como referencia a superar los mínimos alcanzados en acuerdos de ámbito inmediatamente superior y (b) la concentración de las partes negociadoras, CEOE por la parte patronal y los sindicatos CC.OO. y UGT por los trabajadores.

En la Transición se publica el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, que regulaba el régimen de conflictos colectivos y huelga, y que actualmente aún permanece en vigor -no sin polémica- para determinados preceptos. Esta misma norma, en cuanto al despido, introdujo la readmisión obligatoria en caso de despido improcedente, equiparaba los efectos del despido nulo e improcedente e incorporaba la figura, tan habitual en nuestros días, de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas -entonces denominado “*despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la*

empresa”, con una indemnización de una semana de salario por año de servicio.

Las relaciones laborales en España, sin duda, reciben un impulso notable con la firma, a finales de 1977 y por todos los partidos con representación parlamentaria, de los Pactos de la Moncloa, rompiendo definitivamente la práctica de fijar los salarios en virtud de la inflación pasada, que pasa a ser sustituido por el criterio de la expectativa de inflación. Adicionalmente, estos Pactos aportan, entre otras, las siguientes novedades: (a) los incrementos retributivos se aplican sobre la masa salarial bruta y no exclusivamente sobre el salario básico, (b) al menos el 50 % del incremento de la masa salarial se distribuye de forma lineal entre toda la plantilla, (c) se establecen bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social por la contratación de trabajadores desempleados y (d) se permite la utilización de contratos de duración determinada con un plazo máximo de 2 años.

Finalmente, en la Constitución de 1978 se incorporan aspectos de indudable interés para las relaciones laborales, como la referencia de su art. 7 a los sindicatos y asociaciones empresariales, con la función de defender y promover los intereses económicos y sociales que les son propios. En el catálogo de derechos fundamentales, las relaciones laborales no pueden entenderse sin el respeto a los derechos a la igualdad y la prohibición de discriminación (art. 14), al honor, la intimidad y la propia imagen (art. 18), la libertad de expresión (art. 20), la tutela judicial efectiva (art. 24) y, obviamente, el derecho a la libertad sindical y a la huelga (art. 28). Será el Tribunal Constitucional quien interprete y desarrolle el contenido y alcance de esos derechos en el marco del contrato de trabajo y las relaciones colectivas.

La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1980

La década de los 80 comienza con la aprobación del Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Es también el inicio de los Acuerdos de Concertación Social y de la aparición de lo que alguna doctrina científica denomina “*neocorporativismo*”, definido como “*un sistema de relaciones laborales negociadas caracterizado por lo siguiente: (a) los intereses de los trabajadores y de los empresarios se canalizan a través de un número muy reducido de organizaciones sindicales y patronales y (b) en los procesos de negociación, ambos grupos de representantes renuncian a parte de sus intereses autónomos tradicionales a cambio de una presencia activa en la elaboración de la política económica del país*”.

Un sistema de relaciones laborales de estas características presentaba ventajas -estabilidad social- y también inconvenientes, asociados a la falta de adaptación de las estructuras retributivas a los cambios experimentados en el mercado, configurando un mercado de trabajo rígido y proclive al desempleo. Resulta extraño a ojos de la realidad actual recordar cómo en el primer lustro de la década de los 80, los incrementos salariales medios pactados oscilaron entre el 15,26% -año 1980- y el 7,88% -año 1985-, acompañados de una progresiva reducción de la jornada media anual -de 1.885,9 horas en 1980 a 1.793 horas en 1985-.

Posiblemente por la demanda de flexibilidad como factor que permitiera superar las rigideces anteriores, los años posteriores a 1980 van acompañados de un notable desarrollo normativo de aspectos básicos de la relación laboral. Así, en 1984 se aprueban tres reglamentos de modifican el régimen de la contratación temporal y a tiempo parcial -el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, de contratación temporal; el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sobre el contrato a tiempo parcial, de relevo y jubilación parcial; y el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, sobre el contrato en prácticas y para la formación-.

