

Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de León
Curso 2013/2014

ORÍGENES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL ESPAÑOL

(Origins and historical evolution of the spanish labor law)

Realizado por la alumna Dña. Nekane Ramos Álvarez

Tutorizado por el Profesor D. Javier Fernández-Costales Muñiz

ÍNDICE DE CONTENIDOS PAGINADO

RESUMEN DEL TRABAJO, PALABRAS CLAVE, ABSTRACT.....	5
KEY WORDS.....	6
OBJETO DEL TRABAJO.....	7
METODOLOGÍA UTILIZADA.....	8
PARTE CENTRAL.	
I.- El trabajo por cuenta ajena precedente a la aparición del Derecho del Trabajo.....	9
1. Esclavitud.....	9
2. Arrendamientos romanos.....	10
3. Servidumbre.....	12
4. El trabajo en los gremios.....	14
5. El contrato de servicios en el Antiguo Régimen.....	17
6. El arrendamiento de servicios en el Código Civil.....	19
III.- Orígenes del Derecho del Trabajo.	
1. Proceso histórico de formación del Derecho del Trabajo.....	19
1.1 La Revolución Burguesa. El Liberalismo.....	20
1.2 La Revolución industrial.....	21
1.3 La cuestión social.....	24
1.4 El Movimiento obrero.....	26
1.5 La reforma social.....	30
2. La intervención del Estado en la cuestión social.....	31
2.1 La Legislación Obrera. Las Leyes de Fábricas.....	32
2.2 La Administración de Trabajo.....	35
2.2.1. La Inspección de trabajo.....	36
2.2.2 El Instituto Nacional de Previsión.....	37
2.2.3 El Ministerio de Trabajo.....	38
2.3 La Jurisdicción social.....	38
IV. La formación del Derecho del Trabajo.....	39
1. El Derecho Individual del Trabajo.....	40
2. El Derecho Colectivo del Trabajo.....	42
V. Evolución histórica del Derecho Laboral en España.	

1. Inicios y formación.....	46
1.1 Dictadura de Primo de Rivera.....	47
1.2 Segunda República.....	49
2. El Derecho del Trabajo en el Régimen franquista.....	55
3. Transición a la democracia.....	62
4. El Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1.978.....	64
4.1 Incorporación de España a la Comunidad Europea.....	68
4.2 Influencia de las transformaciones del sistema productivo.....	69
4.3 Estatuto de los Trabajadores.....	71
5. La crisis económica de 2.008 a 2.014 y su incidencia en el Derecho del Trabajo.....	79
CONCLUSIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	92
ANEXO.....	96

RESUMEN DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo surge en las sociedades contemporáneas, más concretamente, como una disciplina propia, va a aparecer en un momento histórico relacionado con la Revolución industrial y se encuentra vinculado a la ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena, centrándose en las relaciones jurídicas que se producen entre quienes realizan un trabajo retribuido y realizado para otra persona, y aquellos que retribuyen el trabajo y hacen suyos los resultados de éste, es decir, se centra en las relaciones jurídicas entre el trabajador y el empleador o empresario.

De esta relación, por su propia naturaleza, derivan conflictos, ya que aparecen dos posiciones enfrentadas, y a la vista de estos intereses contrapuestos, el Derecho del Trabajo aparece como un elemento necesario para equilibrar la situación, impidiendo la consecución absoluta de los intereses de una de las partes frente a la otra. La forma en la que el Derecho del Trabajo va a regular esta relación va a verse muy influenciada por los distintos momentos históricos y sociales que van a ir teniendo lugar desde sus orígenes hasta la actualidad.

PALABRAS CLAVE

Historia, Derecho del Trabajo, legislación laboral, contrato de trabajo, empleo, desempleo, sindicalismo, Constitución española, Estatuto de los Trabajadores, crisis.

ABSTRACT

Labour law arises in contemporary, more specifically, as a self-discipline companies, will appear at a historic moment associated with the Industrial Revolution and is linked to the legal regulation of wage employed or paid work, focusing on legal relations that occur between those engaged in paid work done for someone else, and those that reward work and make it his own results, ie, focuses on the legal relationship between the worker and the employer or employer.

In this regard, by their nature, conflicts arise as two conflicting, and in view of these competing interests, labor law appears as a necessary element to balance the situation, the absolute positions preventing achievement of the interests of a displayed of the parts facing each other. The way in which the Labour Law will regulate this

relationship will be greatly influenced by the different historical and social moments taking place will go from its origins until today.

KEY WORDS

History, labor law, labor law, employment contract, employment, unemployment, trade unionism, Spanish Constitution, the Statute of Workers, crisis.

OBJETO DEL TRABAJO.

Objetivos generales.

El objeto principal del presente trabajo es la recopilación de la evolución histórica del Derecho del Trabajo, desde los orígenes del trabajo prestado por cuenta ajena, hasta la actualidad del Derecho del Trabajo, para poder apreciar una perspectiva general del Derecho del Trabajo a lo largo de la historia, valorando cuestiones como la incidencia de la crisis actual en el mismo y contemplando las reformas que se han ido produciendo en la configuración del Derecho del Trabajo desde que apareció como tal, hasta nuestros días, y la influencia que ha tenido la historia social y política sobre el Derecho del Trabajo español y sus instituciones, precisando y analizando por qué, dónde y en qué momento surge la necesidad de configurar el Derecho del Trabajo como una rama autónoma y como éste ha ido evolucionando desde sus orígenes hasta nuestros días.

Objetivos específicos.

De forma más concreta, los objetivos del presente trabajo son:

- Conocer las formas de trabajo por cuenta ajena anteriores al Derecho del Trabajo.
- Valorar la influencia que las mismas han tenido en el posterior Derecho del Trabajo.
- Conocer por qué, cuándo y dónde surge el Derecho del Trabajo concebido como tal.
- Analizar la intervención del Estado en las relaciones laborales como instrumento para mediar en las mismas.
- Conocer las primeras instituciones laborales y su repercusión.
- Valorar la influencia que los distintos periodos y acontecimientos históricos han tenido sobre el Derecho del Trabajo.
- Comprobar los cambios que se producen sobre el Derecho del Trabajo teniendo en cuenta el régimen político del momento concreto.
- Analizar la influencia y la repercusión efectiva que los cambios normativos tienen sobre la realidad social del trabajo prestado por cuenta ajena.

