

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Edición conmemorativa del 25 aniversario
con texto inicial y texto vigente



TEXTOS
LEGALES



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 05-2.166

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Edición conmemorativa del 25 Aniversario
con texto inicial y texto vigente

COLECCIÓN TEXTOS LEGALES
Serie Relaciones Laborales
Núm. 78

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Edición conmemorativa del 25 aniversario

Texto inicial de la Ley 8/1980 y texto vigente
con referencia a las normas modificadoras
de los distintos preceptos

Edición preparada por

R. Aguilera Izquierdo, R. Cristóbal Roncero,
N. P. García Piñeiro y N. de Nieves Nieto,
con la colaboración de la Subdirección General de Informes
Socioeconómicos y Documentación del Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales

ESTUDIO INTRODUCTORIO:
VEINTICINCO AÑOS DE VIGENCIA Y DE CAMBIOS

Por Fernando Valdés Dal-Ré



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mtas.es
Internet: <http://www.mtas.es>

NIPO: 201-06-087-8
ISBN: 84-8417-189-2
Depósito legal: M. 41.471-2005

Impresión: Imprenta Fareso, S. A.

SUMARIO

	<i>Pág.</i>
1. PRESENTACIÓN	9
<i>Jesús Caldera Sánchez-Capitán</i>	
2. ESTUDIO INTRODUCTORIO: VEINTICINCO AÑOS DE VIGENCIA Y DE CAMBIOS	13
<i>Fernando Valdés Dal-Ré</i>	
3. TEXTO INICIAL DE LA LEY 8/1980 Y TEXTO VIGENTE CON REFERENCIA DE LAS NORMAS MODIFICADORAS DE LOS DISTINTOS PRECEPTOS	85
4. RELACIÓN CRONOLÓGICA DE LAS NORMAS MODIFICADO- RAS	315

1. PRESENTACIÓN

JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Supongo que cuando se viven acontecimientos históricos no se es plenamente consciente de ello. Debe pasar el tiempo para que, al volver la mirada hacia atrás, podamos darnos cuenta de la enorme trascendencia que tuvieron aquéllos. Eso sucede con el Estatuto de los Trabajadores, que acaba de cumplir veinticinco años.

Es hoy, en efecto, tras veinticinco años, cuando estamos en condiciones de afirmar el carácter fundacional que en su momento tuvo el Estatuto de los Trabajadores. Fue él el que, dando cobijo a los mandatos de nuestra Constitución, diseñó el marco en el que habían de transcurrir las relaciones entre trabajadores y empresarios en un sistema democrático. Su contribución a la consolidación de la democracia en España ha sido, pues, absolutamente decisiva. Y hora es de proclamarlo.

Pero no se quedó ahí. El Estatuto de los Trabajadores injertó la propia democracia en la relación de trabajo. El reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador, que traspasaban por vez primera la puerta de la fábrica, de la negociación colectiva y de la acción sindical en la empresa adentró en el ámbito de ésta elementos de compensación del poder empresarial. Sin negar éste, colocó a esos otros de forma que hicieran de la relación de trabajo un marco más equilibrado. Y, por ello mismo, más cercano a los valores de igualdad y libertad.

Inauguró también una forma de hacer política social que, con los años, se ha convertido en la seña de identidad de nuestro sistema de relaciones de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores fue fruto del consenso entre sindicatos y organizaciones de empresarios. De ese consenso han bebido también, salvo contadas excepciones, las sucesivas reformas del mismo. Ello ha hecho a los agentes sociales protagonistas de toda decisión política que haya afectado a los intereses de trabajadores y empresarios. Demostrando, en cada ocasión, y justo es reconocerlo, una responsabilidad y una madurez fuera de toda duda.

Esas cualidades y las del propio Estatuto de los Trabajadores como norma básica de regulación de las relaciones de trabajo han permitido a nuestro país alcanzar un progreso social y económico sin precedentes. Al amparo del Estatuto de los Trabajadores se ha producido en España un asombroso crecimiento del empleo; la incorporación de millones de mujeres al mercado de trabajo; la transformación de nuestra economía, tras el ingreso en la Unión Europea, en una de las más abiertas de ese contexto; y un crecimiento económico tal que nuestro nivel de renta ha pasado de poco más del sesenta por ciento de la media europea a casi el noventa por ciento.

Hoy, que miramos al futuro, somos, no obstante, conscientes de los nuevos retos. La realidad productiva que tomó como base el Estatuto de los Trabajadores ha cambiado mucho y muchos son también los influjos y los requerimientos de un mundo económico que ya no tiene fronteras. Pero contamos para andar este camino con los valores que todavía irradia el Estatuto de los Trabajadores. Valores que descubrirá quien lea el libro que ahora, y de forma muy gustosa, presento.

2. ESTUDIO INTRODUCTORIO:
VEINTICINCO AÑOS DE VIGENCIA Y DE CAMBIOS

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid*

SUMARIO

1. LAS BASES CONSTITUCIONALES: LA DELIBERADA AMBIGÜEDAD DE LA SEMÁNTICA. 2. EN LOS ORÍGENES DE LA LEY. A. La ambigüedad aclarada. B. Diálogo social y consenso político. C. Confrontación política y disenso sindical. 3. LA APROBACIÓN, POR AMPLIO CONSENSO, DE LA LEY. 4. LA CENTRALIDAD POLÍTICA Y JURÍDICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, VEINTICINCO AÑOS DESPUÉS. 5. EL TIEMPO DE LAS *NOVELLAS*. 6. EL BIENIO DE LAS REFORMAS INTENSAS Y EXTENSAS. A. La preparación: convergencia en los diagnósticos y divergencia en las propuestas. B. Los prolegómenos: el Real Decreto-Ley 18/1993. C. El desenlace: las leyes 10 y 11/1994. D. El epílogo: los mandatos de refundición y las reformas intermedias. 7. LOS CAMBIOS LEGALES DE LOS GOBIERNOS POPULARES. A. Concertación y confrontación sociales en las reformas hijas de «un dios mayor»: la disciplina jurídica del mercado de trabajo. B. Las otras reformas: las hijas de «unos dioses menores». 8. LA ÚLTIMA REFORMA DEL (PRIMER) CUARTO DE SIGLO DE VIGENCIA.

1. LAS BASES CONSTITUCIONALES: LA DELIBERADA AMBIGÜEDAD DE LA SEMÁNTICA

1. De entre todos los preceptos dotados de un contenido laboral expreso y discutidos en las cámaras legislativas con motivo de la tramitación del texto constitucional, el relativo al «estatuto de los trabajadores» fue, muy probablemente, el que menos debate originó.

En la versión elaborada por la ponencia elegida en el seno de la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados, el entonces art. 30, tras reconocer en sus dos primeros números una serie de derechos y deberes laborales individuales (derecho al trabajo y deber de trabajar, libertad de profesión u oficio, promoción «personal» a través del trabajo y derecho a una remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda haber «discriminación por razón de sexo») disponía en su número tercero que «para hacer efectivo el derecho reconocido en los párrafos anteriores, la ley regulará un estatuto de los trabajadores».

Al reseñado precepto se presentaron cinco enmiendas. La primera solicitaba la supresión de dicho precepto por resultar «obvio»¹. La segunda, dirigida a «mejorar el contenido», proponía, como redacción alternativa, la siguiente: «se regulará por ley un estatuto de los trabajadores»². La tercera enmienda resultaba coincidente con la anterior tanto en su motivación como en su formulación³. La cuarta ofrecía una redacción parecida, bien que no idéntica, del precepto; era ésta: «Por ley se regulará un Estatuto de los

¹ Enmienda número 2, presentada por el Sr. Carro Martínez por el GP de Alianza Popular. Su texto en la obra *Constitución Española. Trabajos Parlamentarios*, Madrid (Cortes Generales), 1978, T. I, p. 124.

² Enmienda número 254, presentada por el GP Socialistes de Catalunya. *Vid.*, *Constitución Española, cit.*, p. 247.

³ Enmienda número 342, presentada por el GP Socialista del Congreso. *Vid. Constitución Española, cit.*, p. 278.

trabajadores»⁴. La última enmienda, en fin, pedía igualmente la supresión de aquél pasaje, sin ofrecer la oportuna motivación⁵.

Una vez examinadas y discutidas, la ponencia acordó por mayoría, y con vistas a «simplificar la redacción de este apartado», aceptar en parte tres de las mencionadas enmiendas, proponiendo una nueva redacción del siguiente tenor literal: «La ley regulará un estatuto de los trabajadores»⁶. A lo largo de los debates habidos en la Comisión de Asuntos Constitucionales, el proyecto elaborado por la ponencia no habría de experimentar modificación alguna en su contenido, sin que, de otro lado, se abriese la más liviana discusión. De ahí, que en el texto del proyecto de Constitución dictaminado por la propia Comisión se mantuviera aquella literalidad, sin más alteración que el mero cambio de ordinal: el art. 30.3 pasó a ser el 32.2⁷. A éste precepto se formuló una sola enmienda de adición, que no habría de prosperar en el debate habido en el Pleno del Congreso de los Diputados⁸. Este, en fecha 11 de julio de 1978, aprobó por una muy amplia mayoría la propuesta del dictamen de la Comisión Constitucional⁹.

En su tránsito por el Senado, el contenido del art. 32.2, que habría de ser ya identificado con su actual numeración, con la del art. 35.2, tampoco habría de experimentar reforma alguna. No obstante, el debate en el seno de la Comisión de Constitución tuvo mayor interés como consecuencia de la enmienda presentada por el Grupo Socialistas del Senado. En ella, se proponía una especificación de los contenidos sustantivos de la ley reguladora del Estatuto de los Trabajadores, que habría de tener la encomienda de fijar el marco jurídico general de la relación laboral así como el establecimiento de las condiciones mínimas de los trabajadores y sus condiciones persona-

⁴ Enmienda número 483, presentada por los Sres. diputados Caamaño Bernal y Morodo Leoncio, del Grupo Mixto. Vid. *Constitución Española, cit.*, p. 325.

⁵ Enmienda número 779, presentada por el GP de la UCD. Vid. *Constitución Española, cit.*, p. 488.

⁶ Vid. *Constitución Española, cit.*, p. 526.

⁷ Vid. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 1809.

⁸ La enmienda, presentada por el Sr. Gómez de las Rocas, del Grupo Mixto, pretendía añadir un inciso final en el que se garantizase la seguridad en el empleo. En su defensa ante el Pleno, el diputado enmendante indicaba que «no basta decir que la ley regulará un estatuto de los trabajadores, sino que es necesario amparar desde la Constitución la seguridad en el empleo» (cfr. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 2176). En el turno en contra, el Sr. Pegenaute Garde se opuso a la enmienda, alegando, entre otras razones, las dos siguientes: «ningún contrato garantiza el empleo» y la propuesta «comporta el desarrollo programático, cuestión que, indiscutiblemente, no debe recogerse en ningún proyecto constitucional» (cfr. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 2177).

⁹ El resultado fue el siguiente: votos emitidos, 286; a favor, 282; en contra, tres; abstenciones, una. Cfr. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 2177.

les. En el turno de réplica a la intervención del Sr. Pérez Puga solicitando su desestimación, el senador Vida Soria manifestó, tras lamentar que la enmienda no fuera a prosperar, que «el estatuto de los trabajadores que enuncia el apartado 2 del artículo 32 del texto contendrá un marco jurídico general de la relación de trabajo, el establecimiento de condiciones mínimas y el establecimiento de condiciones personales para los trabajadores», concluyendo con el siguiente pronóstico: «y, si no, al tiempo»¹⁰.

2. Expuestos los términos de las discusiones sobre el estatuto de los trabajadores durante la tramitación parlamentarias de la Constitución, resulta obligado extraer algunas conclusiones. La primera, ya anticipada, es el tono manifiestamente plano del debate. Al margen de los cambios habidos en la numeración del vigente art. 35.2, la redacción actual quedó ya incorporada al texto elaborado por la ponencia nombrada en el seno de la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados. Y desde entonces, esa redacción se mantuvo inalterada, sin suscitar más polémica de fondo que la abierta, de manera fugaz, en el tránsito del proyecto por el Senado.

En el contexto histórico en el que la CE fue aprobada, refrendada y promulgada, la expresión «estatuto de los trabajadores» resultaba polisémica, siendo susceptible de una doble y no coincidente interpretación¹¹. De un lado, al término podía asignársele su acepción común en nuestro lenguaje: regla con fuerza de ley, ordenamiento eficaz para obligar o, en fin, régimen jurídico determinado en consideración a las condiciones personales de un sujeto, en este caso los trabajadores¹². Pero la locución también podía ser entendida, conforme a una inteligencia amparada en experiencias de derecho comparado, como el conjunto normativo destinado a garantizar, en los centros de trabajo, los derechos constitucionales de titularidad individual y colectiva, facilitando el ejercicio real y efectivo, a los trabajadores, de los

¹⁰ Cfr., los textos entrecomillados, en *Constitución Española, cit.*, T. III, p. 3438. La enmienda fue rechazada por un estrecho margen: 12 en contra, 11 a favor y una abstención, con intervenciones de los senadores Sánchez Agesta y Villar Arregui a favor de la misma (*Vid. Constitución Española, cit.*, T. III, p. 3437). Con independencia de esta enmienda, se presentaron dos más: la núm. 156, del senador Cela, que proponía meros cambios gramaticales («La ley regula un estatuto del trabajador») y la núm. 373, del senador Prado y Colón de Carvajal, que era de adición («La Ley regulará un estatuto de los trabajadores en el que figuren sus derechos y deberes»). Cfr. *Constitución Española, cit.*, T. III, pp. 2724 y 2824, respectivamente.

¹¹ La ambigüedad de la expresión constitucional fue detectada, desde un principio, por la doctrina laboralista española. Por todos, *vid. DE LA VILLA GIL, L. E.*, «El País», 2-8-1979, p. 29.

¹² Todas estas acepciones aparecen recogidas en el DRAE.

derechos fundamentales vinculados a su persona (libertad de expresión, libertad religiosa, libertad ideológica o derecho a la intimidad, por citar ejemplos significativos) y, a los sindicatos, de los derechos sindicales de actividad. O por decirlo de forma abreviada y en fórmula de estilo, con el dictado de un estatuto de los trabajadores podía pretenderse asegurar la vigencia de la Constitución en las empresas.

Hace ya tiempo, veinticinco años, que el legislador ordinario zanjó la discusión en torno al sentido atribuible al vocablo «estatuto de los trabajadores», optando por la interpretación débil o formal del mismo, en lugar de por la fuerte o material. No obstante ello, no estará de más reiterar ahora el carácter abierto del término manejado por el art. 35.2 CE, susceptible de haber amparado, en su desarrollo legislativo, cualquiera de las interpretaciones en liza, sin otras limitaciones o restricciones que el respeto al principio de reserva de ley orgánica. Ciertamente es que en la primera versión del texto constitucional, en la elaborada en el seno de la Ponencia, el estatuto de los trabajadores se entendió como la ley garantizadora del ejercicio de ciertos derechos laborales; en concreto de aquellos que aparecían entonces mencionados en el art. 30. Pero no es menos verdad que, tras la aceptación por mayoría de los miembros de la citada ponencia de las primeras enmiendas, la ley reguladora del estatuto de los trabajadores experimentó un proceso de emancipación; se liberó de vinculaciones sustantivas, encomendando el art. 35.2 CE a las legítimas opciones del legislador ordinario la tarea de dotarle de contenido material.

2. EN LOS ORÍGENES DE LA LEY

A. La ambigüedad aclarada

3. Apenas transcurridos tres meses desde su toma de posesión, el primer Gobierno constitucional aprueba el proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores¹³, que se publica en el «Boletín Oficial de las Cortes Ge-

¹³ El proyecto fue aprobado en Consejo de Ministros de 1 de junio de 1979, que acordó su remisión a las Cortes, según las referencias de prensa. En un nuevo Consejo celebrado el 8 de junio, en el que se aprueba el calendario para el desarrollo constitucional, el proyecto de ley aparece ya remitido a las Cortes, en la que, no obstante, no entra hasta el día 22 de junio. Durante este lapso de tiempo, el proyecto aprobado por el Consejo habría de experimentar algunas modificaciones. *Vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, F., Las nuevas relaciones laborales y la Ley del estatuto de los trabajadores*, Madrid (Pirámide) 1980, p. 60.

nerales» el 4 de julio de 1979¹⁴. Su Exposición de Motivos comienza recordando que la promulgación de la Constitución «afecta de un modo claro y directo a las relaciones de trabajo». De ahí que «el nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral», modelo éste que, en el propio texto constitucional, se expresa en tres pilares básicos: «la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales». «El término Estatuto —seguirá razonando la mencionada Exposición de Motivos—, de acuerdo con nuestra tradición histórica, supone, principalmente, la articulación de la situación jurídica de una pluralidad determinada de sujetos jurídicos y, por ende, de sus derechos y deberes. En tal sentido, se pronuncia la Constitución, pues de ella se desprende, sin duda alguna, que el Estatuto de los Trabajadores es la norma estatal que establece y garantiza los derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena».

Con tan sobria argumentación, el prelegislador procedía a despachar la polémica sobre el contenido y alcance de la locución constitucional acerca del «estatuto de los trabajadores». Y lo hacía utilizando un razonamiento manifiestamente evasivo y sesgado del fondo de esa polémica. Como ya se ha tenido oportunidad de hacer notar, el concepto estatuto designa, en nuestro lenguaje jurídico más clásico, el régimen normativo aplicable a ciertos sujetos, en función de sus condiciones personales. Pero no era ese el único sentido que podía atribuirse al vocablo empleado por el art. 35.2, con el que, muy probablemente, quiso darse al legislador ordinario la oportunidad de incorporar a nuestro sistema de relaciones laborales parte de los contenidos normativos con los que, en la experiencia sindical europea, sobre todo la italiana, se había terminado por identificar esa afortunada noción de síntesis en que se había convertido el «estatuto de los trabajadores». Dicho en otras palabras, el Gobierno centrista, en ejercicio de sus legítimas opciones políticas, podía haber optado, como así lo hizo, por atribuir a la expresión constitucional «estatuto de los trabajadores» su sentido más tradicional. Pero ese ejercicio no debió de haberse efectuado transformando el carácter abierto del art. 35.2 CE en una trinchera en la que quedaban excluidas, ya de raíz, otras alternativas. Enjuiciada con perspectiva histórica, la interesada confusión entre una y otra, entre opción política e interpretación constitucional, resultaba expresiva de una evidente desafección constitucional. O como con

¹⁴ BOCG, Congreso de los Diputados, serie A, 4-6-1979, núm. 62-I.

acierto habría de razonar la enmienda a la totalidad presentada por el Grupo Parlamentario Andalucista, implicaba «ignorar el proceso de elaboración histórica de la Constitución y cancelar su espíritu compromisario»¹⁵.

El proyecto de ley se estructuraba en cuatro Títulos («De la relación individual de Trabajo», «De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa»¹⁶, «De la negociación y de los convenios colectivos de trabajo»¹⁷ y «De los conflictos colectivos de trabajo»), desarrollados en ciento cinco artículos, cinco Disposiciones Adicionales, siete Disposiciones Finales y seis Disposiciones Transitorias¹⁸.

B. Diálogo social y consenso político

4. Con ocasión de la presentación del proyecto de Ley aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de junio de 1979, el Sr. Calvo Ortega habría de manifestar que la norma remitida al Parlamento no había sido objeto de negociación previa con los interlocutores sociales, añadiendo a renglón seguido, no obstante, que el Gobierno no tendría inconveniente en estudiar «con el mayor interés» y, en su caso, «asumir todo aquello que los sindicatos y las asociaciones empresariales, de común acuerdo», pactasen¹⁹. El 10 de julio de 1979, es decir, pocos días después de su publicación en el B.O.C.G., la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) firmaban el que habría

¹⁵ Enmienda número 632, *apud Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios*, Madrid (Cortes Generales) 1980, T. I., p. 275.

¹⁶ En fecha 12 de enero de 1978, el Consejo de Ministro aprobó un proyecto de ley, sobre órganos de representación de los trabajadores en la empresa, que fue remitido a las Cortes. Pese a que la Comisión de Trabajo emitió dictamen, el Gobierno tomó la decisión de retirarlo, sin consentir la continuidad de su tramitación. Sobre su contenido y vicisitudes, *vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, Las nuevas relaciones (...) cit.*, pp. 29-32.

¹⁷ El 15 de septiembre de 1978, el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley sobre convenios colectivos, que fue remitido al Parlamento para su tramitación urgente, lo que no pudo suceder a causa de su disolución. El 9 de mayo de 1979, la Mesa del Congreso acordó su rehabilitación, publicándose en el BOCG de fecha 19 de mayo 1979; pocos días después, el 11 de junio, el Gobierno lo retiraría. *Vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, Las nuevas relaciones (...), cit.*, pp. 34 y ss.

¹⁸ El texto puede consultarse en *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, pp. 7-49.

¹⁹ Los entrecorridos pertenecen a la intervención oral del Sr. Calvo Ortega con motivo de la presentación y defensa del proyecto de ley ante el Pleno del Congreso de los Diputados celebrada el 11 de diciembre de 1979, momento en el que recordaría esta «oferta general —que no excluía a nadie— (y) publica a través de Radio, Televisión y Prensa», efectuada «el mismo día de la aprobación del proyecto por el Consejo de Ministros». Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.* p. 502.

de ser el primer acuerdo interprofesional del período constitucional: el Acuerdo Básico Interprofesional (ABI)²⁰.

Las razones determinantes de la adopción de este acuerdo aparecen formuladas de manera clara y sin reservas. Con su suscripción, las partes signatarias pretendían alcanzar «coincidencias» en orden al desarrollo de los derechos sindicales y laborales establecidos en la Constitución «que eviten tensiones y enfrentamientos innecesarios», con vistas a permitir que la legislación «que en su día se apruebe responda a las realidades que pretende regular y tenga de esa manera garantizado un índice de aplicabilidad práctica que la haga eficaz»²¹. En relación con el desarrollo constitucional del art. 35.2 CE, las partes firmantes, «conscientes de la imposibilidad de conseguir una coincidencia global sobre el todo el contenido» del proyecto de ley, buscaban obtener acuerdos en «criterios generales y determinados puntos conflictivos establecidos en dicho proyecto»²².

