

# CRONOLOGÍA DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

Estos son las principales reformas sociales y laborales desde la instauración de la democracia en España.

## 27 de octubre de 1977

El período de reformas laborales se inició en España tras el *agotamiento* de la política de rentas, iniciada con el Pacto de la Moncloa. Dicho pacto se alcanzó bajo la presidencia de Adolfo Suárez y fue firmado por todos los partidos políticos con representación parlamentaria. El acuerdo contó con el apoyo de CC.OO. y el rechazo de UGT y la patronal CEOE. [Más información](#)

## 20 de diciembre 1979

Se aprobó el Acuerdo Básico Interconfederal que sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores e introdujo la negociación salarial con la base del IPC previsto por el Gobierno. En esta ocasión CC.OO. no respaldó los acuerdos. [Más información](#)

## 5 de enero de 1980

Se firmó el Acuerdo Marco Interconfederal con el que se pactó moderación salarial a cambio de reducción de jornada y fue el origen de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. CC.OO. tampoco lo apoyó por entender que con este acuerdo se daba poder a fuerzas políticas contrarias al sindicato comunista. [Más información](#)

## 9 de junio de 1981

Se firmó el Acuerdo Nacional de Empleo, bajo la presidencia de Leopoldo Calvo Sotelo, por el que el Gobierno se comprometía a crear 350.000 empleos a cambio de moderación salarial. [Más información](#)

## 15 de febrero de 1983

Tras la llegada del PSOE al poder se firmó el Acuerdo Interconfederal que fijó la jornada laboral en 40 horas semanales y 30 días de vacaciones a cambio de moderación salarial. El objetivo del Gobierno era contener la inflación pero esta política de ajuste creó un fuerte malestar social. [Más información](#)

## 9 de octubre de 1984

La CEOE, UGT y el Gobierno socialista firmaron el Acuerdo Económico y Social con el objetivo de incentivar el empleo y se optó por abrir las puertas a la contratación temporal. A la vez se quebró el principio de causalidad, al permitir el uso de temporales en puestos de naturaleza permanente, aunque limitaba su duración a tres años. La distancia entre el Gobierno y los sindicatos fue en aumento como se puso de manifiesto con varias huelgas generales, entre las que destacó la del 14 de diciembre de 1988. [Más información](#)

## 3 de abril de 1992

El Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección del Desempleo. El decreto actuaba en cuatro frentes: erradicar el fraude, reorganizar el sistema de ayudas a las empresas por la contratación de parados con dificultades para encontrar empleo, una rebaja generalizada de las prestaciones y medidas para la formación profesional. [Más información](#)

## 13 de junio de 1994

Fue la reforma laboral más intensa del mercado laboral español, promovida por el Gobierno socialista sin la participación de los sindicatos.

Las nuevas medidas supusieron una flexibilización de la normativa de contratación y negociación colectiva. Se facilitó a las empresas una nueva herramienta, con el incremento de causas para los despidos a causas tecnológicas o económicas de fuerza mayor, y adoptó la movilidad funcional y geográfica por razones técnicas, organizativas y económicas. Se creó un nuevo contrato de aprendizaje, conocido como *contrato basura*, que regulaban las empresas de trabajo temporal (ETT). [Más información](#)

## 9 de octubre de 1996

Tras las elecciones generales de marzo de 1996, en las que ganó el Partido Popular, José María Aznar se reunió con el presidente de la CEOE, José María Cuevas, y dos días más tarde, con los líderes sindicales de UGT y CC.OO., para iniciar el proceso de diálogo social. El Gobierno y los sindicatos UGT y CC.OO. firmaron un acuerdo en la Moncloa por el que el Ejecutivo se comprometía a garantizar el sistema de protección social público y el poder adquisitivo de las pensiones hasta el 2001. [Más información](#)

## 4 de noviembre de 1996

El Gobierno firmó con los sindicatos UGT y CC.OO. el Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios, que sustituía al PER. [Más información](#)

## 28 de abril de 1997

Las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CC.OO. firmaron el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva, que tendría una vigencia de cuatro años. El acuerdo estaba dividido en tres partes: medidas para combatir la precariedad en el empleo, reforma de la negociación colectiva y cobertura de vacíos normativos. El consenso llevó a un nuevo contrato indefinido con una menor indemnización por despido (33 días frente a los 45 en vigor). Se abarató la contratación fija. [Más información](#)

## **2 de marzo de 2001**

Aunque sindicatos y patronal apostaban por continuar negociando, el Gobierno aprobó en el Consejo de Ministros un paquete normativo para la reforma laboral, como consecuencia del fracaso de las negociaciones.

El 5 de marzo el pleno del Congreso de los Diputados aprobó con 175 votos favorables (del PP, CiU y CC) y 133 en contra (PSOE, IU, el Grupo vasco y el Mixto) la convalidación del Decreto-Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, tramitado como Proyecto de Ley por vía urgente.