METODOLOGÍA UTILIZADA

En cuanto a la metodología utilizada para la realización del Trabajo de Fin de Grado, en primer lugar se ha basado en la lectura y comprensión de numerosas obras bibliográficas sobre los temas a tratar, concretamente, en la lectura y el estudio de manuales de Derecho del Trabajo, así como de un gran número de monografías.

Para poder llegar a realizar un análisis profundo sobre la materia, también ha sido necesario el uso de leyes y códigos, con el objetivo de valorar la legislación relacionada con el tema a tratar, así como sus modificaciones y reformas.

No obstante lo anterior, para poder alcanzar los objetivos planteados, también ha sido necesaria la lectura de artículos de revistas de Derecho del Trabajo, ya que esta es un forma de acceder a contenidos de una mayor actualidad, sobre todo en lo concerniente al análisis del Derecho del Trabajo español actual, ya que al tratarse de una materia en constante cambio, el uso único de manuales y monografías no sería suficiente para llevar a cabo un análisis real y actual de las materias objeto del presente Trabajo.

Por otra parte, con el fin de completar la metodología anterior, así como de realizar un estudio más completo sobre el tema y llevar a cabo una mayor tarea de investigación, se ha procedido también al análisis de recursos estadísticos localizados en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, con el fin de valorar la contratación actual llevada a cabo en España. La investigación y el uso de información más reciente, ha sido llevado a cabo a través de medios electrónicos como la citada página web, entre otras, como por ejemplo, la web de Comisiones Obreras, y el uso de los recursos electrónicos de la biblioteca de la Universidad de León que ha hecho posible el acceso a publicaciones sobre Derecho del Trabajo.

Con todo lo anterior, una vez llevada a cabo la lectura, la comprensión y el análisis de los contenidos citados, la realización del Trabajo de Fin de Grado se ha basado, básicamente, en la redacción de los puntos a tratar sobre el tema objeto del Trabajo, buscando una consecución lógica y con una evolución histórica del tema del Derecho del Trabajo, analizando los momentos clave y los hechos de mayor relevancia que han ido teniendo lugar sobre la materia, analizando del mismo modo, los principios, los agentes, las normas de mayor relevancia y todo tipo de conceptos de interés para alcanzar los objetivos citados, tanto generales como específicos.

PARTE CENTRAL

I. EL TRABAJO POR CUENTA AJENA PRECEDENTE A LA APARICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La regulación del trabajo por cuenta ajena es un fenómeno en constante evolución, variando enormemente de una época a otra, y será la libertad de trabajo el principal elemento diferenciador en esta primera fase. El Derecho del Trabajo como forma de regulación del trabajo es propio de la sociedad capitalista industrial, pero ya en las sociedades previas al capitalismo existía una ordenación jurídica del trabajo dependiente y por cuenta ajena, que respondía a los títulos del derecho real de propiedad o de dominio o del derecho corporativo.

Entre las formas institucionales del trabajo forzoso, las de mayor relevancia histórica son la esclavitud y la servidumbre, cuya principal diferencia radica en que en la servidumbre existe una mayor esfera de autonomía del individuo, hecho éste que no se presenta en la esclavitud¹.

1. La esclavitud.

Tiene lugar principalmente durante la edad Antigua, teniendo a la Roma clásica como paradigma, si bien también se dan ciertas manifestaciones durante la Edad Media, Moderna y Contemporánea, vinculadas con el fenómeno colonial.

La esclavitud se fundamentaba en la prestación de trabajo forzoso por los esclavos, que eran individuos no libres, existiendo esta posibilidad debido al título jurídico del derecho real de propiedad que ostentaba el dueño sobre sus esclavos. Se produce, por tanto, una relación entre dueño y esclavo, en la cual el dueño ostenta una posición de dominio, concretamente de uso, disfrute y disposición sobre el esclavo, quien es considerado como parte del patrimonio de su amo, teniendo la condición de cosa o semoviente, si bien esta condición de semoviente no se considera en Roma, ya que los

¹ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Vigésimoprimera edición. Madrid, Tecnos, 2012. Pág. 59. ISBN: 978-84-309-5510-7.

romanos “no pensaron jamás en aplicar a los esclavos el mismo régimen jurídico aplicado a los animales²”. El dueño utiliza esta posición de dominio que ejerce sobre su esclavo, haciéndole trabajar para él y haciendo suyos los frutos o resultados del trabajo de éste, entendiéndolo, por tanto, que el trabajo del esclavo era un trabajo por cuenta ajena.

La finalidad del régimen de esclavitud era obtener bienes o servicios, siendo la única forma de producción que existía en aquella época, ya que los hombres libres no realizaban un trabajo productivo. La sociedad romana era de carácter estamental, por lo que la condición de esclavo se heredaba de padres a hijos³.

En Roma, se consideraba que era esclavo el que nacía de madre esclava, y cuando un hombre era libre podría convertirse en esclavo por causas como la cautividad en guerra o la condena a muerte o a trabajos forzosos en las minas, así como también lo eran aquellos que eran entregados por Roma a un pueblo extranjero para satisfacer una responsabilidad; la persona que confesaba ante un magistrado; aquel que era vendido *trans Tiberim* por quien ejercía la *patria potestas*; el que de forma voluntaria se negaba a cumplir con el servicios militar o a ser censado; el ladrón que era sorprendido en flagrante delito y la persona que decidía venderse como esclavo para beneficiarse del precio que pagasen por él, así como también adquiriría la condición de esclava la mujer libre que, tras ser advertida por su dueño tres veces, mantuviera relaciones con un esclavo, convirtiéndose, de este modo, en esclava del dueño de éste⁴.

2. Los arrendamientos romanos.

Aunque la forma más característica de producción en la sociedad romana era la esclavista, también existió otro tipo de trabajo, caracterizado por ser prestado de forma libre y por cuenta ajena. Eran los arrendamientos romanos, que podían ser arrendamientos de obra o de servicios. En los de obra se contrataba a un artesano para que, en régimen de trabajo por cuenta propia, ejecutara una obra o un resultado determinado, mientras que en

² SCHULZ, F. *Principios del Derecho romano*. Segunda edición. Madrid, Civitas, 2000. Pág. 237. ISBN: 84-470-1422-3.

³ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 59-60.

⁴ RASCÓN, C. *Síntesis de historia e instituciones de Derecho Romano*. Tercera edición. Madrid, Tecnos, 2008. Pág. 143. ISBN: 978-84-309-4762-1.

los arrendamientos de servicios, se realizaba una prestación de servicios que eran remunerados por cuenta ajena, cediendo, en este caso, el trabajo en lugar del resultado⁵.

Estos arrendamientos romanos se denominan también locaciones de obras y servicios o *locatio-conductio operis* para el de obra y *operarum* para el de servicios. La *locatio-conductio operis*, constituye los cimientos de lo que hoy llamaríamos contrato de ejecución de obra, que en aquella época no se diferenciaba de forma clara del contrato de compraventa, puesto que lo que conllevaba era la cesión de un resultado final, lo que no ocurría con el *locatio-conductio operarum*, ya que aquí lo que se cedía era el trabajo en sí mismo, que constituía el objeto del contrato, siendo una manifestación evolucionada de este *locatio-conductio*, el contrato de arrendamiento de servicios, como el que se establece para obtener los servicios de profesionales liberales, como abogados o médicos⁶.

Si bien, cabe decir que los juristas romanos configuraban las *locatio* como una unidad, realizándose esta división del arrendamiento en el siglo XIX, teniendo en cuenta las “tres realidades no individualizadas que encierran los textos romanos: arrendar cosas, arrendar servicios y arrendar la ejecución de una obra⁷”, considerándose de este modo, que la “*locatio* romana es una y múltiple: unidad de tipo y multiplicidad de relaciones⁸” y su distinción entre *locatio operarum* y *operis* se lleva a cabo con el fin de diferenciar los dos tipos de arrendamientos de servicios, distinguiendo de este modo, entre

⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 46.

⁶ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Sexta edición, revisada, renovada y ampliada. Madrid, Civitas, 2002. Págs. 225 a 227. ISBN: 84-470-1856-3.

⁷ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Primera edición. Granada, Comares, 2011. Págs. 77-78. ISBN: 978-84-9836-867-3.

⁸ Como referencia a esta cuestión, R. FIORI en su obra, *La definizione della “locatio conductio”*. *Giurisprudenza romana e tradizione romanística*. Napoles, Editorial E. Jovene, 1999, págs. 306-308, establece que de los glosadores a la pandectística, la *locatio operis* entra en el arrendamiento de obras, siendo la *locatio operis* y *operarum* especies de la *locare operas*, por lo que durante muchos siglos, el *locator* en la *locatio operis* fue considerado de forma simultánea, *locator rei* y *conductor operarum*. En esta misma línea se recoge por ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. en *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Cit., pág. 78.

arrendamiento de obra y arrendamiento de servicios siendo el primero una actividad de resultado y el segundo, de medios.

3. La servidumbre.

La transición de la esclavitud a la servidumbre es muy compleja, siendo una situación en la que el trabajo aún es involuntario y por cuenta ajena, pero el siervo tiene un estatuto jurídico distinto al del esclavo, ya que con el siervo desaparece la relación dominical que existía entre el señor y el esclavo, que deja de serlo y va “adquiriendo la calidad de persona”⁹, si bien, la prestación laboral no deriva de que se haya celebrado un contrato entre partes libres aunque en situación de desigualdad, sino del status que el siervo ocupa en la sociedad feudal y al que se encuentra sujeto¹⁰.

La servidumbre, aunque del mismo modo que la esclavitud, tuvo numerosas variantes, tenía una característica determinante que era la adscripción, bien rígida, bien limitada, del siervo a la tierra, que hacía que la persona que cultivaba la tierra se encontrase vinculada al señor, ya fuese por una relación de servidumbre originaria, que sería aquella que tendría lugar en los casos en los que el campesino descendiese de generaciones anteriores de esclavos que se hubieran mantenido en esta condición, o de antiguos hombres libres, que se encontrasen adscritos a la gleba a través de los colonatos; así como aquellos que se vincularan por un título nuevo, en el cual el acto de sometimiento y las prestaciones que de éste derivan, son la contraprestación a la protección, que ofrece y garantiza el señor territorial, frente al exterior¹¹.

Por tanto, el siervo se diferencia del esclavo en que éste tiene ciertos derechos en la esfera de su vida privada y personal, de los que carece el esclavo. El siervo no es considerado como una propiedad de su dueño, sino que goza de cierta libertad, pero no puede disponer de su actividad productiva, la cual le pertenece al señor feudal, por lo que está obligado a prestar su trabajo de forma forzosa para éste. Se considera además un trabajo por cuenta ajena, puesto que los frutos o resultados del trabajo del siervo, que

⁹ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág.205.

¹⁰ GARCÍA BECEDAS, G. *Introducción al Derecho español del Trabajo. Caracteres y fundamentos*. Madrid, Civitas, 1993. Pág. 24. ISBN: 84-470-0285-3.

¹¹ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 242.

exceden de lo necesario para su subsistencia y la de su familia, pertenecen al señor feudal¹².

La servidumbre tiene lugar, fundamentalmente, en los siglos X a XIV. El sistema feudal comprende las relaciones de dependencia y servicios que se crean entre los campesinos que se establecen en los dominios de los señores, y la obligación de protección y sostenimiento que asumen los señores frente a éstos como contrapartida. También era algo común que el siervo asumiera obligaciones frente al señor, consistentes en el pago de cantidades en dinero o en productos¹³.