La regulación de las relaciones laborales especiales tiene lugar en 1985, con la aprobación de los reales decretos que regulan las relaciones de alta dirección, las de los deportistas profesionales, los artistas en espectáculos públicos o las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios -representantes de comercio-. Ese año ven la luz dos leyes orgánicas de notable impacto en el ámbito de las relaciones laborales, la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, de los derechos y libertades de los extranjeros en España y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que desarrolla el art. 28.1 de la Constitución y que perseguía posibilitar un desarrollo progresivo y progresista (así

se califica expresamente en su Exposición de Motivos) del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución.

El desarrollo de las relaciones laborales durante la década de los 90 aparece sin duda influenciado por (a) la crisis económica que comenzó a azotar a nuestro país tras la celebración de la Exposición Universal de Sevilla y los Juegos Olímpicos de Barcelona del año 1992, (b) como consecuencia de lo anterior, el alarmante crecimiento del desempleo que alcanzó una tasa superior al 24% en 1994 -una cota que sólo volvería a reproducirse en los primeros trimestres de 2013- y (c) la constatación de la existencia de un mercado de trabajo excesivamente encorsetado, con instrumentos -como los aprobados en 1984- que se mostraron claramente insuficientes para revertir dicha situación.

Para poner fin a la misma, se aprobó la llamada Reforma Laboral de 1994, constituida esencialmente por tres normas: (a) la Ley 10/1994, de 19 de mayo, en la que se regularon cuestiones relativas a la colocación, los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial y el de fomento de empleo; (b) la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que introdujo importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, ampliando y facilitando el recurso a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y el despido colectivo y (c) la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal -siendo destacable comprobar como el desarrollo reglamentario de esa Ley ha llegado 21 años más tarde, a través del Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo-.

La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1995

En el Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo de 1995 se publicó el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, consecuencia de la autorización dada al Gobierno por la Disposición Final Séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Dos años más tarde, y fruto del consenso alcanzado entre organizaciones empresariales y sindicales, con el apoyo del Gobierno, se aprueba la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, por la que se crea el contrato indefinido de fomento de empleo, dirigido a colectivos con problemas de empleabilidad, con una indemnización de 33 días por año de servicio con el límite de 24 mensualidades, o se refuerza el papel de la negociación colectiva, ampliando el catálogo de materias susceptibles de ser tratadas en convenios colectivos sectoriales -entre ellas, la regulación del contrato de trabajo-.

Surge entonces, en el ámbito de nuestro análisis, una creciente preocupación y sensibilidad por materias que, hasta ese momento, habían tenido escaso protagonismo; preocupación y sensibilidad en

parte auspiciadas por el impacto que, en nuestro entorno inmediato, iban teniendo las diferentes iniciativas surgidas en el marco de la Unión Europea.

Así, con base en la encomienda realizada a los poderes públicos por el art. 40.2 CE relativa a la obligación de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, se aprueba la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, transponiendo la Directiva 89/391/CEE y que lleva por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Del mismo modo, la progresiva incorporación de la mujer al trabajo hace necesaria la configuración de un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. Con este fin se aprueba Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, responsable de una ampliación en el catálogo de permisos retribuidos; de la mejora en el régimen de la reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares, la excedencia, los permisos por paternidad, maternidad, y lactancia; o de una mayor protección para la extinción del contrato de trabajo cuando ésta aparezca conectada al disfrute de aquellos permisos.

La consolidación del proyecto europeo, la internacionalización de la economía y la cada vez más habitual presencia de grupos empresariales multinacionales, con la consiguiente movilidad internacional de trabajadores, exigen regular los desplazamientos de éstos con motivo del trabajo, razón por la que ve la luz la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que incorpora a nuestro Ordenamiento Jurídico la Directiva 96/71/CE y persigue: (a) evitar el “dumping” social y (b) garantizar el respeto a unas condiciones laborales mínimas propias del país de prestación de servicios.