Ante la falta de consenso el Gobierno del PP eliminó el límite del contrato indefinido y lo amplió a más colectivos. [Más información](#)

## **24 de mayo de 2002**

El Consejo de Ministros aprobó el real-decreto ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, conocida como el decretazo, días después de que los órganos de dirección de las centrales sindicales, CC.OO. y UGT, acordaran por unanimidad la convocatoria de un paro general, para el día 20 de junio. Contaba con una serie de medidas para alcanzar el objetivo de "racionalizar el gasto por desempleo", como por ejemplo, aquellos casos en que el parado rechazara las ofertas de trabajo o de formación que la Administración considerara "adecuadas" se le podría retirar la prestación por desempleo. El 17 de octubre de 2002 el pleno del Congreso aprobó el proyecto de ley de reforma de la protección del desempleo que incluía las modificaciones pactadas con CiU y Coalición Canaria. [Más información](#)

## **9 de mayo de 2006**

Con la firma de un acuerdo tripartito en La Moncloa, el Gobierno, patronal y sindicatos dieron el visto bueno a la primera reforma laboral del mandato de Zapatero. El acuerdo laboral pretendía reducir la temporalidad abusiva en el mercado de trabajo y rebajar los costes a las empresas. La principal medida consistía en limitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Además se amplió de dos a cuatro años el periodo en el que las empresas recibían incentivos a contratar. La rebaja de cotizaciones y el mayor control de los sindicatos sobre las subcontratas completaban los aspectos más importantes. [Más información](#)

## **6 de marzo de 2009**

El Consejo de Ministros aprobó por Decreto-Ley seis medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas al considerar que las propuestas ya habían sido suficientemente debatidas en la mesa de diálogo social. [Más información](#)

## **17 de junio de 2010**

Real Decreto-ley 10/2010, de 16-6, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

El despido objetivo: Las empresas podrán aducir causas económicas para despedir a un trabajador. La empresa podrá despedir en caso de una "situación económica negativa", pero sin aclarar qué quiere decir con esto. Será un juez de lo Laboral el que determine cuando un despido objetivo está justificado. La nueva formulación no saca de los juzgados las decisiones empresariales.

La negociación colectiva. Existe la posibilidad de que algunas empresas y trabajadores puedan modificar los convenios colectivos en etapas de crisis, en realidad el proceso para negociar las condiciones laborales sigue siendo farragoso y demasiado rígido. Las empresas deberán seguir actualizando los salarios con la evolución de precios como norma general, utilizando una vía intermedia a través de la figura de la "cláusula de la inaplicabilidad salarial", que se incluirá en los convenios colectivos y que establecerá las causas y condiciones por las que las empresas no estarán obligadas a actualizar los salarios con la inflación y a cumplir con los compromisos con la plantilla como, por ejemplo, las subidas de sueldo con una determinada antigüedad. Estas causas por las que las empresas podrán aplicar la citada cláusula serán "cuando la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma".

En los convenios colectivos que no incluyan la cláusula se deberá acudir al arbitraje y será un laudo el que determine quién lleva razón -si la empresa o el comité sindical- si hay desacuerdo sobre el descuelgue salarial.

El abaratamiento real del despido. El abono de 8 días de la indemnización por despido por parte del Fondo de Garantía Salarial no incluirá sólo a los contratos de fomento del empleo estable (33 días de indemnización por despido improcedente), sino también a los contratos indefinidos ordinarios (45 días de indemnización). Es decir, que los empresarios verán reducido el coste de echar a cualquiera de sus trabajadores fijos, sea cual sea la modalidad contractual bajo la que estén contratados.

El coste habitual del despido de un trabajador fijo para las empresas pasará a ser de 45 a 25 días: por dos razones, primero porque se generaliza el contrato con indemnización de 33 días por año trabajado, y en segundo lugar porque el Gobierno se hace cargo del pago de 8 días. Además, se amplía el contrato de fomento del empleo a los hombres de entre 31 y 44 años que hayan tenido un contrato fijo. De esta manera, no hay ningún trabajador que quede fuera de este contrato de fomento del empleo, por lo que lo normal es que se acabe generalizando y que el actual contrato fijo de 45 días vaya poco a poco desapareciendo. (Esto no ocurrió)

## **18 de Septiembre de 2010**

Ley 35/2010 de 17-9 Medidas urgentes para la Reforma del mercado de trabajo

## **11 de Junio de 2011**

Real Decreto Ley 7/2011, DE 10-6, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva

Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, no existen materias excluidas de la negociación en ámbitos inferiores, las condiciones establecidas en un convenio de empresa serán de aplicación prioritaria respecto al convenio sectorial, contenido y vigencia de los convenios colectivos, plazos de negociación, medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa en orden a lograr competitividad, adecuación a la demanda del mercado y la estabilidad en el empleo, legitimación para negociar convenios, flexibilidad interna negociada, etc.

**2 de Agosto de 2011**

Ley 27/2011 de 1-8, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Retraso a 67 años de la edad ordinaria de jubilación, aumento del periodo de computo de 15 a 25 años, endurecimiento de requisitos para obtener el 100 % de la pensión, jubilación voluntaria a los 63 años, etc.

**11 de febrero de 2012**

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10-2, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral