

La respuesta sindical a la flexibilización del trabajo en la prensa sindical de España y de la República Federal de Alemania. Los casos de IG Metall y Comisiones Obreras (CC.OO.)

Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile)

Instituto de Historia  **Javier Tébar Hurtado**

Universitat de Barcelona

Centre d'Estudis Històrics Internacionals  <https://dx.doi.org/10.5209/crla.97559>

Recibido: 15/08/2024 • Aceptado: 05/05/2025

Resumen: Este artículo examina la estrategia y los discursos de dos destacadas organizaciones sindicales europeas, la alemana *Industriegewerkschaft Metall* y la española Comisiones Obreras, a propósito de la introducción de la flexibilización laboral en el contexto de la revolución neoliberal, entre finales de 1970 y mediados de 1980. Ante la progresiva extensión del fenómeno del desempleo masivo, la mayoría de los gobiernos de los diferentes países europeos dieron una respuesta a través de las denominadas políticas de reforma estructural. Los grupos dirigentes sindicales diagnosticaron y difundieron a través de sus órganos de prensa los problemas de falta de seguridad laboral, de fragmentación del mercado de trabajo, de precarización y de pérdida de derechos laborales que implicaba la flexibilización como estrategia contra el creciente desempleo y para mejorar la productividad. Frente a estos cambios el movimiento sindical fijó una estrategia en cuyo centro situó la histórica demanda de la reducción de la jornada laboral.

Palabras clave: Mercado de Trabajo, Sindicalismo, Neoliberalismo, Flexibilización laboral.

ENG The trade union response to labor flexibilization in the union press of Spain and the Federal Republic of Germany: the cases of IG Metall and Comisiones Obreras (CC.OO.)

Abstract: This paper examines the strategies and discourses of two prominent European trade union organisations—Germany's *Industriegewerkschaft Metall* and Spain's *Comisiones Obreras*—in relation to the introduction of labour flexibilisation within the context of the neoliberal revolution, from the late 1970s to the mid-1980s. In response to the growing phenomenon of mass unemployment, most European governments implemented what came to be known as structural reform policies. Trade union leaderships identified and publicised—through their respective press outlets—the challenges posed by flexibilisation, including the erosion of job security, the fragmentation of the labour market, rising precariousness, and the loss of labour rights. Confronted with these developments, the trade union movement placed at the centre of its strategy the longstanding demand for a reduction in working hours.

Keywords: Labor Market, Trade Unionism, Neoliberalism, Labor Flexibility.

Sumario: 1. Presentación y propósito. 2. Contexto y elementos para comparación histórica. 3. La crítica a la flexibilización del trabajo “a la carta”. 4. La reducción de la jornada: aproximación a las propuestas de IG Metall y CC.OO. 5. Conclusiones. 6. Agradecimientos 7. Fuentes. 8. Bibliografía.

Cómo citar: Llanos Reyes, C. y Tébar Hurtado, J. (2026). La respuesta sindical a la flexibilización del trabajo en la prensa sindical de España y de la República Federal de Alemania. Los casos de IG Metall y Comisiones Obreras (CC.OO.), *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 44(2), 353-381, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.97559>

1. Presentación y propósito¹

Entre los estudios de la historia del trabajo encontramos un diagnóstico común respecto a reconocer que, durante las décadas de 1970 y 1980, tuvieron lugar un conjunto de reformas orientadas a flexibilizar las condiciones laborales y los tiempos de trabajo como alternativas frente a las “rigideces” del mercado laboral y el persistente aumento del desempleo (Komlosy, 2018: 33-69; Auer y Cazes, 2003: 1-10) en las economías desarrolladas, en particular de la Europa occidental. Estos procesos se dieron en un contexto de expansión neoliberal (Stedman-Jones, 2012). Estas reformas afectaron a la estabilidad laboral y a los tiempos de trabajo, lo que implicó el despliegue de importantes debates en cuanto a los significados, causas y consecuencias de la llamada *flexibilización* laboral.

Ante estas nuevas orientaciones de la política laboral, las organizaciones sindicales trataron de afrontar el proceso de cambios impulsado por las empresas en esta dirección. Pero ¿qué conjunto de ideas y argumentos desplegaron a través de sus propios órganos de prensa frente a la flexibilización laboral? ¿Constituyó un tema de controversia dentro del debate sindical? ¿Cómo evolucionó la discusión? ¿Qué resultados efectivos tuvo en la práctica de los sindicatos?

Para ofrecer una respuesta a estas preguntas, el artículo concentra su examen en los discursos elaborados por dos relevantes organizaciones sindicales europeas, la alemana *Industriegewerkschaft Metall* (IGMetall) y la española Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) a partir del estudio de fuentes hemerográficas localizadas.

Las publicaciones de prensa que han sido objeto de análisis e interpretación son *METALL*, de la *Industriegewerkschaft Metall* IGM, cuya creación tiene sus orígenes en los procesos de organización de los obreros metalúrgicos alemanes desde la segunda mitad del siglo XIX, con la creación del *Deutschen Metallarbeiter Verbandes* DMV (Wentzel et al., 2016) y de *Gewerkschaftlichen Monatshefte*, del Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), de la que es miembro IGMetall *Unsere Geschichte*, desde fines de los años 1940.² Por otro lado, se ha analizado *Gaceta Sindical*, el órgano de prensa confederal de Comisiones Obreras de España (CC.OO.) creado en 1977, cuando el 27 de abril fueron legalizados los sindicatos a partir de la aprobación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. En aquel momento, el movimiento sociopolítico de las Comisiones, nacido durante la década de los sesenta con el objetivo de crear un sindicato unitario y que encarnó el “nuevo movimiento obrero” en España, se orientaba definitivamente a su constitución como central sindical. Se expresaba así, también, la incapacidad de construir la unidad sindical que se había sostenido desde los orígenes de las propias CC.OO., configurándose un modelo de pluralidad sindical en el país.

Ambas colecciones hemerográficas constituyen fuentes históricas de relevancia a la hora de estudiar el impacto de las mutaciones que el mundo del trabajo experimentó desde la década de los años setenta (crisis económicas, cambios políticos e ideológicos, institucionales y transformaciones tecnológicas) y que, en la década posterior, cristalizaron en debates internos sobre la flexibilización laboral y el tiempo de trabajo.

¹ Este artículo es parte de los resultados del Proyecto ANID/ Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, FONDECYT Regular N. 1220125. Investigador Responsable: Claudio Llanos Reyes.

² IG Metall. “Unsere Geschichte”. <https://www.igmetall.de/ueber-uns/geschichte/die-geschichte-der-ig-metall>

En la prensa sindical se formularon sus lineamientos frente a diversos asuntos que afectan a los trabajadores, pero a la vez nos acercan a discusiones políticas y teóricas que evidencian la complejidad de la historia de los trabajadores y sus organizaciones, basada no solo en movilizaciones y demandas sino también en propuestas y alternativas.

Aproximarse a las formas en que las organizaciones de trabajadores abordaron en sus discursos las transformaciones en el trabajo y cómo les afectaba, permite ampliar la comprensión de la flexibilización laboral como problema que está directamente ligado a los cambios en los derechos laborales y sociales desde la década de los años ochenta. Las discusiones sobre tiempo de trabajo y su reducción fueron planteadas públicamente por los sindicatos (Jódar, 2021: 1-15), tanto alemanes como españoles, y constituyeron una reivindicación que se mantuvo en el centro de debate, aunque se vio profundamente erosionada en el momento en el que se impuso la estrategia de la flexibilidad temporal (Miguélez, 2004; Recio, 2002: 161-186).

Si bien es posible identificar importantes convergencias de ambos sindicatos en sus críticas y propuestas, deben inscribirse dentro de contextos específicos diferenciados. Es conocido que ambos países presentan condiciones históricas diferentes, pero, al mismo tiempo, estimamos que “La comparación es el medio que permite comprender y dar sentido a los destinos divergentes de los trabajadores en diferentes regiones del mundo” (Parthasarathi, 2012: 9).

Respecto a las organizaciones sindicales elegidas para esta comparación, los criterios han respondido tanto a su dimensión afiliativa y papel en el sistema sindical de cada país, como a su posicionamiento ante las aplicaciones de las políticas que introdujeron la flexibilidad laboral en sus respectivos países. En el caso alemán, la IG Metall se sitúa entre las mayores organizaciones sindicales alemanas federadas en la DGB, representando más del 30% del total de sus miembros. En el plano de las políticas de empleo de los años ochenta, *Metall* y *Gewerkschaftlichen Monatshefte* representaron voces críticas frente a las políticas de flexibilización laboral impulsadas por el gobierno federal. Entre 1975 y 1990, IGM mantuvo un número de trabajadores afiliados superior a los dos millones y medio; en 1975: 2.556.184; en 1980: 2.622.267; en 1985: 2.553.041 y en 1990: 2.726.705 (Greef, 2014: 688-707). En el caso español, desde fines de los años 1970 y a lo largo de la década de 1980, la Confederación Sindical de CC.OO. se constituyó como una de las organizaciones con mayor número de afiliación, junto a la Unión General de Trabajadores (UGT). En cuanto al total de trabajadores sindicalizados en CC.OO., los datos sobre su crecimiento indicarían que, del 8 de diciembre de 1976 al 19 de octubre de 1977, pasó de 30.000 a 1.604.550 miembros. Algunas fuentes ofrecen para 1978 los totales de afiliados de ramas industriales para CC.OO. y UGT de 1.293.920 y de 1.227.000 respectivamente (Pérez, 1979: 21). Sin embargo, la fiabilidad de estas cifras se ha puesto en cuestión. Así, en el caso de UGT, tras una clarificación de cifras iniciales, a la altura de 1980 el número de afiliados serían poco más de 700.000 (Vega, 2011: 97). Por otro lado, la densidad sindical, entre 1977-1980, era del 18% en el momento de la legalización de los sindicatos españoles, aunque pasó por una disminución y fluctuó durante la década posterior, en el marco de un contexto de crisis económica y de consolidación institucional (Jordana, 1996).

Cabe precisar que, en el caso de los sindicatos en España, su peso relativo no se mide por el nivel de afiliación, sino por medio de un doble canal al que cabe sumar los resultados de las elecciones de representantes sindicales a nivel de empresa (Alós et. al, 2014: 509-510), que con fluctuaciones durante aquellos años resultaron favorables para CC.OO. (entre el 34,5 en 1978 y 33,4 en 1982 respecto de UGT (21,7 y 29,3, respectivamente) (Alós et. al, 2015b). En cualquier caso, durante este periodo, CC.OO. ofrece testimonios importantes de sostener una actitud crítica, dado que la otra central sindical española mayoritaria, la UGT, de orientación socialista, sólo se opuso con claridad a las medidas del gobierno PSOE a partir de 1988, con motivo de la huelga general del 14 de diciembre de aquel mismo año (Babiano y Tébar, 2018), quebrando un modelo centenario de relación entre el sindicato y el Partido Obrero Socialista Español (PSOE) (Vega, 2011: 124-185). La *Gaceta Sindical* de CC.OO. nos permite observar la perspectiva de oposición a las políticas de empleo del gobierno socialista que, en muchos casos, critica las posiciones negociadoras de UGT durante una etapa inicial.

2. Contexto y elementos para comparación histórica

El fordismo, concebido por los *regulacionistas* franceses (Aglietta, Boyer, Coriat, Lipietz), como el resultado de una síntesis de medidas keynesianas, gran industria, relaciones laborales, pleno

empleo y políticas de bienestar manifestó su crisis a partir de la década de los años setenta. Este modelo experimentó, como fenómeno general, una profunda erosión: una progresiva dificultad de las soluciones en las políticas anticíclicas keynesianas, intensos y prolongados procesos de desindustrialización en los países desarrollados, empoderamiento patronal en las relaciones laborales y, finalmente, cuestionamiento a fondo y crisis del Estado del Bienestar.

Los efectos de esta crisis contribuyeron, en buena medida, hacia una reorientación en la gobernanza económica mundial, y en paralelo produjeron transformaciones profundas en los métodos de producción en nuestras sociedades, con expresiones comunes y diferenciadas en el ámbito de las relaciones laborales a nivel europeo y mundial.

Algunos historiadores han observado en la sucesión y entrecruzamiento de crisis vividas en sociedades complejas durante los últimos años un conjunto de causas y factores plurales, difíciles de aislar en un marco global (Tooze, 2018). Sin embargo, las mudanzas que se experimentaron podrían considerarse hoy que conectan con el proceso de “Gran Transformación” gestado a caballo entre el siglo XX y el XXI.

Tanto la investigación histórica como las ciencias sociales coinciden en identificar la década de los años ochenta como un periodo de cambios relevantes para el trabajo, los trabajadores y sus organizaciones (Sánchez, 2014; Köhler, 2000; Kaiero, 2000). Se hicieron extensivas las políticas monetaristas de orden neoliberal, se implementaron medidas de reducción de las jornadas de trabajo con el propósito declarado de reducir el desempleo, todo esto en el marco del “declive del Estado de bienestar” (Sassoon, 2020: 77-106). Parte importante de estos cambios experimentados en el mundo del trabajo se situaban en el horizonte de extensión de políticas neoconservadoras y favorables al libre mercado tal como era concebido por la “segunda ola neoliberal” (Stedman-Jones, 2012: 23-24).

En este contexto de turbulencias económicas aumentaron las críticas hacia las políticas de bienestar, al papel del Estado en la economía y al pleno empleo; impulsadas desde sectores ligados a los intereses empresariales y el pensamiento neoliberal, el énfasis se puso en la libertad de mercado y la reducción de las “rigideces” del mercado del trabajo. Estos procesos estaban insertos en la transformación en las relaciones económicas capitalistas internacionales, que incluían la expansión de las finanzas, la externalización de la producción y una importante presión sobre los costos de mano de obra, que exigían a las empresas y los trabajadores mayor flexibilidad y adaptabilidad (Blossfeld, 2012: 367-368). En este sentido, durante los años ochenta estaba en marcha “una Gran Mutación” (Beaud, 2013: 360). La rapidez de la implantación del orden neoliberal tuvo mucho que ver con la previa “fase silenciosa” de su construcción; este nuevo orden no había triunfado todavía plenamente, pero disfrutó de una década de avance formidable (Gerstle, 2023: 173 y 208). Con posterioridad, “la adopción de la política neoliberal por los principales partidos políticos, y la comunidad empresarial, (...) ha contribuido a introducir políticas que han superado claramente la era del liberalismo integrado” (Menz, 2005: 39).

Estas tendencias han influido al conjunto de las economías europeas, aunque las diferencias en las estructuras institucionales y económicas dentro del continente han condicionado la adaptación de los distintos países. La diferenciación entre variedades de capitalismo contribuye a explicar cómo los distintos países se han adaptado de forma desigual a estas transformaciones (Hall y Soskice, 2001). Posteriormente, la globalización y las tendencias de integración de los mercados de capital y de trabajo han incrementado la incertidumbre y la inestabilidad de las economías desarrolladas, provocando profundas transformaciones en su funcionamiento y afectando especialmente al mundo del trabajo.

El despliegue de la flexibilización de las condiciones laborales forma parte de procesos de orden global ligados a procesos interrelacionados: los efectos económicos y sociales de la recesión de los años setenta, así como la expansión de la producción industrial en Asia y su impacto en la competencia internacional, los cambios tecnológicos vinculados a la automatización, las faenas portuarias y el desarrollo de las telecomunicaciones, entre otras cuestiones (Janoski, 2014). Por supuesto, esto se inscribe dentro de contextos históricos más prolongados, en lo temporal, donde se revela una prolongada tensión entre capital y trabajo, identificándose el aliciente por impedir o limitar derechos laborales a favor de intereses empresariales ya desde el siglo XIX, frente al impulso de las transformaciones industriales, el desarrollo y empuje del movimiento obrero y sus demandas durante aquel período histórico (Feurer y Pearson, 2017).

En el último cuarto de siglo XX, la flexibilización del trabajo planteó en las sociedades europeas occidentales un reverso a los derechos de los trabajadores, con lo cual se rompía con “cien años caracterizados por procesos de regulación y formalización de las relaciones laborales” (Komlosy, 2018: 41). Las sucesivas reformas flexibilizadoras constituyeron un revés en los procesos de extensión de los derechos de los trabajadores, la regulación del empleo y los contratos.

Desde los años setenta, la “flexibilidad” constituye un concepto clave de la “segunda ruptura industrial” (Piore y Sabel, 1990: 15) y desde la década de los ochenta la “flexibilización” pasó a ser un núcleo fundamental de las reformas en las políticas laborales (Aurer y Cazes, 2003; Galbraith y Roy Chowdhury, 2007). Los procesos de flexibilización laboral en España y la RFA, partieron de las reformas laborales impulsadas por sus gobiernos, etiquetadas bajo el término de “reformas estructurales”. Pretendían dar también una explicación de las causas de los mayores niveles de desempleo de algunos países de la Comunidad Económica Europea –Unión Europea a partir de 1992, cuando se firmó el Tratado de Maastricht– y, en particular en casos como el de España, frente a otros países capitalistas desarrollados que venían aplicando las denominadas políticas de reforma “estructural” de sus economías, como Japón y Estados Unidos (Recio, 1994: 57).

El concepto “flexibilidad laboral” definida como “la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios económicos fruto de un nuevo ciclo de la economía capitalista” (Recio, 1994: 57), constituyó una novedad. Algunos autores señalaron el carácter ambiguo de esta definición (Standing 1987: 43-44) y otros apuntaron hacia su naturaleza contingente (Bruno, 1991), así como a las contradicciones y problemas derivados de la dificultad de conciliar cada una de las concepciones que de ella podían tener empresas, trabajadores y sindicatos. La denominada “flexibilización” del trabajo se consideró el instrumento que vendría a actuar frente a lo que se consideraba una rigidez del mercado laboral (sus instituciones y los comportamientos que alentaban éstas), juzgándose como una de las causas básicas del desempleo en la Europa occidental (Recio, 1994). A pesar de que Standing (1989) destacaba que, para el conjunto de los mercados laborales europeos, la evolución de la extensión de una mayor flexibilidad no se estaba traduciendo en una sistemática reducción del desempleo.

La idea de ajustar el empleo a las necesidades del mercado perseguiría “debilitar al trabajador individual por cuanto desde el momento en que se sienta inseguro sus demandas serán menores (...) también significa debilitar al trabajador como sujeto colectivo y a su expresión –el sindicato...– porque supone debilitar su base” (Miguélez y Prieto, 2009: 279). Si bien a nivel argumentativo ambos fenómenos podrían ser considerados de forma independiente, como se verá en las fuentes analizadas, los sindicatos desplegaron posiciones críticas que consideraban el ajuste del empleo a las necesidades del mercado y el debilitamiento de los trabajadores como aspectos relevantes de un mismo fenómeno.

Resulta de interés identificar la convergencia en políticas y reformas que se dieron en gobiernos de distintas orientaciones políticas, constituyendo un marco de ajuste de las “variedades de capitalismo” (Soskice y Hall, 2001) de modelos comunes, en lo que corresponde a las condiciones de trabajo y sus regulaciones. Los estudios comparados, realizados desde la sociología y la economía, sobre las reformas en los tiempos de trabajo y la flexibilización para los casos de la RFA y España se han concentrado principalmente en las dimensiones específicas de los cambios en el empleo y los niveles de impacto de estas reformas (Ramos, 2000: 21-44). Dentro de la temporalidad de nuestra investigación, ambos países evidencian diferencias políticas y económicas, insertas en un plano común de cambios e incertidumbres económicas a nivel internacional.

En los años setenta, parte importante de la industria alemana había mostrado signos de “estar anclada en el pasado”, tanto por desperdiciar los desarrollos potenciales en electrónica, como por estancamientos y “rigideces” en la flexibilización y la producción; evidenciándose la crisis del modelo de regulación fordista y del taylorismo como dispositivo de ingeniería del trabajo humano (Piore y Sabel, 1990: 330-337). Las nuevas formas que habrían caracterizado la etapa “postfordista” y la aparición de nuevos modelos productivos han contribuido a la desmovilización obrera, su desafección hacia la política y un debilitamiento relativo del poder organizativo del sindicalismo.

Las propuestas de flexibilización del trabajo generaron importantes debates y críticas durante el gobierno de Helmut Kohl. La implementación de formas de desregulación o flexibilización no lograron acabar con ciertos niveles de protección laboral (Prasad, 2006: 178-179).

Para el caso español, Lina Gálvez (2017a) apunta que estos procesos se desarrollaron en el marco en el que España experimentó “la primera crisis realmente moderna de la economía española, a la que se enfrentaba con una posición muy debilitada, en el sentido de una conformación bastante imperfecta de instituciones tan decisivas como el mercado del trabajo, el sector financiero o el sistema fiscal” (402). Son relevantes los estudios que apuntan hacia los impactos comparables y específicos de la activación de la flexibilidad en España a partir de los años ochenta, en particular la temporalidad de los contratos, propiciando una serie de reformas que, entre otros efectos, abundaron en la progresiva desregulación de las relaciones laborales (Martínez-Pastor y Bernardi, 2011: 80-107; Ortiz, 2012: 95; Lamas, 1999: 143-160).