El ABI no tuvo por finalidad organizar la aún precaria autonomía colectiva ni, menos aún, prefigurar el contenido sustantivo de los convenios colectivos que pudieran celebrar las organizaciones asociadas a las confederaciones signatarias²³. El objetivo del ABI fue más estructural y, si se quiere, más político, pues se trataba de concertar, sobre la base de los principios generales del reconocimiento del «más amplio y más profundo juego de la autonomía colectiva de las partes interlocutoras en las relaciones laborales» así como «de la presencia y actuación de las organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales»²⁴, una serie de criterios «que han de reflejarse en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que conforman el nuevo marco de relaciones laborales»²⁵.

En razón de ello, UGT y CEOE estimaban urgente la apertura por el Gobierno de «conversaciones con ambas partes» y la asunción, por éste, «de las conclusiones» alcanzadas en el documento suscrito, con su consiguiente incorporación al proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores²⁶.

²⁰ Su texto íntegro puede consultarse en DE LA VILLA GIL, L. E., *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid (IELSS) 1985, pp. 72-78.

²¹ Cfr. punto 2.

²² Cfr. punto 3.

²³ Vid. PÉREZ-ESPINOSA, F., «Los protagonistas de la negociación colectiva», en AA.VV., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid (IMPI), 1982, pp. 100 y ss.

²⁴ Cfr. párr. 1.º, punto 4.

²⁵ Cfr. párr. 2.º, punto 4.

²⁶ Cfr. punto 11.

Una vez publicado el proyecto de ley del ET en el BOCG, la presidencia de la Cámara acordó la apertura del plazo para la presentación de enmiendas, prorrogado en dos ocasiones. Concluido éste el 7 de agosto de 1979, los Grupos Parlamentarios formularon tres enmiendas a la totalidad²⁷ y 802 enmiendas al articulado²⁸. El Grupo Comunista presentó, además, un texto alternativo²⁹. El proyecto pasó a la Comisión de Trabajo para su discusión y dictamen, en cuyo seno se constituyó una ponencia³⁰ cuya primera tarea fue «la ordenación y valoración de las mismas con arreglo a su contenido» a fin de facilitar su examen y discusión en la propia Comisión³¹. El debate en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados se celebró entre los días 29 de octubre a 23 de noviembre de 1979. El 5 de diciembre, el BOCG publicaba el dictamen de la Comisión sobre el proyecto de ley del ET³² así como las enmiendas y votos particulares a presentar y defender en el Pleno³³.

La comparación entre ambos textos, el proyecto de ley aprobado por el Gobierno y el dictaminado por la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, pone de manifiesto los consensos que se habían alcanzado entre julio y diciembre de 1979. De su lado, de la lectura de las distintas intervenciones habidas en la primera sesión celebrada por el Pleno sobre el proyecto de ley también se deducen los disensos. Aludiré ahora a los primeros, para referirme, con posterioridad, a los segundos.

²⁷ Por el diputado Sr. Bandrés, del Grupo Mixto, y por los G. P. Comunista y Andalucista.

²⁸ Salvo error u omisión, la distribución de las enmiendas fue la siguiente: 106 por Coalición Democrática, luego Alianza Popular; 18 por el diputado Sr. Aizpún, del Grupo Mixto; 67 por el diputado Sr. Bandrés, del Grupo Mixto; 118 por Minoría Catalana; 98 por el Grupo Socialista; 16 por el Grupo Socialista de Catalunya; 35 por el Grupo Socialista Vasco-PSE; 13 por el Grupo Vasco PNV; 39 por el Grupo Centrista UCD; 120 por el Grupo Comunista y 172 por el Grupo Andalucista. El texto de todas ellas puede consultarse en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 53-325.

²⁹ Vid. enmienda número 481 del Grupo Comunista. El texto, estructurado en catorce Títulos, se desarrollaba en 71 artículos. Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 224-233. Con anterioridad al inicio de sus sesiones sobre el proyecto de ley remitido por el Gobierno, el Grupo Parlamentario Comunista, en fecha 19 de abril de 1979, presentó ante la Mesa interina del Congreso de los Diputados una proposición de ley sobre el Estatuto de los trabajadores. En fecha 6 de septiembre de 1979, la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados rechazaba dicha proposición de ley, de contenido idéntico al del texto alternativo.

³⁰ La Ponencia estaba integrada por los diputados: Pérez Mirayes, Torres Izquierdo, Fernández Arias, Camacho Abad, Saavedra Acevedo, Vida Soria, Monforte Arregui, Aguiriano Fornies, Bandrés Molet, Rubiales Rojas, Valentín Antón, Senillosa Cros y Cullel i Nadal. Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 329.

³¹ Vid. el informe de la Ponencia en la obra *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 329-360. Los entrecorridos, en pp. 329-330.

³² Se puede consultar en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 423-461.

³³ Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 461-496.

5. El ABI constituyó, muy probablemente, la principal fuente de consensos en el arranque de la tramitación parlamentaria del ET. Conforme habría de explicar el diputado Sr. Vida Soria en su intervención ante el Pleno del Congreso de los Diputados, el Grupo Socialista había presentado una serie de enmiendas que incorporaban «el espíritu» del pacto UGT-CEOE, determinante, en su opinión, de un «cambio radical» en el articulado del Título III³⁴. Es éste un juicio que ha de calificarse como certero. El cotejo entre la redacción del Título III, antes y después de su paso por la Comisión, y los criterios sobre la ordenación jurídica de los convenios colectivos contenidos en el ABI arroja una notable serie de coincidencias, ninguna de las cuales puede estimarse como secundaria o de tono menor.

La primera coincidencia afecta a la legitimación para negociar convenios de ámbitos de empresa o inferiores. A este respecto, el ABI estipulaba que «en los convenios de empresa o centro de trabajo podrán ser interlocutores los Comités de Empresa, Delegados de Personal, en su caso, y las representaciones sindicales, si las hubiere, y ambas partes se reconociesen como interlocutores, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del Comité». Con ligeras modificaciones, que perjudicaron la claridad del texto pactado, este criterio habría de incorporarse al actual art. 87.1³⁵.

En el párrafo 3.º del punto 4.º del ABI, las partes signatarias declaraban que «es fundamental a la seguridad jurídica y al principio de unidad de empresa, y a los efectos de evitar al mismo tiempo la indefensión de grandes colectivos de trabajadores, que los convenios estén en condiciones de obtener capacidad para ser aplicados a las empresas y trabajadores de una rama de producción; es decir, las normas del Estado deben hacer posible que los convenios colectivos dispongan de eficacia general, cuando éstos reúnan las adecuadas condiciones de legitimidad de los interlocutores y suficiente representación de los mismos». En la manifestación transcrita, la UGT y la CEOE expresaban su rotundo favor hacia la figura de los convenios de obligatoriedad general, criterio éste que habría de ser recogido en el art. 82.3 ET, rectificando así la opción del proyecto de ley del

³⁴ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 524-525.

³⁵ El art. 85 del proyecto de ley enviado por el Gobierno rezaba así: «Estarán legitimados para negociar: 1. En los convenios colectivos de trabajo y de empresa: los empresarios y los Comités de Empresa y/o los Delegados de Personal en su caso». *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 41. El cambio accedió a través de la enmienda núm. 374, presentada por el Grupo Socialista. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 179.

Gobierno, que había apostado por instituir un sistema de eficacia subjetiva de carácter limitado³⁶.

La tercera coincidencia se refiere al contenido de los convenios colectivos. El ABI señalaba, a este respecto, que «ha de partirse del reconocimiento del principio de libertad de las partes para fijar» el contenido convencional, señalando como posibles materias las de índole laboral, económica, sindical y asistencial. El art. 85.1 ET, en la versión de 1980, constituye una transcripción casi literal de esta pauta concertada por las partes firmantes del ABI³⁷.

Importante fue igualmente la influencia del ABI para la supresión de todo vestigio de intervencionismo de la autoridad laboral sobre el convenio colectivo así como para el establecimiento de un control de legalidad de los convenios por parte de la jurisdicción de trabajo. En el proyecto de ley remitido por el Gobierno, la autoridad laboral, en el supuesto de que advirtiera infracciones legales por parte del convenio presentado a efectos de registro y publicación, podía acordar la suspensión de la publicación hasta su rectificación³⁸. En relación con semejante previsión, el ABI declaraba, de un lado, que «la intervención del Gobierno en la negociación colectiva debe asegurar el cumplimiento del principio de autonomía de las partes y la protección del interés público», debiendo limitarse al registro de los convenios. Y manifestaba, de otro, que «si la autoridad laboral estimase que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Administración de Justicia, quien podrá suspender su aplicación, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, previa audiencia de las partes»³⁹. Los actuales arts. 90.2 y 90.5 ET recogen estos criterios⁴⁰.

Al margen de las cuestiones sobre negociación colectiva, otros aspectos del ABI también tuvieron reflejo en el proyecto de ET dictaminado por la

³⁶ El art. 80.3 del proyecto disponía que «los convenios colectivos obligan en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación». *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 40. El cambio accedió a través de la enmienda núm. 369, presentada por el Grupo Socialista, cuya redacción coincide casi en su más estricta literalidad con el vigente art. 82.3 ET. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 177.

³⁷ Formalizada y articulada en la enmienda núm. 372 del Grupo Socialista. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 178.

³⁸ Cfr. art. 87.5. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 42.

³⁹ Cfr., respectivamente, los dos últimos párrafos del punto 5.

⁴⁰ Formalizados a través de la enmienda núm. 377, presentada por el Grupo Socialista. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 181.

Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, señaladamente en materia de expedientes de regulación de empleo. En el proyecto de ley remitido por el Gobierno, la autoridad laboral podía acordar la prórroga del plazo para dictar resolución, sin que se regulasen los efectos del silencio administrativo. Por otra parte, la regulación de esta modalidad extintiva efectuaba un tratamiento unitario por razón de la causa, sin establecer diferenciaciones según se tratara de despido por fuerza mayor o por razones económicas o técnicas. En relación con estos temas, las partes firmantes del ABI expresaron los siguientes pareceres: 1) La necesidad de ofrecer un tratamiento diferenciado según la causa motivadora del expediente; 2) El carácter improrrogable de los plazos de resolución de la Administración laboral; 3) La atribución al silencio administrativo de un efecto positivo, y 4) La reducción de plazos y trámites administrativos, en los supuestos en los que el expediente afectara a pequeñas empresas. La totalidad de estos criterios tuvieron acomodo en el articulado del proyecto⁴¹.

6. Pero las reformas operadas en el proyecto de ley remitido por el Gobierno al Parlamento no sólo vinieron motivadas por la incorporación al mismo de los criterios concertados por la UGT y la CEOE en el ABI. Con independencia de ello, tales reformas también tradujeron en numerosas ocasiones el consenso alcanzado, básica aunque no exclusivamente, entre las dos principales fuerzas políticas con representación parlamentaria: los centristas y los socialistas⁴². La aceptación por la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados bien de enmiendas presentadas por el Grupo Socialista bien de enmiendas de transacción entre las citadas fuerzas políticas, tuvo concreta traducción en temas de tanta relevancia como la definición del ámbito de aplicación del ET (art. 1.1), el concepto de empresario (art. 1.2), la incorporación del catálogo de relaciones laborales especiales (art. 2), la introducción del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores (art. 3.5), la ampliación del catálogo de derechos laborales individuales (art. 4.2), la prohibición absoluta de la realización de trabajo extraordinario a los menores de dieciocho años (art. 6.3), el reconocimiento del derecho del trabajador, cuyo contrato sea nulo, a percibir la remuneración (art. 9.2), la delimitación del objeto del período de prueba

⁴¹ Vid. enmienda número 345 del Grupo Socialista, en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 166-167.

⁴² El número de enmiendas al proyecto de ley del Gobierno incorporadas al dictamen de la Comisión de Trabajo fue de 177, de las cuales 95 afectaron al Título I. Así lo manifestó el diputado del Grupo Centrista, Sr. Pérez Mirayes, en su intervención en el Pleno del Congreso de los Diputados. Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 520.

(párrafo segundo, art. 14.1), el cómputo del período de prueba en el tiempo de servicios prestados (art. 14.3), la presunción de los contratos celebrados en fraude de ley como concertados por tiempo indefinido (art. 15.3), la regulación del ingreso al trabajo (art. 16), la paralización de actividades en caso de riesgo inminente (apartado segundo, art. 19.5), la facultad de los convenios colectivos de prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades (art. 31), el deber del empresario de respetar, en el ejercicio de su facultad de fijación del horario flexible, lo pactado en convenio colectivo (art. 36.1), la insustituibilidad del período de vacaciones por una compensación económica (art. 38.1), la disminución a un año de la antigüedad requerida para la solicitud por el trabajador de una excedencia voluntaria (art. 46.2), la mejora de la escala del crédito horario de los representantes de los trabajadores (art. 68.c), la inclusión del art. 83, la declaración del carácter supletorio de la regla de no concurrencia (art. 84), el reconocimiento de la vigencia provisional del contenido normativo de los convenios colectivos vencidos y denunciados (art. 86.3), la supresión del arbitraje obligatorio en los casos de falta de acuerdo en la negociación colectiva, la eliminación del Título IV del proyecto de ley, relativo a los conflictos colectivos de trabajo, y, en fin, la creación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁴³.

C. Confrontación política y disenso sindical

7. Como ya se ha tenido oportunidad de recordar, al proyecto de ley del ET remitido por el Gobierno al Congreso de los Diputados se presentaron tres enmiendas a la totalidad así como un texto alternativo. Los más relevantes disensos expresados a lo largo de la tramitación parlamentaria del ET afloraron, precisamente, con ocasión de la defensa en el Pleno, por parte de los Grupos Parlamentarios promoventes, de dichas enmiendas a la totalidad. Las principales críticas políticas o político-jurídicas vertidas al proyecto de ley del ET giraron en derredor de dos grandes cuestiones, alusiva la primera al procedimiento de elaboración de la norma proyectada y relativa, la segunda, a los principios informadores de su regulación.

⁴³ Una relación a triple columna entre los proyectos del Gobierno y los aprobados en el Congreso de Diputados y en el Senado, con indicación del origen de las reformas introducidas, en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1477-1655. Un exhaustivo estudio de los debates parlamentarios, artículo por artículo, también puede consultarse en BRIONES FÁBREGA, A./AYUSO CANALS, I., *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (IELSS), 3 vols., 1981.

En cuanto al primer reproche, de factura netamente política, dos de los tres Grupos Parlamentarios enmendantes a la totalidad del proyecto de ley manifestarán su queja por la falta de voluntad política expresada por el Gobierno en alcanzar un nivel de consenso aceptable. En tal sentido, el diputado Sr. Bandrés dirá que «en la elaboración de este proyecto sí ha intervenido una de las partes afectadas, la parte empresarial, pero no creemos que haya intervenido o no ha intervenido plenamente, o no ha intervenido en todas sus fases, la otra parte (...). La exclusión de las Centrales obreras, por lo menos de las Centrales Sindicales más importantes, responde a una política concreta del partido del Gobierno, política consistente en excluir a los trabajadores de la redacción de las leyes más importantes»⁴⁴. En esta misma dirección, el diputado Sr. Carrillo Solares, al tiempo de señalar que el Gobierno «no ha negociado con Comisiones Obreras», ni «con la patronal CEPYME, que es por el número de afiliados una de las más importantes del país,» ni «con los partidos políticos o, en todo caso, con el mío»⁴⁵, declarará que «esta democracia necesita, más que ninguna europea, de la concertación, del acuerdo y del mayor aperturismo»⁴⁶. Y en esta queja, volverá a insistir el diputado Sr. Camacho Abad, quien, tras manifestar que «en el proceso de génesis, en el desarrollo de este Estatuto no se ha hecho el menor esfuerzo por discutirlo y porque fuera como la Constitución, un edificio en el que pudieramos caber, al menos, todos los trabajadores y los que, de alguna forma, se relacionan con ellos», concluye señalando que «no tenemos nada que ver con este Estatuto, que es un producto de la CEOE y del Gobierno, en el que se han insertado después los acuerdos CEOE-UGT»⁴⁷.

Gruesas fueron, de otro lado, las descalificaciones al proyecto de ley, en una valoración de conjunto. Así, el Sr. Bandrés diría que «las condiciones de trabajo que se contemplan en el título referente a los derechos individuales son regresivas», que «se trata de favorecer al empresariado y a la gran patronal», que, «en la práctica, los derechos de asociación, reunión y sindicación quedan sensiblemente recortados», que se limita «al máximo la libertad sindical y su ejercicio en la empresa» y que, en fin e incluso, «el texto inicial del Gobierno ha salido empeorado de la Comisión, una vez aprobados los acuerdos CEOE-UGT»⁴⁸. Para el diputado Sr. Carrillo Solares, la norma

⁴⁴ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 507.

⁴⁵ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 512.

⁴⁶ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 513.

⁴⁷ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 529.

⁴⁸ Todos los textos entrecomillados, en *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, pp. 508, 509 y 510.

en proyecto «cercena conquistas reales logradas por los trabajadores», abriendo «los diques para el despido», limitando «la representatividad de los negociadores» y reduciendo «las horas libres de trabajo»⁴⁹. Por su parte, el Sr. Camacho Abad tildaría el proyecto de ley del ET como un «refrito de la vieja legislatura franquista con algunos retoques que la mejora en comas y puntos»⁵⁰, pero la empeora «en elementos decisivos», ya que «aquí hay posibilidad de despedir», «se puede hacer la movilidad de todos los tipos», pudiendo ahora los empresarios, «con más facilidad que antes», adoptar una de las «formas de represión» más fuertes, cual es la de «sacarles del medio natural en que eran dirigentes»⁵¹. Desde el lado opuesto del arco ideológico, el Sr. Piñar López, utilizando un lenguaje fiel a su ideología fascista, acusaría al texto de ser, «en el fondo, un “Contrafuero del Trabajo”»⁵².

Al margen de las generalizaciones, las críticas vertidas al proyecto de ley, por razones de fondo, se centrarían, en lo esencial, en dos aspectos: la falta de adecuación entre los contenidos constitucional y legal del «estatuto de los trabajadores» y las insuficiencias o deficiencias en el tratamiento de ciertas instituciones o derechos laborales. Comenzaré por mencionar las dos grandes cuestiones que dieron lugar a los principales desencuentros entre las fuerzas políticas de izquierda, para terminar insistiendo en aquella falta de adecuación.

El primer gran disenso, mantenido entre los socialistas, de un lado, y los nacionalistas y comunistas, de otro, trajo causa en la enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, y aprobada en el seno de la ponencia nombrada en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, de incorporación, en el Título III, de un nuevo artículo —que habría de convertirse en el art. 83 del ET— que, en lo esencial, abría a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma la posibilidad de pactar acuerdos marco, tanto procedimentales como sustantivos, que quedaban equiparados, en cuanto a sus efectos, a los convenios colectivos estatutarios.

Semejante previsión habría de ser calificada, por el representante del Grupo Andalucista, Sr. Aguilar Moreno, como «de sistema centralista de

⁴⁹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 514.

⁵⁰ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 529.

⁵¹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 530.

⁵² Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 539.

negociación», que crea «una especie de oligopolio sindical que cierra el paso a las centrales minoritarias»⁵³. Y a ella también se opondrían el Sr. Bandrés, de Euskadiko Ezquerria, por considerarla «un claro atentado a la autonomía colectiva»⁵⁴, y el Sr. Monforte Arregui, del PNV, por entender que introduce «una subordinación absoluta (de los convenios colectivos) a unos convenios marco»⁵⁵. De su lado, el Sr. Carrillo Solares calificaría dicha previsión como «algo todavía más escandaloso», ya que no permite «la posibilidad a las regiones autónomas de negociar también en el marco general de los acuerdos que puedan hacerse en el conjunto del país»⁵⁶.

En defensa de la enmienda incorporada, el diputado Sr. Redondo Urbietta, a la sazón también Secretario General de la UGT, tras destacar que la Constitución, al reservar al Estado la facultad de dictar la legislación laboral, se opone a que «los límites territoriales de las autonomías puedan romper la solidaridad de los trabajadores a nivel de todo el Estado», a que existan «unas relaciones laborales desvinculadas e independientes de las que existen en todo el país», manifestará que «hablar de un marco autónomo de relaciones laborales en alguna nacionalidad o región» equivale a hablar del «resultado de un compromiso entre las fuerzas sociales, que sólo puede ir en la dirección de adaptar la legislación estatal a las peculiaridades y características existentes en la comunidad». Y concluirá haciendo notar que «nada en absoluto en los artículos» criticados «impide la plena autonomía de las partes representativas de las Comunidades Autónomas»⁵⁷.

El segundo gran disenso, mantenido en esta ocasión entre socialistas y comunistas, no hacía otra cosa que traducir las distintas concepciones sobre la representación y defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa defendidas, a su vez, por UGT y CC.OO. La una, de reconocimiento y legitimación de la acción sindical en los centros de trabajo⁵⁸ y, la otra, de configuración de los comités de empresa como cauces únicos o, al menos, preferentes de tutela de los derechos de los trabajadores. Mientras que para el Sr. Redondo Urbietta los órganos de representación unitaria, «lejos de

⁵³ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 515 y 517.

⁵⁴ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 510.

⁵⁵ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 536.

⁵⁶ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 514-515.

⁵⁷ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 540.

⁵⁸ En fecha 21 de septiembre de 1977, el Grupo Socialista del Congreso presentó una proposición de ley sobre acción sindical en la empresa (Vid. BOCG núm. 35, de 1977), que habría de ser rechazada en la Comisión de Trabajo el 13 de diciembre de ese año y por el Pleno el 19 de enero de 1978.

haber perdido facultades y haber sido vaciados de contenido, han recibido un tratamiento adecuado en el Estatuto», dejando, «eso sí, de tener el monopolio de la acción sindical»⁵⁹, para el Sr. Camacho Abad el proyecto de ley «reduce los derechos de los trabajadores a través de los comités de empresa, a los que se les crean nuevas dificultades para su actuación»⁶⁰.

La falta de correspondencia entre las nociones constitucional y legal de «estatuto de los trabajadores» sería puesta de relieve en distintas ocasiones a lo largo del debate parlamentario. En tal sentido, el Sr. Vida Soria haría notar que con la introducción del art. 35.2 CE no otra finalidad se tuvo que la de «recoger en nuestra Constitución una experiencia histórica que tuvo lugar en Italia», a fin de evitar que «los derechos ciudadanos de los trabajadores (quedasen) en la puerta de la fábrica»⁶¹. Y en esa misma dirección, el diputado Sr. González Márquez argumentaría que el concepto de Estatuto de los Trabajadores equivale «a la traslación de los derechos cívicos de los trabajadores al ámbito de la empresa. Esa es la esencia del Estatuto de los Trabajadores», habiendo incurrido el Gobierno, por consiguiente, en un error de planteamiento al elaborar el proyecto de ley⁶².