Será frecuente el hecho de que las repoblaciones y las ocupaciones de terrenos devastados, comiencen “a través del establecimiento o mantenimiento de cultivadores libres y parcelaciones de poca extensión”, pasando a convertirse, en un momento posterior, las parcelaciones de poca extensión en grandes latifundios, y los cultivadores libres en siervos o cultivadores que se encontrarán adscritos a las parcelas que integran estos latifundios, encontrándose, en definitiva, adscritos a la gleba de formas variadas, pero situándose, a fin de cuentas, en una situación en la que el dominio eminente le va a corresponder al señor, mientras que el dominio útil le corresponderá al siervo.

El acto por el cual el siervo se somete a esta vinculación con el señor y la tierra, puede consistir en la cesión que realiza un campesino libre, traspasando la propiedad de sus tierras al señor, pero siguiendo asentado en ellas, a través de la figura de la retención o devolución simultánea del dominio útil, que se ve agravada a través del pago de cánones, pago éste que generalmente se realizara en especie. Además de esto, se podrían establecer, o subsistir en el caso de que ya existieran, deberes personales del siervo, que conllevarían el hecho de que el siervo tendría que realizar prestaciones en las tierras propiedad del señor.

En el primero de los supuestos anteriores, el señor va a tener, no solo poderes económicos, como lo son el hecho de poder exigir cánones y prestaciones personales, sino también poderes políticos, dentro de los cuales se encuentra la carga que tienen los

¹² MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit. Pág. 60.

¹³ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 47.

siervos de “acudir a la llamada del señor para la formación del ejército”, aunque normalmente, el siervo solo va a formar parte de las tropas auxiliares de caballería formal. Por su parte, en el segundo de los supuestos anteriores, la relación básica en la cual el agricultor libre y por cuenta propia pasa a ser un agricultor por cuenta ajena en régimen de servidumbre, se va a transformar, debido a la dureza y la intensidad de las prestaciones que el siervo se ve obligado a llevar a cabo, a cambio de protección¹⁴.

4. El trabajo en los gremios.

Mientras en el campo tenía lugar el feudalismo, en las ciudades el trabajo se organizaba en régimen de libertad, y de este trabajo libre y por cuenta ajena que tuvo lugar en la Edad Media, deriva el régimen gremial, que se produce por la agrupación de los artesanos que realizan un mismo oficio o profesión en la ciudad, con el objetivo de defenderse y ayudarse mutuamente.

Los gremios se organizan mediante corporaciones profesionales, que se estructuran de forma jerarquizada en torno a tres categorías. En la punta de la pirámide se encuentran los maestros, que son trabajadores por cuenta propia y además son empleadores de otros trabajadores. En segundo lugar encontraríamos a los oficiales, que son trabajadores por cuenta ajena, y en la base de ésta pirámide gremial se sitúan los aprendices, que también son trabajadores por cuenta ajena y que además van adquiriendo aptitudes y habilidades inherentes al oficio.

La relación que existe entre los maestros y los oficiales y aprendices, se articula en torno a un contrato de servicios o de trabajo, en el que se intercambia el trabajo por una remuneración, que puede ser en metálico o en especie, y el trabajo se lleva a cabo de acuerdo con las normas sobre producción y condiciones de trabajo, que se establecen de forma imperativa por el gremio. Todos los trabajadores del gremio, tanto los maestros como los oficiales y aprendices, son trabajadores libres¹⁵.

A pesar de que estos trabajadores fueran libres, existían ciertas limitaciones a la libertad de trabajo en los gremios, ya que el gremio iba a controlar el número de talleres

¹⁴ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 243.

¹⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 47-48.

u obradores, y dentro de cada uno de éstos, el número de aprendices y oficiales que podían contener, dentro del ámbito del oficio o rama de la producción industrial o de servicios, que representaba el gremio. Además de este control, eran exigidos ciertos requisitos, que podían ser tanto de índole personal, como por ejemplo, la pureza de sangre, la religión, el origen familiar o la vecindad, como de carácter objetivo, ya que, para que se pudiera promocionar dentro de los distintos grados gremiales, era necesario aprobar una serie de exámenes, por ejemplo, se tenía que llevar a cabo un periodo de aprendizaje que habría de ser desarrollado en un taller autorizado a tal efecto, durante varios años, para posteriormente someterse a una prueba o examen para acceder a la categoría de oficial, y después de trabajar como oficial durante un cierto periodo de tiempo, podrían realizar el examen para alcanzar la categoría de maestro, realizando la denominada “obra maestra”, además de tener que efectuar el pago de los derechos, los regalos al gremio, etc.¹⁶

El trabajo en el gremio, al desarrollarse en un régimen de trabajo libre, requería una regulación especializada de las relaciones laborales, puesto que era necesario precisar ciertas cuestiones como las relativas a los tiempos de trabajo, la forma de extinción de la relación laboral, la regulación de los trabajadores en el caso de que trabajasen de forma colectiva, etc., lo que hizo que, en un principio, fuesen los propios gremios quienes llevaran a cabo la regulación de estas cuestiones, a través de las ordenanzas y de los estatutos gremiales, erigiéndose de este modo, como un “ente asociativo dotado de un poder regulador de las condiciones de trabajo”. Además de esta condición, también podría ser considerado como una fuente del derecho de la época, en cuanto podría considerarse como un “poder social con potestad normativa”, regulando de forma autónoma estas cuestiones; si bien, más adelante se podrá apreciar la disminución de esta autonomía, que realmente puede entenderse que en ningún momento fue absoluta, puesto que las autoridades de la ciudad conservaron frecuentemente la facultad de aprobar las ordenanzas gremiales.

¹⁶ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Vigésimo segunda edición. Madrid, Tecnos, 2013. Pág. 122. ISBN: 978-84-309-5946-4

Que la normativa gremial se respetara, estuvo influenciado por el hecho de que las infracciones fueran castigadas mediante penas pecuniarias o incluso la expulsión del gremio¹⁷.