El comienzo del nuevo siglo XXI trae una nueva Reforma Laboral, concretada en el Real Decreto Legislativo 5/2001 y la Ley 12/2001, y que pretende continuar con el cambio de tendencia observado desde la década de los 90, orientado a dotar de una mayor flexibilidad a las empresas. Estas normas vuelven a modificar el régimen de los contratos -confirmándose así la calificación de éstos con un verdadero instrumento en la política de empleo de nuestro país-, ampliando los supuestos en los que podía acudir a la utilización del contrato indefinido de fomento de empleo, incorporando el contrato de inserción para su utilización por las Administraciones Públicas y alterando el modelo de contratación

temporal. En relación con esta última, la constatación de un evidente uso abusivo e irracional de los contratos de duración determinada motiva el establecimiento de una indemnización por su terminación -aun cuando no se acredite el fraude en su utilización-, lo que unido a la reducción de la indemnización en los contratos indefinidos -exclusivamente, en los de fomento del empleo- persigue incentivar el uso de los últimos, al converger de algún modo las indemnizaciones de ambos.

Con ese propósito de flexibilizar el régimen del despido -reducir sus costes-, en virtud de la Ley 45/2002 de 12 de Gobierno (el conocido como “*Decretazo*”) el Gobierno, sin alcanzar ningún acuerdo -como parece obvio- con las organizaciones sindicales, modifica de manera sustancial los salarios de tramitación con la reforma del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, habilitando al empresario para impedir el devengo de los mismos mediante la consignación en el Juzgado, en el plazo de 48 horas desde el despido, de la indemnización por despido improcedente. Es, obviamente, el primer paso para la supresión definitiva de estos salarios de tramitación, que llegaría en 2012 y a la que más adelante nos referiremos.

En 2006, esta vez sí con el consenso de Gobierno, empresarios y organizaciones sindicales, y sin duda bajo la influencia del buen momento por el que atravesaba nuestra economía, se lleva a cabo una nueva reforma -Ley 43/2006, de 29 diciembre- que insiste en la limitación en el uso de los contratos temporales, incorporando la regla del encadenamiento de 24 meses en un periodo de 30, que actualmente rige en dicho ámbito, así como desarrollando un mayor control a la cada vez más usada técnica de la descentralización productiva o *outsourcing*, incorporando la obligación del Libro Registro, la intervención por la representación legal de los trabajadores, la necesaria coordinación entre empresarios concurrentes, etc.

El signo de la economía, como por todos es sabido, cambia y dando la razón a aquellos que preconizan el carácter cíclico de la historia, vuelve a aparecer la misma tacha de rigidez e insuficiencia para superar adversidades que se hizo a nuestro sistema de relaciones laborales en 1993. Tras un tímido interno del gobierno socialista en 2010, es sin duda 2012 el año que supone una verdadera revolución para la configuración de aquel sistema, con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Con una tasa de paro cercana al 23% -que en términos absolutos implicaba una cifra de parados superior a cinco millones de personas- y de casi el 50% en jóvenes con edad inferior a 30 años, la Exposición de Motivos describe, sin complejos, cuál es la situación, afirmando que la crisis económica ha evidenciado la insostenibilidad del modelo laboral español. Añade esta Exposición de Motivos que los problemas del mercado de trabajo son estructurales, afectan a los fundamentos mismos del modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que es

reclamada por (a) todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado la situación, (b) por los mercados internacionales que contemplan la situación del mercado de trabajo con enorme desasosiego y (c) por los datos de la realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos.

El calado de la reforma de 2012 se entiende al comprobar cómo su legalidad fue debatida en dos ocasiones por el Tribunal Constitucional (sentencia nº 119/2014, de 16 de julio, y nº 8/2015 de 22 de enero) afectando a las principales instituciones de nuestro Derecho del Trabajo con medidas como la incorporación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, con un periodo de prueba de un año de duración -que en la práctica se equipara a un contrato de duración determinada sin necesidad de causa-; la supresión definitiva de los salarios de tramitación en la declaración de despido improcedente así como la reducción de la indemnización por despido, para fijarla con carácter general en 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades; la supresión de la autorización administrativa para llevar a cabo procesos de regulación de empleo; la mayor flexibilidad en el régimen de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que ahora se plantea en clave de mejora de la productividad y competitividad, no resultando estrictamente necesaria la previa concurrencia de una situación de crisis empresarial -sin que ello, no obstante, signifique la existencia de una facultad arbitraria a disposición del empresario-; la prioridad aplicativa del convenio colectivo de ámbito de Empresa o la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos a un año de duración, por citar algunas de las medidas más relevantes en el ámbito de la negociación colectiva.

La intensidad de la Reforma motivó, como parecía lógico, una excesiva judicialización del conflicto y de las relaciones laborales, modulándose mediante sentencias el definitivo alcance e interpretación de las medidas aprobadas. En todo caso, y a pesar de las evidentes dificultades, parece que la reforma consiguió, al menos de forma parcial, los objetivos pretendidos.

La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 2015 y una reflexión de futuro

El Estatuto de los Trabajadores de 1995 fue derogado y sustituido por el Real Decreto Legislativo 2/2013 de 23 de octubre, por el que se aprueba el nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Como ocurriera con el anterior, la norma no incorpora modificaciones sustantivas relevantes, limitándose a reproducir cuestiones previamente aprobadas o criterios asentados por la doctrina jurisprudencial. Llegados a este punto, parece conveniente realizar una reflexión acerca de cuál será el camino de nuestro sistema de relaciones laborales en los próximos años.

Así, parece que ese camino afectará a la dualidad de contratos indefinidos y temporales, materia

profundamente afectada por el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el conocido asunto “*De Diego Porras*” y la equiparación -incorrecta en opinión de quien suscribe- de la indemnización entre ambos contratos, así como a la regulación de la jubilación, con el consiguiente impacto en el mercado de trabajo. El progresivo envejecimiento de la población y el incremento en la esperanza de vida obligarán a modificar un sistema que se vislumbra insostenible, reforzando el retraso en la edad de acceso a aquélla, la compatibilidad entre ésta y el trabajo, la reducción de la cuantía y el incentivo a sistemas privados que permitan amortiguar el inevitable empeoramiento en el régimen de la institución.

El contexto actual de transformación digital en el que se encuentra nuestra sociedad plantea igualmente retos de interés en el campo de las relaciones laborales. Por enunciar algunos de ellos, cabe destacar (a) la creciente preocupación y tratamiento por el derecho a la intimidad, permanente cuestionado por la utilización de dispositivos móviles, GPS, cámaras de seguridad, etc. con constantes cambios de criterios judiciales acerca del conflicto entre dicho derecho y el de libertad de empresa; (b) la regulación en nuestro país del llamado a derecho a la “desconexión digital”, ya legislado en Francia e incorporado en algún convenio colectivo firmado recientemente; o (c) el entorno de huida del Derecho del Trabajo en el que parecen haberse asentado aquellas empresas -cada vez más- que operan en el mundo digital.

Es conocida la problemática existente acerca de la naturaleza jurídica de los servicios prestados por las llamadas compañías de alquiler de vehículos con conductor, problemática que arrastra a la determinación del carácter -laboral o mercantil- de dichos conductores y que se reproduce en aquellas empresas dedicadas al servicio de mensajería y transporte, en el que una App pone en contacto a clientes y “riders” encargados de llevar a cabo tales servicios. No parece extraño que en los próximos años asistamos a una nueva configuración de las notas propias de la relación laboral, por ser necesaria una revisión de los conceptos de dependencia y ajenidad que tradicionalmente han caracterizado aquélla, lo que permite cuestionarnos si, durante estos 40 años, las relaciones laborales han evolucionado o, por el contrario, asistimos a un proceso de involución que terminará afectando a su propia existencia.