3. LA APROBACIÓN, POR AMPLIO CONSENSO, DE LA LEY

8. Rechazadas que fueron las enmiendas a la totalidad así como el texto alternativo⁶³, el Pleno del Congreso de los Diputados celebró todavía siete sesiones, entre los días 12 a 20 de diciembre de 1979, a fin de discutir las enmiendas al articulado mantenidas por los diferentes Grupos Parlamentarios. En términos generales, el nivel de consenso alcanzado sobre el proyecto de ley dictaminado por la Comisión de Trabajo puede calificarse como de notable, no siendo pocos los artículos, sobre todo de los Títulos II y III, que fueron aprobados sin discusión y siendo bastantes los que alcanzaron un acuerdo casi unánime⁶⁴.

⁵⁹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 543.

⁶⁰ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 530.

⁶¹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 525.

⁶² Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 545.

⁶³ La votación de las tres enmiendas a la totalidad fue única y su resultado fue el siguiente: votos emitidos, 325; a favor, 30; en contra 287; abstenciones, 7 y un voto nulo. Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 527. De su lado, el resultado de la votación del texto alternativo defendido por el Grupo Comunista fue así: votos emitidos, 303; a favor, 25; en contra, 275; abstenciones, tres. Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 549.

⁶⁴ Vid. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, T. I, pp. 591-862, y T. II, pp. 863-991.

En su tránsito por el Senado, el proyecto de ley fue objeto de 115 enmiendas, la inmensa mayoría al articulado del Título I, de las que fueron admitidas 37 por la Comisión de Trabajo, con un contenido menor, de corrección de estilo o de mejora técnica⁶⁵. En su defensa ante el Pleno, el Sr. Calvo Ortega, Ministro de Trabajo, habría de calificar el texto como «una norma laboral equilibrada», equilibrio éste debido a cuatro causas: a la incorporación de los criterios contenidos en el ABI; al modo ponderado en que se regulan los derechos y deberes de los trabajadores y los poderes y responsabilidades de los empresarios; a las destacadas aportaciones de todas las fuerzas políticas durante su tramitación parlamentaria y, en fin «y quizás el más importante en estos momentos, por ser el más contestado, a las facultades atribuidas a los sindicatos y asociaciones empresariales de las Comunidades Autónomas en relación con los de ámbito estatal»⁶⁶.

Todas las enmiendas incorporadas por la Cámara Alta⁶⁷ fueron ratificadas, por muy amplia mayoría, por el Congreso de los Diputados en sesión celebrada el día 26 de febrero de 1980; es decir, casi nueve meses después de su aprobación por el Gobierno. El 14 de marzo de ese mismo año, el B.O.E. publicaba la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que, de conformidad con lo previsto en su Disposición Final Novena, habría de entrar en vigor al día siguiente; esto es, el 15 de marzo de 1980.

4. LA CENTRALIDAD POLÍTICA Y JURÍDICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, VEINTICINCO AÑOS DESPUÉS

9. Con motivo de la presentación del proyecto de ley ante la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Calvo Ortega, manifestaba que «este Estatuto constituye una primera pieza, y la más importante, de una nueva reforma laboral»; de una reforma que, «solicitada unánimemente por todos los Grupos Parlamentarios de ésta

⁶⁵ El listado de todas las enmiendas introducidas en el Senado, tanto en Comisión como en Pleno, puede consultarse en SUÁREZ GONZÁLEZ, *Las nuevas relaciones (...)*, cit., pp. 80 y ss.

⁶⁶ Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1188-1189.

⁶⁷ Vid. el mensaje motivado del Presidente del Senado al Presidente del Congreso de los Diputados, comunicándole las enmiendas introducidas en este trámite en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1269-1272. Un texto a doble columna entre las versiones de uno y otro, puede consultarse en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1281 y ss.

Cámara», nace de la necesidad de ajustar el sistema jurídico-laboral «a los cambios en el ordenamiento jurídico-político»⁶⁸.

Enjuiciadas en el momento en el que fueron pronunciadas, las afirmaciones ahora rememoradas pretendían, en primer lugar, efectuar dos constataciones difícilmente refutables. Apenas promulgada la Constitución, todas las fuerzas políticas españolas, bien que no sólo ellas, eran partidarias de una refundación de las bases y estructuras normativas del sistema español de relaciones laborales en un sentido acorde a los principios y valores constitucionalmente consagrados. Pero esas palabras también formulaban un juicio de valor igualmente compartido: ninguna otra norma brindaba mejor ocasión textual y contextual para la instauración de un nuevo marco de relaciones laborales que aquella que había quedado incorporada al articulado de la propia Constitución. El transcurso del tiempo ha confirmado ese inicial juicio de valor sobre la relevancia de la norma. O por expresar la idea con mayor precisión, el devenir histórico ha venido a acrecer y realzar la significación del ET, que en la actualidad puede calificarse como estratégica en el doble plano político y jurídico.

Desde una perspectiva política, el carácter estratégico del ET deriva de la habilidad demostrada por las sucesivas y diversas fuerzas políticas que han ejercido, en cada momento histórico, el poder legislativo para mantenerle en un terreno al abrigo de tentaciones groseramente partidistas. Veinticinco años después de su aprobación, el ET es una ley refractaria a ser adscrita a una determinada ideología, sea ésta de la naturaleza que fuere. Desde luego, las numerosas reformas que el ET ha experimentado a lo largo de su ya dilatada vigencia han traducido, como no podía ser de otro modo, distintas alternativas políticas; de política económica o de política social. Pero en una apreciación de conjunto, el ET es hoy una norma que ya ha sido sancionada, en mayor o menor medida, por los partidos políticos, por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales. Al margen del distinto poder legislativo que aquellos primeros, los partidos políticos, han ejercido y con independencia de la diversa capacidad de influencia sobre dicho poder de estas otras, de las representaciones de intereses de trabajadores y empresarios, todas ellas han mantenido un tácito compromiso sobre la identidad del ET y sus posibilidades de cambio. En cumplimiento de este pacto no escrito, los sucesivos reformadores del ET han sabido conciliar,

⁶⁸ Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados 1979, núm. 51, p. 3386.

dentro de límites razonables, un doble objetivo: la conservación y el respeto a los valores de fondo del ET, de aquellos que animaron su aprobación y concentraron el mayor nivel de consenso, y la incorporación de nuevas regulaciones, expresivas, de manera más o menos abierta, de la defensa de singulares intereses de grupo social o, más sencillamente, de la articulación de concretas opciones políticas.

Desde una perspectiva jurídica, el carácter estratégico del ET tiene, si cabe, una mayor visibilidad. Como hicieran notar hace ya algún tiempo Casas, Baylos y Escudero, la posición que ocupa el ET es de una «indiscutible centralidad», apreciada esta propiedad tanto en el seno del complejo entramado normativo que conforma nuestro sistema de relaciones laborales como en el propio modelo de relaciones considerado en su conjunto⁶⁹. A lo largo de su recorrido histórico, el ET ha logrado, gracias al continuado concurso de otras normas y de otros agentes jurídicos, distintos del legislador, superar sus originarias insuficiencias, terminando por convertirse en una norma dotada de una notable capacidad estructuradora. En primer lugar y de manera sobresaliente, de los elementos internos de nuestro entero sistema de relaciones laborales, habiendo contribuido a la definición y consolidación de sus actores principales (representación unitaria, empresario y organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas o representativas en el sector), a la delimitación de las técnicas y métodos de autoregulación de uso preferente (negociación colectiva, derechos de información o consulta y medios autónomos de solución de conflictos) y a la configuración de los escenarios en los que los actores utilizan esas técnicas (empresa o ámbito inferior, franja, sector e intersector). Pero el ET ha colaborado igualmente a ajustar y adaptar alguno de los elementos externos a dicho sistema, como puede ser el relativo a la disciplina jurídica del mercado de trabajo.

Pero además de ello, el ET se ha erigido en un «enclave normativo» por el que ha circulado y en el que ha confluído la práctica totalidad de las normas que integran nuestro ordenamiento laboral⁷⁰. Desde luego, de las normas convencionales (convenios y acuerdos colectivos) en relación a las cuales el ET, en función de la estructura jurídica asignadas a sus propias reglas, ha

⁶⁹ Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E./BAYLOS GRAU, A./ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Estatuto de los Trabajadores, diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas», *RL*, 1990, núms. 6-7, p. 24.

⁷⁰ La expresión también la utilizan CASAS/BAYLOS/ESCUDERO, «El Estatuto de los Trabajadores...», *cit.*, p. 26.

actuado y sigue actuando como ley única, como ley mínima, como ley básica o como ley supletoria. Pero también y en segundo lugar, de las disposiciones legales de contenido laboral respecto de las cuales el ET ha desempeñado y desempeña funciones tan variadas como las propias de una ley de habilitación (para los reglamentos), de una ley complementaria⁷¹ o, en fin y en relación no cerrada, de una ley de coordinación⁷².

10. Las consideraciones expuestas ya ofrecen algunas buenas razones para conmemorar el XXV aniversario de la aprobación del ET; pero también pueden evocarse otras muchas. Algunas tienen un carácter simbólico. En tal sentido, la conmemoración de la que ha sido la primera ley laboral del período constitucional brinda la ocasión para reafirmar, una vez más, la defensa del Estado social y democrático de Derecho así como de los valores superiores de su ordenamiento: libertad, justicia, igualdad y pluralismo social. Otras tienen, en cambio, un alcance más sustantivo. La celebración de la vigencia temporal del ET, como de cualquier otra norma legal, presta la oportunidad para un doble empeño intelectual: el ejercicio de la crítica, en sus distintas manifestaciones (política, social o jurídica, entre otras), y la formulación de propuestas. Y es que, en efecto, interrogarse sobre el itinerario normativo seguido por el ET en el arco de tiempo comprendido entre 1980 y 2005 estimula, entre otras muchas tareas, a desvelar las opciones de política de derecho a las que han servido sus numerosas reformas, a detectar los cambios que, a resultas de esas reformas, se han producido en las relaciones de poder entre los actores sociales o entre los trabajadores y los empresarios individualmente considerados, a conocer el grado de satisfacción de la norma a las cambiantes demandas sociales (juicio de adecuación), a observar la capacidad de la propia norma para alcanzar, en cada momento, los objetivos que le fueron asignados (juicio de efectividad) o, en fin, a denunciar las insuficiencias de la norma y las disfunciones de las soluciones técnicas seleccionadas, proponiendo los oportunos cambios.

El propósito de estas líneas no es, desde luego, el tratamiento, ni en profundidad ni en superficie, de los temas enunciados o de otros de alcance

⁷¹ Tal es, por ejemplo, la función desempeñada respecto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical o de la Ley de Procedimiento Laboral. Sobre las relaciones de complementariedad entre el ET y la LPL, me remito a mi estudio «Las claves de la reforma procesal laboral», en Valdés Dal-Ré, F./Cruz Villalón, J., *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid (Pub. del Ministerio de Justicia) 1990, pp. 205 y ss.

⁷² Como sucede, por ejemplo, con la Ley 4/2002, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros o con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

semejante. Con bastante menor ambición, me limitaré a realizar algunas anotaciones a la evolución normativa experimentada por el ET a lo largo de sus veinticinco años de vigencia, a cuyo efecto haré uso de una pluralidad de criterios o pautas de sistematización: la pura cronología entrará en diálogo con las situaciones política, económica y social que han acompañado a las reformas, procurando prestar una especial atención a los cambios más relevantes desde una perspectiva material o de contenidos.

5. EL TIEMPO DE LAS NOVELLAS

11. La aprobación de la ley del ET⁷³ y sus primeros años de vigencia van a coincidir con la introducción y desarrollo de prácticas de concertación social. O por mejor expresar la idea, coincide con la suscripción y firma de una serie de pactos que, al margen de su carácter social o político, marca la fase ascendente del ciclo neocorporativo en España, que se inicia en enero de 1980, con el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)⁷⁴, prosigue con el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)⁷⁵ y el Acuerdo Interconfederal (AI)⁷⁶ y ha de concluir en sus resultados prácticos con el Acuerdo Económico y Social (AES)⁷⁷.

Durante los primeros años de este ciclo, los correspondientes a los gobiernos centristas, el ET no experimenta reforma alguna, circunstancia

⁷³ Para un análisis de esta versión, *vid.*, entre otros: AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de trabajo*, Madrid (IES) 1980; ALONSO OLEA, M., *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Civitas) 1980; BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, Madrid (Edersa) 1980, y ALBIOL MONTESINOS *et al.*, *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Edersa) 1981. Para una valoración de conjunto, pueden consultarse, entre otros, el debate abierto por la revista *Argumentos*, con contribuciones de PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., DURÁN LÓPEZ, F. y MARAVALL, H. (núm. 32, marzo 1980, pp. 7-15) y VALDÉS DAL-RÉ (núm. 34, mayo 1980, pp. 15-17), así como SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «Estatuto de los Trabajadores en España», *Revista Internacional de Trabajo*, 1981, vol. 100, núm. 1, pp. 1-16. Para conocer el cuadro de vigencias y derogaciones del ET-1980, *vid.* CAMPS RUIZ, L. M., *El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales*, Madrid (IES) 1980.

⁷⁴ Firmado inicialmente por la UGT y la CEOE, a él se adherirá en abril de 1980 la USO. Su texto, en el BOE de 14-1-1980. El AMI sería revisado, por las partes firmantes, el 3 de febrero de 1981 (BOE 25-2-1981).

⁷⁵ Firmado por la CEOE, UGT y CC.OO el 9 de junio de 1981. Su texto, en DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos (...)*, *cit.*, pp. 208 y ss.

⁷⁶ Firmado por UGT, CC.OO, CEOE y CEPYME el 15 de febrero de 1983 (BOE 1-3-1983).

⁷⁷ El AES se estructuraría en dos acuerdos: a) el tripartito, firmado por el Gobierno, la UGT y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, y b) el Interconfederal, suscrito exclusivamente por los interlocutores sociales, que irían precedidos por una Declaración del Gobierno y por un Preámbulo. Sólo el Acuerdo Interconfederal sería publicado en el BOE (10 y 12-10-1984). El texto completo, en DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos (...)*, *cit.*, pp. 221 y ss.

ésta debida, en parte, al poco tiempo transcurrido desde su entrada en vigor y, en parte también, a que los principales ajustes normativos, aquellos derivados de las medidas de política de empleo que comienzan a adoptarse, se instrumentan, en lo esencial, a través de una intensa y, a menudo descoordinada, actividad reglamentaria⁷⁸. Las primeras reformas llegan, no obstante, en la fase final de ese ciclo como consecuencia de la victoria electoral del partido socialista. Durante los diez primeros años del mandato socialista, el ET se reforma en ocho ocasiones, revisándose un total de treinta artículos; es decir, casi un tercio de su articulado.

La extensión y la intensidad reformadoras de cada una de las ocho leyes dictadas en el período 1983-1992 fueron distintas. Sin embargo, la mayoría de ellas se inscribe en la lógica de las *novellas*, de las leyes cortas, destinadas a modificar, suprimir o adicionar uno o dos preceptos estatutarios. En esta categoría entran seis de las ocho leyes; esto es, todas, con dos únicas excepciones: de manera resuelta la Ley 32/1984 y, de modo menos rotundo, la Ley 3/1989. Esta mayoritaria estructura ya evidencia la imposibilidad de encontrar una común motivación u objetivo; cada ley fue tributaria de unas muy concretas circunstancias. Unas fueron el resultado del diálogo del legislador con los tribunales laborales, bien en disidencia (Ley 8/1988) bien en convergencia (Ley 36/1992); otra fue debida a la adaptación al terreno laboral de medidas adoptadas en el terreno civil (Ley 8/1992). Y se promulgaron otras disposiciones cuya finalidad, primera y esencial, fue la de mejorar el estatuto jurídico de los trabajadores y trabajadoras (Leyes 4/1983 ó 3/1989). Con todo, una de las opciones de política de derecho más visibles, al menos durante la primera parte de este período, será la flexibilización del marco jurídico laboral (Leyes 32/1984 y Real Decreto-Ley 1/1986).

12. En fecha 22 de noviembre de 1982, pocas semanas después de la toma de posesión del primer Gobierno socialista, el Consejo de Ministro aprueba un proyecto de ley con el que se pretende plasmar en el ET el compromiso electoral de fijar «la jornada laboral legal en cuarenta horas semanales y en treinta días las vacaciones anuales»⁷⁹. Tras la oportuna y rápida tramitación parlamentaria, la norma proyectada se convierte en la

⁷⁸ Vid. DE LA VILLA GIL, *Panorama de las relaciones laborales en España*, Madrid (Tecnos) 1983, pp. 45 y ss.

⁷⁹ Cfr. Programa Electoral del PSOE, *apud.* DE LA VILLA GIL, *Panorama de las (...), cit.*, p. 126.

Ley 4/1983, de 29 de junio⁸⁰, que modifica los arts. 34.2 y 38.1 del ET-1980⁸¹. En todo caso y como habría de razonar su Exposición de Motivos, con los cambios en la duración de dos de las principales manifestaciones del tiempo de trabajo (duración de la jornada semanal y de las vacaciones anuales) se pretendió no sólo fortalecer el descanso de los trabajadores sino, también, lograr un mejor reparto del empleo en unos momentos en los que ya se advierten los efectos de la crisis económica sobre la tasa de paro.

Mayor entidad, cuantitativa y cualitativa, tiene la segunda de las reformas del ET, puesta en marcha seis meses después de la aprobación de la Ley 4/1983. El día de la finalización de la vigencia del AI, el 31 de diciembre de 1983, el B.O.C.G. publica el proyecto de ley «por el que se modifican determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores». La Exposición de Motivos identifica, como objetivo fundamental de la reforma proyectada, «la adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio», de manera que las modificaciones propuestas persiguen dotar a ese marco «de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de la actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo».

En desarrollo de este objetivo básico, el proyecto propone cambios normativos en la mayor parte de las modalidades contractuales: contratos en prácticas y para la formación, contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contratos de duración determinada. Al margen de este conjunto de cambios, sobre los que habrá de retornarse en breve, las mudanzas del proyecto de ley afectan a otras tres materias. De un lado y con la finalidad de evitar las «situaciones de sobreprotección», origen de sus «desequilibrios financie-

⁸⁰ De fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (BOE 30-6; corrección de errores, 29-7).

⁸¹ La Ley 4/1983 deroga, además y por razones de coherencia interna, el art. 38.4, que establecía en un mes la duración de las vacaciones de los menores de 18 años y de los mayores de 60. Por otra parte, la Disposición Transitoria Única de la mencionada ley dispuso, en su párrafo segundo, que «la puesta en práctica de la jornada de trabajo que se establece en la presente ley, no afectará a la ordenación global de la jornada de trabajo existente en las empresas a la entrada en vigor de esta Ley, sino exclusivamente a su duración salvo pacto en contrario». Esta previsión abrió complejos problemas interpretativos (Vid. PÉREZ-ESPINOSA, F., «La relación ley y convenio colectivo: a propósito de la vigencia de la Ley de jornada máxima de 29 de junio de 1983», *REDT*, 1983, núm. 10, pp. 521-537), que llegaron hasta el Tribunal Constitucional (Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Aplicación inmediata de ley y derecho a la negociación colectiva», *RL*, 1991-I, pp. 15-33).

ros», se acomete una reforma de la ordenación del Fondo de Garantía Salarial⁸². De otro y como consecuencia de la remisión a las Cortes Generales del proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, se aprovecha la iniciativa legislativa para efectuar determinados ajustes con vistas a asegurar un criterio de coherencia entre el sistema de representatividad sindical basado en la audiencia electoral de los sindicatos en los centros de trabajo y los regímenes de representación de los órganos electivos. Finalmente, se revisan algunos aspectos relativos a la legitimación negocial empresarial de ámbito sectorial así como a la participación institucional de las asociaciones empresariales. En total, el proyecto de ley modifica quince artículos⁸³ y una disposición adicional⁸⁴, introduce dos nuevas Disposiciones Adicionales, la Séptima y la Octava, y deroga un artículo, el 56.4, y una Disposición Transitoria, la tercera. Por lo demás, el proyecto de ley no habría de experimentar, en el curso de su itinerario parlamentario, cambios significativos, siendo sancionado como Ley 32/1984, de 2 de agosto⁸⁵.

De entre todos los cambios normativos llevados a cabo por esta ley, el que habrá de producir un mayor impacto en la conformación del mercado español de trabajo será, sin duda alguna, el relativo a la ordenación de la contratación temporal; un impacto, éste, que, pese al tiempo transcurrido, sigue estando visible en el sistema español de relaciones laborales. A su análisis se dedican las consideraciones que siguen.

13. Con ocasión de la presentación del proyecto de ley del ET, en su momento germinal o de arranque, el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Calvo Ortega, afirmarí­a que «en estos momentos la dialéctica contratación indefinida-contratación temporal es falsa e irreal, y la auténtica dialéctica, en unos momentos de crisis, es contratación temporal, contratación a tiempo parcial, y paro»⁸⁶. La idea de los contratos temporales como cauces idóneos para combatir el paro creciente quedará, a partir de entonces, firmemente asentada en la convicción de los poderes públicos. Y, lo que es más importante, comenzará a infiltrarse de manera gradual pero constante en las medidas de política de empleo adoptadas por dichos poderes en el curso de la década de los años 80.

⁸² Vid. MONTROYA MELGAR, A., «La reforma del Fondo de Garantía Salarial (la Ley 32/1984 y el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo)», *DL*, 1985, núm. 17, pp. 7-30.

⁸³ Los artículos modificados fueron: 11, 12, 15, 17, 33, 49, 62, 63, 67, 69, 71, 72, 74, 75 y 87.

⁸⁴ La Disposición Final Sexta.

⁸⁵ BOE 4-8. Para un análisis pormenorizado de los cambios legislativos, vid. AA.AA., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Tecnos) 1985.

⁸⁶ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, T. I., pp. 504-505.

El ET, versión 1980, estableció dos vías para la contratación temporal: la ordinaria, encauzada a través del contrato de obra o servicio determinado, de eventualidad y de interinidad, y la excepcional o coyuntural. La revisión material del principio de preferencia de la contratación indefinida habría de acometerse mediante esta segunda vía, cuyo objetivo era «facilitar la colocación de determinados colectivos» de trabajadores con dificultades de acceso al mercado de trabajo: trabajadores de edad madura, con capacidad laboral disminuida, desempleados y demandantes de primer empleo (art. 17.3).

Durante los primeros años de la década de los 80, la disciplina jurídica de esta modalidad de contratación a término, concebida como medida de fomento del empleo, fue particularmente azarosa, dictándose una serie de disposiciones reglamentarias obedientes todas ellas a una común lógica: lograr su normalización mediante el expediente de abrir progresivamente el ámbito de los colectivos que podían concertar este tipo de contrato de duración determinada⁸⁷. Contrariando la letra y la finalidad de los arts. 15.1.d y 17.3 del ET, versión 1980, primero el Real Decreto 1363/1981⁸⁸, de manera equívoca, y más tarde, y ya con claridad, el Real Decreto 1445/1982⁸⁹ extienden esta fórmula de contratación temporal a los trabajadores desempleados que se encuentren inscritos en las oficinas de empleo. De esta suerte, y como con toda razón habría de razonar Alonso Olea, el contrato de fomento de empleo se generaliza a toda la población, puesto que si alcanza «a todos los trabajadores que no tengan empleo, porque no lo hayan tenido o porque lo hayan perdido, es claro que ésta norma excepcional comprende absolutamente toda la población laboral»⁹⁰.

No obstante ello, la generalización subjetiva del contrato temporal coyuntural quedaba contrabalanceada con las limitaciones de índole cuantitativa que las normas de desarrollo reglamentario del ET habían procedido a instituir, dirigidas a fijar un número máximo de trabajadores temporales contratados al amparo de esta modalidad según una escala variable en función de la dimensión de la plantilla fija del centro de trabajo⁹¹.

⁸⁷ Vid., para un panorama general, PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *La política de empleo en España, 1977-1982*, Madrid (IELSS) 1985.

⁸⁸ De 3 de julio (BOE 11-7).

⁸⁹ De 25 de junio (BOE 1-7). El art. 5.º de esta norma reglamentaria fijaba la duración de este contrato temporal de fomento de empleo entre 3 meses, como mínimo, y tres años, como máximo.

⁹⁰ Cfr. ALONSO OLEA, M., «Los principios generales de la contratación temporal», en AA.VV., *La contratación temporal*, Madrid (Acarl) 1981, pp. 10-11.

⁹¹ Vid. art. 6 del RD 1445/1982.

Es en este contexto en el que viene a operar la reforma de la contratación temporal llevada a cabo por la Ley 32/1984⁹², cuya confesada finalidad fue, como ya se anticipó y ahora se repite, «dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad»⁹³. En función de este objetivo, se explica el que las mayores innovaciones de la ley se concentren en la contratación temporal. A partir de la imputación al régimen precedente del calificativo de régimen huérfano de seguridad jurídica, la reforma se encamina a la supresión de todos aquellos requisitos o limitaciones causantes de incertidumbres empresariales⁹⁴; esto es, a la liberalización de esta modalidad de contrato a término. La lectura del preámbulo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, que desarrolla la contratación temporal como medida de fomento del empleo⁹⁵, dictado ya tras la promulgación de la Ley 32/1984, ilustra de manera ejemplar este objetivo. «Se hace necesario —razona dicho preámbulo— proceder a una nueva regulación de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, y se impone hacerlo con criterios más flexibles y realistas que en ocasiones anteriores, por lo que resulta conveniente la eliminación de algunas de las limitaciones que han venido caracterizando el régimen jurídico de estos contratos».

Fiel a esta lógica y por lo pronto, el reformado art. 17.3 ET habilita al Gobierno para regular medidas «de duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo», atribuyendo así carta de ciudadanía legal a la interpretación extensiva que habían llevado a cabo las normas reglamentarias anteriores, a partir del ya citado Real Decreto 1445/1982. De su lado, el nuevo art. 15.2 ET autoriza la celebración de contratos de duración determinada «en atención a las circunstancias previstas en el apartado tres del art. 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo». Finalmente, el Real

⁹² La reforma ya la anunciaba el preámbulo del Real Decreto 3226/1983, de 21 de diciembre, por el que se prorroga la vigencia de las medidas de fomento al empleo consistentes en el recurso a la contratación temporal que habían sido reguladas en el Real Decreto 3887/1982, de 21 de diciembre, que, a su vez, había derogado el anterior Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. La reacción de los Sindicatos contra ésta última norma reglamentaria fue la interposición de un recurso contencioso-administrativo, del que UGT, tras el cambio de Gobierno, desistiría. En agosto de ese mismo año, el Grupo Parlamentario Comunista presentaría una proposición no de ley a fin de que «el Gobierno procediera a la derogación del RD 1445/1982». *Vid.* DE LA VILLA GIL, *Panorama de las relaciones (...)*, *cit.*, pp. 62 y ss.

⁹³ Cfr. Exposición de Motivos de la Ley 32/1984.

⁹⁴ La incertidumbre del sistema de contratación temporal venía siendo una de las objeciones de más recurrente uso planteadas por la CEOE. *Vid.* CEOE, «Políticas de recuperación económica», *Informes y Estudios* 1982, núm. 20, p. 31.

⁹⁵ BOE 9-11, corrección de errores 29-11.

Decreto 1989/1984 elimina los «generosos» límites porcentuales de plantilla⁹⁶, manteniendo como únicas y débiles restricciones: la prohibición de sustituir a trabajadores fijos por temporales y la también prohibición de celebrar contratos temporales de fomento del empleo encadenados, bien con un mismo trabajador bien con trabajadores sucesivos para el desempeño de un mismo puesto de trabajo⁹⁷.

La Ley 32/1984, en suma, destierra el principio de causalidad en la contratación temporal al objeto, no de intensificar o reforzar medidas anteriores, cuanto de actuar en el frente de la flexibilidad⁹⁸. Privado de todo ingrediente definidor de carácter objetivo y generalizado a toda la población laboral, el sistema de fomento de la contratación temporal, que la norma se empeña en seguir calificado como medida excepcional en «tanto subsistan las actuales circunstancias»⁹⁹, experimenta un proceso de normalización jurídica, entendiendo por tal aquél régimen normativo en el que la opción por la celebración de un contrato a término o por tiempo indefinido queda relegada a la voluntad de los contratantes; esto es, a la voluntad del empresario. Como tuve ocasión de razonar hace ya bastante tiempo, la citada ley, en última instancia, abre las compuertas, hasta entonces mantenidas entornadas, a un «desmedido culto a la temporalidad»¹⁰⁰, iniciando con ello un ciclo de expansión de la contratación a término que sólo logrará frenarse casi quince años después. En el primer año de éste ciclo, la tasa de temporalidad se encontraba situada en el entorno del 10 por 100. A partir de entonces y como consecuencia de las medidas de política de empleo destinadas a la facilitación de la contratación temporal, esta tasa inicia un imparable proceso de crecimiento que la hará ascender más de 25 puntos, alcanzado en 1994 la cifra de 33,9 por 100¹⁰¹. Por lo demás, la tan citada

⁹⁶ El adjetivo entrecomillado lo utiliza DE LA VILLA GIL, *Las nuevas relaciones (...), cit.*, p. 63.

⁹⁷ Sobre el alcance débil de estas prohibiciones, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral», *PEE*, 1985, núm. 22, p. 311.

⁹⁸ Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E./BAYLOS GRAU, A./ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español», *Revista de la Facultad de Derecho de la UCM*, 1988, núm. 14, p. 30.

⁹⁹ Cfr. Exposición de Motivos de la Ley 32/1984.

¹⁰⁰ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, «Flexibilidad (...), *cit.*, p. 312.

¹⁰¹ En el período 1990-1994, las tasas fueron las siguientes: 30,4 (1990), 32,4 (1991), 33,5 (1992), 32,4 (1993) y 33,9 (1994). *Vid.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Economía, trabajo y sociedad. España 2000*, Madrid (CES), 2001, p. 213. Para el ciclo 1984-1990, *vid.* SEGURA, J./DURÁN, F./TOHARIA, L./BENTOLILA, S., *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid (MTSS), 1991. Sobre las tasas de temporalidad en Europa, DE GRIP, A./HOEVENBERG, J./WILLIAMS, E., «Empleo atípico en la Unión Europea», *Revista Internacional de Trabajo*, 1997, vol. 116, núm. 1, pp. 55 y ss.

Ley 32/1984 no sólo opera, en el sentido ya comentado, en el frente del sistema coyuntural de contratación temporal; también reforma el régimen estructural, adicionando una nueva modalidad de contrato, la de lanzamiento de nueva actividad¹⁰², a los tres tipos clásicos ya existentes (obra y servicio, eventualidad e interinidad)¹⁰³.

14. En el período 1983-1992, la Ley 32/1984 constituye, de seguro, la principal fuente de cambios en el ET, versión 1980. Pero no es la única; a ella se añaden aún otras disposiciones con rango de ley, ninguna de las cuales puede equipársela, sin embargo, ni en extensión ni en intensidad reformadoras.

La primera de ellas inaugura un tipo de disposición que, a partir de la década de los 90, será de uso frecuente, hasta incurrir en una práctica abusiva por parte de los sucesivos gobiernos: la legislación de emergencia. El Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, sobre medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales¹⁰⁴, va a afectar nuevamente al tiempo de trabajo, intentando combinar dos de las finalidades presentes en las reformas anteriores: de un lado y de manera manifiesta, introduciendo mecanismos de flexibilidad en la ordenación jurídica de esa condición de trabajo¹⁰⁵; de otro y de manera aparente o, como mucho, tendencial, incentivando mecanismos de redistribución del mismo. Al primer objetivo sirve la modificación del art. 34.4 ET, que, en parte, no hace otra cosa que dotar de rango legal a una regla ya prevista en norma reglamentaria¹⁰⁶. A ambos objetivos procura atender la revisión de los números 1 y 2 del art. 35 ET, que aporta tres innovaciones: altera la noción de hora extraordinaria¹⁰⁷;

¹⁰² Vid. ROJO TORRECILLA, «Crisis económica y lanzamiento de nueva actividad», *RT*, 1985, núm. 77, pp. 91 y ss., y MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «El contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad», *RL*, 1985, núm. 1, pp. 29 y ss.

¹⁰³ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Las modalidades de contratación temporal en el Estatuto de los Trabajadores», *RL*, 1985, núm. 1985, núm. 1, pp. 44 y ss.

¹⁰⁴ BOE 26-3.

¹⁰⁵ Vid. GARCÍA MURCIA, J., «Un nuevo paso en la flexibilización del mercado de trabajo (breve análisis del Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo)», *AL*, 1986, núm. 23, p. 1188 y ss.

¹⁰⁶ La vigencia anual del calendario y la obligación del empresario de exponerlo en lugar visible en el centro de trabajo eran extremos recogidos en el art. 4.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (BOE 29-7), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. Sobre el sentido de la facultad atribuida al empresario de elaborar anualmente el calendario, *vid.* TUDELA CAMBRONERO, G., «La nueva regulación del calendario laboral y las horas extraordinarias en el Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo», *RT*, 1987, núm. 85, pp. 92 y ss.

¹⁰⁷ En la versión del ET-1980, se entendía por hora extraordinaria «cada hora de trabajo que sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo». En la nueva redacción del art. 35.1 ET, es hora extraordinaria la que se realice sobre la duración máxima «de la jornada ordinaria de trabajo».

permite los acuerdos individuales de compensación de la hora extraordinaria mediante tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementado al menos en un 75 por 100, y reduce el anterior tope anual máximo de horas extraordinarias (cien), fijándolas en ochenta y suprimiendo, al tiempo, los límites diario (dos) y mensual (quince).

El art. 57 del ET, versión 1980, regulaba las «infracciones legales de los empresarios», calificando como tales «las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo» (57.1). En desarrollo de este pasaje legal, se dictó el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre¹⁰⁸, contra el que la CEOE interpuso, por la vía de la protección jurisdiccional de derechos fundamentales, recurso contencioso-administrativo. En sentencia de 10 de noviembre de 1986¹⁰⁹, la Sala 3.ª del Tribunal Supremo (TS) declara la nulidad del citado reglamento, por considerarlo atentatorio a los derechos de legalidad y tipicidad reconocidos en el art. 25.1 CE¹¹⁰. A resultas de este pronunciamiento judicial, el Gobierno aprueba y remite a las Cortes, para su tramitación parlamentaria, un proyecto de ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, que habrá de convertirse en la Ley 8/1988, de 7 de abril (LISOS)¹¹¹, cuya Disposición Final Primera deroga, entre otros preceptos, el art. 57 del ET. Con la aprobación de ésta norma legal, con rango constitucionalmente adecuado, promulgada con la finalidad de «agrupar e integrar en un texto único, en una ley general, las diferentes conductas reprochables contrarias al orden social»¹¹², se habría de consumir la primera y única segregación del *corpus* del Estatuto de los Trabajadores de una materia de las incorporadas en su articulado originario.

Una menor significación material tuvo la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989¹¹³, cuya Disposición Adicional Vigésimo primera incluye, dentro del catálogo de relaciones laborales especiales del art. 2.1 del ET, la relativa «a los jóvenes que colaboren en el trabajo para su inserción profesional», autorizando al Gobierno a regular el régimen jurídico de dicha relación laboral especial. La medida, que

¹⁰⁸ BOE 18-12.

¹⁰⁹ Su texto completo, en *RL* 1987, núm. 3, pp. 46-48.

¹¹⁰ *Vid.* CAMPS RUIZ, L. M./SALA FRANCO, T., «Legalidad y tipicidad de las infracciones laborales de los empresarios. A propósito de la sentencia del TS 3.ª de 10 de noviembre de 1986», *RL*, 1987, núm. 10, pp. 19-34.

¹¹¹ BOE 15-4.

¹¹² *Cfr.*, su Exposición de Motivos.

¹¹³ BOE 29-12. *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Comentarios a la legislación: diciembre 1988», *RL*, 1989, núm. 3, p. 77.

formaba parte de un plan de empleo juvenil y que había ido precedida una muy fuerte contestación social y sindical, no fue objeto de concreción por parte del Gobierno.

En 1989 comienza a revisarse la disciplina jurídica del trabajo de la mujer con vistas a acomodarla a las exigencias constitucionales provenientes del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. A esta orientación responde la Ley 3/1989¹¹⁴, que inaugura esta saga legislativa, dictada con un doble objetivo. De un lado, asegurar de manera más adecuada la atención de las situaciones derivadas del nacimiento de hijos, evitando que estas «incidan negativamente sobre la vida laboral de los trabajadores»; y de otro, dotar de mayor efectividad a los derechos de intimidad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras, previniendo las situaciones «de presión y acoso sexual por parte de sus colegas y superiores»¹¹⁵. En cumplimiento de estos objetivos, la citada Ley 3/1989 modifica determinados preceptos del ET¹¹⁶, llevando a cabo una reformulación del derecho del trabajador a su intimidad, ampliando el período de recuperación de la mujer tras el parto, facilitando la distribución más equitativa de las cargas familiares y reordenando la excedencia por cuidado de hijos, incluidos los adoptados¹¹⁷.

La Ley 21/1987¹¹⁸ instituyó en nuestro sistema jurídico la figura del acogimiento, como forma de convivencia de un menor en una nueva familia. Con la promulgación de la Ley 8/1992, de 30 de abril¹¹⁹, cuyo art. 1.º da nueva redacción al art. 48.4 ET, no otra finalidad se persiguió que dar respuesta a «los problemas de adaptación y necesidad de cuidados más intensos» que justifican los permisos laborales a los adoptantes de un menor de cinco años¹²⁰.

El art. 49.7 del ET, versión 1980, estableció, como supuesto extintivo del contrato de trabajo, «la jubilación del empresario, en los casos previstos

¹¹⁴ De 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8-3).

¹¹⁵ Los entrecomillados pertenecen a la Exposición de Motivos de la Ley 3/1989.

¹¹⁶ Los artículos modificados fueron los siguientes: 4.2.e, 37.4, 45.1.d, 46.9 y 48.4.

¹¹⁷ Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «La ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros», *RL*, 1989, núm. 9, pp. 86 y ss.

¹¹⁸ Por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción.

¹¹⁹ De modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años (BOE 1-5).

¹²⁰ Los entrecomillados pertenecen a la Exposición de Motivos de la Ley 8/1992.

en el régimen correspondiente de la Seguridad Social». En aplicación de ésta disposición, los tribunales laborales vinieron reconociendo al trabajador el derecho a la percepción de una indemnización, colmando el silencio del legislador en un sentido similar al establecido por la vieja ley de Contrato de Trabajo de 1944. La Ley 36/1992, de 28 de diciembre¹²¹, vino a completar el vacío legal, modificando aquél precepto estatutario y atribuyendo al trabajador, en tales situaciones, el derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.

6. EL BIENIO DE LAS REFORMAS INTENSAS Y EXTENSAS

A. La preparación: convergencia en los diagnósticos y divergencia en las propuestas

15. La ralentización que experimenta la economía española a partir de 1990 va a evidenciar los límites, al tiempo que los negativos efectos, de las medidas de política de empleo que habían venido funcionando desde la segunda década de los años ochenta a fin de dotar de una mayor flexibilidad a la disciplina jurídica del mercado de trabajo.

El primer dato que se constata es la «elevada sensibilidad del empleo a la evolución del ciclo económico»¹²². En la fase recesiva que se inicia en 1991, se observa, por una parte, que las empresas españolas adaptan sus plantillas a las nuevas condiciones del mercado con mayor rapidez que en el pasado, utilizando las posibilidades que proporciona el ajuste vegetativo del empleo, y, por otra, la elevada presencia en el mercado de trabajo de trabajadores con alguna modalidad de contrato temporal. Una segunda circunstancia a destacar, «en cierta medida paradójica», es que la reducción de empleo se traduce en un retroceso del volumen de trabajadores con contrato indefinido, de modo que el ajuste afecta más a estos que a los temporales. La tercera característica es el formidable incremento de los índices de rotación laboral, que pasan de un 20 por ciento en 1982 a un 54 por ciento en 1991. Estos aspectos determinan a su vez un fuerte desequilibrio sobre el sistema de protección por desempleo, que será modificado mediante el dictado del

¹²¹ Sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario (BOE 29-12).

¹²² Cfr., *La reforma del mercado de trabajo (Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen)*, Madrid (Ed. MTSS) 1994, p. 21.

Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes de fomento del empleo y protección por desempleo¹²³. Aun cuando esta disposición, fruto una vez más del recurso a la legislación de emergencia, no introdujo formalmente reforma alguna en el articulado del ET, su incidencia en el ámbito de la contratación laboral, bien que inadvertida, no fue desdeñable¹²⁴. Conforme confiesa su Exposición de Motivos, uno de los objetivos perseguidos fue la reasignación del gasto público mediante la potenciación de «las políticas activas de empleo dirigidas a incentivar la contratación por tiempo indefinido» de ciertos colectivos con dificultades de inserción laboral. Pero con independencia del cambio en el modelo de estímulos a la contratación que la norma propicia, su Disposición Adicional Primera modifica el art. 3.1 del Real Decreto 1989/1984, elevando la duración mínima de los contratos de fomento de empleo, que de seis meses pasa a doce. Este cambio normativo inicia el desplazamiento de las prácticas de flexibilidad en el margen hacia los contratos típicos de duración determinada o, lo que es igual, la desincentivación de la contratación temporal sin causa justificativa objetiva¹²⁵.

A las anteriores consideraciones sobre la sensibilidad del empleo a la evolución del ciclo económico, hay que añadir aún la dualización que se produce en el mercado de trabajo. Este queda desdoblado en dos núcleos. De un lado, el formado por los jóvenes, con un buen nivel de formación inicial pero que se descapitaliza progresivamente al no lograr la integración en el mundo laboral. De otro, el constituido por los trabajadores con contratos estables, normalmente de edad más avanzada, que mantiene carencias formativas básicas que dificultan su capacidad de adaptación y reciclaje profesionales.

En un documento remitido por el Gobierno al Consejo Económico y Social en mayo de 1993, se efectúa un acertado diagnóstico de la situación provocada por las opciones legislativas de concentrar la flexibilidad de modo exclusivo en derredor de la contratación temporal. Esta situación, dirá el

¹²³ BOE 7-4. El Real Decreto-Ley sería derogado y sustituido, con algunos ligeros retoques, por la Ley 22/1992, de 30 de julio, de igual denominación (BOE 4-8). *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Decreto-Ley 1/1992: la conmutación de una norma. El nuevo régimen de protección por desempleo», *RL*, 1992, núm. 13, pp. 82 y ss.

¹²⁴ *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Decreto-Ley 1/1992: la conmutación de una norma. Las medidas de fomento de la contratación indefinida», *RL*, 1992, núm. 12, pp. 82 y ss.

¹²⁵ Cfr. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo social, *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid (Ed. MTAS) 2005, p. 46.

informe del Gobierno, no sólo perjudica a los «trabajadores y a sus perspectivas de empleo y de carrera profesional. También perjudica a la economía en su conjunto y a las organizaciones productivas»¹²⁶, al menos en un doble sentido. Primeramente por cuanto las empresas terminan por afrontar los problemas de ajuste siguiendo criterios «no acordes con la racionalidad económica o productiva». En segundo lugar, por cuanto una estrategia de flexibilidad centrada en la contratación temporal contradice las más elementales técnicas de gestión de recursos humanos, que confieren a la estabilidad del vínculo la condición de ser un instrumento de motivación de los trabajadores y de participación activa en el proyecto empresarial.

Efectuado el diagnóstico, que califica la flexibilidad laboral basada en la permanente rotación de un importante segmento de la población asalariada como un esquema no idóneo para afrontar los cambios de toda índole que han de producirse en la década de los 90, la propuesta avanzada por el Gobierno consiste en una reforma global del marco institucional del mercado de trabajo¹²⁷. Esta propuesta activa de inmediato la apertura de un intenso y complejo proceso de diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, que se cerrará con un profundo desacuerdo. Las posiciones de uno y de otros quedarían expuestas a lo largo del último cuatrimestre de 1993.

16. En un documento fechado en septiembre de 1993¹²⁸, el Gobierno propone un amplio paquete de medidas, de muy diversa índole (industriales, financieras, fiscales y de comercio exterior), destinadas a lograr la reactivación económica y la creación del empleo. Centrando la atención en las medidas con incidencia en el mercado de trabajo y, más en general, en el universo de las relaciones laborales, el Gobierno retoma las iniciativas de macroconcertación social de los años ochenta y propone la negociación de dos grandes acuerdos, el primero celebrado a tres bandas y el segundo de carácter bilateral: de un lado, un Acuerdo social sobre Política de Rentas, «de duración amplia y con crecimientos salariales en base a la inflación

¹²⁶ Cfr., *La reforma (...), cit.*, p. 25.

¹²⁷ El dictamen solicitado por el Gobierno al CES versaba sobre las siguientes cuestiones: modalidades de contratación, movilidad funcional, movilidad horaria, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y movilidad geográfica, remuneración del trabajo, despido económico y, en fin, otras cuestiones conexas, tales como, entre otras, la posible ampliación de los derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, la «conveniencia de reformar el modelo estatutario y la estructura de la negociación colectiva, así como determinados aspectos referidos a las relaciones entre norma estatal, autonomía colectiva y autonomía individual». *Vid. La reforma del mercado (...), cit.*, pp. 57-58.

¹²⁸ «Medidas del Gobierno para un Acuerdo Social», *apud RL*, 1993, núm. 20, pp. 91-117.

prevista y que incorpore mejoras en la negociación colectiva y en la formación de los salarios»¹²⁹ y, de otro, un Acuerdo Interconfederal «que aborde la sustitución de las Ordenanzas por convenios colectivos de carácter sectorial»¹³⁰. Sin entrar en un análisis detallado de las numerosas propuestas que se realizan, lo que interesa señalar es que el documento ya enuncia las grandes líneas de reforma de nuestro sistema de relaciones laborales, que más tarde habrían de ser plasmadas legalmente. En tal sentido, el Gobierno manifiesta la necesidad de potenciar la negociación colectiva, lo que requiere «la atribución de una función auténticamente reguladora de las relaciones laborales». A fin de lograr ese objetivo, se estima conveniente la revisión del «equilibrio en la actual definición de las normas estatales entre lo que constituye derecho necesario y derecho disponible», así como «el carácter de mínimo —inderogable *in peius*— que se atribuye a las normas estatales en determinadas materias o la resistencia a la modificación de las denominadas condiciones más beneficiosas»¹³¹. Y también entiende que la potenciación de la negociación colectiva exige «el reforzamiento de la función de las Confederaciones empresariales y sindicales más representativas, la mejora de la definición de los requisitos de representatividad empresarial y la propia objetivación en la determinación de dicha representatividad»¹³². Por lo demás y con vistas al logro de este mismo fin, se sugiere la ampliación de la utilización de las cláusulas de administración de los convenios colectivos, facilitando la solución, no solo de los conflictos de interpretación, sino también de los de ejecución del trabajo, «particularmente en los casos en los que se plasmasen modificaciones en el lugar o en el modo o condiciones de desarrollo de la prestación laboral»¹³³.

Este mismo signo anticipatorio tienen las propuestas en materia de flexibilidad, que señalan la necesidad de cambiar el eje hasta entonces dominante. La flexibilidad se percibe como una medida necesaria «para favorecer el empleo», de manera que su sentido debe ir en la dirección de la eliminación de «aquellos obstáculos que impidan la consecución de dicho objetivo»¹³⁴. Pero su ámbito prioritario no debe contraerse de manera monográfica al momento de la contratación; antes al contrario, debe dispersarse en todas

¹²⁹ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 102.

¹³⁰ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 110.

¹³¹ Cfr. todos los entrecomillados, en «Medidas...», *cit.*, p. 107.

¹³² Cfr. «Medidas...», *cit.*, pp. 107-108.

¹³³ Cfr. nuevamente, «Medidas...», *cit.*, p. 108.

¹³⁴ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 102.

las secuencias de la vida de la relación laboral, de manera señalada en la fase de ejecución. De ahí, la propuesta de la derogación, bien que pactada, de las Ordenanzas de Trabajo, cuya pervivencia, sobre todo a efectos de estructura profesional, es «uno de los más importantes factores de rigidez con el que se enfrentan las empresas españolas»¹³⁵. Y de ahí, también, la necesidad de revisar a fondo el régimen de movilidad funcional, estableciendo nuevas posibilidades que no den lugar «a la aplicación de las reglas sobre trabajos de categoría superior o inferior, creando por ejemplo el concepto de categoría equivalente»¹³⁶. Y la de dotar al salario de una mayor capacidad de adaptación a los cambios de la situación de la empresa, considerando la eventual inaplicación de los incrementos salariales del convenio mediante cláusulas de descuelgue¹³⁷. O, en fin y por no alargar los ejemplos, la de ampliar la posibilidad del cómputo de la jornada en períodos superiores a la semana e inferiores al año, utilizando «otras reglas de ordenación del tiempo de trabajo, como son las relativas al descanso»¹³⁸.

Para la CEOE, «existe un diagnóstico unánime respecto a la repercusión negativa que sobre la competitividad de la economía produce la rigidez del mercado laboral en España y determinadas instituciones legales, que han terminando constituyendo causas evidentes del cierre de empresas, de la pérdida de puestos de trabajo y de la ausencia de nuevas contrataciones». De ahí, la necesidad de emprender «definitivamente su reforma, tomando como referencia esencial el propio documento elaborado por el Gobierno con este motivo»¹³⁹. O en otras palabras, «la más importante y urgente medida incentivadora del dinamismo empresarial consiste en reformar el mercado de trabajo, con la doble finalidad de hacerlo más flexible y conseguir que haya una evolución competitiva del coste laboral»¹⁴⁰.

En su documento «Bases para un acuerdo para el empleo. Propuestas sindicales», CC.OO. y UGT, en fin, solicitan la adopción de un amplio listado de medidas de reformas sobre, entre otras materias, la contratación temporal, los contratos en prácticas y de formación, el contrato a tiempo

¹³⁵ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 110.

¹³⁶ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 110.

¹³⁷ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 105.

¹³⁸ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 111.

¹³⁹ Cfr. «Consideraciones y propuestas de CEOE y CEPYME sobre la crisis económica y la negociación del Acuerdo social», *apud RL*, 1993, núm. 20, p. 162.

¹⁴⁰ Cfr. «Medidas activas para el crecimiento, la competitividad y el empleo en España en el horizonte 1994/1996. Propuesta de la CEOE», *apud RL*, 1993, núm. 20, p. 148.

parcial, las empresas de trabajo temporal, los grupos de empresa, las contratas y subcontratas y, en fin, la extinción del contrato de trabajo¹⁴¹. En relación con aquella primera materia, la contratación temporal, las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal apuestan por la «introducción de modificaciones para evitar el abuso y el fraude», por restablecer «el principio de estabilidad en el empleo» y por suprimir «el contrato temporal de fomento de empleo y de lanzamiento de nueva actividad», revisando, además, el régimen del contrato para obra y servicio determinado¹⁴². Las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal también manifiestan su negativa a la legalización de las ETT, «hasta que no se haya producido un saneamiento del mercado de trabajo (reforma del INEM o de las modalidades de contratación)»¹⁴³ así como su rechazo a la supresión de la autorización administrativa en los despidos económicos y al abaratamiento de los despidos¹⁴⁴. E igualmente proponen «la reducción progresiva de la jornada laboral con el objetivo de 37 horas semanales, vinculada al objetivo de creación de nuevos empleos» y «la reordenación legal de la jornada de trabajo, limitando y controlando la realización de horas extraordinarias, y sustituyendo su retribución por compensaciones en tiempo de descanso»¹⁴⁵. En todo caso, ambas centrales sindicales llaman la atención sobre la necesidad de que la reforma del mercado de trabajo sea abordada «con un enfoque global y coherente», expresando su desacuerdo con las pretensiones de «introducir desregulaciones parciales»¹⁴⁶ así como «de derogar unilateralmente —y poniendo un plazo fijo— las Ordenanzas de Trabajo en tanto no hayan sido sustituidas por convenio colectivo»¹⁴⁷.

Fracasado el diálogo social y en un escenario de abierta confrontación sindical¹⁴⁸, el Gobierno pone en marcha la reforma anunciada, que terminará siendo la más intensa y extensa de cuantas se adoptaron desde 1980. La reforma del mercado de trabajo se instrumentará de manera gradual mediante el dictado de numerosas normas. Sin embargo, ni todas ellas tuvieron una dimensión estrictamente laboral, pues también incidieron en la política de

¹⁴¹ El texto del documento se puede consultar en *RL*, 1993, núm. 20, pp. 118 y ss.

¹⁴² Cfr. «Documento (...)», *cit.*, p. 138.

¹⁴³ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 139.

¹⁴⁴ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 140.

¹⁴⁵ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 140.

¹⁴⁶ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 138.

¹⁴⁷ Cfr. «Documento...», *cit.*, pp. 136-137.

¹⁴⁸ El 27 de enero de 1994 tendrá lugar una huelga general, convocada a iniciativa de las dos grandes confederaciones sindicales.

protección social¹⁴⁹, ni todas ellas, de otro lado, tuvieron un efecto de modificación del ET, pues algunas plasman en textos normativos independientes¹⁵⁰. De entre este complejo bloque normativo que se irá aprobando en el período comprendido entre el último mes de 1993 y el primer semestre de 1994, la atención va estar centrada, exclusivamente, en las normas reformativas del ET.

B. Los prolegómenos: el Real Decreto-Ley 18/1993

17. «La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo». Las soluciones para el logro de estos objetivos, no «fáciles», son, sin embargo, de «urgente aplicación». De ahí, la conveniencia por el Gobierno de utilizar sus poderes legislativos, máxime cuando no puede dejarse «abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contrataciones que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo». Tales son los términos que justificaron formalmente el dictado de la primera de las normas que habría de iniciar el proceso de reforma del mercado de trabajo e incidir en el ET: el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación¹⁵¹.

Sin cambiar todavía el rumbo de los procesos reformativos anteriores, cuyos criterios de regulación prolonga, el Real Decreto Ley (RD-L) 18/1993 avanza, no obstante, algunas técnicas de flexibilización de la ordenación de las relaciones laborales que la Ley 11/1994 se encargará de estabilizar. En tal sentido, varía el signo de la intervención pública en el mercado de trabajo, flexibilizando los mecanismos de ingreso al trabajo, reduce el acervo de normas de derecho mínimo e inicia el proceso de potenciación de la autonomía colectiva, transfiriendo algunas competencias normadoras desde la legislación a la negociación colectiva¹⁵².

¹⁴⁹ Como hizo la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo (BOE 31-12).

¹⁵⁰ Como sucedió con la Ley 14/1994, de 1 de junio, de regulación de las empresas de trabajo temporal (BOE 2-6).

¹⁵¹ BOE 7-12.

¹⁵² Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., «Mercado de trabajo y ordenamiento laboral: el alcance de la reforma», *Relaciones Laborales*, 1994, núms. 5-6, p. 2.

Más en concreto, los aspectos tratados por el tan citado RD-L 18/1993 giran en torno a dos ejes: la colocación, de un lado, y ciertas modalidades de contratación, de otro. En cuanto a la primera cuestión, las novedades más significativas serán las dos siguientes: supresión de la obligación empresarial de contratar a los trabajadores a través del servicio público de empleo y abolición o ruptura del monopolio de los servicios públicos de empleo mediante el reconocimiento de «las agencias de colocación sin fines lucrativos». Adicionalmente, se legalizan las empresas de trabajo temporal que, aún cuando no realizan formalmente una actividad de intermediación entre oferta y demanda de empleo, se encuentran institucionalmente ubicadas en una posición próxima a la colocación. En lo que concierne al segundo de los mencionados ejes temáticos, el RD-L revisa en profundidad el régimen jurídico de tres modalidades contractuales: el contrato en prácticas, el de aprendizaje y el de trabajo a tiempo parcial¹⁵³. Por lo demás, y no es ello lo de menos, la norma ahora comentada dispondrá la prórroga de los contratos temporales de fomento de empleo, cuya vigencia habría de expirar a lo largo de 1994.

Tras la convalidación del RD-L por el Congreso de los Diputados¹⁵⁴, se inician los trámites para su conversión en ley. Tras el correspondiente iter parlamentario, que se aprovecha para efectuar algunos retoques técnicos, se aprueba la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Como hiciera el RD-L 18/1993, la Ley 10/1994 deroga cinco artículos del ET¹⁵⁵, desgajando así del cuerpo del ET, bien que de manera transitoria, las materias en ellos reguladas. Y también deroga el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

De entre el conjunto de reformas adoptadas por la ley 10/1994, la más significativa resultará, sin duda, la limitación impuesta a esta modalidad de contratación temporal, que queda restringida, bien que de manera provisional hasta el 31 de diciembre de 1994, a los desempleados pertenecientes a algunos de los tres siguientes colectivos: trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, trabajadores minusválidos y beneficiarios de las prestaciones

¹⁵³ Para un examen detallado de las diversas innovaciones aportadas por el RD-L 18/1993, *vid.* CASAS BAAMONDE, M. E./VALDÉS DAL-RÉ, (coords.), «La reforma del mercado de trabajo», Madrid (Ed. La Ley) 1994.

¹⁵⁴ Por acuerdo de 18-12-1993 (BOE 31-12).

¹⁵⁵ Los artículos derogados del ET fueron los siguientes: 11, 12, 15.6, 16, apartados 1, 2 y 3, y 43.

por desempleo, contributivas o asistenciales, contratados bajo determinadas condiciones. Con semejante medida, adoptada en el marco del programa de fomento de empleo para 1994, se habría de iniciar el lento y azaroso proceso de recuperación del principio de causalidad de la contratación temporal, puesto en paréntesis durante más de una década.

C. El desenlace: las leyes 10 y 11/1994

18. Simultáneamente al dictado del Real Decreto-Ley 18/1993, el Gobierno aprueba un proyecto de ley sobre reforma parcial del ET¹⁵⁶, acordando su remisión a las Cortes Generales. Concluida su tramitación parlamentaria, el proyecto habría de convertirse en la Ley 11/1994, de 19 de mayo¹⁵⁷, con la que se culmina la reforma del marco institucional del mercado de trabajo.

Aprobada, conforme confiesa su Exposición de Motivos, con el doble y confesado designio de «potenciar el desarrollo de la negociación colectiva» así como de «introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral», la Ley 11/1994 va a afectar, «con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos».

Con lo expuesto, queda claro que se trata, primeramente, de una reforma extensa y ancha. En concreto, justo la mitad de los preceptos del ET (46, sobre un total de 92) son revisados «con mayor o menor intensidad» por la Ley 11/1994, dato éste al que hay que añadir las modificaciones ya introducidas por el RD-L 18/1993, primero, y revalidadas por la ley 10/1994, más tarde. Pero además de extensa, la reforma es intensa y compleja.

La complejidad puede apreciarse, en primer lugar, desde una perspectiva puramente formal, pues el cambio legislativo no se detuvo en el ET. Dada la centralidad del texto estatutario en el ordenamiento jurídico, la aprobación de la Ley 11/1994 lleva asociado un «efecto dominó» sobre las leyes adjetivas o instrumentales (LPL y LISOS), que hubieron de ser igual-

¹⁵⁶ Además de modificar otras normas, como la LPL o la LISOS.

¹⁵⁷ BOE 23-5; corrección de errores 15-6.

mente revisadas en aspectos que en modo alguno pueden calificarse como periféricos o de tono menor. Este activismo legislativo, de su lado, pondría en marcha una copiosa actividad reglamentaria y, como consecuencias de las previsiones sobre pérdida de vigencia a término de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, una no menos abundante actividad negocial.

Además de formalmente compleja, la complejidad de la reforma de 1994 también es apreciable en un sentido material o sustantivo. Y ello no sólo ni tanto por cuanto la Ley 11/1994 viene a modificar la regulación de las grandes instituciones laborales, individuales y colectivas, tales como, y en cita no exhaustiva, el tiempo de trabajo, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, los despidos por razones de funcionamiento de empresa, las elecciones sindicales, la legitimación negocial, sindical y empresarial, o las reglas de concurrencia entre convenios. A un nivel más profundo de ideas, la reforma altera las relaciones entre las principales fuentes del derecho del trabajo, ley y convenio colectivo sobre todo, potenciando nuevos instrumentos contractuales colectivos (los acuerdos de empresa, por ejemplo), y redefine las facultades organizativas y directivas del empresario, instituyendo un nuevo equilibrio de poder en el seno de las empresas¹⁵⁸. Aludiré, bien que de manera esquemática, a ambas cuestiones.

19. El sistema español de relaciones laborales ha venido caracterizándose, desde tiempo histórico, por la activa presencia del Estado, expresada en lo esencial a lo largo del período constitucional, mediante el establecimiento de reglas de derecho necesario que pueden configurarse con un carácter absoluto o relativo. En el primer caso, la ley actúa, en la materia regulada, como norma única y, por lo mismo, cierra el paso a la regulación de otras fuentes de la relación laboral, sea la autonomía colectiva sea la libertad contractual individual. En el segundo, en cambio, la ley se erige en ley mínima y, por consiguiente, esas otras fuentes pueden suplementar, mejorando, las condiciones legalmente establecidas. De conformidad con

¹⁵⁸ Sobre el complejo contenido de la Ley 11/1994, y entre la frondosa bibliografía, *vid.*: VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1994; VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E. (Coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Ed. La Ley) 1994; AA.VV., *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Ed. Marcial Pons) 1995; ALARCÓN CARACUEL, M. R. (Dir.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid (Ed. Marcial Pons) 1994; BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid (Actualidad Ed.) 1995, y MONEREO PÉREZ, J. L. (Editor), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Granada (Pub. Universidad) 1996.

éste esquema, la función típica del convenio colectivo es la función de mejora de los contenidos declarados indisponibles con carácter relativo.

En el documento elaborado en septiembre de 1993, el Gobierno ya había llamado la atención sobre la necesidad de fortalecer la capacidad reguladora de la negociación colectiva con vistas al logro de un doble objetivo: reconocer a los interlocutores sociales «un papel más activo en la configuración del sistema de relaciones laborales» y reafirmar la condición del convenio como «instrumento para proporcionar la necesaria capacidad de adaptación a las empresas»¹⁵⁹. La consecución de estos objetivos requería un replanteamiento de la función mediadora del Estado en el campo de las relaciones laborales o, si se prefiere, una revisión de los espacios normativos entre la norma estatal, de un lado, y las restantes fuentes de la relación laboral, de otro, señaladamente el convenio colectivo. Tal es el objetivo que lleva a cabo la Ley 11/1994, articulado, básicamente, a través de dos ejes de actuación¹⁶⁰.

Mediante el primero, la ley reformadora del ET procede a reducir el acervo del derecho necesario estatal o, lo que es igual, incrementa la dosis de condiciones de trabajo disponibles por la negociación colectiva, que puede regularlas en un sentido bilateral: mejorando la posición contractual de los trabajadores o empeorándola. A partir de la promulgación de esta ley, materias tales como la duración del período de prueba, el carácter consolidable o no de ciertos complementos salariales, el pago del salario según modelo oficial o el número máximo de horas de trabajo ordinarias, anteriormente sujetas a la soberanía aplicativa de normas dotadas de la estructura jurídica propia de la inderogabilidad, pasan a regularse por disposiciones a las que se asigna la naturaleza de normas de segundo grado o supletorias; es decir, se aplican exclusivamente en defecto de convenio colectivo. A través del segundo eje, el ET transfiere a la exclusiva competencia de la negociación colectiva la reglamentación de ciertas condiciones de trabajo, que la ley puede haber regulado sólo en sus aspectos básicos o puede, más sencillamente, haber abandonado su regulación a la plena competencia normadora de la autonomía colectiva, sin fijar, ni tan siquiera, reglas básicas.

¹⁵⁹ Cfr., «Medidas...», *cit.*, p. 107.

¹⁶⁰ Para mayor detalle, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, *cit.*, pp. 37 y ss. Para un análisis ya más global, distante de la reforma de 1994, *vid.*, entre otros: ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, Madrid (CES) 2000; SALA FRANCO, T. (Dir.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Madrid (Ed. MTAS) 2001, y RAMOS QUINTANA, M. I., *La garantía de los derechos de los trabajadores*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 2002.

Bajo una u otra versión, la medida afectará, por citar algunos ejemplos significativos, a la ordenación jurídica de los sistemas de clasificación profesional y de ascensos, al complemento salarial de antigüedad, a la estructura del salario, a la distribución de la jornada de trabajo o, en fin, a la forma de retribución del trabajo extraordinario.

La segunda gran novedad introducida por la tan citada ley 11/1994 incide en la distribución de los poderes en la empresa; y su cabal inteligencia requiere algunas referencias previas. En España, la presencia del Estado en el sistema de relaciones laborales no se ha limitado históricamente al ámbito normativo; también ha desempeñado importantes funciones en la vida de la relación laboral individual mediante el expediente de condicionar el ejercicio de ciertos poderes empresariales a la obtención por parte del empresario de una previa autorización administrativa. Tal venía ocurriendo con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, incluida la relativa al lugar de trabajo, la suspensión del contrato y su extinción por causas económicas y tecnológicas. En todos estos casos, resultaba preciso que el empresario obtuviera preceptiva autorización administrativa. Pues bien, la ley de reforma del mercado de trabajo suprime la práctica totalidad de estas autorizaciones, sustituyéndolas por un período de consultas con la representación colectiva de los trabajadores en la empresa. Como excepción a esta regla general, en las extinciones de los contratos de trabajo por razones de funcionamiento de la empresa se mantiene el sistema autorizador, bien que con la importante novedad de haberse introducido el concepto de «despido colectivo» de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero, de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en lo que se refiere a los despidos colectivos¹⁶¹. Semejante operación técnica, permite excluir de la autorización aquellas extinciones contractuales basadas en causa económica, técnica, organizativa o productiva que no superen ciertos umbrales, definidos por referencia al censo de trabajadores.

Una última observación puede aún resultar de interés. Como ya se ha comentado, la tramitación de las leyes reformadoras del mercado de trabajo estuvo precedida por una fuerte contestación sindical, que habría de plasmar, entre otras iniciativas adoptadas por las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal, en la convocatoria de distintas huelgas

¹⁶¹ Que había sido modificada parcialmente por la Directiva 92/56/CEE, de 24 de junio (DOCE L 245, de 26-8). Con posterioridad, la Directiva 98/59/CEE, de 20 de julio de 1998 (DOCE L 225/16, de 12-8) derogara ambas normas, aprobando su texto consolidado.

generales y en la petición al Defensor del Pueblo de la interposición de un recurso de inconstitucionalidad contra determinados preceptos de esas leyes, de las leyes 10/1994 y 11/1994¹⁶², que aquél, no obstante, no llegó a tramitar. Apenas aprobada la Ley 11/1994, los interlocutores sociales dan los primeros pasos para la recomposición del diálogo social, cuyo primer fruto es la firma del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR) al objeto de definir un marco común de actuaciones para facilitar la aplicación de la Disposición Transitoria Segunda del ET-1980, luego Sexta en el ET-1995. O por decirlo con sus propias palabras, para «favorecer el proceso de pérdida de vigencia o derogación de Ordenanzas, en relación con la sustitución, o no, de las mismas por convenios colectivos»¹⁶³. La reforma del marco institucional del mercado de trabajo, enérgicamente objetada en su momento genético, empezaba así a ser pragmáticamente aceptada en su momento aplicativo.

D. El epílogo: los mandatos de refundición y las reformas intermedias

20. La Disposición Adicional Sexta de la Ley 11/1994 autorizó al Gobierno para que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la misma, elaborase un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Fue ésta una delegación legislativa compleja, al diversificarse el mandato de refundición en un triple contenido. En primer lugar, en la incorporación al texto estatutario de las modificaciones operadas en su cuerpo normativo por una serie de leyes, que expresamente se enumeraban¹⁶⁴. En segundo lugar, en la inserción en el texto refundido, «dándoles la ubicación que les corresponda, de los

¹⁶² Vid. el escrito en RL 1994-II, pp. 1334 y ss. En concreto, el escrito solicitaba la interposición de recurso frente a cinco preceptos de la ley 10/1994, todos ellos relativos al nuevo régimen del contrato de aprendizaje, y dos de la ley 11/1994, referentes a la exclusión del ámbito laboral de los transportistas con vehículo de su propiedad (art. 3.1.g) y a la calificación como improcedente del despido efectuado sin atenderse a las exigencias de forma (art. 55.4).

¹⁶³ Cfr. párrafo 1.º, número 3, del AIOR. Su texto en RL 1994-II, pp. 1329 y ss. Sobre este largo y azaroso proceso, vid.: VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*, Madrid (Ed. Mtas) 1999; GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*, Madrid (Civitas) 2001, y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Estructura sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales*, Madrid (Ed. Mtas) 2004.

¹⁶⁴ Tales leyes eran las Leyes 4/1983, 32/1984, 8/1988, 3/1989, 8/1992, 36/1992 y el Real Decreto-Ley 1/1986. En otras palabras, todas las dictadas en el período 1983-1992, salvo la Ley 38/1988. Vid. *infra*, epígrafe 5.

cambios derivados de otras disposiciones legales»¹⁶⁵. Por último, «en las actualizaciones que resulten procedentes como consecuencias de los cambios producidos en la Administración General del Estado» desde la aprobación del ET-1980.

Como tuvimos ocasión de razonar María Emilia Casas y yo mismo en su día, el mandato refundidor de la citada Disposición Adicional lo era «para la mera formulación de un texto único» y no para «regularizar, aclarar y armonizar» los textos legales objeto de refundición; delegación legislativa ésta más extensa, pero que hubiera requerido, por parte de la ley delegante, la Ley 11/1994, una expresa autorización¹⁶⁶. En definitiva, la delegación autorizaba solamente a la elaboración de un texto único mediante la agregación o sustitución en el ET, versión 1980, de los preceptos de las leyes que en su día modificaron la norma estatutaria, siempre que no hubieran sido derogados por otra ley posterior¹⁶⁷.

En el arco de tiempo que transcurre entre la promulgación de la ley delegante y el efectivo cumplimiento por el Gobierno del mandato refundidor tienen lugar, sin embargo, algunos eventos legislativos. En concreto, se dictan otras leyes de reforma del ET que, al incorporar nuevas delegaciones legislativas, llevan aparejada, como efecto asociado, la ampliación del plazo de refundición del texto estatutario establecido por la Ley 11/1994.

Apenas transcurridos seis meses desde la entrada en vigor de la reforma del mercado de trabajo, la Ley 42/1994¹⁶⁸ lleva a cabo una doble mudanza normativa. Esta norma introduce, de un lado, algunos cambios en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, que había sido modificado por la reciente Ley 10/1994¹⁶⁹, y, de otro, altera la regulación de determinadas mate-

¹⁶⁵ Se trataba de: a) la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (BOE 30-4); b) la Disposición Adicional Segunda de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 (BOE 30-6), a tenor de la cual «en los casos de despido en que, con arreglo a la normativa vigente, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios», y c) la Ley 10/1994.

¹⁶⁶ Vid. art. 82.5 CE.

¹⁶⁷ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La ley reformadora 11/1994, Ley Orgánica y delegación legislativa», *RL*, 1994, núms. 17-18, pp. 1-12.

¹⁶⁸ De 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31-12). Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R./PALOMO BALDA, E., «Novedades de la ley 42/1994: en especial en materia de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente», *RL*, 1995, núm. 6, pp. 84 y ss.

¹⁶⁹ Tales cambios tuvieron por finalidad permitir la contratación a tiempo parcial en todos los supuestos de contratación temporal, tanto los previstos en el art. 15 ET como el recogido en el art. 17.1, de fomento del empleo.

rias revisadas, a su vez, por la Ley 11/1994 así como procede a efectuar algunos retoques en materias no reguladas por ella, a fin, en uno u otro supuesto, de superar «disfunciones planteadas en su aplicación»¹⁷⁰. En tal sentido y en primer lugar, se amplía la responsabilidad del FOGASA prevista en el art. 33.8 ET, extendiendo la responsabilidad del abono del 40 por 100 de la indemnización legal a los despidos objetivos por causa económica¹⁷¹. En segundo lugar, se corrige la dicción del párrafo primero del art. 40.2 ET, dejando claro que el período de consultas de duración no inferior a quince días es único, operando en los dos supuestos contemplados por el pasaje estatutario; esto es, tanto si afecta a la totalidad del centro de trabajo como cuando, sin afectar a la totalidad, el traslado supera los umbrales legalmente establecidos. En tercer lugar, se rectifican las gruesas imperfecciones técnicas en la regulación del deber, por la autoridad laboral, de publicación de los convenios colectivos presentados a registro. En cuarto lugar, se adiciona un nuevo párrafo al art. 53.1.b ET, liberando al empresario de la puesta a disposición al trabajador de la indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio en los despidos objetivos efectuados por causa económica. Y en quinto lugar, se modifica el art. 53.5.a ET a fin concordar su contenido con el introducido en el precepto anteriormente citado.

Al margen de este conjunto de retoques semánticos y técnicos, el art. 36, en sus números 1 y 2, de la Ley 42/1994 establece una nueva regulación sobre los efectos en la relación laboral de las situaciones de incapacidad laboral e invalidez permanente, enunciando el número 3 de ese mismo precepto una autorización al Gobierno «para que incluya, debidamente regularizado y armonizado, el contenido» de esa regulación en el «texto refundido a que se refiere la Disposición Final Séptima de la Ley 11/1994». Con semejante previsión, la Ley 42/1994 formulaba al Gobierno un mandato de imposible observancia, habida cuenta de que la refundición ordenada por la Ley 11/1994 no se había llevado a cabo dentro del plazo y, por lo mismo, el mandato refundidor había perdido vigencia. No obstante, este error fue salvado por la Disposición Final Séptima de la propia Ley 42/1994, que activó un segundo mandato, a ejecutar, en esta ocasión, en plazo de tres meses.

¹⁷⁰ Así se expresa la Exposición de Motivos de la Ley 42/1994.

¹⁷¹ La contradicción que suponía la exclusión de este supuesto de la responsabilidad establecida en el art. 33.8 ET fue de inmediato detectada por la doctrina. *Vid.* DEL REY GUANTER, S., «Los despidos por causas empresariales y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts. 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores)», en VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 251.

A punto de agotarse este nuevo plazo, la Ley 4/1995¹⁷² vuelve a modificar algunos preceptos del ET, tanto en su versión revisada por la Ley 32/1984 como en la de 1994¹⁷³, ordenando al tiempo la incorporación de estas modificaciones al texto refundido al que se refería la mencionada disposición final séptima de la Ley 42/1994. Con la promulgación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET-1995), concluye el proceso legislativo iniciado por la Ley 11/1994. La fecha de entrada en vigor del ET-1995 tuvo lugar el 1 de mayo de 1995¹⁷⁴.

21. La iniciativa adoptada por el legislador ordinario en la Disposición Final Sexta de la Ley 11/1994 y reiterada por las sucesivas leyes de habilitación venía obligada, primeramente, por la creciente intensidad y continuidad de las secuencias legislativas reformadoras del ET. Pero también y en segundo lugar, por el modo de proceder de las propias leyes de reforma estatutaria, algunas de cuyas disposiciones no otra finalidad habían cumplido que la de corregir una defectuosa calidad técnica en la elaboración de la ley precedente. Uno y otro hecho, al generar en el cuerpo de la ley estatutaria original alteraciones sucesivas, terminaron por crear un texto legal incierto en cuanto a la vigencia o derogación de muchas de sus disposiciones, de muy difícil manejo por sus intérpretes, aplicadores y destinatarios sin la ayuda de sistematizaciones doctrinales o editoriales. La refundición constituía una exigencia de orden y de satisfacción del principio de seguridad jurídica en su vertiente de certeza del derecho vigente y consiguiente búsqueda del derecho aplicable¹⁷⁵.

La delegación legislativa fue, por otra parte, el expediente técnico para incorporar en el *corpus* del ET o para rescatar para él contenidos normativos de otros textos legales, procediendo a reunificar en un único cuerpo legal la «materia estatutaria» que los distintos cambios normativos había dispersado. Tal ocurría, significativamente, con la Ley 2/1991¹⁷⁶, de manera total, y, con

¹⁷² De 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad (BOE 24-3).

¹⁷³ Los preceptos revisados fueron, de un lado, el art. 90.3 ET, que a su vez había sido modificado por la ley 42/1994, y, de otro, el art. 46.3 ET. Sobre esta última mudanza normativa, *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R./MERCADER UGUINA, J., «Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo», *RL*, 1995, núm. 11, pp. 88 y ss.

¹⁷⁴ Cfr. la Disposición Final Única del mencionado Real Decreto Legislativo.

¹⁷⁵ *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ/CASAS BAAMONDE, «La ley reformadora 11/1994 (...)», *cit.*, p. 6.

¹⁷⁶ De 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación (BOE de 8-1). *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «La ley de derechos de información: una ley a medio camino», *RL*, 1991, núm. 7, pp. 64 y ss.

menor radicalidad, con la Ley 10/1994. Mediante la operación de refundición, el texto estatutario recuperaba su unidad y, por encima de ello, su capacidad de integración de buena parte del ordenamiento laboral¹⁷⁷. Fuera de su ordenación, quedaba la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal¹⁷⁸, y las materias de colocación y de empleo *in genere*, excepción hecha de las regulaciones fragmentarias contenidas en el tan modificado art. 16 así como en las Disposiciones Adicionales Primera y Tercera del texto refundido del ET, relativas, respectivamente, al fomento de la contratación indefinida en los contratos en prácticas y de aprendizaje y al fomento del empleo.

La refundición llevada a cabo fue extensa, comprendiendo catorce normas legales, cinco de ellas completas, y las restantes parceladas, en función de su capacidad de modificación de la norma estatutaria o de la determinación expresa del legislador delegante. Junto a la labor refundidora propiamente dicha, el legislador delegado efectuó una tarea de ubicación o inserción y de actualización terminológica, cumpliendo las indicaciones previstas en la Disposición Final Sexta de la Ley 11/1994. En general, el Gobierno hizo un uso correcto del apoderamiento legislativo, cumpliendo su mandato con respeto al contenido y límites de la delegación (*intra vires* de la delegación).

El texto refundido del ET constaba de 97 artículos, 14 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria única y 5 disposiciones finales. Sus 97 artículos se distribuyeron en cuatro títulos («De la relación individual de trabajo»; «De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores»; De la negociación colectiva y de los convenios colectivos» e «Infracciones Laborales») cada uno de ellos dividido en capítulos y, en su caso, en secciones. Los arts. 93 y 97, de su lado, abrían y cerraban, respectivamente, el nuevo Título IV, sobre «Infracciones laborales», flanqueando la incorporación al texto refundido estatutario de los arts. 6, 7 y 8 de la LISOS. Tratándose de un texto refundido, producto de una delegación simple para «la formulación de un texto único», no aparecen novedades materiales, excluidas por el limitado alcance de la delegación. No obstante, se detectaron algunos excesos¹⁷⁹.

¹⁷⁷ Vid. CASAS BAAMONDE, M. E./VALDÉS DAL-RÉ, F., «Legislación delegada y ordenamiento laboral: el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores», *RL*, 1995, núm. 8, pp. 1-13.

¹⁷⁸ BOE 2-6.

¹⁷⁹ El principal exceso afectaba al límite máximo de edad para trabajar (Disposición Adicional Décima). Vid. CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, «Legislación delegada (...)», *cit.*, pp. 7 y ss.

Elogiable fue el mantenimiento por el legislador refundidor de la ordenación interna original del ET. Esta técnica refundidora se expresó en la salvaguarda de la anterior estructura de la norma estatutaria (división en títulos, capítulos y secciones, con igual denominación y contenido) y en la conservación de la vieja correspondencia entre numeración y contenido de los preceptos (aún a costa de la extensión, excesiva sin duda, de algunos) y, en alguna ocasión, de las disposiciones adicionales. Ni siquiera la inserción en la refundición de la Ley 2/1991 (sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación), en principio la más delicada, produjo una alteración de la estructura original de la norma estatutaria, al haberse optado por fraccionar su contenido normativo, siendo incorporado en el interior de aquellos preceptos estatutarios con los que presentaba una mayor conexión temática, en lugar de abrirle un espacio normativo propio. La opción seguida por el legislador delegado fue, sin duda, la más integradora¹⁸⁰.

22. Pocos meses después de su entrada en vigor, el ET-1995 habría de experimentar un ligero cambio normativo, cambio éste que sería el primero del texto refundido. En tal sentido, la Disposición Adicional Undécima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales amplía el catálogo de los motivos que dan derecho a permisos retribuidos, establecidos en el art. 37.3 ET, introduciendo uno nuevo, bajo la letra f): «la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo»¹⁸¹.

Pero esta nueva reforma no será sólo la primera en afectar al texto refundido, consagrando, de otro lado, la casi completa segregación de la materia de seguridad y salud laboral del *corpus* estatutario, en cuyo interior queda, al margen de las generales referencias enunciadas en los arts. 4.2.d y 5.b, el errático art. 19 como único punto de conexión entre aquella y éste. Esa reforma también es la última de las adoptadas a iniciativa de los sucesivos gobiernos socialistas. En el período de tiempo (doce años y cinco meses) transcurrido entre la promulgación de las Leyes 4/1983 y 31/1995,

¹⁸⁰ Para algunas alteraciones en la sistemática, *vid.* CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, «Legislación delegada (...)», *cit.*, pp. 10 y ss.

¹⁸¹ El art. 37.3.f) y su homólogo en la LPRL, el art. 26.5, no otra cosa hacen que transponer el art. 5.º de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima directiva específica) (DOCE L 348, de 28-11-1992).

el ET es revisado, con una intensidad variable, en quince ocasiones¹⁸², resultando ya minoritarios los preceptos estatutarios que aún conservaban el contenido de origen.

7. LOS CAMBIOS LEGALES DE LOS GOBIERNOS POPULARES

A. Concertación y confrontación sociales de las reformas, hijas de «un dios mayor»: la disciplina jurídica del mercado de trabajo

23. Pocas semanas después de la victoria electoral del Partido Popular (PP), el 9 de mayo de 1996, CEOE-CEPYME, CC.OO y UGT firman una declaración en la que manifiestan la urgencia de retomar cuestiones pendientes en el marco del diálogo social, «así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de un crecimiento del empleo que permitiera responder conjuntamente al grave problema del paro»¹⁸³. El nuevo Gobierno no duda en apoyar el diálogo social, convirtiéndolo, incluso, en un componente de su política social¹⁸⁴.

A lo largo de los ocho años de gobierno del PP, el proceso de diálogo social ha transitado por escenarios materiales muy diversos, obteniendo resultados igualmente dispares. Limitando la atención a las reformas sustantivamente laborales, el diálogo social, a veces, plasmó en acuerdos, bien con todos los interlocutores sociales (1997) bien sólo con los sindicatos (1998); en otras, en cambio, se frustró (2001 y 2002), dando lugar a momentos de dura confrontación sindical. Las reformas laborales, al menos las que han afectado a los temas más vinculados al marco institucional del mercado de trabajo, han discurrido así, durante este período, entre la concertación y la contestación sociales.

¹⁸² Salvo error u omisión, las reformas se articularon en doce ocasiones a través de la aprobación de la oportuna ley (4/1983, 32/1984, 8/1988, 38/1988, 3/1989, 8/1992, 36/1992, 10/1994, 11/1994, 42/1994, 4/1995 y 31/1995), en dos mediante el recurso a la figura del Real Decreto-Ley (1/1986 y 18/1993) y en una a través de la fórmula de la delegación legislativa (Real Decreto Legislativo 1/1995).

¹⁸³ A esta declaración de 1996 se refiere el punto 1 de la «Declaración que dirigen al Gobierno las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO con motivo de la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva y del Acuerdo sobre Cobertura de vacíos» de 28 de abril de 1997. Su texto en *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, Madrid (MTAS) 1997, pp. 21-24; el texto entrecomillado, en p. 21.

¹⁸⁴ Así lo manifestará el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Arenas Bocanegra, en la «Presentación» a la publicación *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, Madrid (MTAS) 1997, p. 11.

24. El proceso de diálogo social va a culminar con la firma, el 28 de abril de 1997, de tres importantes Acuerdos Interconfederales: para la Estabilidad del Empleo (AIEE), sobre negociación colectiva (AINC) y de Cobertura de Vacíos (AICV)¹⁸⁵. En la Declaración dirigida al Gobierno¹⁸⁶, las partes firmantes de estos pactos —CEOE-CEPYME, de un lado, y CC.OO y UGT, de otro— manifiestan que el AIEE, pese a haber sido elaborado «en desarrollo del principio de autonomía colectiva», afecta a normas vigentes y propone modificaciones» legales, que requieren «tramitación parlamentaria y desarrollo reglamentario, por lo que corresponde al Gobierno afrontar la elaboración de tales disposiciones a fin de conectar la dicción literal de la norma con los compromisos, fines y resultados de lo previsto» en el acuerdo¹⁸⁷.

Pocos días después de haberse suscrito el AIEE, se promulga el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida¹⁸⁸. En su Exposición de Motivos, esta norma, que inicia la larga serie de disposiciones dictadas por el Gobierno del PP al amparo de la legislación de emergencia, destaca la existencia de una «demanda social, de cuya urgencia de hacen eco las organizaciones empresariales y sindicales, en orden a la necesidad de acometer de manera decidida las oportunas reformas con el objetivo de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial de empleo estable». Una vez convalidado por el Congreso de los Diputados, el Real Decreto-Ley se tramita como proyecto de ley, aprobándose, meses más tarde, la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, que adopta igual denominación¹⁸⁹. Uno y otra, Real Decreto-Ley 8/1997 y Ley 63/1997, constituyen así expresión de normas negociadas o pactadas sobre la reforma del mercado de trabajo, ya que, en lo esencial, las mismas no otra cosa hacen que incorporar a su contenido normativo los acuerdos pactados en el AIEE.

Es ésta una reforma parcial y limitada del ET, que se sitúa en una línea de continuidad respecto de la llevada a cabo en 1994. Pese a las declaracio-

¹⁸⁵ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1997, y RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E. (Coords.), *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*, Madrid (Ed. Tecnos), 1998.

¹⁸⁶ Su texto puede consultarse en la obra *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, cit., pp. 21-24.

¹⁸⁷ Cfr. «Declaración que dirigen...», cit., p. 22.

¹⁸⁸ BOE 17-5, corrección de errores 24-5.

¹⁸⁹ BOE 30-12.

nes efectuadas por los máximos dirigentes de las confederaciones sindicales firmantes¹⁹⁰, el AIEE y los cambios legislativos de 1997 no son una «contrarreforma» de la Ley 11/1994, sino que se inscriben «en línea con ella», completándola, las más de las veces, y «sólo en algunos aspectos» proponiendo su rectificación¹⁹¹. De algún modo, las organizaciones sindicales, al firmar el AIEE, vinieron a saldar las deudas pendientes con la anterior reforma, facilitando su puesta en práctica desde un clima ahora dominado por el diálogo social.

Una exacta inteligencia sobre el alcance de la reforma de 1997 requiere reiterar algunas observaciones sobre la reforma de 1994. Como ya se ha tenido oportunidad de hacer notar, las medidas de política de empleo implantadas en la década de los 80 desterraron el principio de causalidad en la contratación temporal, relegando a la autonomía de la voluntad la opción de concertar los contratos a término o de duración indefinida. El resultado de estas políticas también se ha recordado: España alcanzó la tasa de temporalidad más alta de los países de la Unión Europea. La Ley 11/1994 inicia un proceso de recuperación del citado principio, mediante la supresión paulatina del contrato temporal de carácter coyuntural.

No obstante ello, esta Ley, la 11/1994, abre a la negociación colectiva sectorial la posibilidad de concretar los supuestos de utilización de ciertos contratos de duración determinada de carácter estructural; en particular de aquellos dos más utilizados en la práctica: el de obra y servicio determinado y el eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Esta medida va a tener el efecto de contrarrestar, hasta terminar anulando en buena parte, el propósito legislativo de rehabilitar el principio de estabilidad en el empleo, ya que la negociación colectiva sectorial hará un uso perverso de la autorización que la ley le había confiado. En lugar de racionalizar las modalidades de contratación temporal estructural, buen número de convenios colectivos suscritos durante los años 1995-1997 procede a flexibilizar el recurso a esas modalidades, que terminan por convertirse en el «refugio» de la contratación temporal excepcional. La supresión de este tipo de contrato a término efectuada por la Ley 11/1994 vuelve a incorporarse así al sistema de relaciones laborales con otra vestidura formal, traída esta vez de la mano

¹⁹⁰ Vid. las intervenciones de los Secretarios de CC.OO y de UGT, Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez, respectivamente, en «Sistema de relaciones laborales y mercado de trabajo: la opinión de las organizaciones sindicales más representativas», *RL*, 1997, núm. 7, pp. 1-17.

¹⁹¹ Cfr. RODRIGUEZ-PINERO, M., «La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo», *RL*, 1997, núm. 9, p. 4.

de una práctica contractual colectiva de signo manifiestamente abusivo¹⁹². O por expresar el diagnóstico con las palabras de una destacada asociación empresarial, «la reforma no ha sido capaz de aportar estabilidad a las contrataciones laborales», habiéndose modificado, «por su influjo, el peso y la relevancia de las distintas formas temporales de contratación», pero sin alterar «la relación entre contratos indefinidos y contratos temporales»¹⁹³.

En otro orden de consideraciones y como también fue apuntado con anterioridad, la Ley 11/1994 procede a desdoblar el tratamiento normativo de los despidos por causas económicas, organizativas y tecnológicas, diferenciando, con fundamento en el derecho comunitario, entre el despido colectivo, sometido a un control administrativo previo, y los despidos individuales o plurales (despidos objetivos), relegados a un control judicial efectuado *a posteriori*. Con éste régimen, dicha ley pretendió dar satisfacción tanto a los empresarios, que reclamaban una mayor flexibilidad en la regulación de este tipo de despidos, como a las organizaciones sindicales, que se oponían de manera frontal a la supresión de la autorización administrativa. Los intereses de unos y otras quedaron parcialmente protegidos o, lo que es igual, parcialmente sacrificados.

Estas intenciones flexibilizadoras de la Ley 11/1994 también quedaron frustradas. La sustitución de la autorización administrativa por el control judicial en los despidos objetivos no sólo no satisfizo las expectativas de los empresarios; las contrarió de manera abierta como consecuencia del mayor rigor de los jueces y tribunales laborales en la calificación de esos despidos como despidos procedentes y, por consiguiente, en la certeza de predecir su coste económico por parte de los empresarios. Precisamente con el objetivo de corregir esa doble disfunción, se va a negociar el AIEE, con el que los interlocutores sociales pretendieron, de un lado, reducir las muy elevadas tasas de precariedad del mercado español de trabajo y, de otro, flexibilizar el despido objetivo, disminuyendo su coste. La denominación del Acuerdo, «para la Estabilidad del Empleo», sintetiza estos objetivos con los que, a la

¹⁹² Para un examen de los abusos y excesos en la regulación por la negociación colectiva de la contratación temporal, *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma», *RL*, 1997, núm. 2, pp. 10 y ss., y LÓPEZ GANDÍA, J., *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, *passim*.

¹⁹³ Cf. CONFEBASK, «Un compromiso empresarial para el empleo estable», *RL*, 1996, núm. 3, p. 138.

postre, se pretende incentivar la contratación estable a través de dos medidas combinadas entre sí: introduciendo un mayor rigor en la contratos a términos estructurales y haciendo menos gravosa, desde la perspectiva de su extinción, la contratación indefinida.

A esa misma finalidad obedecen las normas de reforma del ET¹⁹⁴ que incorporan al ordenamiento estatal las propuestas modificativas enunciadas en el AIEE. En tal sentido, la Exposición de Motivos de la Ley 63/1997, tras hacer suyo el diagnóstico elaborado por los firmantes del acuerdo interconfederal, en el que se reconoce de manera explícita que el contexto económico se caracteriza por una alta tasa de empleo así como por una alta tasa de temporalidad y rotación laboral, manifiesta la necesidad de «acometer de manera decidida y urgente las oportunas reformas para luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos», contribuyendo al tiempo a mejorar «la competitividad de las empresas». En atención al cumplimiento de estos objetivos, la ley «especifica y delimita los supuestos de utilización de la contratación laboral», revisando el papel de los convenios colectivo, y da una nueva redacción del art. 52.c ET.

Más en concreto, los cambios normativos sobre la contratación laboral se proyectan en los siguientes aspectos básicos¹⁹⁵: modificación del régimen jurídico de los contratos formativos a fin de evitar un uso abusivo de los mismos, al tiempo de asegurar el logro de su causa formativa; supresión del contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; eliminación del contrato de fomento de empleo, salvo para los trabajadores minusválidos; reformulación de las facultades de regulación por parte de la negociación colectiva de los contratos por obra y servicio determinado y eventual; promoción del contrato a tiempo parcial como modalidad de estable de contratación y, en fin, introducción, con carácter transitorio¹⁹⁶, de una nueva modalidad de contrato, «el contrato para el fomento de la contratación indefinida», destinada a «co-

¹⁹⁴ Los artículos modificados del ET-1995 serán: 8.2, 11, 12, 15.1, 17.3, 52.c, 85.2 y apartados 2, 3 y 4 de la Disposición Adicional Segunda.

¹⁹⁵ *Vid.*, para mayor detalle, RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La reforma legislativa anunciada (...)», *cit.*, pp. 1-18, y GONZÁLEZ-POSADA, E., «Flexibilidad laboral y precariedad en el empleo: el Acuerdo para la Estabilidad en el empleo», en VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *La reforma de las legislaciones pactadas (...)*, *cit.*, pp. 49 y ss.

¹⁹⁶ La Disposición Adicional Primera 6 de la Ley 63/1997 dispuso que, «dentro del plazo de cuatro años (...), el Gobierno procederá a evaluar, junto con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida a fin de proponer, en su caso, su eventual continuidad más allá del período de tiempo citado».

lectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral»¹⁹⁷. Es ésta, desde luego, la novedad más significativa de la reforma, que no da lugar, en rigor, a una nueva modalidad contractual; se trata «de un recurso técnico» para justificar la reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente¹⁹⁸, que queda cuantificada en treinta y tres días, en lugar de los cuarenta y cinco días de los contratos estables ordinarios.

25. Uno de los rasgos que mejor caracterizan la vida del ET ha sido el de su inestabilidad. Encabezando este capítulo, se encuentran las denominadas modalidades contractuales, que no otra cosa representan que variantes del contrato común de trabajo cuya ordenación jurídica, sin embargo, se distancia del régimen general. La intensa movilidad normativa de estas modalidades ha terminado por convertir su régimen jurídico en el laboratorio en el que los actores sociales y los poderes públicos han experimentado las fluctuantes políticas de empleo a fin de combatir el paro y, en nuestro sistema jurídico, las altas tasas de temporalidad y de rotación.

Este fenómeno de movilidad normativa se ha acentuado aún más, si cabe, en el contrato de trabajo a tiempo parcial, de manera que, desde el ET-1980, la práctica totalidad de las grandes reformas del texto estatutario dejan su rastro en la regulación de este tipo de contrato. Estas huellas no sólo se manifiestan en el constante cambio en las condiciones de empleo y de protección social dispensadas a los trabajadores a jornada no completa; también terminarán incidiendo sobre los elementos tipificadores del propio contrato a tiempo parcial, habiendo recurrido el legislador a diversas fórmulas y combinaciones de fórmulas para trazar la frontera entre esta modalidad contractual y la ordinaria a tiempo completo.

En el contexto de promoción del diálogo social, existente a lo largo de la primera legislatura del PP, las organizaciones sindicales y el Gobierno alcanzan, el 13 de noviembre de 1998, un «Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad»¹⁹⁹, cuyo contenido se incorpora al Real Decreto-

¹⁹⁷ Dichos colectivos son: a) trabajadores desempleados en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias: jóvenes desde 18 a 29 años, parados de larga duración, que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de 45 años y minusválidos, y b) trabajadores cuyo contrato temporal se reconvierta en contrato de duración indefinida. *Vid.* la Disposición Adicional Primera. 2 de la Ley 63/1997.

¹⁹⁸ Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E./RODRÍGUEZ-PINERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F., «Le riforme del diritto del lavoro nella Spagna del Governo Aznar (1996-2002)», *Lavoro e Diritto*, 2002, núm. 2, p. 490.

¹⁹⁹ Su texto puede consultarse en CASAS BAAMONDE, M. E./VALDÉS DAL-RÉ, F., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid (Lex-Nova) 1999, pp. 301 y ss.

Ley 15/1998, de 27 de noviembre²⁰⁰, tal y como paladinamente confiesa su Exposición de Motivos. Dictada esta norma una vez más por el cauce de la legislación de urgencia, la misma cuenta con la resuelta oposición de las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, que califican a la reforma adoptada como «una regresión en flexibilidad sobre la regulación precedente», presentando su gestión «unos perfiles de complejidad preocupantes, tanto desde la perspectiva de su regulación jurídica como en el plano de su aplicación práctica»²⁰¹, y frustrando de ese modo «las esperanzas albergadas para normalizar e incrementar el trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo»²⁰².

Lejos de merecer la calificación de episodio más o menos pasajero en la azarosa historia normativa del trabajo a tiempo parcial, el citado Real Decreto-Ley ocupa, por propios merecimientos, un lugar destacado, al representar la más seria experiencia normativa enderezada a dotar a los trabajadores a tiempo parcial de un estatuto jurídico equiparable al de los trabajadores a tiempo completo. La reforma se mueve, aunque sea de manera imperfecta, en la lógica en la que se inscriben las más recientes reformas del mercado de trabajo llevadas a cabo tanto en España como en la Unión Europea: la lógica del diálogo social y de la concertación social. La citada disposición, además de incorporar el acuerdo social suscrito entre el Gobierno y las dos centrales sindicales más representativas a nivel estatal, dotándole de la eficacia propia de una norma con rango de ley, también transpone al derecho interno la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, de aplicación del «Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo Parcial», firmado por las representaciones sindical y patronal de ámbito comunitario²⁰³.

Pero la relevancia del Real Decreto-Ley 15/1998 no se justifica sólo ni por su cualidad de norma pactada ni por su condición de norma de desarrollo de los compromisos contraídos por el Gobierno de España de reorientar su política de empleo en una línea acorde a la estrategia europea de empleo.

²⁰⁰ De medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 28-11).

²⁰¹ Cfr. las «Consideraciones de la CEOE, de 10 de noviembre de 1998, al principio de Acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT y CEOE sobre contrato de trabajo a tiempo parcial», *apud* CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos (...)*, *cit.*, p. 317.

²⁰² Cfr. el voto particular emitido por los Consejeros del Grupo Segundo al dictamen del CES, de 25 de noviembre de 1998, sobre el anteproyecto de Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Su texto, en CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos de trabajo (...)*, *cit.*, pp. 323 y ss.; el entrecomillado en p. 335.

²⁰³ DOCE L 14, de 20-1-1999.

También se debe al dato cierto de que introduce un giro en la evolución del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial.

La reforma de 1998 perfecciona y mejora el estatuto jurídico de los trabajadores a tiempo parcial, pretendiendo instaurar un régimen jurídico que concilia o, al menos, armoniza de manera más equilibrada los intereses de los empresarios a contar con el utillaje normativo que les permita atender a las demandas de adaptabilidad de su organización y los intereses de los trabajadores a prestar el trabajo en un marco razonable de certezas y garantías sobre los elementos esenciales de su débito laboral. De seguro, es esta la aportación más significativa de la reforma; la opción de política de derecho que, de algún modo, marca un punto de inflexión en la dirección seguida por los precedentes normativos; esto es y esencialmente, por las Leyes 32/1984 y 10/1994.

Pese a sus insuficiencias y defectos, la norma, que da una nueva redacción al art. 12 ET²⁰⁴, recoge un buen número de soluciones técnicas cuyo objetivo es colaborar de una manera real y efectiva al saneamiento del trabajo a tiempo parcial. Cita obligada es, en tal sentido, la consagración de los principios de voluntariedad en el acceso a este forma de empleo y de equiparación de trato con el trabajo a tiempo completo así como el fomento de la «movilidad voluntaria» desde los contratos a tiempo completo hacia los contratos a tiempo parcial y a la inversa. Con la reforma de 1998, el legislador español instala el trabajo a tiempo parcial en un escenario normativo acorde a las directrices europeas sobre empleo, propiciando por vez primera un régimen jurídico más equilibrado entre flexibilidad y seguridad; entre exigencias de adaptabilidad de las empresas a las demandas de los consumidores y garantías sociales y laborales en favor del colectivo de trabajadores a jornada reducida, compuesto en la realidad social española, adicionalmente, por personas que ocupan una posición débil en el mercado de trabajo (mujeres y menores)²⁰⁵.

Por lo demás, y dando muestra nuevamente de la inestabilidad normativa del régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial, el art. 19 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre²⁰⁶, introduce algunos retoques en el recién reformado art. 12 ET. De un lado, excepciona, en relación con los

²⁰⁴ Y modifica igualmente el art. 64.1.1.º ET.

²⁰⁵ Para un análisis a fondo de esta disposición, en todos sus complejos aspectos, *vid.* CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RE, *Los contratos (...)*, *cit.*, *passim*.

²⁰⁶ De Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 30-12).

trabajos de carácter fijo discontinuo, el límite de la jornada que tipifica el trabajo a tiempo parcial (art. 12.3.b ET) y, de otro, modaliza en esta modalidad de contrato a tiempo parcial las menciones que han de figurar de manera expresa en el contrato formalizado por escrito (art. 12.4.a ET).

26. Durante los gobiernos del PP, el año 2000 representa un «oasis» de estabilidad normativa estatutaria. El ET sólo va a ser modificado en una ocasión, con motivo de la aprobación de la ley de acompañamiento de los Presupuestos para el 2001²⁰⁷, y con un alcance menor. En concreto, el art. 32 de esta norma revisa el art. 16.1 ET, sustituyendo la obligación del empresario de presentar ante las oficinas de empleo, para su registro, la celebración de los contratos o de su prorrogación por un deber de comunicación de su contenido. Por razones de concordancia, la alteración de ese precepto arrastra la supresión del último párrafo del art. 8.3.a del ET-1995.

Fue éste, sin embargo, un momento de tranquilidad normativa efímero y pasajero, ya que el año siguiente tiene lugar un nuevo episodio de la cadena de reformas del mercado de trabajo. Va ser ésta una reforma que, de un lado, comparte con las anteriores de la misma época política un elemento formal común: su aprobación, al menos la inicial o de arranque, se lleva a cabo a través de la ya tópica fórmula de la legislación de urgencia. Pero, de otro, se aparta de ellas en un punto decisivo: nace de un proceso de diálogo social frustrado y su puesta en marcha estuvo acompañada del descontento y protesta, «bastante moderados, por cierto», de los sindicatos²⁰⁸. Por lo demás, es éste un cambio legislativo adoptado en dos tiempos. El primero, lo marca el dictado del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo²⁰⁹, al que sigue, sustituyendo en parte, pero también y en parte rectificando, la promulgación de la Ley 12/2001, de 9 de julio²¹⁰.

²⁰⁷ Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 30-12).

²⁰⁸ Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”», *RL*, 2001, núm. 7, p. 4.

²⁰⁹ De Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 3-3; corrección de errores de 10-3). *Vid.*, para un mayor detalle, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”», *RL*, 2001, núm. 7, pp. 1-24, y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001», *RL*, 2001, núm. 10, pp. 99-154.

²¹⁰ De Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-7). Para mayor detalle, *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La Ley 12/2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”», *RL*, 2001, núm. 17, pp. 1-18.

27. La nueva fase de diálogo social que se abre en el último trimestre de 2000 se encuentra una vez más motivada por las disfunciones que al mercado español de trabajo producen el exceso de contrataciones temporales y la elevada tasa de rotación laboral. Los problemas fundamentales que pretenden abordarse en esa fase del diálogo social serán, así pues y básicamente, la reducción de la temporalidad de los empleos y la corrección del inequitativo reparto de las oportunidades de empleo. Apenas iniciada aquella fase, se detectan de inmediato las divergencias entre los interlocutores sociales: mientras que objetivo esencial de la reforma es, para la representación empresarial, la revisión de la regulación del despido, las representaciones sindicales insisten sobre todo en medidas restrictivas y limitativas de la contratación temporal. En un contexto semejante, la tarea de lograr un suficiente grado de consenso se vislumbra, bien que conveniente, difícil e incierta. Finalmente, el diálogo social queda frustrado.

No fue ésta, sin embargo, una circunstancia determinante de la paralización o suspensión de la decisión política de volver a intervenir en algunas de las instituciones más centrales del mercado de trabajo. Como confiesa de manera paladina la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 5/2001, la imposibilidad de la consecución del acuerdo «no puede condicionar por más tiempo la adopción de unas medidas cuya urgencia viene reclamada por la necesidad de actuar cuanto antes de manera que se ayude a corregir los problemas de la regulación laboral que pueden estar incidiendo negativamente en la evolución del empleo».

En esencia, la reforma operada por el Real Decreto-Ley 5/2001 va a incidir sobre los preceptos estatutarios revisados o introducidos por la Ley 63/1997 y el Real Decreto-Ley 15/1998, manteniendo alguna de las medidas adoptadas por estas disposiciones, pero avanzando fórmulas de mayor flexibilidad en relación con otras, señaladamente con el trabajo a tiempo parcial. Al haber de la ordenación de esta modalidad contractual efectuada por la reforma de 1998, fruto del consenso social, el preámbulo de aquella norma de urgencia no duda en imputar ciertas disfunciones, causantes de que «no se hayan alcanzado plenamente las posibilidades de desarrollo de la contratación que podrían haberse esperado». En todo caso, la falta de acuerdo entre las partes sociales sobre la revisión del régimen legal del despido y sobre la reformulación del principio de la causalidad en la contratación temporal debió de actuar como factor determinante en la decisión del Gobierno de eludir cambios estructurales en estas materias, que

prefirió estimular formas extintivas más económicas y menos conflictivas²¹¹. El régimen común del despido disciplinario judicialmente declarado improcedente no va a experimentar ninguna revisión normativa; sin embargo, dicho régimen comienza a perder su papel predominante. Por dos razones: la primera, por cuanto se agiliza y consolida el régimen de indemnización del despido objetivo en el «contrato para el fomento de la contratación indefinida»; la segunda, por cuanto el establecimiento de una indemnización con ocasión de la extinción de determinados contratos temporales, precisamente de aquellos que concentran la mayor parte de la temporalidad, tiene el efecto de normalizar, en lugar de desalentar, la propia contratación de duración determinada²¹².

En general, la reforma se centra en derredor de tres grandes ejes. Por lo pronto, el Real Decreto-Ley 5/2001 lleva a cabo una normalización de la figura del contrato para el fomento de la contratación indefinida, que pierde el carácter provisional con el que fue introducida por el Real Decreto-Ley 8/1997, ampliándose la base subjetiva de los colectivos que pueden formalizar este tipo de contrato²¹³, al tiempo que se flexibilizan los requisitos para su propia celebración²¹⁴. En segundo lugar, aquella norma procede a la transposición de la Directiva 1999/70/CEE, del Consejo, de 28 de junio de 1999²¹⁵. Dos fueron los objetivos de esa Directiva y del Acuerdo del que trae causa: de un lado, la mejora en el tratamiento de los trabajadores temporales, asegurándoles un *status* de mayor calidad en la empresa (igualdad de trato con los trabajadores con contratos de duración indefinida, acceso a cursos de formación y posibilidades de promoción), incluido el derecho de representación colectiva; de otro, la prevención de los excesos de la contratación temporal encadenada. De estos dos grandes objetivos, la norma inter-

²¹¹ Por decirlo una vez más con las palabras de la Exposición de Motivos: aunque el proceso de diálogo social no ha alcanzado «resultados concretos, sí ha permitido conocer las posiciones de los interlocutores sociales y las fórmulas que desde esas posiciones se han considerado más positivas, *lo que sin duda ha influido en la configuración final de esta reforma legal*» (cursiva mía).

²¹² Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RE, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La reforma del mercado de trabajo (...)», *cit.*, p. 7.

²¹³ Además de poder celebrarse esta modalidad de contrato de duración indefinida en los casos de conversión de contratos temporales, incluidos los formativos, pueden formalizarlo los parados que reúnan alguno de estos requisitos: 1) jóvenes en edades comprendidas entre 16 y 30 años; mujeres desempleadas que se ocupen en profesiones con infrarepresentación de empleo femenino; mayores de 45 años, parados que lleven inscritos al menos seis meses como demandantes de empleo y minusválidos. En relación con los colectivos fijados por el Real Decreto-Ley 8/1997, *vid.* nota 197.

²¹⁴ *Vid.* Disposición Adicional Primera del Real Decreto-Ley 5/2001, que deroga a la también Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997.

²¹⁵ Relativa al Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada suscrito por las organizaciones sindicales europeas (DOCE L 175, 10-7).

na transpone correctamente el primero; pero el segundo, lo hace, y no por cierto de manera casual, muy deficientemente, limitándose a deferir a los convenios colectivos, con carácter facultativo, la implantación de mecanismos tendentes a evitar los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal²¹⁶. Finalmente, se revisa la regulación del contrato a tiempo parcial, alterando en términos sustanciales la que había sido introducida por la reforma de 1998. En tal sentido, se suprime el límite porcentual que trazaba las fronteras entre el trabajo a jornada parcial y a jornada completa, se eliminan las obligadas menciones, en el momento de la firma del contrato, de la concreción de la jornada y se deroga el régimen limitativo de realización de las horas complementarias, incluida su consolidación en la propia jornada «ordinaria»²¹⁷.

Con independencia de ello, el Real Decreto-Ley 5/2001 modifica dos artículos del ET-1995. Por una parte, revisa el art. 42, reforzando los derechos de información de los trabajadores, de sus representantes y de las instituciones gestoras de Seguridad Social en los casos de contrata y subcontratas; por otra, adiciona una nueva modalidad de despido objetivo, aplicable en los contratos de duración indefinida para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación presupuestaria (art. 52.e). Y, además, deroga la Disposición Adicional Décima ET, suprimiendo así la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo que aquella disposición estatutaria ponía en manos del Gobierno y de la negociación colectiva, siempre con el límite del respeto de los derechos de los trabajadores a obtener la pensión de jubilación de la Seguridad Social y, para ello, de completar los períodos de carencia necesarios. Se abandona, en suma, la medida de sustitución de trabajadores maduros por jóvenes en orden al reparto de las oportunidades de empleo²¹⁸.