En lo relativo a la capacidad normativa del gremio, ésta estaba reservada para los maestros, permaneciendo excluidos de esta facultad los oficiales y los aprendices, por lo que las normas que se creaban en el seno de los gremios, favorecían a los maestros, estando “todos los oficios y actividades controlados y dominados por los maestros”¹⁸, siendo este hecho uno de los motivos por los que surgieron asociaciones independientes de oficiales, existiendo aquí una cierta simetría entre esta situación y la que se producirá más tarde entre los empresarios y el proletariado, constituyendo un germen a pequeña escala de ese futuro conflicto social, que derivó en el sindicalismo como medida de los trabajadores para defender sus intereses, frente al empresario que abusaba de su situación de poder buscando su propio beneficio. Un ejemplo de este tipo de normativa favorable para el maestro, que llevaban a cabo los gremios, eran las denominadas tasas de salarios, mediante las cuales se fijaba el salario máximo de los aprendices y los oficiales.

La situación anterior va a sufrir una decadencia a medida que los organismos ajenos al gremio comienzan a regular las ordenanzas, produciéndose además una regulación de esta materia por parte de la realeza, que dictó regulaciones generales en materias como los salarios y los precios, limitando la movilidad entre localidades y oficios, e incluso imponiendo el empleo obligatorio en determinadas situaciones, estando esta cuestión muy marcada por la alta tasa de mortalidad que asoló Europa a consecuencia de la peste, durante el siglo XIV, entrando dentro de esta categoría de normas restrictivas motivadas por la peste, por ejemplo, las Ordenanzas de menestrales de Castilla y Aragón.

Va a tener lugar además, tras las epidemias de peste, una mayor intervención del gobierno, tanto mediante las Ordenanzas, como a través del control interno del gremio, e incluso llegaron a surgir normas locales que prohibían o limitaban las actuaciones de los gremios, como la Ley de las Partidas o el fuero que Alfonso X otorgó en 1255 a Sahagún,

¹⁷ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 294.

¹⁸ ANES, G. *El antiguo régimen*. Primera edición. Madrid, Alianza, 1975. Pág. 199. ISBN: 84-206-2044-0.

con normas más restrictivas al respecto, “prohibiendo que se hiciesen cofradías y mandando deshacer las existentes¹⁹”.

Es relevante tener en cuenta la extensión del ámbito normativo gremial, puesto que el gremio extendió su actividad a diversos campos, entrando a regular cuestiones como los precios y calidades de los productos, monopolizando el trabajo, configurándose además, en cierta medida, como una entidad mutualista, que asistió a los miembros del gremio y a sus familias cuando se encontraban en circunstancias tales como la enfermedad o el paro forzoso, continuando esta función gremial hasta la Revolución industrial, siendo también el gremio una institución religiosa o piadosa y defendiendo, además, a la ciudad frente a enemigos exteriores²⁰.

En España, el movimiento gremial tuvo gran importancia y perdurabilidad en Cataluña, más concretamente en Barcelona, no faltando durante este periodo gremial, algunas manifestaciones aisladas de agitaciones sociales, algunas de gran magnitud en el ámbito político, como es el caso del movimiento de los Comuneros de Castilla o el de las Germanías de Valencia, la sublevación de los Hermandiños en Galicia o la revuelta de los Payeses de remensa en Cataluña, que tuvieron su fin con la sentencia arbitral de 1486, de Fernando el Católico²¹.

5. Los contratos de servicios en el Antiguo Régimen.

Durante el Antiguo Régimen, al igual que en la ciudad, también existen en el medio rural, ciertos trabajos libres y por cuenta ajena, como lo son los denominados contratos agrarios de servicios, que se celebraban por periodos de tiempo determinado y cuando este periodo finalizaba, el jornalero o campesino libre quedaba desvinculado de la obligación de trabajar²².

¹⁹ MUÑOZ y ROMERO, T. *Colección de Fueros Municipales y Cartas Pueblas de los reinos de Castilla, León, Corona de Aragón y Navarra*. Valladolid, Lex Nova, 2000. Pág. 317. ISBN: 84-8406-213-9.

²⁰ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 300 a 305.

²¹ CARRO IGELMO, A.J. *Historia social del trabajo*. Cuarta edición. Barcelona, Industria Gráfica Ferrer Coll, 1979. Págs. 261-262. ISBN: 84-7162-637-3.

²² MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 61.

Sus orígenes se encuentran vinculados a la aparición de ciudades aforadas, que se encuentran al margen de la dependencia señorial, y cuyos habitantes están eximidos de realizar prestaciones personales con respecto a las tierras que se les otorgan. A los cultivos realizados directamente por el titular de la tierra y sus familiares, combinados con contratos innominados de intercambio de servicios, se unirá la prestación de servicios a cambio de una remuneración, por parte de hijos de campesinos libres desprovistos de tierras o campesinos desheredados, convertidos en jornaleros, a los que se contratará durante un tiempo determinado, el cual puede comprender por ejemplo, el año agrícola o el periodo indeterminado de la recogida de la cosecha.

Como consecuencia de la catástrofe demográfica que tuvo lugar durante esta época, surgen alicientes para que los siervos abandonen los cultivos a los que se encontraban sujetos a través de las cargas personales propias de su condición de siervos, debido al aumento de la remuneración de los denominados jornaleros, lo que conllevaría un intento de volver a vincular a los campesinos a la tierra de manera forzosa, cuestión ésta que se entendía ya superada en el tiempo. A través de las denominadas Ordenanzas se pretendía buscar una especie de equilibrio entre la libertad y la adscripción a la tierra, y este equilibrio se intentó alcanzar a través de la exigencia de una duración mínima de la relación laboral, lo que obviamente atenuaba la solución de adscribir a los campesinos a la tierra de forma permanente y hereditaria, que se había utilizado en siglos anteriores.

