

# VEINTE AÑOS DE VIGENCIA Y REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES\*

*Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer  
Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*

## 1. UN ANIVERSARIO RECIENTE

La reforma laboral de 2001 se produce en un momento en que todavía no se han callado los ecos de una celebración que ha ocupado a los laboristas durante varios meses, la celebración del vigésimo aniversario del Estatuto de los Trabajadores. En toda España, y en Andalucía en particular, se celebraron numerosos encuentros y seminarios para conmemorar esta señalada fecha. Y esta misma revista tuvo ocasión de publicar varios estudios sobre el particular en un número dedicado precisamente a esta celebración.

La importancia de este aniversario debe ser subrayada. No tenemos los que nos dedicamos a las relaciones laborales muchas ocasiones de celebrar aniversarios de este tipo. Como todos saben, si algo caracteriza al Derecho del Trabajo es precisamente su coyunturalidad, entendida como el fuerte ritmo de cambios que este sector del ordenamiento jurídico experimenta. Pocas ramas del Derecho pueden compararse al del Trabajo en este sentido. El resultado es que pocas de nuestras normas llegan a tener una vigencia importante en el tiempo, por lo que pocas veces podemos celebrar un aniversario medianamente significativo. Que se hayan podido celebrar los veinte años del Estatuto de los Trabajadores es, por ello, algo hasta cierto punto anormal. Incluso formalmente podríamos dudar de la oportunidad de hablar de veinte años del Estatuto, puesto que éste, en la versión hoy vigente, no tiene su origen en la Ley 8/1980, sino mucho después, en 1995, cuando se publicó su texto refundido.

Se da, además, la circunstancia de que no es la primera ocasión en la que los laboristas nos enfrentamos a un aniversario del Estatuto. Ya hubo ocasión de celebrar algunos de éstos con anterioridad. En 1990, por supuesto, con ocasión de su décimo aniversario. Pero también las sucesivas reformas de esta norma sirvieron de ocasión para realizar análisis sobre su función y operatividad. Así, en 1984, pero sobre todo en 1994, con ocasión de su sustancial

---

\* Este texto sintetiza dos intervenciones en sendos seminarios organizados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Uno de ellos, en junio de 2000 en Sevilla sobre “Veinte años de Estatuto de los Trabajadores”, otro, sobre “La reforma laboral de 2001”, en mayo de 2001 y también en Sevilla, que es el que está en la raíz del presente número monográfico.

reforma y de su refundición normativa, cuando se publicaron numerosos estudios al respecto. Nos encontramos, por ello, ante una norma bien conocida, ante una norma, también, "pensada", sobre la que han reflexionado varias generaciones ya de juristas del trabajo, y sobre la que se ha desarrollado una sobresaliente obra científica.

Existen, en efecto, numerosísimas obras que estudian el ET, desde comentarios a su articulado a análisis monográficos de preceptos determinados de éste; desde estudios formales de su texto a elaboraciones de su interpretación jurisprudencial. Los laboralistas estamos acostumbrados a trabajar con el ET, es un texto que nos resulta familiar. Conocemos de memoria algunos de sus artículos, y son éstos los que nos ayudan a definir y explicar los elementos esenciales del Derecho del Trabajo. Pensemos, por ejemplo, en el artículo 1 del ET, que ha pasado con los años de ser la mera enunciación del ámbito de aplicación de esta norma a actuar como una verdadera definición del Derecho del Trabajo. En las Facultades y Escuelas Universitarias, en los juzgados y en las dependencias administrativas, en las empresas y en los sindicatos el ET es un texto que está permanentemente presente, en las estanterías, maletines y bolsillos de quiénes nos dedicamos al Derecho del Trabajo.

## **2.VEINTE AÑOS DE REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Celebrar el aniversario del ET, de sus veinte años de existencia, puede paradójicamente llevarnos a un error conceptual. Porque cuando de aniversarios se habla se hace referencia a una continuidad, a una permanencia sin grandes cambios. Y no es esto lo que ha ocurrido con el ET; por el contrario, esta norma ha experimentado notables cambios desde su entrada en vigor, en su articulado pero sobre todo en su naturaleza y objetivos.

El ET original fue una norma fruto de la transición, que aunque cronológicamente fue algo posterior a ella, en cuanto a sus contenidos originales y sus funciones debe ser entendida en este contexto. Fue, como se ha dicho, más que una norma de transición, una plenamente constitucional, que integró los mandatos y el espíritu que la norma fundante le imponía. La misma Constitución lo previó, aunque quizás de una manera desafortunada al utilizar una denominación, la de Estatuto de los Trabajadores, que en su momento resultó equívoca en cuanto al contenido y el alcance de la norma, discutiéndose si debía ser una declaración de derechos del trabajador, una ley de contrato de trabajo o una mezcla de ambos, que es lo que al final resultó ser, con otras muchas cosas.

Fue el Estatuto la norma de la democratización de las relaciones laborales y de desarrollo de un sistema de negociación colectiva, por los que el legislador laboral apostó fuertemente, lo que se tradujo en una fuerte promoción legal de la negociación y representación colectivas; en cuanto norma promocional,

tuvo mucho que ver en el desarrollo de nuestras prácticas negociales, y en la consolidación de un modelo de representación de los trabajadores en la empresa que se había venido larvando desde antes ya de la Constitución. De ahí que el Estatuto constituya, en combinación con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, el elemento normativo clave en la ordenación jurídica de nuestro sistema de relaciones laborales. De ahí que se pueda hablar, también, de un "modelo estatutario" de negociación colectiva, diseñado por el ET y consolidado por la práctica de los interlocutores sociales en sus veinte años de historia.

Pero también fue, al mismo tiempo, una norma que expresó un compromiso de los poderes públicos de garantizar, por medio de la ley, el estatuto jurídico de los trabajadores asalariados, sin aceptar la lógica simplista que entonces se defendía de que protección legal y autotutela colectiva eran instrumentos incompatibles, y de que la democratización del sistema imponía una renuncia a la función protectora del Estado. El ET original rechazó esta lógica, y apostó por la protección legal, en paralelo y en combinación con la norma colectiva. Creo que este es un aspecto esencial del modelo legislativo del ET, una decisión fundamental del legislador laboral que se ha mantenido hasta hoy sin cambios: el compromiso por la garantía de los derechos de los trabajadores a través de la ley, sin abandonar esta vía por la existencia de otras.

El Estatuto ha afrontado cambios notables en el contexto económico y social en el que actúa, y ha sufrido por ello un proceso constante de adaptación que se ha formalizado en una serie de "reformas laborales", que lo han sido sobre todo de preceptos estatutarios, y que son ya tantas que tenemos que añadirle una cifra para poder identificarlas. Este mismo número monográfico se dedica, de hecho, a una de ellas, la última hasta el momento, la que pasará a la historia legislativa como la reforma laboral de 2001.

Las reformas han sido tantas que resulta difícil recordarlas. El profesor Martín Valverde, en un reciente estudio contenido en el número 100 de la Revista Española de Derecho del Trabajo, ha hecho un elenco y estudio de ellas. Y han respondido a los grandes desafíos a los que se ha enfrentado el Derecho laboral español en las dos últimas décadas: el impacto de la crisis económica, la lucha contra el desempleo, la integración europea, la reorganización del sistema productivo, la globalización.... Todas ellas han dejado, de una u otra manera, su impronta en el articulado del Estatuto, que muestra como cicatrices el impacto de estos fenómenos.

El haber sobrevivido a todas estas fases en la evolución del Derecho del Trabajo no ha sido una tarea fácil para el ET. Este ha sufrido una serie de reformas casi continua, pero también espasmódica: junto a reformas pequeñas en sus efectos y moderadas en sus objetivos, se han producido igualmente reformas fundamentales de gran calado, que han alterado de un plumazo porcentajes importantes de su articulado.

Sería difícil, y desde luego simplista, buscar una línea constante de evolución en toda esta inabarcable serie de reformas. Hay una idea generalizada

según la cual el Derecho del Trabajo en general, y el ET como su núcleo normativo principal en España, ha seguido una tendencia continuada de flexibilización y de reducción de los niveles de protección de los trabajadores. Según esta interpretación, el ET se habría visto erosionado progresivamente en su eficacia garantista, a través de reformas sucesivas que habrían operado en una misma dirección a lo largo de los años. No creo que esta interpretación pueda ser compartida, al menos si pretendemos hacer gala de un mínimo rigor científico. Es cierto que el nivel de flexibilidad en la gestión de la mano de obra que hoy permite el ET es mayor que el presente en 1980, cuando entró en vigor su primera versión; pero no hay que olvidar que gran parte de esta lógica flexibilizadora podía encontrarse ya en 1980, cuando se previeron aspectos tales como la modificación de las condiciones de trabajo o los expedientes de regulación de empleo. Otra cosa es que esta lógica flexibilizadora original no fuera entendida o utilizada hasta sus últimas consecuencias, pero ya estaba allí.

Tampoco se puede estar del todo de acuerdo con quienes afirman que todas las reformas del ET han ido en una misma dirección, de desregulación y desprotección: pensemos en cómo algunas reformas del ET han mejorado la protección legal de los trabajadores en cuestiones tales como la protección de la dignidad de los trabajadores, incluyendo la lucha contra el acoso sexual en el trabajo, o la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero sobre todo porque el cambio en la filosofía del tratamiento legal del trabajo que algunas de estas reformas han producido no pueden ser interpretadas de forma unilateral como una reducción de la protección legal de los trabajadores, sino que son en realidad una modificación de la técnica de protección tan sólo. La reforma laboral de 1994, que tanto fue criticada desde este punto de vista, supuso en realidad una alteración de las técnicas de protección más que una reducción simple y generalizada de éstas. El papel de la negociación colectiva se incrementó respecto del de la ley; pero el resultado final no tiene porque suponer una disminución radical de la protección de la que disfrutaban los trabajadores.

Lo cierto es que, con todo, los cambios y las reformas se han producido, hasta el punto de que prácticamente no hay año en que se produzca al menos una de estas modificaciones del ET; más aún, la práctica totalidad de esas extrañas "leyes de acompañamiento a la de Presupuestos Generales del Estado", que hoy no se sabe muy bien qué son o para qué sirven, introducen alguna reforma estatutaria. Esta sucesión de cambios debe ponernos sobre aviso. El profesor González Ortega nos ha advertido del peligro de convertir el Derecho del Trabajo en "una disciplina jurídica de lo inmediato". El peligro, existe, qué duda cabe. Por ello es conveniente disponer de elementos normativos que dispongan de una cierta continuidad y que nos sirvan de base permanente y sólida sobre la que construir todo nuestro sistema de Derecho del Trabajo. En nuestro sistema político tenemos un elemento que cumple sin duda esta función, que es la Constitución; el profesor Rodríguez de la Borbolla la ha denominado, con acierto, la piedra de clave de todo nuestro sis-

tema jurídico, y desde luego también del Derecho español del Trabajo. Allí están los principios y las bases normativas de nuestro sistema político y de nuestro ordenamiento jurídico, y también de nuestro sistema de relaciones laborales.

Está la Constitución, pero está también el Estatuto. En el ET se desarrollan algunos de los preceptos constitucionales, se ponen en práctica algunos de los derechos que en ella se reconocen a los trabajadores. El modelo de sistema democrático de relaciones laborales; el modelo de mercado de trabajo intervenido y controlado por el Estado; y el modelo de relación de trabajo regulada y tutelada que la Constitución propugna, se ponen en práctica a través de las previsiones estatutarias, que se engarzan directamente con los preceptos constitucionales como desarrollo directo o mediato de éstos. En la medida en que la Constitución tiene una estabilidad, también tiene que tenerla el Estatuto que la implementa en el campo de las relaciones profesionales. Una parte del Estatuto sobrevive a las reformas con marcada solidez, sirviendo de elemento de continuidad en un Derecho del Trabajo sometido a cambios sin fin. De esta manera, continuidad y reforma se combinan en el ET, que sirve de cauce e instrumento para ambas: es el ET el lugar donde se producen las reformas laborales; pero es también en el ET donde se ubican los preceptos fundamentales de nuestro Derecho laboral, los que permanecen.

Pero no se agota la virtualidad del Estatuto en esta permanencia o continuidad. También ha resultado ser de una enorme importancia la amplitud de sus contenidos, que incluyen en mayor o menor medida la práctica totalidad de los centros de atención del legislador laboral, al menos por lo que a las relaciones de trabajo se refiere. Con la clara salvedad de los aspectos más directamente relacionados con la libertad sindical, por razón del rango legal, y con la protección social y el procedimiento laboral, por razón de la materia, prácticamente todo el Derecho del Trabajo está, en mayor o menor medida, tratado en el Estatuto. En este sentido el ET sirve de núcleo esencial para toda la regulación laboral, tratando directamente ciertas materias, y sirviendo de base para la regulación de otras por otras normas diferenciadas. No se puede entender, así, el ET de forma autónoma, sino inserto en un complejo y extenso entramado de normativas de distinto rango, un auténtico "código del trabajo asalariado". Siendo elemento nuclear y básico dentro de este entramado. El ET constituye, así, según se ha dicho por la doctrina que lo ha estudiado, un auténtico "enclave normativo", en el que confluyen la casi totalidad de los sectores del Derecho del Trabajo.

Desde uno y otro punto de vista, desde su papel de garante de principios estables de nuestro Derecho laboral y de enclave normativo de éste, el ET se presenta con una dimensión mucho mayor de la que cabría esperar de su condición de ley ordinaria. Tiene, si se permite la expresión, una naturaleza constitucional, un valor constitucional que se explica de varias formas: por recoger y desarrollar algunos elementos fundamentales de nuestro ordenamiento jurí-

dico en lo relativo a las relaciones sociales de producción, de un lado; y por actuar como la "constitución laboral", la constitución de los trabajadores, por otro. Si entendemos la palabra Constitución en sentido material, como hacía Lasalle, esta afirmación es perfectamente asumible: el ET define cómo es y cómo funciona nuestro sistema de relaciones laborales y nuestro mercado de trabajo, conteniendo las reglas esenciales sobre su dinámica y operatividad.

### **3. LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 2001**

Es en este contexto de reformas continuas y progresivas del Estatuto de los Trabajadores que se produce la reforma laboral de 2001, cuyo alcance y contenido serán analizados en detalle en los distintos trabajos incluidos en este número monográfico. La reforma, operada en dos fases y pretendidamente de escaso alcance, acaba por afectar a un gran número de instituciones fundamentales de nuestro mercado de trabajo, siendo por ello de importancia. No corresponde en estas primeras páginas analizar este alcance, pero sí resulta conveniente incluir al menos un par de reflexiones que quizás puedan resultar de utilidad a la hora de evaluarla.

La primera reflexión tiene que ver con el contexto y la forma en que se produce. Como es sabido, la reforma fue consecuencia de una intervención directa del Gobierno, que tomó la iniciativa para modificar las leyes laborales en un momento en que los interlocutores sociales estaban negociando estas mismas materias. Justificándose en el retraso y la falta de acuerdo, y en la urgencia de las materias a tratar, el Gobierno intervino, primero mediante Real Decreto-Ley, para imponer estas reformas incluso en contra de la voluntad de los interlocutores sociales. Con ello se rompía una línea bastante consistente de reformas legislativas consensuadas, que habían sido lo más característico del Derecho laboral español de la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado.

El Derecho del Trabajo se caracteriza, frente a otras ramas del ordenamiento jurídico, por el reconocimiento que en él se hace de la autonomía colectiva como mecanismo de producción normativa y de autotutela de intereses. Este reconocimiento no se agota en la negociación colectiva, sino que alcanza a todas las instancias reguladoras, sin que ello suponga poner en duda la legitimidad del proceso legislativo general residenciado en las Cortes Generales, y en la capacidad normativa del Gobierno. La institución del Consejo Económico y Social como organismo legitimado para participar en el proceso legislativo en representación de intereses sociales es buena muestra de ello. De ahí que en España se haya preferido contar con el apoyo de los interlocutores sociales a la hora de afrontar la regulación de las instituciones laborales, y su reforma; el modelo de legislación negociada ha sido utilizado de modo reiterado, en particular cuando se trataba de diseñar las piezas centrales de nuestro sistema jurídico laboral.

La experiencia española demuestra que son las reformas pactadas no sólo las que generan menos resistencia, aplicándose de una manera natural; son también las que resultan más efectivas para cumplir sus fines, puesto que sus contenidos resultan más aquilatados, beneficiándose del conocimiento que de la realidad del mercado de trabajo disfrutaban los interlocutores sociales que las negocian. La reforma laboral de 2001 ha perdido la ocasión de gozar de esta especial legitimidad, y de esta particular eficacia, prefiriendo ampararse en el procedimiento legislativo ordinario y en el poder normativo del Gobierno.

La segunda reflexión tiene que ver con los contenidos de la reforma. Aunque resulta particularmente arriesgado hacer juicios de valor de este tipo en normas de la complejidad y diversidad de las analizadas, la impresión general es que ambas inciden en la dirección de flexibilizar la regulación del contrato de trabajo, enlazando con las reformas flexibilizadoras de la primera mitad de los noventa. Haciendo esto se rompe con otra tendencia característica del Derecho del Trabajo en España hasta la fecha, la de alejarse de los planteamientos más simplistas de la flexibilidad para intentar incidir de nuevo en la protección jurídica de los trabajadores asalariados. Una peculiaridad de las reformas laborales a partir de 1994 fue la de que en muchas de ellas se intentaba reequilibrar las necesidades de las empresas y trabajadores en el mercado de trabajo, mejorando el estatuto jurídico de éstos últimos tras una serie de cambios legislativos que habían buscado exclusivamente la flexibilidad. En el año 2001 vuelven a aparecer los valores de la flexibilidad laboral como objetivos a conseguir, y las exigencias de mejora de la protección de los trabajadores frente a la precarización y a la descentralización productiva son tratadas de un modo insuficiente e inadecuado. Está por ver que nos encontremos ante un cambio de tendencia definitivo; pero que se ha cambiado de dirección es evidente.