²¹⁶ Para un análisis exhaustivo de los ajustes y desajustes entre el ordenamiento interno y el comunitario, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F./LAHERA FORTEZA, J., *La precariedad laboral en España*, Granada (Ed. Comares), 2004, pp. 89 y ss.

²¹⁷ *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., «La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y del contrato de relevo)», *RL*, 2002, núms. 11/12, pp. 55 y ss.

²¹⁸ Tras la promulgación del Real Decreto-Ley 5/2001, la doctrina vino polemizando acerca si la derogación de la citada Disposición Adicional vedaba o no a los convenios colectivos la posibilidad de concertar cláusulas de jubilación forzosa. La polémica, no obstante, fue zanjada por el Tribunal Supremo, que en dos sentencias de 9 de marzo de 2004 (Ar. 841 y 873), declara la nulidad de las cláusulas convencionales, posteriores a la promulgación de aquella norma. *Vid.* PEDRAJAS MORENO, A./SALA FRANCO, T., «Las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa», *RL*, 2004, núm. 11, pp. 17 y ss.

Recapitulando, el Real Decreto-Ley 5/2001, tanto por razones cuantitativas, número de los preceptos del ET modificados²¹⁹, como por razones cualitativas, incidencia de los cambios legislativos desde una perspectiva comparada, pasa a ocupar, en la historia de las reformas del ET, un lugar relevante; un lugar que, si bien no es comparable con el de la Ley 11/1994, puede equipararse al de las Leyes 32/1984, 10/1994 ó 63/1997.

28. El Real Decreto-Ley 5/2001 fue derogado por la Ley 12/2001, norma ésta que mantiene algunos de los cambios instituidos por aquella primera norma, pero, también y en parte nada desdeñable, corrige otros; e, incluso, procede a introducir nuevas revisiones en los contenidos normativos del ET-1995. En concreto, la ley conserva las modificaciones operadas en los contratos de formación, a tiempo parcial y de duración indefinida así como en el régimen de contrata y subcontrata y en la nueva modalidad de despido objetivo, bien que introduciendo algunos retoques de escasa relevancia. En cuanto a las novedades, se centran en las tres siguientes. Por la primera, se establece una nueva regulación del contrato de relevo (art. 12.e ET-1995), enderezada al logro de un doble objetivo: de un lado, adecuarlo a las modificaciones introducidas en el trabajo a tiempo parcial y flexibilizar, por tanto, los requisitos para su celebración, y, de otro, dotar de una mayor autonomía al contrato del trabajador relevado, con vistas a facilitarle la situación de jubilación parcial. La segunda novedad, de mayor calado, la aporta la reforma del art. 44 ET, con vistas a acomodar su contenido, que se mantenía inalterado desde la promulgación del ET-1980, a los compromisos comunitarios²²⁰. Mediante la última novedad, en fin, se revisan los arts. 37 y 48 ET-1995, a fin de facilitar el disfrute de permisos parentales en los supuestos de nacimientos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto.

29. Pocas disposiciones adoptadas durante la ya dilatada vigencia del ET han suscitado tanta polémica política, social y económica como el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, sobre medidas urgentes para la reforma

²¹⁹ Los preceptos del ET-1995 modificados son los siete siguientes: 8.2; 11.2.a; 12.1, 3, 4.a y 5; 15.1., b y d, 5, 6, 7 y 8; 4; 49.1.c, 52.e y Disposición Adicional 10.^a

²²⁰ El desajuste del viejo art. 44 ET a la Directiva 76/187/CEE, reformada por la Directiva 98/50/CEE resultaba manifiesto. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., *La transmisión de empresa y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*, Madrid (Ed. Mtas), 2001. Para un estudio de la reforma, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la sucesión de empresa: aspectos individuales», *RL*, 2002, núms. 11/12, pp. 169 y ss., y VALDÉS DAL-RÉ, F., «Las garantías colectivas en la transmisión de empresa», *RL*, 2002, núms. 11/12, pp. 169 y ss.

de la protección por desempleo y la mejora de la ocupabilidad²²¹. Presentada por el Gobierno como una norma clave para la consecución de una ambiciosa constelación de objetivos («facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo», «mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo» y «corregir (las) disfunciones observadas en la protección por desempleo»), las organizaciones sindicales la saludaron con gruesos reproches, calificándola como una norma de carácter antisocial, que expropia, sin compensación ni justificación, derechos de los trabajadores, deteriora la calidad de los empleos y merma las garantías de los desempleados. Y fue contestada con la convocatoria de una huelga general²²².

De manera expresa o tácita, el Real Decreto-Ley 5/2002, en primer lugar, y la Ley 45/2002, de 12 de diciembre²²³, que le deroga y sucede, vinieron a modificar, al margen de otros cuerpos normativos reglamentarios, las cuatro grandes leyes sociales españolas vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral, Ley General de la Seguridad Social y Ley de Infracciones y Sanciones del orden social), operando una intensa revisión no sólo, como equívocamente sugiere la lectura de su rúbrica, de una de las instituciones más típicas del Estado de Bienestar (las prestaciones contributivas y asistenciales por desempleo) sino, además, de una de las instituciones más centrales del contrato de trabajo: el despido.

Con independencia de la firme contestación sindical que acompañó a su promulgación, la norma de emergencia (su proceso de elaboración y de aprobación así como su contenido normativo) ilustra de manera ejemplar, de un lado, la preocupante descomposición, existente en ese momento histórico, de determinados valores y principios políticos predicables del orden civil democrático y, de otro, la inquietante deconstrucción que venía soportando el ordenamiento jurídico, en general, y el laboral, en particular. Como tuve oportunidad de razonar en su día, tres fueron, en concreto, las crisis que aquella disposición afloró. La primera, apreciable en el ámbito de las relaciones laborales, la crisis de la concertación social, de la concepción de la norma laboral como expresión de un consenso social básico, alcanzado por el poder público con las organizaciones de representación de intereses de trabajadores y empresarios. La segunda, visible en el espacio político-cons-

²²¹ BOE 25-5.

²²² Celebrada el 20 de junio de 2002.

²²³ De medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE 13-12).

titucional, la crisis del principio de separación de poderes o, por mejor decirlo, de la configuración del poder legislativo del Gobierno como un poder normativo de excepción. La tercera, en fin, detectable en el terreno de las estructuras del propio ordenamiento laboral, la crisis del racionalismo jurídico; de la concepción de la regla de derecho como manifestación de un orden racional y sistemático²²⁴.

Con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2002, los arts. 55 y 56 ET-1995 (y también con anterioridad, en la versión del ET-1980), venían estableciendo un deber a cargo del empresario de abonar al trabajador los salarios de tramitación en los despidos disciplinarios que fuesen judicialmente declarados nulos o improcedentes, con independencia del sentido del ejercicio del derecho de opción, de la posterior readmisión del trabajador en la empresa o de la interposición de la acción ejecutiva²²⁵. Las sucesivas reformas de 2002 van a actuar sobre el régimen de los salarios de tramitación, aunque no sólo sobre ellos; y lo harán en un sentido no coincidente.

Por lo pronto y en primer lugar, el tan citado Real Decreto-Ley 5/2002 vincula el abono de los salarios de tramitación a la readmisión del trabajador en los despidos nulos y, en su caso de los improcedentes, limitando de ese modo su ámbito aplicativo. Adicionalmente, esa norma de excepción introduce nuevas exigencias y limitaciones en su abono. El efecto acumulado de la reforma de los arts. 55, 56 y 57 ET-1995 resulta ser, así, la drástica restricción de los mismos²²⁶, con la consiguiente disminución del coste del despido para el empresario. De su lado, la Ley 45/2002 revisa los cambios llevados a cabo por la norma a la que deroga, aparentando retrotraer la regulación a la situación anterior, a la de 1995, pero sin lograrlo en modo alguno.

En la versión original, en la del Real Decreto-Ley, la nueva redacción del art. 56.2 ET preveía limitar los salarios de tramitación a los devengados desde la fecha de efectos del despido a la de la conciliación, siempre que el derecho de opción correspondiera al empresario, que éste reconociera

²²⁴ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Protección por desempleo, concertación social y legislación de urgencia», *RL*, 2002, núm. 15/16, pp. 1-13, y núm. 17, pp. 1-15.

²²⁵ Para un examen más detallado, *vid.* SERRANO GARCÍA, M. J., *La ejecución de los despidos improcedentes*, Valladolid (Ed. Lex-Nova), 2001, pp. 335 y ss.

²²⁶ Vid. SERRANO GARCÍA, M. J., «El nuevo régimen jurídico de los salarios de tramitación», en GETE CASTRILLO, P./VALDÉS DAL-RÉ, F., *Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo*, Madrid (Ed. Cinca), 2003, pp. 152 y ss.

la improcedencia del despido en el acto de conciliación y ofreciese la indemnización de cuarenta y cinco días, depositándola en el juzgado de lo social a disposición del trabajador de las 48 horas siguientes a la celebración del dicho acto. En la versión posterior, en la de la Ley, se amplían los supuestos en los que los tan citados salarios son debidos. Pero no sólo se permite la limitación de su pago en la modalidad de despido más frecuente, la de improcedente con derecho del empresario al ejercicio de la opción; también se consiente la exención del abono mismo²²⁷.

No fue esta, desde luego, una medida meramente técnica o de tono menos. Muy antes al contrario, la reforma opera un cambio normativo de envergadura, al servicio de unos fines y objetivos bien definitivos. Con independencia de sus efectos sobre los regímenes jurídicos de protección del desempleo y de contratación temporal, el impacto de la reforma puede apreciarse desde muy diferentes ángulos: descausaliza el despido, reduce el coste del improcedente, desincentiva la conciliación administrativa y desestimula la readmisión del trabajador tras la sentencia declaratoria del despido improcedente²²⁸.

B. Las «otras» reformas: las hijas de «unos dioses menores»

30. Las principales reformas estatutarias adoptadas a iniciativa de los gobiernos del PP versan, como ya se ha argumentado, sobre el mercado de trabajo. Pese a su centralidad, la disciplina jurídica del empleo no cierra el capítulo de modificaciones en el *corpus* normativo del ET-1995 durante el ciclo político 1996-2004. Además de las cinco leyes y de los cuatro reales decretos-leyes ya analizados, el texto estatutario experimenta mudanzas, con un alcance diverso y con una etiología igualmente dispar, en otras nueve ocasiones. O por enunciar la idea en otros términos, durante los casi ocho años de gobierno del PP, el ET se reforma en dieciocho ocasiones; esto es, con un ritmo de una reforma cada cinco meses y diez días²²⁹.

²²⁷ Vid. SERRANO GARCÍA, «El nuevo régimen (...)», *cit.*, pp. 155 y ss.

²²⁸ Un desarrollo acabado de estos impactos, en LAHERA FORTEZA, J., «Los efectos de la reforma del despido», en Gete Castrillo, P./Valdés Dal-Ré, F., *Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo*, Madrid (Ed. Cinca) 2003, pp. 180 y ss.

²²⁹ Las reformas se instrumentan así: trece por ley (63/1997, 50/1998, 24/1999, 39/1999, 55/1999, 14/2000, 12/2002, 33/2002, 35/2002, 45/2002, 22/2003, 51/2003 y 61/2003), cuatro por Real Decreto-Ley (8/1997, 15/1998, 5/2001 y 5/2002) y una, en fin, por delegación legislativa (Real Decreto Legislativo 5/2001).

Al margen de la dificultad de encontrar una común etiología a este activismo legislativo, va a ser la necesidad de transposición al ordenamiento interno de una norma procedente del derecho comunitario la motivación que, con más frecuencia, explica los cambios legislativos adoptados. A esta lógica responden, de manera bien parcial bien total, cuatro disposiciones legales, cuyo común denominador es el fortalecimiento del principio de igualdad y de no discriminación.

La primera de ellas es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras²³⁰, cuyo Capítulo I modifica seis preceptos del ET-1995²³¹, alterando, de otro lado, la rúbrica de su Disposición Adicional Decimocuarta²³². Tal y como confiesa su Exposición de Motivos, con la presente ley se pretende «completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas». Y ello, con la finalidad de avanzar «en el camino de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres», tratando de «guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y por paternidad sin que afecte a las posibilidades de acceso al empleo» y facilitando que los hombres «puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos».

Con estos objetivos de fondo, la Ley 39/1999 modifica el régimen de los permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuidado de hijos; amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que deban ocuparse de personas mayores y enfermas; facilita al varón el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de la incorporación a la familia, concediendo a la mujer la opción de que de que sea el padre el que disfrute de hasta un máximo de diez semanas del total del permiso por maternidad y, adicionalmente que lo disfrute simultáneamente con la madre; incrementa el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo, en el caso de parto múltiple; revisa el régimen de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo y, en fin extiende el beneficio de la reducción de jornada

²³⁰ BOE 6-11.

²³¹ Los preceptos modificados fueron los siguientes: 37.3.b, 5 y 6; 46-3; 48.4 y 5; 52.d); 53.4 y 55.5.

²³² De titularse con el rótulo «sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijos», pasa a rubricarse del modo siguiente: «sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares».

o de la excedencia para atender al cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos. Por lo demás, la ley califica como nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otras causas, por embarazo, solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, al tiempo que incorpora nuevos supuestos no computables como faltas de asistencia a los efectos de la extinción del contrato de trabajo *ex art. 52.d ET-1995*²³³.

La segunda de las leyes de transposición dictadas fue la Ley 33/2002, de 5 de julio²³⁴, por la que se modifica el art. 28 del ET-1995. La Ley 11/1994 había ya revisado este precepto, a fin de acomodarlo, conforme a las exigencias de la jurisprudencia comunitaria, al principio de igualdad de retribución por «trabajo de igual valor»²³⁵. No obstante ello, la literalidad de la norma, que manejaba un concepto restringido de salario que dejaba extramuros de la garantía otras percepciones, seguía requiriendo un ajuste pleno al ordenamiento comunitario. Tal fue el objetivo al que sirve esta reforma, que cumple, ahora sí y de manera plena, con el principio de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras²³⁶.

Las dos últimas manifestaciones legislativas que, en fin, también incorporan, transponiendo en el derecho interno, normas comunitarias son las Leyes 51/2003, de 2 de diciembre²³⁷, y 62/2003, de 30 de diciembre²³⁸. Aquella primera, que trae causa en la Directiva 2000/78/CEE²³⁹, se limita a modificar el segundo párrafo del art. 46.3 del ET-1995, extendiendo el derecho a la excedencia por cuidado de un familiar que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Más extensa y de mayor alcance es la reforma de la segunda ley, que trasvasa de manera muy mecánica y literalista, con esca-

²³³ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *RL*, 1999, núm. 17, pp. 1-9, 18, pp. 1-9, y 19, pp. 1-9. También, BALLESTER PASTOR, M. A., *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, y ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *Familia y Trabajo*, Granada (Comares), 2002.

²³⁴ De modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 6-7).

²³⁵ Vid. QUINTANILLA NAVARRO, B., «Prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo», en Valdés Dal-Ré, F., *La reforma del mercado laboral*, *cit.*, pp. 231 y ss.

²³⁶ Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., «Igualdad de retribución por razón de sexo», *RL*, 2002, núm. 22, pp. 1-14.

²³⁷ Sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 3-12).

²³⁸ De medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31-12).

²³⁹ Directiva 2000/78/CE, de 27 de diciembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303, 2-12).

sas «adaptaciones, supresiones o añadidos»²⁴⁰, las Directivas antidiscriminatorias pertenecientes a la última generación²⁴¹, revisando cuatro preceptos del texto estatutario. De un lado, se redefinen las causas de la no discriminación, tanto las que actúan con una dimensión general (arts. 4.2.c y 17.1 ET) como las que operan de manera singular frente a las agencias de colocación (art. 16.1) o las que pueden ser constitutivas de una violación de los derechos a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador (art. 4.2.e ET). De otro, se revisa el enunciado de la causa de despido disciplinario por acoso (art. 54.2.g ET), dando entrada a las causas de discriminación protegidas por las directivas comunitarias.

Sin entrar a debatir su calidad técnica, todas estas leyes —y algunas otras examinadas en el bloque temático del mercado de trabajo por razones de oportunidad— evidencian, una vez más, el tipo de modelo que viene caracterizando la transposición al derecho interno de la legislación comunitaria en materia de igualdad; un modelo «fragmentario, disperso, sucesivo e incompleto»²⁴² y que ha abdicado de promulgar, tal y como ya hace tiempo han hecho los ordenamientos de nuestra vecindad jurídica, una ley general de igualdad.

Por último y aun cuando, en rigor, no pueda calificársela de norma de transposición del ordenamiento comunitario, la Ley 50/1998, de 30 de diciembre²⁴³ también pertenece a la familia de las disposiciones que procuran fortalecer el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, señaladamente por razón de género. En concreto, el art. 37 de aquella ley introduce un nuevo apartado, el 14, en el entonces art. 96 del ET, calificando como falta muy grave el acoso sexual, «cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial».

31. En el catálogo de leyes de reforma del ET-1995 ajenas, en su contenido, a materias relacionadas con el mercado de trabajo y con los derechos de igualdad y no discriminación restan aún cinco más, salvo error u omisión.

²⁴⁰ Cfr. MARTÍN VALVERDE, A., «Como un torrente: crónica de las leyes sociales de finales de 2003», *RL*, 2004, núm. 23, p. 26.

²⁴¹ Además de la ya mencionada Directiva 2000/78, pertenecen a esta categoría las Directivas 2000/43/CE, de 29 de junio, sobre igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE L 180, 19-7), y 2002/73/CE, del PE y del CE, de 23 de septiembre, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DOCE L 269, 5-10).

²⁴² Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E., «Igualdad de retribución (...)», *cit.*, p. 12.

²⁴³ De medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 31-12).

La primera es la Ley 24/1999, de 6 de julio, por la que se modifica el art. 92.2 del ET, relativo a la extensión de los convenios colectivos²⁴⁴. Como resultado del diálogo social, los interlocutores sociales habían puesto de relieve la necesidad de revisar el régimen de esta institución en un doble sentido: de un lado, redefiniendo los supuestos habilitantes de la propia extensión a fin de eludir usos desviados de la misma, causantes de injerencias o intromisiones no deseadas en un nivel negocial concreto, y, de otro, adecuando el procedimiento y fijando la duración del mismo con vistas a evitar dilaciones y regulando los efectos desestimatorios. La nueva redacción del reseñado precepto estatutario recoge, en lo esencial, esos propósitos.

La segunda ley es la Ley 60/1999, de 19 de diciembre²⁴⁵, que extiende a los despidos objetivos *ex* art. 52 c ET la cobertura prevista, por el art. 33.2, a las causas de extinción mencionadas en los arts. 50 y 51 del texto estatutario. De otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la LISOS, deroga la totalidad de los preceptos (93 a 97) integrados en el Título IV del ET-1995, segregando así, y de manera completa, la materia de infracciones laborales del Estatuto de los Trabajadores, que desde entonces recobra su estructura originaria. En cuarto lugar, la Ley 35/2002, de 12 de julio²⁴⁶, introduce un nuevo número, el 15, en el art. 51, por el que se impone a los empresarios que incluyan en expedientes de regulación de empleo a trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o más, que no tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, el deber de abonar las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Seguridad Social. Por último, la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal²⁴⁷ aporta una nueva redacción a los privilegios de los créditos salariales (art. 32 ET)²⁴⁸, deroga el art. 51.10 ET y adiciona un nuevo precepto, con el numeral 57 bis, por el que se ordena la aplicación de las especialidades previstas en esa misma ley a los supuestos de «modificación, suspensión y extinción colectiva de los contratos de trabajo y de la transmisión de empresa»²⁴⁹.

²⁴⁴ BOE 7-7.

²⁴⁵ De modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial (BOE 20-12).

²⁴⁶ De medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE 13-7).

²⁴⁷ BOE 10-7.

²⁴⁸ *Vid.* SALMERÓN RÍOS, B., «Privilegios de los créditos salariales en situaciones concursales», *RL*, 2003, núms. 23/24, pp. 163 y ss.

²⁴⁹ *Vid.* GARCÍA PERROTE, I./MERCADER UGUINA, J., «Modificación de condiciones de trabajo, convenios colectivos y crisis empresariales», y CRUZ VILLALÓN, J., «Despidos y suspensiones del contrato

8. LA ÚLTIMA REFORMA DEL (PRIMER) CUARTO DE SIGLO DE VIGENCIA

32. En marzo de 2004, el PSOE obtiene la victoria electoral, que lleva a su Secretario General, Sr. Rodríguez Zapatero, a la Presidencia del Gobierno de la Nación. En su programa, los socialistas se habían comprometido a que el primer proyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros fuera un paquete de medidas integrales para combatir la violencia de género. La promesa electoral fue cumplida.

En fecha 1 de julio de 2004, el BOCG publica el proyecto de ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género²⁵⁰ que, tras la oportuna tramitación parlamentaria, se convierte en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de igual denominación²⁵¹. La Disposición Adicional Séptima de este texto legal revisa siete preceptos del ET 1995, cinco mediante adición de nuevos apartados a otros tantos artículos²⁵² y los dos restantes de modificación²⁵³.

Las reformas introducidas tienen por finalidad el reconocer a las trabajadoras, víctimas de violencia de género, unos derechos laborales en materia de reducción de la jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de suspensión y de extinción del contrato, introduciendo la ley dos cláusulas de cierre: el no cómputo de las ausencia motivadas por situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género a los efectos de lo previsto en el art. 52.c ET y la declaración como nulo del despido de estas trabajadoras por el ejercicio de esos derechos laborales.

Con la aprobación de la LO 1/2004 se cierra el proceso de reformas del ET durante el (primer) cuarto de siglo de vigencia. Las correspondientes al segundo ciclo ya se han anunciado. Con ellas continuará la historia de una ley que, en si misma, ya pertenece a nuestra historia. O mejor aún, ya ha hecho historia en la construcción del sistema democrático de relaciones laborales.

de trabajo en las situaciones concursales», ambos en *RL*, 2003, núms. 23/24, pp. 7 y ss. y 99 y ss., respectivamente.

²⁵⁰ Serie A, núm. 2-1.

²⁵¹ BOE 29-12.

²⁵² Se adicionan los arts. 37.7, 40.3 bis, 45.1.n, 48.6, 49.1.m.

²⁵³ Se modifican los arts. 52.c, párrafo segundo, y 55.5.b.