El jornalero agrario se configuraba por tanto, como un trabajador libre y por cuenta ajena, destacando como nota más característica de su condición, la temporalidad de su contrato, la cual podía ser pura o podía encontrarse sujeta al cumplimiento de una obra o un servicio concreto, a la realización de las labores agrarias o a la siega, pudiendo contratarse “de fiesta a fiesta”, anualmente o según costumbre o fuero, por ejemplo. Esta temporalidad era la muestra más evidente de la condición de trabajador libre de la que gozaban este tipo de trabajadores²³.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores que se enmarcaban dentro de estos contratos agrarios de servicios, se sistematizaban mediante normas de diversa índole y regulaban aspectos de la relación de trabajo similares a los actuales, como por ejemplo,

²³ ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 308 a 310.

la limitación de la jornada de trabajo, duración del contrato, garantías de las retribuciones, etc.

6. El arrendamiento de servicios en el Código Civil.

En el Código Civil se recoge la figura del arrendamiento de servicios, estableciendo que “en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto”²⁴, constituyéndolo así como un trabajo retribuido, libre y por cuenta ajena. De esta definición se deduce que el arrendamiento de servicios introduce dos principios liberales básicos en la regulación del trabajo por cuenta ajena: el principio de libertad de trabajo, el cual se aprecia en el origen voluntario del mismo, ya que la obligación se adquiere de forma contractual, así como también en la posibilidad de desistimiento de la prestación de servicios por parte del trabajador, que también es voluntaria; y el principio de autonomía de la voluntad o abstención de los poderes públicos en la ordenación de las relaciones entre particulares, que tiene su reflejo en la escasa regulación contenida en el Código Civil que esté dedicada a la materia²⁵.

III. ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1 Proceso histórico de formación del Derecho del Trabajo.

A la hora de analizar los presupuestos históricos que provocan la creación del Derecho del Trabajo, es necesario partir de la idea de que ha sido una rama del Derecho directamente vinculada con los medios de producción y con las distintas situaciones sociales que han ido surgiendo a lo largo de los años, lo que ha hecho que el Derecho del Trabajo surja como respuesta a distintas etapas históricas, teniendo su origen en la Revolución burguesa y la Revolución industrial, germinando sobre la base de la denominada cuestión social y derivando en la consiguiente reforma social, pudiendo considerarse estas situaciones como las llamas que prendieron la mecha del Derecho Laboral.

²⁴ ERDOZAIN LÓPEZ, J. C. y BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R. *Código Civil*. Vigésimo novena edición. Madrid, Tecnos, 2010. Art. 1544. ISBN: 978-84-309-5091-1.

²⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 61.

La acción legislativa se produce, por tanto, cuando un determinado hecho adquiere cierta relevancia social²⁶, siendo necesario tener en cuenta que estos fenómenos sociales no tuvieron la misma intensidad, ni tampoco idéntica aparición cronológica en los distintos países, siendo, no obstante, muy similar el contenido sustantivo del Derecho del Trabajo en el área cultural europea y americana²⁷.

1.1 La Revolución burguesa. El liberalismo.

Surge de la aparición del sistema económico capitalista, en el cual, sustituyendo las relaciones feudales de producción, se forma un nuevo conflicto social, cuyos protagonistas son ahora, por un lado, “el obrero asalariado, es decir, el proletariado o la clase de los trabajadores asalariados modernos quienes, puesto que no poseen medios de producción propios, dependen de la venta de su fuerza de trabajo para poder vivir”, y por otro lado se encuentra el capitalista o empresario, que es “la burguesía o clase de los capitalistas modernos, quienes son poseedores de los medios sociales de producción y explotan el trabajo asalariado”²⁸. De esta situación deriva la denominada “Revolución burguesa”, entendiéndose por tal el proceso histórico a través del cual la burguesía que se ha ido desarrollando durante la Edad Media, se convierte en la clase social dominante frente a la ideología del Antiguo Régimen.

Su momento clave históricamente es la Revolución Francesa de 1789 y los años siguientes, que significó el tránsito de la sociedad estamental, derivada del feudalismo, a la sociedad capitalista, en la cual, la burguesía, que tenía consciencia de que desempeñaba un papel dominante en la vida económica, desplazó del poder a la aristocracia y a la monarquía absoluta, accediendo al dominio político de un modo violento.

A raíz de la Revolución Francesa, se suprime la agrupación gremial a través del Edicto de Turgot, y se prohíben las asociaciones profesionales en general, mediante la

²⁶ GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Primera edición. Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico. Universidad de Valladolid, 1996. Pág. 64. ISBN: 84-7762-669-3.

²⁷ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 63.

²⁸ MARX, K. y ENGELS, F. *Manifiesto Comunista*. Nota de F. Engels a la edición inglesa de 1888. Barcelona, Crítica, 1998. Pág. 38. ISBN: 84-7423-881-1.

Ley Le Chapelier, ya que eran incompatibles con las ideas de libertad, igualdad y fraternidad que la Revolución Francesa situaba en la base de su ideología²⁹. Los revolucionarios franceses crearon así un nuevo modelo de sociedad y Estado y difundieron esta nueva corriente de pensamiento por la mayor parte del mundo. El triunfo de la burguesía supuso la introducción histórica de dos relevantes categorías culturales como lo son el liberalismo, como una nueva concepción del mundo, y el capitalismo como nuevo modo de producción acorde con la nueva clase social dominante.

En cuanto al liberalismo cabe decir que se constituye como la filosofía sustentadora que justifica la nueva sociedad burguesa y, como su propio nombre indica, se nutre de la idea de libertad, instaurando ciertos valores como el racionalismo, el constitucionalismo, el sistema de libertades formales o la secularización de las formas de vida. Dentro del marco del liberalismo tienen lugar diversos descubrimientos geográficos y la aparición de inventos tan revolucionarios como la imprenta, con la consiguiente incidencia que ésta tuvo en el desarrollo cultural. Esta doctrina liberal repercute en todos los planos sociales, influyendo tanto en la política, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789), el Estado soberano, la democracia política, la separación de poderes, el parlamentarismo y el republicanismo; como en el plano económico, en cuanto que consagra la abstención del Estado en la actividad económica, y en el ámbito jurídico se consagra el dogma de la “autonomía de la voluntad”.