Los procesos de reestructuración industrial en el caso de la RFA se han situado entre finales de los sesenta y los años setenta (Hirsch-Weber, 1989: 7-34), aunque fue desde inicios de los años ochenta cuando se experimentaron cambios políticos, coincidiendo con el fin del gobierno socialdemócrata y el ascenso de la democracia cristiana dirigida por Kohl, el 1 de octubre de 1982. En el caso español, fue a partir de 1982, con el triunfo del PSOE por mayoría absoluta en las elecciones del 28 de octubre, cuando se dio el paso de los gobiernos de raigambre derechista y conservadora al gobierno dirigido por el socialista Felipe González, poniéndose en marcha las políticas de reconversión industrial (Marín Arce, 1997; Gálvez, 2017). En el caso alemán las críticas y propuestas sindicales se elaboraron desde la defensa del Estado Social, amenazado por las políticas de flexibilización laboral (Blossfeld, 2017: 23-46; Fuhrich, 2020; Kleinöder et al., 2019). Mientras que los cuestionamientos a las nuevas políticas de la socialdemocracia española por parte de CC.OO. se daban en el marco histórico de generación de nuevas regulaciones laborales y sociales postdictadura franquista. Frente a ellas, el sindicato, sin abandonar la necesidad de un proceso de transformación progresiva para la superación de las relaciones capitalistas, reorientaría su estrategia y práctica sindicales en la combinación de presionar y negociar frente a las nuevas realidades laborales (Wilhelmi, 2021; Gimeno, 2021; Babiano, 2014; Gálvez, 2017).

En ambos países las discusiones sobre tiempo de trabajo (reducción) fueron impulsadas por los sindicatos (Jódar, 2021:1-15). Mientras que los procesos de flexibilización laboral y contractual partieron de iniciativas dirigidas desde las reformas de gobierno, la patronal y las empresas. En conclusión, durante esta década, tanto en RFA como en España se desplegaron un conjunto de reformas laborales que, entre otros aspectos, modificaron las horas semanales de trabajo e introdujeron elementos de flexibilización laboral. La primera mitad de la década implicó tanto cambios en los tiempos de trabajo (reducción de horas semanales), que era parte importante de demandas de organizaciones obreras, como modificaciones que entregaban mayores atribuciones y libertades a los sectores empresariales en lo que corresponde a tipos de contratos temporales, despidos y precarización laboral. Resulta de interés, en este sentido, examinar la convergencia de políticas y reformas en gobiernos de distintas orientaciones políticas y la forma en que las organizaciones sindicales confrontaron las nuevas relaciones productivas y sociales, en un contexto marcado por la intensa fragmentación que experimentaba la clase trabajadora a raíz de estas nuevas políticas en curso.

3. La crítica a la flexibilización del trabajo “a la carta”

Desde el siglo XIX la lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones salariales y de trabajo permitió el despliegue de seguridades laborales entre las cuales encontramos los seguros de salud, accidentes y desempleo, entre otros desarrollados desde fines del ochocientos, pero las luchas no eran solo por “pan y mantequilla” (Pelz, 2016: 86-87), sino también por el impulso de cambios políticos contra el autoritarismo en las relaciones laborales. En el siglo XX, en diversos países desarrollados del capitalismo se introdujeron este tipo de resguardos a la seguridad y estabilidad laboral a nivel contractual. En los casos de los países que considera esta investigación, en la República Federal de Alemania se estableció en 1951, la *Bundeskündigungsschutzgesetz* (KSchG), que planteaba como objetivo “proteger el interés del trabajador en la continuación de

la relación laboral y protegerlo de una terminación arbitraria de la misma”³. En España, décadas después de la interrupción de la breve experiencia de reformas republicanas de los años treinta con el inicio de la guerra en 1936, no fue hasta después de la muerte del dictador Franco, el 20 de noviembre de 1975, cuando se aprobó una Ley de Relaciones Laborales en 1976 que pretendía reducir el margen de libertad para los despidos, proponiendo “dar estabilidad en el empleo como contrapartida a la ausencia de derechos colectivos de los trabajadores” (Malo, 2005: 103), en un contexto de abierta crisis económica.

En otros casos, como el de los Estados Unidos, los principales avances en la legislación social y laboral se dieron durante periodos de crisis económica, especialmente la gran depresión de los años treinta, o en periodos de agitación e inestabilidad social. En Gran Bretaña se introdujo la *Redundancy Payments Act* de 1965, evidenciando una preocupación sustancial por la seguridad del empleo (O’Higgins, 1965: 222- 224). Hacia los años sesenta, Francia y los Países Bajos, introdujeron el principio de autorización pública de los despidos, mientras que en Italia se habían prohibido (temporalmente) los despidos en la posguerra (Rosen, 2015: 399-418).

El control del tiempo de trabajo históricamente adoptaría la forma de tres disputas sucesivas: irregularidad, regularidad y flexibilidad (Prieto y Ramos, 1999: 326-327). El marco histórico de avances en la protección y seguridades del empleo se vio amenazado y progresivamente alterado por propuestas y políticas de flexibilización, fundamento de las críticas y oposición de las organizaciones sindicales a las medidas que significarán el retroceso de sus conquistas. Junto a las críticas, encontramos propuestas y argumentos que evidenciaban tanto la capacidad de identificar los problemas y amenazas a su situación, como la complejidad de las acciones del movimiento de los trabajadores y su historia.

Durante el periodo de nuestro estudio, y desde una perspectiva histórica, la flexibilización laboral alude a los procesos de transformación en las condiciones de empleo, en las garantías asociadas a la estabilidad laboral y en los marcos normativos que regulan el trabajo, con el fin de adecuarlos a las exigencias cambiantes del sector empresarial. Estos procesos responden tanto a las dinámicas propias del funcionamiento económico en un contexto de competencia global creciente, como a la intención de promover mercados laborales menos normativizados, menos estructurados o “rígidos” (Llanos y Hortsman, 2025).

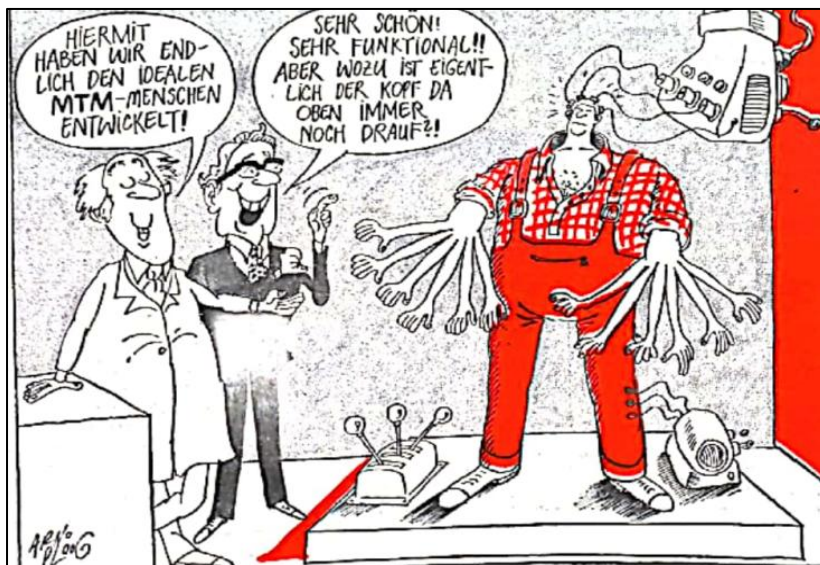
En Alemania, desde fines de los años setenta, Metall articuló posiciones críticas frente a las propuestas de flexibilización y racionalización del trabajo que significaban la reducción de los puestos de trabajo, la intensificación de los controles tecnológicos, “la reducción de las prestaciones sociales de las empresas y el deterioro de las condiciones de trabajo” (Metall, 1977: 13). La orientación “hacia el capital” de la que hacía uso la racionalización y tecnologización significaba la “degradación de los trabajadores”, convirtiéndolos en recursos provisionales para la tecnología (Metall, 1977: 13). Se observa una importante continuidad histórica en la crítica a la creciente complejidad y tecnología disponible para los métodos de cronometraje del trabajo (MTM, Methods-Time-Measurement) (Jehle, 2009: 39) que desde inicios del siglo XX ganaron influencia con el *Scientific Management* o Taylorismo y la búsqueda de racionalizar, estandarizar y reducir los costos del trabajo (Delmar y Bayha, 1987: 6-9). De hecho, desde los años sesenta, IG Metall ya desplegaba su crítica a los objetivos de control y estandarización de los MTM que se recubrían de lenguaje “científico”, sin considerar el impacto en los trabajadores. En 1960, para representantes del sindicalismo alemán: “la industria está desarrollando formas de trabajo que literalmente pueden ser realizadas igual de bien o mejor por monos amaestrados” (Schaumberg, 2008: 9). Una década después, la crítica se mantenía:

El estilo empresarial con el que se pregonan en EE.UU. los procedimientos de tiempos predeterminados se sustituye en la República Federal por tonos apagados y de color académico. Además, todos los implicados –incluidos los asesores interesados sobre todo en el negocio– hacen todo lo posible por crear una cultivada atmósfera científica en la que no parecen estar en

³ Para Elke Jahn “Desde entonces, las empresas sólo pueden despedir a los empleados si el empresario puede demostrar un motivo. La obligación de motivar en virtud de la KSchG se basa en el principio de protección del statu quo, que sirve sobre todo al interés del trabajador en la continuidad del empleo” (Jahn, 2005:286).

discusión los buenos honorarios y salarios de los usuarios ni el aprovechamiento más intensivo de la mano de obra de los implicados. Pero de eso se trata exactamente. Quien tenga esto en cuenta será especialmente crítico con todas las afirmaciones que, bajo la apariencia de cientificidad, sólo quieren promover la venta de estos procedimientos (Schaumborg, 2008: 9).

Imagen 1. El Trabajador MTM Ideal (MTM: *Methods-Time Measurement*).



-Aquí tenemos finalmente desarrollada a la persona-MTM ideal
- ¡Muy bien! ¡Muy funcional! ¡Pero por qué finalmente tiene todavía la cabeza encima?
Fuente: Metall, 16, 1977, p. 11.

En el marco de aumento del desempleo durante los años setenta, para investigadores del Instituto de Economía de la DGB (Wirtschaftswissenschaftliche Institut des Deutscher Gewerkschaftsbund) la flexibilización del trabajo que incluyera “Reducción del empleo de extranjeros; reducción de la mano de obra alargando la duración de la formación y/o el despido anticipado” entre otras, ya estaba entre las “alternativas de solución” al desempleo (Gewerkschaftliche Monatshefte, 1976: 8) Posteriormente, en los años ochenta, las discusiones en torno a la racionalización del trabajo involucraban la implementación de la “flexibilización” como un concepto central en las nuevas formas de producción y trabajo.

Las propuestas de “racionalización del trabajo” fueron sometidas a críticas, puesto que desde su perspectiva representaban a los sectores “empresariales modernos” que pretendían ocultar los objetivos de la “racionalización”, donde los trabajadores debían ajustarse a las necesidades económicas. En 1980 el cuestionamiento sindical a la pretensión de ocultar con “palabras bonitas” los sentidos y efectos de la “pérdida”, “recortes”, “liberaciones” y “fusión” de trabajo, era claro (Metall: 1980: 9).

A fines de aquella misma década, el número de trabajadores con contratos a tiempo parcial había pasado de 1,7 millones en 1977 a 1,9 millones en 1979 y el 90% de estos contratos eran de mujeres. Estas cifras incluían a los que estuvieran entre 20 y 40 horas semanales. Los contratados con menos de 20 horas semanales no se incluían en las estadísticas, pero rondaban unas 900 mil personas (Gewerkschaftliche Monatshefte, 1982: 117). En el caso español los contratos temporales pasaron de 16,6% en 1973 a 32% en 1993 del total del empleo (Standing, 1997: 20).

