

## LAS REFORMAS LABORALES

<p><b>1976 — Ley de Relaciones Laborales:</b> artículo 35, los trabajadores deciden readmisión o indemnización, en despidos sin causa.</p>	<p>En 1977 por medio de un Decreto Ley se suspende el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, otorgando la potestad ante los despidos sin causa, a los empresarios.</p>
<p><b>1977 — Pactos de la Moncloa:</b> Moderación Salarial (congelación) y políticas de redistribución del gasto público.</p>	<p>Se sientan las bases de una modernización de las relaciones laborales basada en dos pilares: flexibilidad laboral, moderación salarial y libertad empresarial sobre la mano de obra.</p>
<p><b>1978 — Constitución Española:</b> se organiza la sociedad desde la economía de mercado (artículo 38 CE: libertad de empresa), la democracia formal (el mayor grado de libertad es el votar cada cuatro años) y la inserción en la economía globalizada (Unión Europea).</p>	<p>Desaparece la posibilidad de ruptura de organizar lo social y lo laboral desde bases democráticas.</p> <p>Los Sindicatos pasan a constituirse como piezas esenciales de la economía (instituciones reguladoras del conflicto capital — trabajo).</p>
<p><b>1979 —</b> se aprueba el Acuerdo Básico Interconfederal y en enero de 1980 el Acuerdo Marco Interconfederal. Se sientan las bases del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Ambos acuerdos contienen los elementos de reducción salarial y predominio en la negociación contractual, por medio de los convenios colectivos, de los Sindicatos <i>mayoritarios</i>.</p>
<p><b>1980 — Estatuto de los Trabajadores:</b> abre la vía de extensión de la temporalidad. Los Empresarios pasan a controlar tanto la organización del trabajo (condiciones de trabajo), como ven reforzada su posición para los despidos. La congelación salarial es normativizada en la negociación colectiva.</p>	<p>Se puede considerar la primera reforma laboral global. Flexibiliza el mercado de trabajo y se refuerza el poder de las gerencias empresariales en el proceso de trabajo. Se pierde el control sindical sobre el proceso productivo de la organización del trabajo. La distancia salarial, profundiza la división interna entre trabajadores estables y precarizados.</p>
<p><b>1980 — Ley Básica de Empleo:</b> Reduce las prestaciones.</p> <p><b>1981 — Acuerdo Nacional de Empleo (ANE):</b> Se aceptan incrementos salariales por debajo de la inflación con el compromiso de creación de empleo.</p>	<p>Ante el problema del paro se comienza a utilizar a determinados colectivos como jóvenes, mujeres,... etc... Como coartada de la flexibilización del mercado de trabajo para quebrar cualquier estabilidad y seguridad del mercado.</p>
<p><b>1983 — Acuerdo Interconfederal (AI).</b> RD 2317/1983, por el cual se regulan los contratos en prácticas, de aprendizaje, y el contrato a tiempo parcial.</p> <p><b>1984 — Acuerdo Económico y Social (AES).</b></p> <p><b>1984 — Reforma del Estatuto de los Trabajadores:</b> se autorizan hasta 14 formas de contratación temporal.</p>	<p>Instalación y desarrollo de la estrategia empresarial basada en la descentralización de la producción y el cambio en las estructuras de la plantillas. Consecuencias: <u>fragmentación del mercado de trabajo</u>, desestructuración de la clase obrera e inicio del enfrentamiento entre víctimas y, generando diferentes efectos tales como la reducción de costes de trabajo, la externalización de los costes sociales, la adecuación de una plantilla flexible adaptable a las fluctuaciones de la demanda productiva, facilitar el incremento de la productividad y generando una estratificación jurídica de los trabajadores.</p>