Por su parte, el capitalismo se fundamenta en la consideración de la propiedad privada de los medios de producción y las relaciones sociales resultantes, y esto se manifiesta en el hecho de que el trabajador presta libremente su trabajo, a cambio de un salario, convirtiéndose la libertad, por primera vez en la historia, en un elemento caracterizador del sistema productivo³⁰.

1.2 La Revolución industrial.

Tiene su origen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Inglaterra y supone un intenso cambio, no solo de la industria, sino también de la sociedad, que trajo consigo la Sociología como nueva ciencia que “no es la reflexión simple del hombre sobre su vida social, sino sobre los problemas agudos y peculiares de ésta, derivados de los

²⁹ CARRO IGELMO, A.J. *Historia social del trabajo*. Cit., pág. 283.

³⁰ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. *Derecho del trabajo e ideología*. Cit., pág. 7.

procesos de industrialización, y aun especialmente sobre los problemas de los grupos o colectivos sociales desfavorecidos, oprimidos o marginados por estos mismos procesos”³¹.

La Revolución industrial tuvo su paradigma en la invención de la máquina de vapor y la aplicación de su fundamento a un gran número de nuevas máquinas³². Con la aparición de estas nuevas invenciones y su aplicación a la industria se crean las fábricas, partiendo de la base del maquinismo, que hizo que los obreros vieran en las máquinas a un enemigo³³, y del cambio técnico, que produjo un incremento de la producción que, además de venir impulsado por una creciente demanda de bienes y servicios, hizo que se acumulara un gran número de trabajadores en los núcleos urbanos situados alrededor de las fábricas, lo que derivó en la aparición de la clase obrera³⁴.

Del proceso de industrialización masiva derivaron, además, otras repercusiones sociales, ya que se llevó a cabo una explotación sistemática de los trabajadores³⁵, imponiéndoles unas condiciones laborales abusivas y extremas³⁶, lo que derivó en la denominada cuestión social.

³¹ ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág.322.

³²PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 50.

³³ FERNÁNDEZ-COSTALES MÚÑIZ, J. *La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*. Tesis doctoral. Universidad de León. Departamento de Derecho de la Administración y Relaciones Internacionales. León. 2001. Pág. 59, y del mismo modo se entiende también en PÉREZ BOTIJA, E. *El Derecho del Trabajo. Concepto, substantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas*. Madrid, Edersa, 1947. Pág. 2, entendiendo que el trabajador queda desplazado por la máquina de su puesto en la economía.

³⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación histórica del Derecho del Trabajo”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cuarta edición. Navarra, Editorial Aranzadi, 2008. Pág. 28. Lección 1, páginas 21 a 35. ISBN 978-84-8355-558-3.

³⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 50.

³⁶ De esta situación deja constancia el testimonio de Charles Dickens, que a través de sus obras muestra con crudeza las miserias y atrocidades que sufren los trabajadores durante esta época histórica, concretamente en el marco de Gran Bretaña, si bien esta situación tendría lugar en todos los países que iban

Durante esta época, debido a la influencia del liberalismo que la impregnaba, apenas existió reglamentación laboral, por lo que las reglas se imponían por el empresario como parte dominante en el contrato de trabajo. Además, este nuevo modelo de producción trajo consigo, de forma gradual, una cierta inutilidad del arrendamiento de trabajos como mecanismo que regulaba las relaciones contractuales industriales, lo que hizo que en este momento, en Francia, surgieran ciertos elementos de carácter no contractual, que incidían de forma efectiva en el trabajo industrial, a la vez que lo configuraban, siendo además manifestaciones éstas que el Estado emitía o bien, permitía, con el fin de controlar a los trabajadores, siendo los elementos utilizados a tal fin durante la Revolución industrial, en un principio, la libreta obrera y el reglamento de taller.

La libreta obrera aparece como una injerencia de los poderes públicos, que utilizan este mecanismo para poder controlar la movilidad del proletariado, mientras que el reglamento de taller surge como una regulación predeterminada, que regula de forma objetiva la disciplina en la fábrica, constituyéndose ambos mecanismos como instrumentos reguladores de la relación laboral, a parte del contrato. El sistema de la libreta obrera se impone en Francia en 1.803. No obstante, cabe decir que en España nunca se reguló la figura de la libreta obrera propiamente dicha por ninguna ley, habiendo, sin embargo, algunos textos en los que se plasma lo que se puede considerar algo similar a la misma, siendo ejemplo de ello el bando de 9 de junio de 1.854, emitido por el Capitán general de Barcelona, en el cual se recoge, en su artículo 10, que “los fabricantes no podrán admitir operario alguno sin entregarle una cartilla firmada por ellos, en la que conste el nombre y apellidos (y en su caso, el sobrenombre); su naturaleza civil, su domicilio y la clase de trabajo a que se dedique”, recogiendo así mismo, que “cada vez que el operario cambie de trabajo (...) se anotará en la cartilla”³⁷.

Por su parte, el reglamento de taller consiste en una regulación del trabajo, llevada a cabo en cada empresa, y se constituye por reglas dictadas únicamente por el empresario,

industrializándose, a lo largo de los siglos XVII y XIX. Esta cuestión se recoge en la obra de CARRO IGELMO, A.J. *Historia social del trabajo*, entre otras. Cit., pág. 287.

³⁷ El bando se reproduce en la obra *La legislación social en la historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, de A. MARTÍN VALVERDE, M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, F. PÉREZ ESPINOSA, F. VALDÉS DAL-RE, M. E. CASAS BAAMONDE Y J. GARCÍA MURCÍA, Madrid, Congreso de los Diputados, 1987. ISBN: 84-505-6534-0 y del mismo modo se recoge también en la obra de ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Cit., pág. 113.

fundamentadas por tanto, en su voluntad unilateral, sin intervención alguna del trabajador, y regulan cuestiones como el horario, el régimen disciplinario, la organización de la producción o temas relativos al pago del salario, como el lugar y la forma en que se ha de hacer efectivo el mismo³⁸.