En este contexto también se desplegó el debate sobre las posibilidades de implementar mejoras de “humanización del trabajo”, apelando a conceptos que abarcaban “la calidad de vida, la igualdad de derechos, la co-determinación y la autorealización” (Kleinöder, 2016: 29). Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial experimentó un crecimiento de 6,3% en 1970 al 10,5% en 1980 y de 17,2% en 1991 (Spitznagel y Wanger, 2004: 3). Estos indicadores se dieron dentro de un

aumento del desempleo que se elevó desde el 2,8% en 1970 al 7,88% en los años 1980 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2014)

Por otro lado, el desempleo femenino fue el más alto a lo largo de todo el periodo. En la RFA, para el caso de las mujeres con trabajos a tiempo parcial, se observa el crecimiento de los “contratos atípicos” y de los “mini-jobs” particularmente desde la década de 1980. Esto se producía en el horizonte de una “crisis de las relaciones normales del trabajo” (Krise des Normalarbeitsverhältnisses) que implicaba: “La pérdida de importancia de la relación laboral estándar. (...) El aumento de las formas atípicas de empleo podría conducir a una segmentación permanente del mercado laboral, donde parte de la fuerza de trabajo permanece permanentemente en relaciones laborales inestables” (Oschmiansky y Oschmiansky, 2003:106). Frente a esto, IG Metall proponía, ya antes de los años ochenta, la exigencia de mejoras contractuales, salariales y de reconocimiento del trabajo de las mujeres y no sólo como complemento de los ingresos familiares o de las tareas del hogar. A pesar del desempleo y de la propaganda dirigida a las “mujercitas del hogar”, se planteaba que:

¡El derecho al trabajo también se aplica a las mujeres! Los sindicatos se han posicionado claramente: La actividad profesional de las mujeres es esencial para ellas mismas, indispensable para la economía nacional, necesaria para la sociedad. A través de la actividad profesional, las mujeres no sólo se aseguran el sustento; a través de ella desarrollan sus capacidades y reciben impulsos para el desarrollo de su personalidad (Metall, 1977: 1).

Los análisis del Gewerkschaftliche Monatshefte señalaban los beneficios que representaba para el mundo empresarial las contrataciones flexibles a tiempo parcial, (especialmente aquellas con menos de 20 horas semanales), pues además de poder organizar el trabajo con criterios de mayor eficacia en el uso del tiempo ya que podían “adoptarse medidas para garantizar que los momentos de mayor carga de trabajo coincidan con las horas del día en que el individuo se encuentra en su máximo nivel de rendimiento y disposición para el trabajo”.

Durante el gobierno de Kohl, las críticas a la flexibilización del trabajo eran consideradas desde los análisis sindicales a partir de las “ventajas” que los contratos temporales de menos de 20 horas ofrecían a las empresas, las posibilidades de intensificación y “concentración de la carga” y tiempo de trabajo como fenómeno ligado a la flexibilización en los contratos a tiempo parcial. Desde el punto de vista sindical, se argumentaba que:

Si el empleado trabaja menos de 20 horas semanales, la empresa se ahorra horas semanales, la empresa se ahorra su parte de las cotizaciones al seguro de desempleo. Si la duración del empleo no supera las diez horas semanales o 45 horas al mes, no hay obligación de seguir pagando los salarios en caso de enfermedad. Si la relación laboral está limitada en el tiempo también libera a las empresas de las restricciones de la Protección contra el despido (Gewerkschaftliche Monatshefte, 1982: 119).

En algunos análisis de investigadores sindicales se señalaba que aquello constituía una reducción de los tiempos de autonomía para la vida y “pérdida de la soberanía temporal”, donde lo importante en la discusión sobre el tiempo de trabajo pasaba por entender que: “Tanto desde el punto de vista de la política de empleo y humanización, como en lo que respecta a los deseos de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo, las reducciones generales del tiempo de trabajo diario/semanal sugieren las mayores ventajas” (Gewerkschaftliche Monatshefte, 1984: 108-112). A partir de encuestas sobre el tiempo de trabajo y las perspectivas y experiencias de los trabajadores, en una investigación que data de 1984, se argumentaba que:

Un resultado importante de estas encuestas es que las formas flexibles de trabajo que se apartan del horario normal no significan automáticamente una mejor distribución del tiempo, por el contrario, la flexibilidad del tiempo de trabajo, por ejemplo, en el caso del trabajo por turnos, puede incluso reducir el grado de uso autónomo del tiempo orientado a las necesidades de la vida, como ganancia, como se prometió, sino una mayor pérdida de soberanía temporal (Gewerkschaftliche Monatshefte, 1984: 109).

Ante estas consecuencias, desde Metall el trabajo a tiempo flexible y el contrato parcial constituía una “nueva estrategia de ganancia de los empresarios”. Se sostenía que el lenguaje empresarial y sus eslóganes manejaban el interés general de los trabajadores de tener menos

tiempo de trabajo para, en realidad, promocionar su propia agenda en la que los beneficios de los empleadores por la flexibilización no llegarían a los trabajadores.

En línea con la crítica a la “pérdida de soberanía temporal”, Metall, apuntaba a que un anhelo de los trabajadores se manipulaba para bloquear la reducción de la jornada de trabajo a cambio de ajustar el tiempo de los trabajadores a las necesidades de la empresa y su planificación.

Trabajo por encargo o a la carta, horario flexible con jornada parcial, horario flexible, trabajo compartido..., todo esto suena bien al oído de cualquier empleado. Porque a todos nos gustaría trabajar menos, aunque sea nuestra elección. Los empresarios han elegido bien sus eslóganes (...) Pero los eslóganes hacen creer a los trabajadores que tienen ventajas que no tendrán. Todos los modelos de flexibilización del tiempo de trabajo que supuestamente bloquean la semana de 35 horas tienen un defecto decisivo: flexibilizan a los trabajadores en beneficio de la planificación empresarial y les quitan dinero a cambio. Porque a pesar de los beneficios masivos derivados del uso de trabajadores a tiempo parcial, la compensación salarial no debería ser posible (Metall, 1984: 10).

La flexibilización es una de las caras de las discusiones y transformaciones en los tiempos de trabajo. Se ha planteado, pasados los años, que: “Schroeder ha dicho con razón que la política del tiempo de trabajo es ambas cosas: por un lado, un éxito sindical, pero por otro lado también una política que, como resultado, hace avanzar los movimientos de racionalización y flexibilización y se convierte así, por así decirlo, en víctima de su propio éxito” (Süß, 2012: 155). Si embargo, resulta central la observación de Joseph Stiglitz sobre la expansión del concepto de flexibilidad que no cuenta con que las personas “pueden o no dejarse convencer por las conferencias de los libremercaderes sobre la importancia de la flexibilidad de los salarios (palabras en código secreto para aceptar el despido sin compensaciones o admitir sin reproches la disminución de los salarios)” (Stiglitz, 2017: 15).

En las páginas de Metall los trabajadores flexibilizados no eran el resultado deseable de cambios en los tiempos de trabajo, sino que representaban el despliegue del “trabajo a la medida” (Metall, 1984).

Imagen 2. “Trabajo a Medida”.



Fuente: Metall, 2, 1984, p. 12.

IG Metall valoró que las medidas de flexibilidad respondían al estricto interés del empresariado, enmascarando el “concepto de explotación” y presentando problemas para la organización colectiva de los trabajadores, toda vez que la flexibilidad se orienta a segmentar a los trabajadores. De esta forma, flexibilidad implicaba que: “El trabajo debe instrumentalizarse completamente en interés del capital, no hay lugar para los intereses personales del trabajador, el ser humano se divide” (Metall, 1984: 8-9).

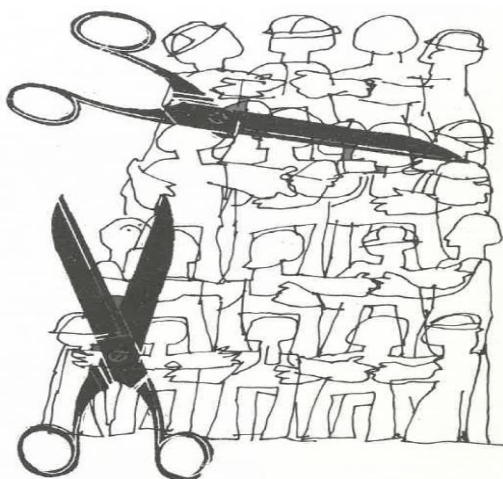
En el caso de España, a través de Gaceta Sindical, CC.OO. desplegó una constante crítica a la política de adecuación de las plantillas de trabajadores a las condiciones o necesidades específicas de la producción. Para destacados dirigentes ligados a la Secretaría de Acción Sindical, el Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo) profundizaba en la precarización del empleo, dado que “dota(ba) de un elemento vital de «flexibilización» de plantillas al empresariado”. A esto se añadían que la diversidad de contratos y la inseguridad de los mismos debilitaba a la organización de las propias demandas de los trabajadores. En este sentido se argumentaba que:

El contrato para un grupo, el contrato en prácticas, el contrato de formación, el contrato a tiempo parcial, el trabajo a domicilio o por duración determinada, etc., constituyen un auténtico paraíso para el empresario y una distorsión profunda del mercado de trabajo. Cada trabajador va a encontrarse en una situación diferente y a expensas de la renovación o no de su contrato u otros mecanismos puestos en manos del empresario (...) La inseguridad en el empleo se convierte en una subcualificación del trabajador, en pérdida de los derechos que corresponden a la situación de trabajador fijo, en sobre-explotación y pérdida de poder laboral y sindical (Gaceta Sindical, 1980: 20).

Es reseñable observar que, para algunos de los dirigentes de CC.OO., las políticas que se implementaban en materia laboral y el creciente problema del desempleo eran el resultado de una política que estaba “amparándose en una filosofía neoliberal” (Gaceta Sindical, 1980: 19). Si bien en la publicación de *Gaceta Sindical* de 1980 no se profundiza en el análisis de ese “nuevo liberalismo”, se puede considerar que este concepto se encuentra alineado con la crítica a la política laboral que perseguía debilitar a las organizaciones de trabajadores, individualizar la relación “capital-trabajo” y precarizar las condiciones de contratación.

Las observaciones presentadas en el órgano de prensa de CC.OO. no se alejaban de las propuestas y características que diversos estudios han identificado como centrales en la implementación de políticas neoliberales en el mundo del trabajo, relacionadas con las propuestas que pensadores como Hayek y Friedman planteaban para debilitar a las organizaciones de los trabajadores (Steiner, 2009: 181-203).

Imagen 3. “La «nueva» gestión de la mano de obra”.



Fuente: Gaceta Sindical, 1, abril 1980, p. 19.

La expansión de formas temporales de contratación, para CC.OO. conectaba con las respuestas políticas y empresariales ante el aumento de desempleo que, según cifras oficiales, pasó del 4,4 en 1976 al 14,99 en 1982, manteniéndose sobre esta cifra (e incluso superando el 20%) hasta finales de los años noventa (Rodríguez, 1997: 122). Así las cosas, estas nuevas formas de contratación y facilidades para el despido fueron consideradas por CC.OO. generadoras de condiciones precarias de trabajo: “Los trabajadores no se dividen ya únicamente entre parados y empleados, sino que dentro de estos grupos hay múltiples subgrupos: trabajadores a tiempo parcial, a domicilio, eventuales, contratados por tiempo definido, perceptores o no de seguro y subsidio, etc.”. Con esta diversificación y flexibilización, la organización sindical no solamente señalaba la precarización de las relaciones laborales, sino que también apuntaba hacia sus efectos en el interior de la clase obrera y las ventajas económicas para la empresa.

La disgregación del mercado de trabajo, tal como se produce, favorece al capital en dos aspectos fundamentales:

- a) Contribuye a la división de la clase obrera, no solo a nivel general, sino también en los centros de trabajo.
- b) Mejora los costes y la productividad en las empresas, al poder utilizar con mayor flexibilidad y menores precios a la mano de obra (Gaceta Sindical, 1981: 13).

Para CC.OO. el periodo abierto a fines de 1982, con la llegada de los socialistas al gobierno, no significó una mejora en lo que correspondía a la flexibilización de las plantillas y la contratación temporal. A mediados de 1983, desde el sindicato se señalaba aquellas eran en parte medidas cuya prioridad pasaba por “la contención de la inflación y mejorar la competitividad internacional de la economía española” (Gaceta Sindical: 1983a: 19). En cuanto a la implantación de estas políticas económicas, desde el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. se abordaban las categorías de flexibilidad apuntando que los objetivos de aumentar el empleo por parte del gobierno se entrelazaban con el interés empresarial de liberar y abaratar los despidos y aumentar la contratación temporal. Al mismo tiempo, se enfatizaba que la contratación temporal, como parte del fenómeno de flexibilización, desequilibraba la relación de poder a favor del empresario, quien podía contratar “a prueba” a los trabajadores, profundizando en un proceso de debilitamiento de la situación de derechos y seguridad en la contratación laboral:

Dentro del campo de la flexibilización de plantillas se encuentra la contratación temporal, tan en boga en estos momentos, fundamentalmente por las esperanzas que tiene el gobierno socialista de que con esta política se creen puestos de trabajo, medida apoyada por la patronal, aunque en el fondo cuando ésta habla de flexibilización de plantillas se refiere al despido libre y a la generalización de la contratación temporal en todos los órdenes (...) Abundando en los efectos concretos de la contratación temporal podemos decir que equivale a una situación permanente de periodo de prueba lo que da una inseguridad en el empleo y lleva a una sumisión del trabajador al empresario (...) Otro efecto de la contratación temporal en el mercado del trabajo es el efecto «sustitución» de trabajadores fijos por eventuales. A modo ilustrativo, en el sector de la Construcción tenemos que en las grandes empresas se ha dado una reducción del 50 por 100 de los trabajadores fijos, siendo casos espectaculares: Dragados, que en 1977 tenía una plantilla de 27.729 trabajadores y en 1980 era de 16.585; Agromán, que en 1977 tenía una plantilla de 12.677 trabajadores y en 1980 era de 9.000; Obrascón, que en 1977 tenía una plantilla de 4.699 trabajadores y en 1980 era de 1.800.

De esta forma este tipo de contratación, junto con el abaratamiento del despido a que da lugar el Estatuto de los Trabajadores, nos lleva a que las empresas les salgan rentable despedir a los trabajadores fijos y sustituirlos por eventuales, permitiendo así contratar mano de obra sin hipotecarse para el futuro (Gaceta Sindical, 1983a: 20).

Sobre las estrategias de las empresas para mejorar la competitividad, un trabajo presentado por la Secretaría de Acción Sindical de CC.OO., apuntaba sus críticas a la implementación del “cronometraje y el MTM” en empresas (estudiadas) con “un equipo tecnológico obsoleto

que impone constantes tiempos improductivos” y que “han centrado su modificación en una reducción de los tiempos de ejecución de las tareas y de los salarios, que se revierten en un aumento de la productividad basada en el esfuerzo físico y en una reducción de los costes” (Gaceta Sindical, 1983: 38-39). Del mismo modo que se formulaban las críticas de IG Metall a la medición de los tiempos de trabajo, la organización española también planteó críticas tanto al carácter ideológico del MTM, con el que la dirección de la empresa recurría a estos métodos no para la negociación, “sino como un arma objetiva y, por tanto, incuestionable, sobre la cual los trabajadores no pueden, ni deben opinar precisamente por el rigor científico e inamovible de sus cálculos”, permitiendo que las mediciones y cálculos se aplican tanto en “empresas donde no existe método y condiciones de trabajo definidos o si lo están esas se alejan mucho de la realidad”, y propiciándose la aplicación de un sistema de medición “aislado de la realidad organizativa y de las condiciones de trabajo de la empresa” (Gaceta Sindical, 1983: 38-39). Estos procesos se desplegaban en el horizonte de necesidad empresarial de flexibilizar las condiciones de trabajo, sometiendo al llamado *control científico* “que sólo sirve para justificar y legitimar la actuación unilateral de la patronal” y que dejaba en “indefensión a una de las partes: los trabajadores, al no disponer de una mínima documentación” que permitiera analizar e interpretar la naturaleza y las consecuencias de estos cambios (Gaceta Sindical, 1983: 39).

Una dimensión importante de la extensión de estos fenómenos se apunta en los análisis de CC.OO. sobre la situación de la mujer trabajadora, grupo que experimentaba en mayor medida el subempleo, la precariedad laboral y los contratos temporales. Así, en mayo de 1982, antes de iniciado el gobierno socialista, y con motivo de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer Trabajadora”, la situación para las dirigentes de CC.OO. se caracterizaba por la importante cantidad de mujeres que debían abandonar el empleo al casarse y tener hijos (debido a los obstáculos para compaginar el empleo con las labores domésticas). Se aseveraba que el desempleo ligado entre otras causas a los permisos por maternidad constituía, de facto, mecanismos “silenciosos de despido, al no contemplar la readmisión automática al finalizar el periodo” y donde “más de la mitad de la mano de obra está subempleada. Por realizar este tipo de actividades no se percibe en muchos casos remuneración alguna (ayudas familiares, por ejemplo) y en otros muchos no hay todavía ningún tipo de regulación laboral (servicio doméstico)”. En este contexto, la situación “temporal” del trabajo de muchas mujeres requería, según las representantes de CC.OO., “Control de todas las formas de empleo «negro» (no controlado legalmente) en tipos de contrato temporal o parcial. Prioridad de estos trabajadores en las contrataciones fijas” (Gaceta Sindical, 1982: 10-11).

Hacia 1983 desde el sindicato se criticaban las condiciones de empleo de las mujeres “por debajo de las condiciones legales y de convenios, mal remunerado, con inestabilidad permanente (...), sin posibilidad de cualificación y promoción, con menor o nula cobertura en la Seguridad Social” y donde la “ciencia económica” dejaba fuera “la producción doméstica del producto interior bruto, pretendiendo que los índices de consumo y bienestar son ajenos a la producción de bienes y servicios en este ámbito” (Gaceta Sindical, 1983b: 39). El resultado era la invisibilización de los trabajos no remunerados, pero fundamentales para la reproducción de la vida humana: el doméstico y el de cuidados (Torns et al., 2008). En este sentido, se detectan críticas germinales a la estructura patriarcal y productiva de un modelo social que reduciría el tiempo a su dimensión cuantitativa (Moreno, 2016: 134-146).

Por último, con el aumento del desempleo y el cambio de los socialistas españoles hacia posiciones promercado, uno de los importantes temas sindicales fue la reforma al Estatuto de los Trabajadores en 1984. Para Pilar Ortiz (2013) esta reforma se inscribe en un proceso de transformaciones de la política laboral española que planteaban integrar el empleo a los desarrollos de la globalización y abundar en la progresiva desregulación de las relaciones laborales. Las reformas de los años ochenta introdujeron condiciones de flexibilización de entrada y salida (aspectos de contratos y despidos), temas relevantes en relación con la sustitución de las “rigideces en el mercado laboral” español (Lamas, 1999: 143-160). Estas reformas fueron vistas por CC.OO. como una medida que, por un lado, “facilitaban la contratación a tiempo parcial” y, por otro, incluía mejoras como la indemnización en doce días por año de contrato temporal, una cuestión que “como es sabido, antes estos contratos no daban derecho a indemnización” (Gaceta Sindical, 1984: 8-9). Pero a pesar de esto, la flexibilización del mercado del trabajo expresaba,

desde el punto de vista sindical, problemas “reales de la economía”, con un marco jurídico “que no se ajustaba a las nuevas realidades” y donde el trabajo flexibilizado se correspondía con una economía sumergida, al margen de la legalidad, que el Estado “legaliza y regula [en] algunos de sus aspectos” (Gaceta Sindical, 1984: 28).

4. La reducción de la jornada: aproximación a las propuestas de IG Metall y CC.OO.

Se estaba en una fase en la que operaba una importante transformación de la “normalidad” del trabajo hasta entonces, que se caracterizaba por “la contratación indefinida por parte del empresariado y la seguridad social mediante cotizaciones reguladas por ley”, en razón de cambios drásticos en las condiciones económicas para el trabajo en las que:

El acortamiento constante de los ciclos de vida de los productos y la complejidad de las cadenas de valor, la reducción de los almacenes, la introducción del principio «justo a tiempo» (*Just in Time*)⁴ así como el aumento de la interconexión de las empresas y la consiguiente intensificación de las fluctuaciones de la demanda en la cadena de suministro (el llamado efecto látigo), se consideran factores impulsores del aumento de los requisitos de flexibilidad (Bornewasser y Zülch, 2013: 26-27).

Frente al despliegue de las propuestas y políticas de flexibilización, las organizaciones de trabajadores plantearon que las mejores medidas contra el desempleo estaban en la reducción de la jornada laboral. Esta propuesta se inscribía dentro de la lucha histórica internacional de los trabajadores que desde el novecientos perseguía la conquista de una regulación favorable en el tiempo dedicado al trabajo. A fines de los años setenta del pasado siglo XX, diversas organizaciones sindicales europeas de Francia, Alemania, Países Bajos e Italia, constituidas en la Mesa Redonda Eurosindical (*Table ronde eurosyndicale*), llevaron la demanda de reducción de horas de trabajo al Consejo Europeo, sin mayor éxito, con lo cual las organizaciones de trabajadores impulsaron sus exigencias a nivel local y nacional (Andry, 2022: 230-231). Tanto en Alemania como en España las centrales sindicales planteaban propuestas y discusiones en torno a la idea de “trabajar menos para trabajar todos”. Sin embargo, pese a las convergencias en sus críticas a la flexibilización laboral y la propuesta de reducción de jornada de trabajo, es posible identificar distancias en lo que respecta a las posiciones sindicales frente al sistema económico. Mientras que IG Metall se orientó principalmente a enfatizar la mejora en las condiciones de vida, trabajo y participación de los trabajadores, sin desplegar críticas al orden económico, ni propuestas para su transformación, CC.OO. continuó abogando por no abandonar una acción sindical orientada a la transformación y superación del capitalismo. No obstante, este tema exige estudios que van más allá de los límites de esta investigación.

