

EL ET: 25 años de

Coordinación: Raquel Arévalo Fuentes

EL PASADO MES DE MARZO SE CUMPLIÓ EL 25 ANIVERSARIO DE LA NORMA LABORAL POR EXCELENCIA, EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, QUE VINO A CULMINAR EL 10 DE MARZO DE 1980 EL MANDATO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 35.2 DE LA CONSTITUCIÓN QUE ENCOMENDABA A UNA LEY LA REGULACIÓN DE UN ESTATUTO PARA LOS TRABAJADORES. MUCHOS HAN SIDO LOS ACTOS QUE DESDE DIFERENTES INSTITUCIONES Y ÁMBITOS DE LA VIDA SOCIAL Y JURÍDICA SE HAN CELEBRADO PARA CONMEMORAR ESTE EVENTO, Y ES POR ELLO QUE EN LEX NOVA•LA REVISTA HA QUERIDO TAMBIÉN RENDIR SUN HOMENAJE A ESTE TEXTO QUE HA ESTADO VINCULADO DESDE SU NACIMIENTO A NUESTRO TRABAJO COTIDIANO.

Agradecimientos

Para poder realizarlo hemos contado, en primer lugar, con la experta colaboración de D. Rafael Calvo Ortega. Quién mejor que él, como encargado de presentar a las Cortes el texto legal, por ser Ministro de Trabajo en la época en que se publicó la Ley, para reflejar la situación social y política del contexto histórico en que esta norma vio la luz. Asimismo, hemos contado con la opinión de D. Alfredo Mateos Beato, Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, y de D. Enrique García Tomás, Graduado Social, ambos colaboradores y asesores técnicos habituales de la editorial. Desde aquí queremos expresar a todos ellos nuestro más sincero agradecimiento por haber aportado su conocimiento y experiencia para realizar nuestro particular homenaje a esta norma.

Una norma de consenso

El principal logro atribuido a la norma, fruto del ambiente de consenso y del espíritu de cooperación y concordia en que se generó, fue la unificación de la legislación laboral en una única



1984

La idea que subyace en la Ley 34/1984 es, ante todo, la creación de empleo a través de la flexibilidad de acceso al mercado laboral, favoreciendo la contratación temporal con la creación de nuevas figuras que logran la inserción de jóvenes y la incorporación de desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. Se puede ver como una etapa de «universalización de la contratación temporal».

1994

Esta reforma surge como reacción a la gravedad económica y su incidencia en el mercado de trabajo, haciéndose necesario acometer la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar la capacidad generadora de empleo. Para ello se toman medidas que mejoren los servicios públicos de empleo, que faciliten la inserción laboral de los jóvenes, como la creación del contrato en prácticas o para la formación, y potenciación del contrato –tiempo parcial o la prórroga de la duración máxima de los contratos para el fomento de empleo–. Se trata, en definitiva, de idear fórmulas de contratación que, sin comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, se adecuen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos.

consenso

1997

Ante la utilización excesiva de las modalidades de la contratación temporal, las Leyes 63 y 64/1997, tuvieron como principal objetivo el fomento de la contratación indefinida. Para ello se establecieron una serie de incentivos, como las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, para provocar la contratación indefinida en colectivos con dificultades de acceso al empleo, así como la creación del nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida.

2001

La Ley 12/2001, de 9 de julio, nace con la finalidad de solucionar el desempleo, fomentando un empleo estable y de mayor duración. Como medidas que traten de solventar estos problemas, se da especial relevancia a la forma, duración y modalidad de contratación, introduciendo limitaciones y garantías a los contratos temporales y de duración determinada.

norma básica de derecho necesario que recogiera los fundamentos de las relaciones laborales modernas y la flexibilización del mercado de trabajo. Es quizá este consenso entre el Gobierno, los interlocutores sociales y los grupos parlamentarios el que ha favorecido su vigencia durante todos estos años, a pesar de las múltiples reformas que se han hecho necesarias para adaptar el texto a las nuevas realidades sociales y a las nuevas necesidades, vistas de diferente forma dependiendo del signo del grupo político que estuviera en el poder en cada momento.

Desde el 1 de junio de 1979, fecha de aprobación del Proyecto de Ley en Consejo de Ministros, hasta la actualidad han sido muchas las reformas y modificaciones que ha sufrido el texto de la ley, unas más completas y profundas y otras más puntuales. En líneas generales las modificaciones más relevantes y dignas de destacar son las que han tenido lugar en los años 1984, 1994, 1997 y 2001. Todas ellas han tenido muy buenos propósitos, persiguiendo unos objetivos muy loables, aunque en realidad hayan tenido unos resultados prácticos muy diversos.