<p><b>Desde 1980 hasta 1986:</b> Leyes de Reconversión Industrial y RD de reestructuración de Sectores industriales como: naval, forja metal, electrodomésticos, altos hornos, etc.</p>	<p>Se destruyen más de 2.700.000 empleos estables y se reorganizan los mercados de producción, existiendo un traslado de cientos de miles de trabajadores al sector de servicios y hacia las prejubilaciones.</p>
<p><b>1986 — Entrada del Estado español en la Comunidad Económica Europea (CEE).</b></p> <p>La competitividad pasa a ser el valor supremo en la Organización de las relaciones sociales.</p>	<p>El Estado Español se inscribe en una economía mundo donde fundamentalmente su población activa debe ser ocupada en el sector servicios.</p> <p>Reestructuración del campo, con migraciones internas y organizar este sector con criterios de «agrobussines».</p>
<p><b>Ley 22/1992 de 30 de Julio y Ley 22/1993 sobre Desempleo.</b></p>	<p>Progresiva eliminación de la protección por desempleo. Se endurecen los requisitos para su acceso y se reducen las prestaciones en cuantía y en tiempo.</p>
<p><b>Ley 11/1994, de 19 de Mayo Reforma del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>Ley 14/1994, de 1 de Junio, que legaliza las Empresas de Trabajo Temporal.</b></p> <p><b>Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.</b></p>	<p>Se produce un repliegue de la intervención estatal tanto a nivel cuantitativo haciendo desaparecer diferentes normas reglamentarias como cualitativamente al eliminar la imperatividad de numerosos aspectos de la regulación salarial, que ahora sí, podían ser empeorados según la relación de fuerzas entre trabajadores y empresarios. (Condiciones de trabajo sustanciales: jornada, turnos, sistemas de remuneración, etc.). Modificación de los sistemas de retribución y el descuelgue salarial.</p> <p>Abordar la Salud Laboral (Prevención de Riesgos Laborales) como gestores o «técnicos en salud» desligando la salud laboral de la organización del trabajo que se entrega al empresariado.</p>
<p><b>1996 — Ley de Racionalización de Pensiones. (Pacto de Toledo)</b></p>	<p>Se endurecen las condiciones para la accesibilidad a una pensión pública; se reducen las cuantías al alargar la Base Reguladora y se abre el mercado de los Planes Privados de Pensiones.</p>
<p><b>Reforma Laboral del año 1997.</b></p>	<p>Se instauro un nuevo contrato de fomento de empleo. Se abarata el despido. Se fija una nueva causa para despidos individuales y colectivos: por razones de competitividad (Artículo 54.c).</p>
<p><b>Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.</b></p> <p><b>Reforma de la Ley de las ETT. (Ley 11/99 de ETT)</b></p>	<p>Presuntamente concilia los trabajos asalariados y la vida familiar. Es falsa dicha conciliación, lo que se esconde es una carga —nuevamente— en los trabajos de reproducción para las mujeres. No aparecen, por tanto, los trabajos no salarizados, ligados a las tareas de cuidados y que permiten no sólo la reproducción del trabajo y su mantenimiento sino incluso el soporte para las diferentes luchas.</p>

<b>Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.</b>	<p>Creación de los contratos de inserción; se amplían los sujetos destinatarios del contrato de formación; la ampliación de los supuestos de contratos cuyo despido será indemnizado por 33 días por cada año trabajado y con un límite de 24 mensualidades; la reforma de la regulación de los contratos de trabajo fijos-discontinuos, del art. 15.8 del E.T. pasando los fijos discontinuos no sujetos a llamamiento a formar parte de la calificación de trabajadores a tiempo parcial periódico.</p> <p>Se consolida el «decretazo»: los empresarios despiden, reconocen el despido como improcedente y consignan la cantidad.</p>
<b>Reforma Laboral 2006:</b> RDL 5/2006 de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo y posterior Ley 43/2006 de 29 de diciembre.	<p>Se subvencionan o reducen las cotizaciones empresariales a diferentes conceptos.</p> <p>Se incrementan determinadas cuantías a percibir del FOGASA por parte de los trabajadores.</p> <p>Los empresarios se garantizan una disponibilidad de mano de obra suficiente, barata, subvencionada.</p>
<b>Ley 40/2007 de Reforma de las Pensiones</b>	<p>No se aborda el grave problema de las contrata y subcontrata, ni los fenómenos de la externalización y la descentralización productiva.</p> <p>Se reducen las prestaciones en la pensión final, al pasar el período de cálculo de 15 años con días cuota, a 15 años con días reales.</p> <p>Se fomenta la permanencia en el trabajo más allá de los 65 años y se endurecen los requisitos en la jubilación anticipada.</p> <p>Se dificulta la accesibilidad a la Pensión por Incapacidad modificando los periodos necesarios de cotización.</p> <p>Se modifica la jubilación parcial, siendo uno de los elementos más regresivos de la Ley</p>
<b>Ley 35/2010 de Reforma del Mercado de Trabajo. Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, febrero de 2011</b>  <b>RDL 7/2011 de Reforma de la Negociación Colectiva.</b>  <b>Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.</b>	<p>No solo refuerza sino que legaliza la desregulación casi total de los derechos laborales, tanto los individuales, como sobre todo, los colectivos de la clase trabajadora</p>
<b>Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</b>	<p>Constituye la esencia de la desregulación laboral, al abordar y exigir a las partes negociadoras, la flexibilidad impuesta unilateralmente por el Empresario en las condiciones de trabajo, en la moderación del precio del trabajo, a la vez que da la posibilidad de desligarse el empresario de las obligaciones salariales y condiciones de trabajo (existiendo causa) que se hayan fijado por convenio.</p>