En Alemania, las exigencias sindicales de reducción de la jornada de trabajo consideraban la relación entre el “trabajo y la vida” (Hielscher, 2000) y se desplegaron frente al programa de reformas e investigación iniciado en 1974 por el gobierno de Willy Brandt (*Humanisierung des Arbeitslebens*).

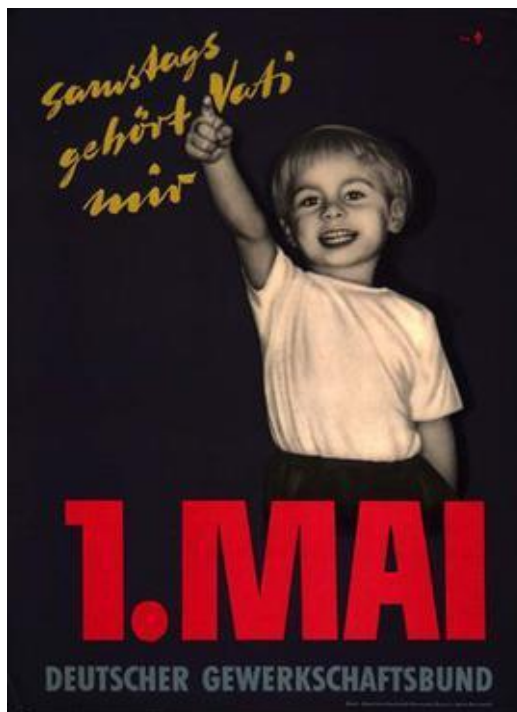
Desde mediados de los años cincuenta, el eslogan “Los sábados papá es mío” (*Samstag gehört Vati mir*) fue un eje del movimiento sindical alemán, incluyendo las luchas de IG Metall por la reducción de la jornada de trabajo durante los años 1970 y 1980. Sobre este punto, Claus Offe señaló que:

la reducción de la jornada laboral: uno de los eslóganes políticos de más éxito en la historia de la República Federal fue un cartel con un obrero y una niña cogidos de la mano en el que la niña decía: “¡Los sábados son para papá!”. Fue el descubrimiento del fin de semana. Los éxitos más recientes del IG Metall en materia de política horaria se incluyen aquí y son, por supuesto, de suma importancia. Se puede compensar a los trabajadores pagándoles

⁴ Es preciso señalar que el uso de la expresión “Just in Time” para procesos y formas de producción ya se encontraba presente en investigaciones desde la década de 1970, ver entre otros: Sugimori et al., 1977; Stone, 1982; Miltenburg, J. 1989; Holweg, 2007.

salarios más altos o se puede, como pensaron Marx y Keynes, reducir la duración del empleo remunerado. De este modo, se puede pagar a los trabajadores con dinero o con tiempo o con una combinación de ambos. (Razmadze, 2023).

Imagen 4. Afiche de 1956 "Los sábados papá es mío"
(*Samstag gehört Vati mir*).

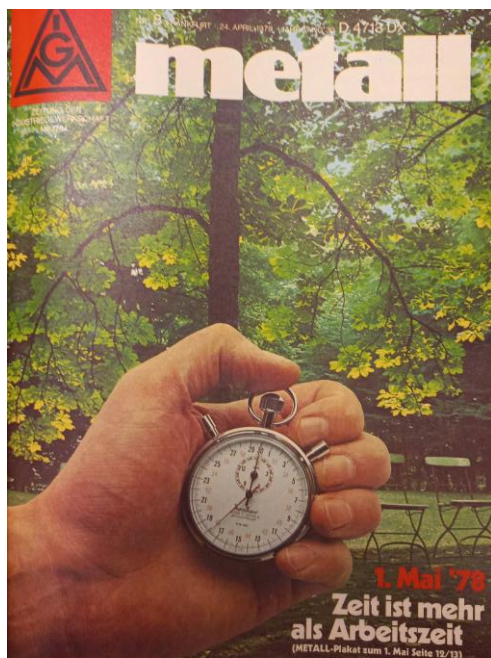


Fuente: Deutscher Gewerkschaftsbund.
DGB Bayern Region Unterfranken.

<https://unterfranken.dgb.de/++co++fe6c114c-a40a-11eb-bae1-001a4a160123>

Para IG Metall, la posibilidad de "Humanización de la vida laboral" era más que un proyecto político de protección de derechos laborales, ya que constituía una ampliación de los márgenes de participación de los trabajadores en las empresas. Sobre esto, Moritz Müller apunta que para el socialdemócrata y anticomunista Eugen Loderer, presidente de IG Metall entre 1972 y 1983, "la humanización del trabajo sólo es posible si los trabajadores y sus representantes disponen de suficientes medios tangibles de poder e influencia. En consecuencia, abogó por una ampliación de la coestión, «sin la cual no podría lograrse una humanización del trabajo»" (Moritz Müller, 2019: 261). Es importante considerar en qué medida estas posiciones de expandir la influencia de los trabajadores en las empresas o industrias, sin cuestionar las relaciones de propiedad, es decir, de poder y decisión, se relaciona con tentativas de alejar a estos sectores de las posiciones más radicalizadas hacia la izquierda o, por el contrario, podrían contribuir a una ampliación de la democracia en el trabajo que planteara reformas en el modelo de gestión empresarial. Esta es una cuestión importante, aunque sobrepasa los límites de nuestro propósito aquí.

Imagen 5. "Tiempo es más qué tiempo de trabajo".



Fuente: Portada Metall, 8, 1978.

En el caso de España, los debates y críticas de CC.OO., contra la flexibilización se posicionaron especialmente como forma de enfrentar el desempleo en oposición a las recetas que proponían flexibilización. La lucha por la reducción de la jornada se expresó en consignas similares a las de IG: "más trabajo para todos, más tiempo para ti" (Metall, 1978). En mayo de 1979, un documento de difusión de CC.OO. señalaba que "En la lucha contra el paro, es vital entrar en la vía de todos los países industrializados de reducir la jornada laboral, fijándose con carácter general en 40 horas semanales. Al mismo tiempo, debe establecerse un mínimo de 30 días de vacaciones" (Comisiones Obreras, 1979). En 1981 desde Gaceta Sindical se planteaba la importancia de la reducción de la jornada laboral frente al problema del paro (Gaceta Sindical, 1981: 10 y 19). Ese mismo año, Marcelino Camacho ante el secretariado de CC.OO. apuntaba que para "resolver" los efectos de la crisis económica, el paro, y considerando los importantes cambios tecnológicos productivos se debía pasar "por la reducción de la jornada; es decir, trabajar menos horas, para trabajar todos." (Secretariado General, 04/013 1981: 24). Esta propuesta vuelve a plantearse con fuerza de nuevo en noviembre de 1982. Así, entre las medidas de "solidaridad, como única alternativa a la solución de los problemas de la crisis, y en especial del paro", se proponía la "negociación de salarios y jornada para los convenios colectivos sobre la base de la defensa del poder adquisitivo y la jornada de 40 horas semanales para el año 83." (Fondo Secretario Confederal de CC.OO., 005/010, 1982). En 1983, dentro de la estrategia de negociación CC.OO. planteaba de nuevo la reducción de la jornada como "medida de reparto de trabajo y creación de empleo (Gaceta Sindical, 1983c: 5) Es importante añadir que las posiciones de CC.OO. se desplegaban en un contexto marcado en lo político por un proceso de orientación neoliberal en la izquierda europea, incluido el PSOE (Mudge, 2018; Gálvez, 2017b).

En la RFA en junio de 1984 la lucha por la reducción de la jornada de trabajo se vio coronada por las 38,5 horas logradas por el importante sector de los trabajadores metalúrgicos, luego en julio del mismo año, después de 13 semanas de huelga, los trabajadores de las artes gráficas también conquistaron las 38,5 horas semanales (El País, 1984). Esto sería la antesala de una reducción que se expandiría progresivamente (Hielscher, 2000: 12). Esta reducción de la jornada laboral se movía en línea con procesos de flexibilización que con la Ley de Fomento del Empleo

(*Beschäftigungsförderungsgesetzes BeschFG*) y la implementación de formas flexibilizadas de contratación mantendrían en 1985 aspectos importantes de la protección contra los despidos (Armin, 1990: 257).

En España, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 redujo de 44 horas semanales a 43 (para jornada partida) y 42 (jornada continua). Luego, en 1983, se disminuyó a 40 horas semanales (Ricci, 2002: 13-15), sin llegar a la demanda sindical de las 35 horas semanales. Las reformas aplicadas durante los primeros años del gobierno socialista de Felipe González, por un lado, satisfacían aspiraciones de las organizaciones sindicales, como la reducción de las horas de trabajo semanal y, por otro, favorecían a los sectores empresariales al facilitar la flexibilización de los contratos y los despidos colectivos entre otros a partir de 1984. Asimismo, el gobierno se mostró renuente a establecer acuerdos y diálogo con las organizaciones sindicales, actitud política que se mantuvo hasta el “giro social” posterior al paro general del 14 de diciembre de 1988 (Núñez-Seixas, 2017: 237-243).

La reducción de la jornada laboral no impidió que importantes sectores de trabajadores experimentaran condiciones laborales flexibles e inestables. De esta forma, en los ochenta, el avance en reducir las horas de trabajo en países capitalistas industriales no se articuló con mejoras en la estabilidad laboral y contractual. La extensión de la flexibilización laboral se justificaba apelando a “la lucha contra el paro”; la necesidad de un ajuste económico, de innovaciones tecnológicas, de resolver problemas sociales nuevos, entre otras cuestiones. Frente a estas “necesidades”, la flexibilización laboral constituía:

la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, para renunciar a sus hábitos y adaptarse a circunstancias nuevas. (...). Se comprende, de entrada, que la flexibilidad (...) se inscribe en el marco más amplio de la capacidad de cambio en los planos económico y social que han de dar prueba tanto las instituciones como los individuos, tanto los empresarios como los trabajadores (Grupo de Expertos de la OCDE, 1986: 87).

El nuevo dogma implicó para los sectores empresariales una mayor capacidad de ajustar contratos y condiciones de trabajo a sus intereses, así como una prueba mayor para los trabajadores que vieron afectadas progresivamente un conjunto de protecciones y seguridades contractuales. El capitalismo reproducía a nivel interno, en las sociedades industrializadas, la segmentación productiva de la economía internacional, con trabajadores categorizados en distintos niveles contractuales, diversas seguridades y derechos, complejizando todavía más las relaciones y conflictos en su interior (Lazzarato, 2020: 44-50). Así, el panorama que había caracterizado en parte las condiciones del trabajo en los países periféricos y “subdesarrollados”, comenzaría a plasmarse con diversa intensidad en los países “desarrollados”.