A pesar de las numerosas reformas habidas, que reflejamos brevemente en la cronología adjunta, aún queda mucho por hacer, no sólo por la conveniencia de mejorar lo que ya existe, sino por la necesidad de hacer frente a los problemas que están emergiendo, como es el fenómeno de la inmigración, el uso de nuevas tecnologías, la integración social y laboral de personas dependientes, la conciliación efectiva de la vida laboral y familiar, etc., así como de las nuevas situaciones o realidades sociales que con toda seguridad irán surgiendo en el futuro.

Tras estas breves notas introductorias, en las siguientes páginas reproducimos la aportación personal que los autores citados al inicio han reflejado. Por parte de D. Rafael Calvo Ortega, se ha realizado un análisis del entorno en que la norma vio la luz, su significado y su aportación al mundo de las relaciones laborales. Por su parte, D. Alfredo Mateos Beato y D. Enrique García Tomás han reflexionado desde un punto de vista más crítico sobre puntos concretos que, en su opinión, no han sido desarrollados, como son el tema de las contrata y subcontratas, la representación legal de los trabajadores en la empresa o la materia de la contratación. Reiteramos el agradecimiento en nombre de la editorial por su amable intervención en estas páginas. ■

Rafael Calvo Ortega

CATEDRÁTICO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE. EX MINISTRO DE TRABAJO

Ayer y hoy del Estatuto de los Trabajadores

I. Introducción

El estudio de esta ley de 10 de marzo de 1980, que ahora celebra sus veinticinco años de existencia, se hace normalmente separado del bloque de preceptos laborales y empresariales contenido en la Constitución de 1978. No creo que sea éste un camino adecuado ya que el Estatuto se inscribe en la Reforma Laboral de la Transición y su filosofía se inspira, lógicamente, en la Ley Fundamental. Es obligado, pues, ver esta ley dentro de su entorno y a la luz de lo que constituye su cimiento constitucional.

II. Aportaciones constitucionales: las declaraciones de derechos laborales y empresariales y el reconocimiento de los agentes sociales

Estas aportaciones pueden dividirse en dos partes bien diferenciadas. Primera, el reconocimiento de los grandes agentes económicos que ya entonces comienzan a llamarse interlocutores sociales: «*Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*»

De este precepto interesan aquí dos aspectos. Primero, su ubicación dentro del título preliminar donde se recogen las declaraciones y reconocimientos que podríamos denominar fundamentales. Es una prueba de la importancia que la Ley Fundamental concedió a trabajadores y empresarios y sus asociaciones. Segundo, la atribución de función a los mismos que no se limita a la «defensa» de sus intereses (planteamiento clásico) sino también a su «promoción». Es evidente que ésta legitima a las citadas asociaciones para estar presentes en determinados organismos y para la emisión de opinión en todas aquellas decisiones públicas que se refieran al amplio círculo de producción.

La segunda parte que nos interesa de la Constitución se refiere a los derechos de trabajadores y empresarios. En relación con los primeros, los de sindicación y huelga tienen carácter de fundamentales, con la importancia que ello conlleva a efectos procesales y de amparo constitucional. El tercer derecho colectivo es el de negociación, recogido con la mayor amplitud por el art. 37.1 que establece una reserva de negociación a favor de trabajadores y empresarios. La ley garantiza



esta reserva y la fuerza vinculante de los convenios.

Los derechos de los empresarios tienen también, lógicamente, su recepción constitucional. El de asociación encaja en el derecho de portada general que se establece en el artículo 22 (se reconoce el derecho de asociación) sin problema alguno. No hay un tipo de asociacionismo empresarial específico ni tampoco ha recibido históricamente una denominación particular. La libertad de empresa, segundo derecho, se establece en el artículo 38; y en este precepto también la

defensa de la productividad que constituye una cierta novedad en los textos constitucionales.

Esta separación de derechos no es tajante en algunos supuestos concretos. La negociación colectiva es un derecho común a trabajadores y empresarios. Y lo mismo, aunque de forma menos nítida, la defensa de la productividad. Me parece indiscutible que ésta pueda ser invocada por los trabajadores ya que sirve a su interés más esencial: la falta de productividad puede afectar a la existencia de la empresa y, en definitiva, al mantenimiento de los puestos de trabajo.

En resumen, y como ya se ha indicado, este bloque de derechos del mundo de la producción va a incidir necesariamente en el Estatuto y va a ser un cimiento formidable del nuevo edificio que supone la reforma laboral de la Transición.

III. Objetivos del Estatuto de los Trabajadores y aportaciones que realiza para su consecución

1. La adecuación de las relaciones laborales al sistema democrático como objetivo básico del Estatuto

El objetivo general de la Ley de 10 de marzo de 1980 es la adecuación de nuestro ordenamiento laboral al nuevo sistema democrático que se abre con las elecciones generales de 1977. Esta adecuación supone, obviamente, un cambio radical. Ya hemos hablado anteriormente de los derechos constitucionales de trabajadores y empresarios. Junto a ellos, el Estatuto declara un conjunto de principios (en forma de derechos de los trabajadores) que suponen una aportación efectiva importante porque están incardinados en un sistema democrático donde adquieren todo su valor: participación en la empresa, ocupación efectiva, promoción profesional, no discriminación, seguridad e higiene en el trabajo, intimidad, dignidad, etc. Lo mismo sucede en la vertiente empresarial: facultades directivas, iniciativas para la mejora de la productividad, prohibición de concurrencia desleal por parte del trabajador, decisiones en materia de movilidad funcional y geográfica, modificaciones de las condiciones de trabajo, etc. También aquí no sólo hay que reparar en la novedad sino también en la efectividad derivada del respaldo propio de un sistema democrático.

2. Objetivos específicos

a) Autonomía de empresarios y trabajadores. Negociación colectiva: particular referencia a las unidades de negociación y al contenido de los convenios

La finalidad más importante del Estatuto de los Trabajadores fue la atribución de una autonomía negociadora máxima a sindicatos y asociaciones empresariales. Aunque pueda parecer que se trataba únicamente de desarrollar el art. 37.1 de la Constitución, las dificultades que se presentaron para la normación concreta de la negociación fueron importantes. Es el aspecto donde las aportaciones de los grupos parlamentarios, y concretamente del Grupo Socia-

lista, fueron más significativas. Más aún, las diferencias que se plantearon en el procedimiento parlamentario fueron resueltas siempre buscando la máxima amplitud del contenido de la negociación y del ámbito de aplicación. En relación con éste, el debate quedó resuelto con una fórmula amplísima: «*Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*». La misma afirmación es válida para el contenido. No sólo se dice expresamente que los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, sino que se añade la cláusula general de «*cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales*». La amplitud del contenido podía llegar, como es sabido, a la sustitución de ordenanzas de trabajo por convenio colectivo.

Conviene destacar, finalmente, que la amplitud de la negociación convertía al Título I del Estatuto («De la relación individual de trabajo») en una ley de mínimos.

b) Aproximación del ordenamiento jurídico-laboral a los países de la Comunidad Económica Europea

España había solicitado, una vez celebradas las elecciones generales de 1977, su ingreso en la entonces Comunidad Económica Europea. El Estatuto era una gran ocasión para aproximar de forma importante nuestras normas a las de los países comunitarios. Así se hace en numerosos aspectos relativos a la negociación colectiva, garantías de los miembros de los órganos y funciones del comité de representación, iniciación de la coexistencia de comités de empresa y secciones sindicales (al no poder regularse éstas por ser materia de ley orgánica), derecho de reunión dentro del centro de trabajo, asimilación en materia de indemnizaciones, etc.

Esta «armonización unilateral» que realiza la ley de 1980 tuvo el mérito de la oportunidad. Esperar a la incorporación a la CEE que, por lo demás, se presentaba laboriosa, hubiese sido absurdo.

c) Modalidades contractuales y empleo

El último objetivo del Estatuto al que quiero referirme es su servicio al empleo. Es indiscutible que entonces (y ahora) la generación de empleo depende muy principalmente del desarrollo económico. Ahora bien, las leyes laborales tienen que ofertar modalidades de contratación que permitan aprovechar todas las ofertas de trabajo que tengan lugar en el mercado, respondan a una realidad económica y que limiten los actos realizados en fraude de ley, para lo cual deben establecerse las correspondientes medidas normativas.

En este cuadro, la ley que comentamos realizó una aportación notable. Así, amplió los supuestos de hecho que pueden dar lugar a contratos de duración determinada reco-

giendo la realidad económica. Reguló la contratación temporal con la vista puesta en los grupos de personas que tenían una mayor dificultad para acceder al empleo. Introdujo el trabajo a tiempo parcial, etc. Todos estos supuestos fueron acompañados de la exigencia de requisitos y límites temporales en su caso para evitar que fuesen utilizados en fraude de ley como se acaba de apuntar. Esta garantía adoptó la forma de una cláusula general: «se presumirán por tiempo indefinido los contratos celebrados en fraude de ley» (art. 15.3). Incluso la prórroga de estos contratos temporales quedaba sujeta a determinados supuestos y a la comunicación a la Oficina de Empleo correspondiente como garantía de publicidad.

IV. El Estatuto de los Trabajadores, una norma equilibrada

La mayor aportación que, probablemente, realizó esta ley tiene un carácter intangible a diferencia de las anteriores. Pero tuvo en su momento y posteriormente una gran importancia. Me refiero a su equilibrio, a la regulación sopesada de intereses necesariamente contrapuestos y a las opciones por varias figuras simultáneamente cuando la elección de una sola hubiese producido la ruptura de una armonía mínima que entonces se consideraba impensable. Hay que recordar que las leyes laborales son normas de relación y algunas, como el título primero («De la relación individual de trabajo»), lo son en grado sumo.

También aquí los ejemplos pueden multiplicarse. En primer lugar, equilibrio entre derechos y deberes laborales. La redacción de los artículos 4 y 5 de la ley mantiene una lógica y una proporcionalidad que a mí me siguen pareciendo muy estimables un cuarto de siglo después. Equilibrio, también, entre las facultades directivas de empresario y las competencias del comité de empresa y las garantías de sus miembros. Equilibrio, igualmente, entre las facultades de dirección del empresario y la intervención de la Administración laboral. Finalmente, el Estatuto tuvo que enfrentarse con una de las cuestiones más ásperas entonces planteadas: la elección entre comités de empresa y secciones sindicales. No había posibilidad de una solución abierta dado que la materia sindical era propia de ley orgánica. De cualquier manera, la ley apuntó, en lo que pudo, por una solución dual. Así, la referencia en el artículo 87 («Legitimación para negociar») a «las representaciones sindicales si las hubiere» constituía un reconocimiento implícito a las secciones. En definitiva, la aceptación de las dos figuras no era otra cosa que un deseo de ampliar la capacidad de acción sindical y de poner a disposición de los trabajadores los mayores mecanismos de representación y actuación posibles.

«La ley mantiene una lógica y una proporcionalidad que a mí me siguen pareciendo muy estimables un cuarto de siglo después»

Como he indicado anteriormente, el equilibrio de las normas relacionales es un mecanismo de justicia y estabilidad. En la ley que examinamos tuvo el valor añadido de darse en un momento muy delicado con un diálogo social tenso y difícil que además tenía que desarrollarse en una situación de crisis económica muy acusada.

Desde otro punto de vista, la búsqueda de este deseado equilibrio era difícil no sólo de encontrar, sino también de explicar. Se comparaban, en bastantes ocasiones, los derechos laborales individuales del Estatuto con los existentes en las leyes anteriores a la restauración democrática. No se introducía en la comparación el término esencial y básico de los derechos colectivos de los mismos trabajadores que el ordenamiento anterior a la democracia negaba y que el Estatuto reconocía con una amplitud máxima. En definitiva, la comparación tenía que ser global para darse cuenta de lo que para los trabajadores suponía pasar de un sistema intervencionista y autocrático a un sistema democrático y, en consecuencia, con un pleno reconocimiento de los derechos colectivos.

V. Metodología política en la elaboración del Estatuto de los Trabajadores y en la búsqueda de la mayor convergencia posible. Un debate parlamentario minucioso y útil

La elaboración de la ley que comentamos planteaba la dificultad propia de todas las normas laborales y, además, alguna añadida por las especiales circunstancias que rodeaban su formación. La principal de ellas, como acabamos de indicar, que se vivía un momento constituyente en el que se

trataba de sustituir completamente un sistema intervencionista y por ello con protagonismo de los poderes públicos por otro democrático y con plena responsabilidad de los agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales). Un acuerdo global entre Gobierno, sindicatos y patronales no era posible dadas las diferencias que existían en la regulación de la relación individual de trabajo. Igualmente, por las divergencias

existentes entre los dos principales sindicatos sobre la figura de representación colectiva de los trabajadores: Comités de empresa o secciones sindicales. Asimismo, los diferentes criterios para tener legitimación en la negociación de convenios de ámbito estatal. Finalmente, la oposición sindical a que la regulación de los conflictos figurase en el Estatuto, lo que llevó, incluso en el debate parlamentario, a su retirada a través del expediente de aceptar una enmienda socialista en este sentido. Todo ello con independencia de las diferencias existentes sobre numerosos aspectos concretos que surgían como consecuencia de estar ante una revisión total del ordenamiento anterior. A todo ello habría que aña-

EL ET: 25 AÑOS DE CONSENSO

AYER Y HOY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

dir la crisis económica existente y la urgencia de contar con una ley que hiciese posible cuanto antes la contratación, negociación y organización de las relaciones laborales, de acuerdo con el nuevo modelo que surgía de la Constitución.

Todo este conjunto de circunstancias importantes y heterogéneas hacían imposible una negociación global y necesariamente muy lenta. El Gobierno de la Unión de Centro Democrático debía asumir su responsabilidad y la impopularidad que suponen las leyes que no satisfacen plenamente a nadie.

La línea seguida fue la aprobación por el Gobierno el 1 de junio de 1979 de un proyecto de ley con un contenido muy amplio que regulaba la relación individual de trabajo, los órganos de representación colectiva, la negociación y los convenios colectivos y los conflictos colectivos de trabajo. A partir de aquí se abrió un amplísimo diálogo con sindicatos y asociaciones empresariales en el que el Gobierno, y específicamente el Ministerio de Trabajo, fue receptivo en bastantes supuestos y que preparó el debate parlamentario que se presumía difícil, complejo y áspero.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que el debate sobre el Estatuto había llegado a los centros de trabajo y a la mis-

ma calle, el citado Departamento Ministerial llevó a cabo una amplísima campaña de información en centros y organizaciones públicos, privados y empresariales. Siempre con la vista puesta en que una ley de esta importancia y naturaleza necesitaba una mínima aceptación en la base, evitando la imagen de una ley impuesta a trabajadores y empresarios que hubiese sido muy negativa además de esencialmente injusta.

El debate parlamentario se inscribe en esta misma línea y busca la finalidad que hemos indicado. La aceptación de enmiendas, principalmente del Grupo Socialista, fue en determinadas materias importante y respondía a un consenso previo entre este grupo y el centrista. El procedimiento parlamentario fue lento, desagregado y seguido por los grupos parlamentarios gubernamentales (del Congreso y del Senado) con la mayor receptividad. Siempre con el deseo de que mejorase el Proyecto inicial, aunque cuidando, obviamente, que no fuese desnaturalizado. Las enmiendas aceptadas fueron numerosas y todas ellas contribuyeron a mejorar aspectos concretos. En su camino, se quedó el título IV del Proyecto de ley relativo a los conflictos colectivos de trabajo y que encontraba dificultades

Si eres autónomo, piensa también en ti

Durante mucho tiempo has estado pensando en la mejor mutua para tus trabajadores, ahora también piensa en ti.

A través de Asepeyo empezarás a disfrutar de las nuevas ventajas de ser autónomo, y a igualar tus derechos a los de tus trabajadores: con las mismas prestaciones y la misma cobertura económica y asistencial. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, cobrarás a partir del cuarto día de baja. En accidente de trabajo o enfermedad profesional, cobrarás el subsidio a partir del día siguiente.

Llama ahora al **902 151 002** y te informaremos personalmente de estas y otras muchas ventajas.



www.asepeyo.es

Piensa en tu negocio,
piensa en ti



insuperables para su aprobación por una mayoría estimable. Mantenerlo a ultranza hubiese puesto en peligro la aprobación de la ley completa con la mayoría que se quería conseguir.

VI. El Estatuto de los Trabajadores, hoy

Veinticinco años en la vida de una ley es tiempo suficiente para emitir un juicio sobre su servicio a los interesados y, en general, a la sociedad.

Se ha dicho por la doctrina que el Estatuto fue la respuesta rápida a una exigencia constitucional. En efecto, el artículo 35.2 de la Ley Fundamental española de 1978 disponía que «la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores». El legislador, como hemos indicado, entendió este mandato en sentido amplio aprobando una norma con un contenido extenso al que ya nos hemos referido con anterioridad (relación individual de trabajo, representación colectiva de los trabajadores y negociación y convenios). Desde la perspectiva de su servicio a la sociedad, la norma que examinamos ha sido útil a gobiernos de distinto color político que han cubierto todo el arco parlamentario. Igualmente, a liderazgos diversos de las distintas organizaciones empresariales y sindicales. Durante su vigencia se han generado hábitos, negociaciones, acuerdos y una disposición de diálogo que hay que juzgar como satisfactorios. En definitiva, la cuenta de resultados de este cuarto de siglo es positiva y debe recoger un reconocimiento muy favorable a los agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales). La confianza y responsabilidad que en ellos depositó el Estatuto y la Constitución han sido ampliamente correspondidas.

La cuestión hoy de mayor interés es la capacidad del Estatuto como norma laboral básica, para encajar las modificaciones que sean necesarias y que no hay duda que se plantearán. De hecho, las relaciones laborales y el empleo son sectores de la actividad económica sometidos a cambio e, incluso, nuevos planteamientos dentro del respeto a los principios constitucionales y básicos que pueden considerarse inmutables. Más aún, ya se han producido, como es bien sabido, modificaciones en el texto que se aprobó en 1980. La cuestión que ahora interesa es si el Estatuto tiene en su seno los mecanismos que le permitan encajar estas modificaciones evitando así llegar a una ley de nueva planta que en el escenario actual se presenta punto menos que imposible. En mi opinión, la respuesta a esta pregunta es afirmativa. En primer lugar, el ámbito de aplicación y el contenido de los convenios es tan amplio que podrán recoger a través de la negociación las modificaciones que sean necesarias con su incorporación del texto de la ley en el caso de que hubiera contradicción con éste. En segundo término, y como ya indicamos, el Estatuto es una ley muy equilibrada entre derechos, facultades y garantías de trabajadores y empresarios. La experiencia demuestra que las normas relacionales (y la que aquí comentamos lo es en



grado sumo) que mantienen un equilibrio reconocido y con contestación por ello muy baja son de larga duración en las que el legislador se esfuerza por encajar las modificaciones concretas que se juzgen necesarias. Finalmente, el Estatuto es una ley principialista. Unas veces los principios se formulan bajo el nombre de derechos de los trabajadores y empresarios y en otras ocasiones directamente. En todo caso, son principios básicos muy numerosos que es innecesario repetir aquí. Lo mismo puede decirse *mutatis mutandis* de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. Tanto los órganos de representación como sus competencias y el procedimiento electoral constituyen doctrina consolidada y resulta difícil señalar los campos que puedan ser esencialmente modificados.

Finalmente, el Título III del Estatuto («Negociación y convenios colectivos») ofrece una estabilidad muy notable. De una parte, tiene el respaldo constitucional que ya vimos anteriormente, y de otra, los preceptos sobre ámbito de aplicación, contenido, vigencia, legitimación e, incluso, procedimiento tienen una amplitud, flexibilidad y lógica que le da una gran flexibilidad. Todo ello equivale a permanencia. ■

Alfredo Mateos Beato

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Algunas reformas pendientes

El Estatuto de los Trabajadores (ET), desde su primer texto en marzo de 1980, ha sido y continúa siendo el punto de referencia en nuestro país de la regulación de los derechos básicos de los trabajadores.

En su momento, tal y como lo definió el maestro Alonso Olea, penetró a fondo en el terreno del contrato individual de trabajo y estableció el marco de las relaciones colectivas a través de los convenios colectivos.

En el transcurso de estos veinticinco años han sido profundos los cambios en la sociedad, y, sin embargo, si se echa la vista hacia atrás y se vuelve a repasar el articulado del ET uno no puede por menos que sorprenderse de la estabilidad de su normativa en la mayor parte de las materias.

Como modificaciones de una cierta importancia en el ámbito de la *relación individual* de trabajo se pueden citar las relativas a las modalidades en la contratación, que han roto con el principio de la presunción del contrato de trabajo por tiempo indefinido, y que han abierto las puertas a la temporalidad; asimismo, se han ampliado las posibilidades en la movilidad funcional en la empresa, y se han reducido las trabas existentes en un principio para la modificación de las condiciones de trabajo y las extinciones de contrato por razones técnicas, organizativas, productivas o económicas para los supuestos en los que éstas tengan carácter individual, ya que se ha introducido el nuevo concepto de «despido colectivo» por estas causas. A destacar, asimismo, la modificación del artículo 44 del ET sobre sucesión de empresas que introduce el criterio de la Directiva Comunitaria 23/2001/CE, de 12 de marzo, sobre el concepto en la sucesión entre empresas, de la unidad productiva autónoma como *entidad económica que mantenga su identidad*, y que rompe la interpretación restrictiva de la Jurisprudencia de que no hay sucesión cuando no hay transmisión de elementos patrimoniales, al margen de que la entidad económica sea identificable en el contrato de obra o servicio sin aportación patrimonial.

Sin embargo, han sido escasas las modificaciones sobre las *relaciones colectivas* reguladas en el título II, relativo a la representación unitaria de los trabajadores y los convenios colectivos.

En un examen del contenido del ET, y desde la perspectiva de atalaya que confiere el paso del tiempo, puede decirse que el ET constituye en el ámbito de la relación laboral individual la regulación de unos derechos básicos que son inmodificables, pero que, además, contiene otras materias



relativas a la «vida en la empresa» (relación dinámica empresa-trabajador), que han de estar sometidos a los cambios, y que, tal y como se ha señalado, han sufrido dichas modificaciones. Y respecto al ámbito de las relaciones colectivas (representación unitaria y convenios colectivos) el ET ha planteado una «regulación marco» que ha sido estable, pero que, en estos momentos necesita ser objeto de análisis para determinar su eficacia.

Y en este análisis, me detengo en dos cuestiones o materias escogidas que necesitan una reflexión, como planteamiento de un posible retoque a la regulación del ET. La primera (1) es la relativa al fenómeno generalizado de descentralización productiva a través de la utilización del sistema de las contratas y subcontratas en la empresa. Y la segunda (2) es la que se refiere a la capacidad de la representación unitaria en la pequeña empresa.

1. El artículo 42 del ET se refiere a la **cuestión de las contratas y subcontratas**, estableciendo la responsabilidad

solidaria de la empresa contratante como empresa principal en las deudas salariales y de seguridad social durante la vigencia de las contrata y subcontratas y cuando éstas sean de la «propia actividad». Y esta misma redacción se ha trasladado al artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 42.3 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, que regulan la responsabilidad solidaria en contrata y subcontratas en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud.

El tema debería haber merecido un planteamiento de modificación legal para ajustar los conceptos de garantía jurídica y social al contrato de trabajo y de su estabilidad, ante la práctica habitual de la reducción de las plantillas de trabajadores en las empresas «principales» y la consiguiente contratación con otras empresas para la realización de actividad de servicio u obra. En el año 1980 era escasa la utilización de este sistema que se ha generalizado. La solución dada por la Jurisprudencia es criticable porque no ha considerado la importancia social y económica de este fenómeno, y se ha centrado únicamente en perfiles de discusión doctrinal de carácter abstracto. La Jurisprudencia se ha debatido entre dos soluciones:

- La de considerar que la «propia actividad» del artículo 42 del ET se corresponde con la llamada *actividad indispensable*, que coincide con el criterio de que son actividades propias de la empresa principal, además de las que constituyan su ciclo de producción, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo.

- La de estimar como «propia actividad» únicamente la que constituye *actividad inherente*, que es más restrictiva, y que únicamente integra dentro del concepto «propia actividad» aquellas actividades que corresponden a la esencia del ciclo productivo, quedando fuera las actividades complementarias. Desde este punto de vista, se excluyen las parcelas accesorias no específicas de la actividad principal, pese a su normalidad, habitualidad e indispensabilidad. Por ello son descartadas la limpieza y vigilancia, atención sanitaria, comedores, informática, etc.

La Jurisprudencia ha optado por esta última.

Se impone en este tema una modificación debidamente ponderada del artículo 42 que considere la nueva realidad económica y social de la contrata y subcontrata, ampliando a otros tipos de contratos la regulación actual específica para el contrato por «obra o servicio», y que tenga en cuenta, además, para la definición de «propia actividad» otros factores como son, en unos casos, el del ámbito del centro de trabajo de la empresa principal donde se desarrolla esta actividad, y en otros, la subordinación o dependencia fun-

cional y productiva en las decisiones en la actividad contratada por el subcontratista respecto de la empresa principal.

2. En relación con el tema de la **representación legal de los trabajadores en la empresa**, la regulación del ET en su título II, se completa con la establecida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), en la que se reconoce el papel de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa (empresas o centros con más de cincuenta trabajadores), en esta Ley las secciones con plenas garantías

son las constituidas en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores (artículo 10).

En la experiencia de estos 25 años, está pesando la ausencia de representantes unitarios y de carácter sindical en la mayor parte de las empresas: en el año 2003, el número de empresas (928.873) de menos de cinco trabajadores en las que no hay representación unitaria, constituían el 75,6 por ciento del total; y el número de empresas de hasta 50

trabajadores a partir de las que se crea el comité de empresa (1.201.116), representa el 97,8 por ciento. Y como complemento de estas cifras, y por lo que se refiere a los trabajadores afectados, en las empresas hasta 50 trabajadores están ocupados 5.736.400 trabajadores, que representan el 46,1 por ciento del censo; lo que significa que en el 2,2 por ciento de empresa con más de cincuenta trabajadores, se ocupa el 53,9 por ciento de trabajadores. A ello se añade, que, por ejemplo, el sector servicios, que se compone en su mayor parte de pequeñas empresas, agrupa prácticamente el 73 por ciento de las empresas y al 70 por ciento de los trabajadores en relación con el resto de los sectores. Y que el sector de la construcción, caracterizado por la temporalidad y por ello sin representatividad de trabajadores por no realizarse en la práctica elecciones sindicales, se aglutina el 14 por ciento de las empresas y se da empleo a un 11 por ciento de trabajadores.

Estas cifras plantean la reflexión sobre la necesidad de retocar el sistema de participación y representación de los trabajadores en el ámbito de las empresas, modificando necesariamente el ET y la LOLS para ampliar la capacidad de representación y actuación sindical en la pequeña y mediana empresa, estableciendo otros esquemas de representación, en el que debe predominar la intervención sindical externa a las empresas, pero debiéndose considerar las características del sector productivo e instrumentando, asimismo, la intervención de las organizaciones empresariales. Por ello, esta reforma ha de establecer previamente un determinado marco legal que precise las condiciones de representación en el ámbito de los Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos de Sector. ■

« Se impone una modificación debidamente ponderada del artículo 42 que considere la nueva realidad económica y social de la contrata y subcontrata »

Enrique García Tomás

GRADUADO SOCIAL

El contrato: objetivo de todas las reformas

La piedra angular de las relaciones laborales establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, adecuándolas a los mandatos de nuestra Constitución, es el contrato y por ello es la parte que más cambios ha experimentado en los veinticinco años de vigencia de la norma que aglutina el Derecho del Trabajo español.

La primera reforma se produjo con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que dio preponderancia a la flexibilidad del contrato, clarificó el marco institucional en pro de la creación de empleo, al tiempo que procuró la inserción de los jóvenes trabajadores y la vuelta de trabajadores desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. Asimismo, definió los contratos formativos, los de por tiempo determinado, parcial y de relevo, y liberalizó la contratación temporal como medida de fomento de empleo. Esta tipología de contratos, junto con la eliminación del principio de causalidad, convirtió a nuestro ordenamiento en uno de los más flexibles para posibilitar el acceso a lo que llamamos “mercado laboral”.

Aunque las auténticas reformas comenzaron una década después, la del año 1994 fue la más importante, tanto por extensión (número de preceptos modificados), como en intensidad (reordenación de los instrumentos de normación). Estuvo motivada por los compromisos derivados de la entrada de España en la Unión Europea. Había que establecer medidas públicas encaminadas a fomentar la lógica del mercado y modificar las regulaciones que otorgaban protección y seguridad a los sectores productivos que interferían en el funcionamiento de la competencia. Con ella se mantuvo la contratación por tiempo determinado, pero el objetivo del legislador fue no introducir únicamente medidas para la incorporación o cese en el trabajo; aunque también incorporó reformas significativas relacionadas con los despidos. Se redujo la intervención administrativa, la supresión de regulaciones legales uniformes y se propició poner en manos de la empresa instrumentos adecuados para responder rápidamente a las exigencias siempre cambiantes de la demanda con una gestión más flexible de la mano de obra, pero evitando soluciones extintivas, avivando una contratación que no pudiera convertirse en un simple instrumento de los empresarios para reducir plantillas sin costes ni compromisos de futuro con los excedentes del personal. Se preten-



«*La regulación de los contratos temporales nunca ha resultado totalmente satisfactoria. Propicia tanto la entrada como la salida del trabajo*»

dió establecer un mayor control sobre la contratación temporal, eliminando incluso la coyuntural de fomento de empleo, pero no se establecieron mecanismos eficaces de control de la causalidad de contratación.

Esa falta de control trató de evitarse con otra reforma en el año 1997, al asumir el legislador las directrices concertadas previamente en el diálogo social, de forma que el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo se plasmó en dos Reales Decretos-Ley, de 16 de mayo, que

EL ET: 25 AÑOS DE CONSENSO

EL CONTRATO: OBJETIVO DE TODAS LAS REFORMAS



«*Para potenciar el contrato indefinido habría que penalizar, en lugar de bonificar, las cotizaciones y modificar las indemnizaciones por despido*»

tuvieron su convalidación parlamentaria a través de las Leyes 63/1997 y 64/1997. La principal medida de ellas fue la incentivación económico-fiscal del empleo mediante subvenciones y rebajas en los tipos de cotización a la contratación indefinida y de colectivos especialmente desfavorecidos. Para hacer más efectiva la contratación indefinida, se instituyó el contrato «de trabajo estable» con una rebaja del despido a 33 días por año trabajado. Se incidió en los contratos formativos y en su protección social; en los temporales y a tiempo parcial, para clarificar y difundir la utilización de los mismos, y se suprimió el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad.

Por otro lado, se potenció el derecho de información del trabajador, se modificó el régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal para corregir prácticas discriminatorias y se impulsaron actuaciones para regular el trabajo de los extranjeros, la inserción socio-laboral de la mujer y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Después se han producido reformas relacionadas con la contratación laboral en los años 2001 y 2002, que no han alterado sustancialmente la situación existente. Por Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, el Gobierno, esta vez sin el acuerdo de los interlocutores sociales, estableció unas medidas urgentes para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, justificadas para decidir acerca del contrato de fomento de empleo (cuyo plazo de vigencia expiraba el 16 de mayo de 2001) y en la procedencia de corregir las disfunciones observadas en la reforma de 1997, aprovechando la evolución positiva del empleo, para reducir la temporalidad. Se eliminó el tope de 21 años de edad en el contrato de formación cuando se concierte con desempleados con más de tres años en esa situación, discapacitados, desempleados en situación de exclusión social o extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de permiso de trabajo. Se modificó la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción; se incorporó un nuevo tipo de contrato (el de inserción) para desempleados con la Administración Pública e instituciones sin ánimo de lucro y se volvió a dar una nueva redacción al contrato a tiempo parcial flexibilizando su ámbito, la distribución de la jornada y las horas complementarias.

En otro orden de cosas, se instauró una indemnización fija de 8 días por año de servicio al extinguirse los contratos temporales y se establecieron incentivos para la conversión en estable del empleo temporal de aquellos colectivos con mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Ahora se está gestando una nueva reforma que también se espera poco trascendente. Seguramente se modificará alguna modalidad de contratación y quizás se reavive alguna de las que han sido derogadas. Incluso puede que se intente suprimir el contrato de relevo por considerar los responsables de la Seguridad Social que es una vía hacia jubilaciones anticipadas muy mejoradas, aunque también sirve para dar trabajo a desempleados. Lo que no parece que vaya a plantearse es el necesario apoyo drástico a la contratación indefinida cambiando las bonificaciones, que van en contra de la competitividad, por importantes penalizaciones en la contratación temporal. Tampoco impedir la negociación de las indemnizaciones por quedar establecido que éstas sean iguales para toda clase de despidos y estar perfectamente definidas, con cuantías distintas a las actuales pero inmutables en función de los años de prestación de servicios, y con el mismo tratamiento fiscal. ■