Por lo demás, el número de las instituciones y artículos estatutarios afectados es elevado: desde la contratación temporal al trabajo a tiempo parcial; desde las empresas de trabajo temporal a la subcontratación de obras y servicios; desde el despido a la forma del contrato. Resulta difícil encontrar un elemento común o línea que los articule de forma unitaria, y parece que el incluirlos en unos mismos textos legislativos obedece más bien a cuestiones coyunturales que a un diseño predeterminado. Esta falta de diseño general debe ser también criticada.

#### **4. CONCLUSIÓN**

En consecuencia, la reforma de 2001 se presenta con un gran alcance y contenido, más de lo que parecía a principios de año. Se coloca en la línea de las grandes reformas del Estatuto, como la de 1984 y la de 1994. Sus efectos pueden ser por ello considerables, y habrá que estar atentos a ellos para valorarla en sus debidos términos. Dado que se trata de una intervención del legis-

lador que rompe con prácticas anteriores, y que ha sido ampliamente discutida, los estándares para valorar su justificación serán elevados.

Para terminar, una última reflexión: dada la importancia que presenta el Estatuto de los Trabajadores, no parece conveniente la técnica legislativa utilizada en los últimos años de modificaciones legislativas continuadas de éste, de tal modo que en cada año se produce al menos alguna de éstas, de pequeño alcance, a modo de micro-reformas. Parece conveniente replantearse el juego entre el Estatuto y su normativa de desarrollo, trasladando a estas últimas las reformas que sean de mero ajuste o afecten a cuestiones muy específicas. Las reformas de gran alcance, como lo es sin duda la del año 2001, exigen una reflexión y análisis que en este caso quizás no se hayan producido, o no en sus debidos términos. Tampoco puede compartirse la voluntad del legislador de extraer del articulado del Estatuto la regulación de aspectos que por su propia naturaleza le corresponden, tal y como se pretende con la reforma del Derecho concursal, que expropia del Estatuto la regulación de determinadas instituciones laborales cuando éstas se producen en el marco de procesos concursales, para remitir su legislación a la propia ley mercantil. Esta técnica legislativa no es aceptable, entre otras cosas porque ignora el papel y el alcance que la Constitución otorgan al Estatuto en el marco de nuestro ordenamiento jurídico; habrá un Estatuto de los Trabajadores, dice el artículo 35, pero sólo uno, y regulando todos los aspectos de la relación de trabajo.

Hay que tener cuidado cuando se trata de reformar el Estatuto de los Trabajadores, porque es el elemento central de la regulación jurídica de nuestro mercado de trabajo y de nuestro sistema de relaciones laborales. Enlazando con lo que antes se dijo, el Estatuto es una norma de una importancia fundamental en nuestro Derecho, y no sólo del Trabajo. Ha sido un instrumento esencial para la democratización de nuestro sistema de relaciones laborales, y para defender la civilización de un mercado de trabajo cada vez más radicalizado y endurecido. Nuestra sociedad es como es hoy día en parte por la existencia de un ET; sin él posiblemente no seríamos tan libres como hoy lo somos; ni tendríamos un sistema de relaciones colectivas de trabajo tan fluido y civilizado.

Por eso cuando la Constitución previó en su artículo 35 la existencia de un Estatuto de los Trabajadores estaba haciendo mucho más que una mera reserva de ley o la previsión de una norma legal con este nombre. Estaba imponiendo, en realidad, unas reglas al mercado de trabajo, y estaba asignándole al Estado la formulación y garantía de estas reglas. En el Estado Social y Democrático de Derecho hace falta un Estatuto de los Trabajadores para asegurar que éste cumpla con sus funciones y objetivos.

La responsabilidad de los poderes públicos es la de hacer posible, cada uno en sus ámbitos de competencia respectivos, que el Estatuto sea capaz de desarrollar efectivamente su papel, mediante la reforma de sus disposiciones

obsoletas y la mejora de las defectuosas, por el legislador; mediante la vigilancia del cumplimiento de éstas, por la Administración; y mediante la garantía de una interpretación aplicativa que permita su adaptación a las circunstancias de cada momento, para el poder judicial. Es desde esta perspectiva que tendremos que analizar el papel de cada uno; es desde esta perspectiva, en suma, que tendremos que estudiar la reforma laboral de 2001.