5. Conclusiones

Desde la segunda mitad de los años setenta y entrada la década siguiente, frente al aumento del desempleo, resultante tanto de las turbulencias económicas como de los cambios del capitalismo a nivel internacional, se desplegaron las políticas de flexibilización de las condiciones laborales. Las organizaciones de trabajadores cuestionaron esta nueva política como instrumento de desregulación del trabajo en beneficio de los intereses empresariales, reducción de derechos y protecciones laborales.

Tanto en la RFA como en España, los sindicatos de IG Metall y de CC.OO., respectivamente, llevaron adelante campañas de difusión de sus críticas a la flexibilización y formularon propuestas alternativas. La prensa sindical fue uno de los medios utilizados para su difusión, posicionándose a favor de la reducción de la jornada laboral como respuesta al desempleo y como forma de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Estas cuestiones se convirtieron en temas centrales de los debates políticos y laborales. Este fue un proceso de marcada ambivalencia, de cambios tecnológicos y orientaciones políticas neoliberales, por un lado, y, por otro, de críticas y las luchas sindicales que se fueron perfilando mediante la combinación de reducciones de jornada y procesos de flexibilización y precarización laboral.

A partir del estudio de los discursos de las organizaciones sindicales se puede sostener que, si bien los sindicatos fueron capaces de reconocer los problemas y características de las nuevas formas de relaciones productivas, no lograron desarrollar propuestas claras que dieran respuestas prácticas a las nuevas realidades técnico-productivas. Frente a los cambios, mantuvieron las históricas demandas de reducción de la jornada como principal objetivo, cuestión que en última instancia no entraba en conflicto con procesos de flexibilización y contratación atípica.

Los sindicatos comenzaron a desplegar algunos argumentos y críticas a un modelo productivo fordista que, desde mediados de los años setenta, había entrado en crisis. Un fenómeno que, en palabras del destacado dirigente sindical italiano Trentin, abría la crisis de unas izquierdas que aun cuestionando en cierta medida el uso del fordismo-taylorismo para la apropiación del trabajo desde la lógica “capitalista”, solo le oponían políticas redistributivas para limitarla. Sin embargo, de esta manera “habrían asumido aquella concreta organización del trabajo, naturalizando el supuesto carácter «científico» del taylorismo y la inevitabilidad del «trabajo parcializado y heterodirigido»” (Tébar, 2020: 7).

Finalmente, la aparente paradoja que se nos presenta es que la concepción de la “flexibilidad” laboral como solución y dogma a los problemas producidos por los acelerados cambios económicos que afectaron al mercado de trabajo, justamente intensificados por las políticas y reformas flexibilizadoras, finalmente emergió ella misma como una “rigidez”, un obstáculo para encontrar soluciones adecuadas a la nueva situación caracterizada por la extensión e intensificación de la precarización laboral.

6. Agradecimientos

Nuestros agradecimientos a quienes nos orientaron con el trabajo de revisión en los archivos y documentos de Comisiones Obreras Archivo Fundación 1 de Mayo: José Babiano, Coro Lamas, José Antonio de Mingo; Archivo Histórico de Comisiones Obreras en Sevilla: Manuel Bueno. Para la revisión de documentación de IG Metall contamos con la orientación de Michael Schwab del Archiv der Münchner Arbeiterbewegung. A todos muchas gracias.

7. Fuentes

Archivos:

Archivo de Historia del Trabajo. (1977). Fondo Secretariado Confederal CC.OO. 001/047.

Archivo de Historia del Trabajo. (1982). Fondo Secretariado Confederal CC.OO. 005/010.

Archivo de Historia del Trabajo (1981). Secretariado General CC.OO. 04/013.

Archivo CC.OO. (1978-1981). Ejecutivo Confederal s/n. Sevilla.

Revistas

Gaceta Sindical

(1980). “La situación laboral y sindical: nuevos elementos y perspectivas de actuación”. *Gaceta Sindical*. 1: 8-23.

(1981). “Proyecto de ponencia sobre: La acción de CC.OO. ante la Crisis y el Paro”. *Gaceta Sindical*. 11: 13.

(1982). “8 de marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora”, *Gaceta Sindical*. 17: 10-11.

Secretaría de Acción Sindical de CC.OO. (1983). “Acción Sindical y organización del trabajo. Estudio sobre experiencias concretas en Madrid”. *Gaceta Sindical*. 24: 38-40.

(1983a). “La contratación temporal y la política de empleo”. *Gaceta Sindical*. 26: 19.

(1983b). “Mujer y Trabajo. Rasgos patriarcales de una discriminación”. *Gaceta Sindical*. 26: 38-39.

(1983c). “Defensa del poder adquisitivo, empleo y derechos sindicales”. *Gaceta Sindical*. 23: 4-5.

(1984a). “Reforma del mercado del trabajo. Modificación del Estatuto de los Trabajadores”. *Gaceta Sindical*. 28: 8-9.

(1984). “Procesos de Reconversión y Política Industrial”. *Gaceta Sindical*. 30: 28.

Gewerkschaftliche Monatshefte

- Seifert, H. (1976). "Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik 1975". *Gewerkschaftliche Monatshefte*. 1:1-9.
- Dombois, R. y Osterland, M. (1982). "Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes statt Arbeitszeitverkürzung", *Gewerkschaftliche Monatshefte*. 3: 116-125.
- Seifert, Hartmut (1984). "Arbeitszeitflexibilisierung ist keine Alternative zur 35-Stunden-Woche", *Gewerkschaftliche Monatshefte*. 2: 103-112.

Metall

- (1977). "Das doppelte Lottchen 1977". *Metall*. 11: 7-9.
- (1977). "Rationalisierungsboom im Angestelltenbereich. Fünf Millionen bangen um Ihren Job". *Metall*. 16: 13.
- (1978). "Zeit ist mehr als Arbeitszeit". *Metall*. 8: 12-13.
- (1980). "Klassenkampf mit Worten". *Metall*. 3: 8-10.
- (1984). "Arbeitsteilung nach Art der Unternehmer". *Metall*. 2: 10-12.
- (1984). "Ein Kampf-Papier...". *Metall*. 9: 8-11.

Diarios

- El País* (07/07/1984). "El acuerdo sobre 38,5 horas semanales en el sector de artes gráficas en la RFA pone fin a la huelga" (en línea). https://elpais.com/diario/1984/07/07/economia/457999217_850215.html?event_log=go [Consulta de 10 de julio de 2024].

Documentos:

- Comisiones Obreras (1979). "Estatuto de Derechos de los Trabajadores". Madrid.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014). "Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf". https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii4/zr-alo-bl/zr-alo-bl-dwblr-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [Consulta de 15 de agosto de 2024].

8. Bibliografía

- Altmann, N., Deiss, M., Döhl, V. y Sauer, D. (1990). "The "New Rationalization"—New Demands on Industrial Sociology". *International Journal of Political Economy*. 20(4): 42-60.
- Alós, R. (2014). "Membership duration in a Spanish union: A survival analysis". *Economic and Industrial Democracy*. 35(3): 507-529.
- Alós, R.; Beneyto, P.; Jodar, P.; Molina, O. y Vidal, S. (2015). *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo.
- Andrade, J. (2015). *El PCE y el PSOE en (la) transición: La evolución ideológica de la izquierda durante el proceso de cambio político*. Siglo XXI.
- Martin, A. y Ross, G. (eds.) (1999). *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*. Berghahn Books.
- Andry, A. (2022). *Social Europe, the Road not Taken. The Left and European Integration in the Long 1970s*. Oxford University Press.
- Auer, P. y Cazes, S. (2003). *No more stable jobs? Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*. International Labour Office.
- Babiano, J. y Tébar, J. (2018). "El sindicalismo de clase de la transición a la democracia. Una perspectiva histórica de los cambios en el movimiento sindical en España". *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. 30: 161-181.
- Babiano, J. (ed.) (2014). *El sindicalismo en la construcción de los derechos. Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea*. Fundación 1º de Mayo.
- Babiano, J. y Tébar, J. (eds.) (2018). *14D, historia y memoria de la huelga general: El día que se paralizó España*. La Catarata.
- Betti, E. (2018). "Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities". *International Review of Social History*. 63: 273-319.
- Beaud, M. (2013). *Historia del capitalismo*. Ariel.

- Blossfeld, H.; Buchholz, S.; Hofäcker, D. y Bertolini, S. (2012). "Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe". *Stato e mercato*. 96(3): 363-390.
- Blossfeld, H. et al. (2017). "Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften". En M. Szydlik (ed.) *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie* (pp. 26-46). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bornewasser, M. y Gert, Zülch (2013). "Flexibilisierung der Arbeit als Anpassungsstrategie von Betrieben und Arbeitnehmern". En Manfred Bornewasser y Gert Zülch (eds.) *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung* (pp. 17-39). Springer Fachmedien.
- Bruno, S. (1991). "La flexibilidad, un concepto contingente". En M. Maruani, Reynaud, E. y Romani, C. (eds.), *Debates sobre el empleo en Italia*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Casanova, J. y Gil, C. (2009). *Historia de España en el Siglo XX*. Barcelona: Ariel.
- Conze, E. (2009). *Die Suche nach Sicherheit*. Sidler.
- Delmar, K y Bayha, F. (1987). *Engineered work measurement: the principles, techniques, and data of methods-time measurement, modern time and motion study, and related applications engineering data*. Industrial Press.
- Díaz, E.; Abad, E. y Las Heras, J. (2022). "The radical projects in the CC.OO. (1958-1991)". *Labor History*. 63(6): 679-685.
- Doménech, X. (2013). "The Workers' Movement and Political Change in Spain, 1956-1977". *International Labor and Working-Class History*. 83: 70-85.
- Emmenegger, P. (2015). "Maximizing Institutional Control: Union Power and Dismissal Protection in Western. Europe in the First Half of the Twentieth Century". *Comparative Politics*. 47(4): 399-418.
- Feurer, R. y Pearson, Ch. (2017). *Against Labor: How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism*. University of Illinois Press.
- Fuhrich, G. (2020). *Humanisierung oder Rationalisierung? Arbeiter als Akteure im Bundesprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens"*. VW AG. Franz Steiner Verlag.
- Galbraith, J. K y Roy Chowdhury, D. (2007). *The European Wage Structure, 1980- 2005: How much flexibility do we have?* UTIP Working Paper, 2007 41. LBJ School of Public Affairs. The University of Texas.
- Gálvez, L. (2017). "Economía y Sociedad". En Xosé M. Nuñez Seixas (Coord). *Historia de España, 1975-2011*, Vol. 10. Crítica.
- Gálvez, L.; Rodríguez, P. y Matus, M. (2020). "Análisis histórico y de género del paro en España, desde el franquismo a la España democrática". *Historia Social*. 96: 129-148.
- Gálvez, S. (2017). *La gran huelga general. El sindicalismo contra la "modernización socialista"*. Siglo XXI Editores,
- Gerstle, G. (2023). *Auge y caída del orden neoliberal. La historia del mundo en la era del libre mercado*. Ediciones Península.
- Gimeno, J. (2021). *Lucha de clases en tiempos de cambio. Comisiones Obreras (1982-1991)*. Los La Catarata - Fundación Primero de Mayo
- Gorz, A. (1991). *La metamorfosis del trabajo*. Editorial Sistema.
- Greef, S. (2014). "Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten". En Schroeder, Wolfgang. (eds) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (pp. 663-755. Springer VS.
- Grupo de expertos de la OCDE (1986). "La flexibilidad del mercado de trabajo". *Papeles de Economía Española*. 27: 87-98.
- Hall, P. A. y Soskice, D. (eds.) (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Hielscher, V. (2000). "Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie", *WZB Discussion Paper*, FS II 00-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Hirsch-Weber, W. (1989). "Panorama de la social-democracia". *Revista de estudios políticos*. 63: 7-34.
- Höland, A. (1990). "Teil 1: "Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse der Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung". *Zeitschrift für Rechtssoziologie*. 11(2): 257-280.

- Holweg, M. (2007). "The genealogy of lean production". *Journal of operations management*, 25(2): 420-437.
- Jahn, E. (2005). "Wie wirkt der Kündigungsschutz?", *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*. 38 (2/3): 284-304.
- Janoski, T.; Luke, D. y Oliver, C. (2014). *The Causes of Structural Unemployment*. Polity Press.
- Jehle, H. (2009). *Ende der Wissenschaftlichen Betriebsführung? Eine Untersuchung zur Kritik der Rezeption und Kritik des Taylorismus*. Tesis Doctoral. Universidad Augsburg, Alemania (en línea). https://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/1369/file/Dissertation_Jehle_Helmut.pdf [Consulta de 5 de junio de 2024].
- Jódar, P. (2021). "Trabajar menos para trabajar todos. Lavorare meno, lavorare tutti. Travailler moins pour vivre mieux. Una ojeada a las propuestas del pasado". *Pasos a la Izquierda*. 21: 1-15. (en línea) <https://pasosalaizquierda.com/trabajar-menos-para-trabajar-todos-lavorare-meno-lavorare-tutti-travailler-moins-pour-vivre-mieux-una-ojeada-a-las-propuestas-del-pasado/> [Consulta de 10 de julio de 2024].
- Jordana, J. (1996). "Reconsidering union membership in Spain, 1977-1994: Halting decline in a context of democratic consolidation". *Industrial Relations Journal*. 27(3): 211-224.
- Kaiero, A. (2000). "Los retos del sindicalismo en el siglo XXI". *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*. 2: 91-108.
- Kleinöder, N.; Müller, S. y Uhl, K. (2019). "*Humanisierung der Arbeit*". *Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Kleinöder, N. (2016). *Humanisierung der Arbeit*. Working Paper Forschungsförderung 2016. 008. Hans Böckler Stiftung.
- Köhler, H. (2000). *El movimiento sindical en España: Transición Democrática, Regionalismo, Modernización Económica*. Editorial Fundamentos.
- Komlosy, A. (2018). "Work and Labor Relation". En Kokca, Jürgen y Marcel van der Linden (eds.) *Capitalism. The Reemergence of a Historical Concept*. (pp. 33-70). Bloomsbury.
- Lamas, J. (1990). "La flexibilidad del trabajo en España". *Revista de Relaciones Laborales*. 7: 143-160.
- Lazzarato, M. (2020). *El capital odia a todo el mundo. Fascismo o revolución*. Eterna Cadencia Editora.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (en línea) <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8> [Consulta de 10 de julio de 2024]
- Llanos-Reyes, C. y Horstmann, A. (2025). "From the policy of humanization to labour flexibilization: the case of the Federal Republic of Germany (from the 1970s to the 1980s)". *Labor History*. 1-17. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2025.2477149>
- Malo, M. (2005). "La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico". *Revista de Historia Económica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*. 23(1): 83-115.
- Marín A. y José M. (1997). *Los sindicatos y la reconversión industrial durante la transición, 1976-1982*. Consejo Económico y Social de España.
- Martínez-Pastor, J. y Bernardi, F. (2011). "The Flexibilization of the Spanish Labour Market: Meaning and Consequences for Inequality from Life-Course Perspective". En Blossfeld, HP., Buchholz, S., Hofäcker, D. y Kolb, K. (eds) *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe* (pp 79-107). Palgrave Macmillan.
- Menz, G. (2005). "Auf Wiedersehen, Rhineland Model: Embedding Neoliberalism in Germany" Sussane Soederberg et al. (ed). *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of National Varieties of Capitalism* (pp 33-48). Palgrave McMillan.
- Miguélez, F. (2004). "La flexibilidad laboral". *Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*. 13: 16-36.
- Miguélez, F y Prieto, C. (2009). "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y Sociedad*. 46 (1-2): 275-287.
- Miltenburg, J. (1989). "Level Schedules for Mixed-Model Assembly Lines in Just-in-Time Production Systems". *Management Science*. 35(2): 192-207.
- Moreno Colom, S. (2016). "Trabajo y tiempo: una controversia de género". En David Cassassas (Coord.) *Revertir el guion. Trabajos, derechos y libertad* (pp. 134-146). La Catarata.

- Mudge, S. (2018). *Leftism Reinvented. Western Parties from socialism to neoliberalism*. Harvard University Press.
- Müller, M. (2019). "Die IG Metall im Diskurs um die Humanisierung des Arbeitslebens". En Kleinöder, N.; Müller, S. y Uhl K. (Ed.) *Humanisierung der Arbeit. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts* (pp. 255-275). Transcript Verlag.
- Núñez Seixas, X. M. (2017). "Evolución sociopolítica". En Núñez Seixas, X. M. (Coord). *Historia de España, 1975-2011*, Vol. 10. Crítica.
- O'Higgins, P. (1965). "The Redundancy Payments Act, 1965". *The Cambridge Law Journal*. 23(2): 222-224.
- Ortiz, P. (2013). "Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español". *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*. 32: 93-102.
- Oschmiansky, H. y Oschmiansky, F. (2003). "Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung: Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich". *Discussion Papers*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Pala, G. (2021). "Movimiento sociopolítico y sindicato. El PSUC y el debate sobre el destino de Comisiones Obreras (1969-1976)". *Historia del presente*. 38: 107-126.
- Parthasarathi, P. (2012). "Global Labor History: A Dialogue with Marcel van der Linde". *International Labor and Working-Class History*. 82: 108-113.
- Pelz, W. (2016). *A People's History of Modern Europe*. Pluto Press.
- Pérez, V. (1979). "Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 6(21): 11-52.
- Piore, M. y Sabel C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza Universidad.
- Prasad, M. (2006). *The Politics of Free Markets*. The University of Chicago Press, 2006.
- Prieto, C. y Ramos, R. (1999). "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales". En Miguélez, F. y Prieto, C. (Eds.) *Las relaciones de empleo en España* (pp. 325-346). Siglo XXI.
- Ramos, J. (2000). "Flexibilidad Laboral, Empleo Atípico y precariedad laboral en tres mercados del trabajo europeo: España, Alemania y el Reino Unido". *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*. 3: 21-44.
- Razmadze, M. (2023). "¿Tiene futuro la sociedad del trabajo?" Entrevista a Claus Offe. *Conversación sobre la historia* (en línea). <https://conversacionsobrehistoria.info/2023/07/11/tiene-futuro-la-sociedad-del-trabajo-entrevista-a-claus-offe/>
- Recio, A. (1994). "Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)". *Cuadernos de relaciones laborales*. 5: 57-74.
- Recio, A. (2002). "La jornada laboral: una cuestión multiforme". En Agustín García Laso (Ed.) *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (pp. 161-186). Ediciones Universidad Salamanca.
- Ricci, G. (2002). "Tiempo de Trabajo en España entre tradición y actualidad". *Working Papers* 2002. 4. Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona.
- Rodríguez, J. (1997). "Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996". *Política y Sociedad*. 26: 113-124.
- Standing, G. (1987). "La flexibilidad laboral: ¿causa o remedio del desempleo?". *Zona abierta*. 41-42: 43-80.
- Standing, G. (1997). "Globalization, Labor Flexibility and Insecurity: The Era of Marquet Regulation". *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 7-37.
- Stone, R. B. (1982). "The "just-in-time" system: its relevance for the U.S. auto industry". En R. E. Cole (Ed.) *Industry at the Crossroads* (pp. 87-94). University of Michigan Press.
- Rosen, S. (1992). "Protecting Labor Rights in Market Economies". *Human Rights Quarterly*. 14(3): 371-382.
- Sánchez, M. (2014). "La concertación social en Europa occidental ante tres crisis económicas, 1973-2010". *Historia del presente*. 24: 143-156.
- Sassoon, D. (2020). *Síntomas Mórbidos. Anatomía de un mundo en crisis*. Crítica.
- Schaumborg, W. (2008). "GM zieht die Zeitschraube an", *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*. 9: 4-7 (en línea). https://www.express-afp.info/wp-content/uploads/09_2008_express.pdf [Consulta de 5 agosto 2024].

- Spitznagel, E. y Wanger, S. (2004). *Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise?* IAB-Kurzbericht, 10. (en línea) <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158172/1/kb2004-10.pdf> [Consulta de 10 julio 2024].
- Stedman-Jones, D. (2012). *Masters of the Universe. Hayek, Friedman, and the Birth of Neoliberal Politics*. Princeton University Press.
- Steiner, Y. (2009). "The Neoliberals Confront the Trade Unions". En Mirowski, P. y Plehwe, D. (ed.) *The Road from Mont Pèlerin. The Making of the Neoliberal Thought Collective* (pp. 181-203). Harvard University Press
- Stiglitz, J. (2017). "Prólogo a Karl Polanyi". *La Gran Transformación*. Fondo de Cultura Económica.
- Sugimori, Y.; Kusunoki, K.; Cho, F. y Uchikawa, S. (1977). "Toyota Production system and Kanban system materialization of just-in-time and respect-for-human System". *The International Journal of Production Research*. 15(6): 553-556.
- Süß, D. (2012). "Stempeln, Stechen, Zeit erfassen Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der "Flexibilisierung 1970-1990". *Archiv für Sozialgeschichte*. 52: 139-162.
- Tébar Hurtado, J. (2020). "El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)". *Sociología del Trabajo*. 97: 1-12.
- Tooze, A. (2018). *Crashed. How a Decade of Financial Crises Changed the World*. Viking.
- Torns, T.; Borrás, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2008). "Les polítiques De Temps a Europa". *Papers: Regió Metropolitana De Barcelona: Territori, estratègies, Planejament*. 49: 20-31. <https://raco.cat/index.php/PapersIERMB/article/view/133215>.
- Van Der Linden, M. (2019). "The Social Question in Western Europe. Past and Present". En Breman, J., Harris, K., Lee, C. K., & van der Linden, M. (Eds.) *The Social Question in the Twenty-First Century: A Global View* (pp. 23-39). University of California Press.
- Wentzel, L.; Wesp, D. y Ebenau, M. (2016). *125 Jahre Metallarbeitergewerkschaft*. IG Metall.
- Wilhemi, G. (2021). *Sobrevivir a la derrota. 1975 -2004. Historia del sindicalismo en España*. Akal.