La España del siglo del XIX aún era predominantemente agraria, y las normas que habían emanado de las Cortes de Cádiz y del Trienio constitucional de 1.820 a 1.823, que buscaban romper con las estructuras legales de carácter medieval, no tuvieron el éxito esperado debido a la Restauración. No obstante, ya comienzan a dejarse notar, aunque de manera tímida aún, el núcleo de la burguesía industrial catalana, el de Vizcaya y el comercial de Cádiz. Va ser a partir de la década de 1.830 cuando se comience a configurar la industria en España, pese a estar ya implantada, en Cataluña, Valencia y Castilla, la industria de las manufacturas textiles. En 1.832 se introduce en España la energía del vapor en la industria manufacturera y ciertos procedimientos siderúrgicos de una mayor modernidad como los altos hornos o el horno de cubilote³⁹.

Las disposiciones que se dictaron en apoyo de la libertad de industria supusieron una cuestión favorable para el desarrollo de la producción, dentro de las cuales se puede destacar el Decreto de 20 de enero de 1.834, que supuso la práctica desaparición de los gremios, ya que los hicieron innecesarios para la producción industrial, y será la Ley de 6 de diciembre de 1.836, que restablece lo dispuesto por la Ley de 8 de julio de 1.813, la que consagre verdaderamente la libertad de industria, estableciendo el principio de libre ejercicio de industrias y oficios, vinculado a la creación de un mercado libre, siendo no obstante, frenado este desarrollo por la Guerra Carlista⁴⁰.

1.3 La cuestión social.

³⁸ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Cit., pág. 114.

³⁹ TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la historia de España*. Madrid, Taurus ediciones, 1972. Pág. 25. Como aclaración, cabe decir que el horno de cubilote es un tipo de horno cilíndrico vertical de aproximadamente 6 metros de alto, que hace que los metales que se introducen en él, pasen a estado líquido, pudiendo ser colados. Se puede utilizar para fabricar la mayoría de las aleaciones de hierro. Por su parte, el alto horno es la instalación industrial dónde se transforma o trabaja el mineral de hierro y normalmente está formado por una cápsula cilíndrica de acero de unos 30 metros de altura, que se encuentra revestida por un material no metálico y que resiste al calor.

⁴⁰ TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la historia de España*. Cit., pág. 30.

La industrialización del proceso productivo vino aparejada de un exceso de mano de obra, lo que hizo que las condiciones para la explotación de los trabajadores fueran las idóneas, instaurándose además un régimen liberal, tanto en el ámbito económico como en el jurídico, lo que en los países europeos se manifestó claramente en la libertad de la que gozaban las partes contratantes para fijar las condiciones de trabajo, lo que venía marcado por una desigualdad manifiesta de las partes, en la que la balanza se inclinaba a favor del empresario, ya que el intercambio de trabajo por salario estaba sometido a la ley de la oferta y la demanda, y mientras que la oferta no dejaba de crecer debido a la reducción del empleo derivada de la industrialización de la producción, la demanda, que era controlada por el empresario, se veía cada vez más reducida por este mismo motivo, poniendo en manos del empresario la posibilidad de determinar las condiciones de trabajo en busca de su propio beneficio, sabiendo que estas condiciones, por abusivas que fueran, serían aceptadas por uno u otro trabajador teniendo en cuenta la masificación de trabajadores que existía.

En esta época no existía aún ninguna compensación a través de medidas protectoras externas que velaran por la situación jurídica del trabajador, salvo excepción, ya que las injerencias externas eran consideradas como un atentado contra la libertad de las partes para decidir las condiciones del trabajo, y por lo tanto, se consideraba a su vez un atentado contra la “máxima jurídica del momento”⁴¹.

Todo esto derivó, finalmente, en una explotación sistemática del proletariado industrial, que veía ampliadas sus jornadas de trabajo de forma desmesurada; la explotación, aún más acusada, de mujeres y niños, y los salarios reducidos hasta los mínimos para la subsistencia, generalizándose, sobre todo en países anglosajones, el régimen del *truck*, que era una institución de origen medieval que consistía en que el pago de los salarios se realizaba en especie distinta al dinero o incluso en dinero emitido por el empresario, a través de vales que eran canjeables por productos, pero únicamente en los establecimientos que eran propiedad del empresario o que estaban controlados por éste, y que además, en muchas ocasiones, tenían precios superiores a los habituales, minorando aún más el nivel adquisitivo de los trabajadores y en otras ocasiones consistía en anticipar

⁴¹SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación histórica del Derecho del Trabajo”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 29.

al trabajador productos o crédito para adquirir estos productos, cuyo importe le era posteriormente detráido de su salario, consiguiendo con esto una vinculación aún más estrecha de los obreros con la fábrica, que estaban unidos a ésta, no sólo por una relación de trabajo, sino también por un relación adicional de deuda⁴².

De esta situación no solo surge la denominada cuestión social, sino que también es aquí donde se encuentra “el germen de su propia superación”, que tiene lugar mediante dos procesos históricos que son el movimiento obrero y la legislación obrera, necesarios a su vez para entender la formación del Derecho del Trabajo⁴³.

1.4 El movimiento obrero.

El mencionado endurecimiento de las condiciones de trabajo para los trabajadores como consecuencia de la Revolución Industrial, deriva en una situación tan insoportable que hace que, finalmente, los trabajadores tomen conciencia de la necesidad de un cambio y de que han de ser ellos mismos quienes lo hagan posible.

La toma de conciencia de los trabajadores es viable, no sólo por el hecho de que en la sociedad capitalista industrial surja la denominada “clase obrera”, sino porque, además, los trabajadores empiezan a considerarse a sí mismos como un grupo social, es decir, toman una “auténtica conciencia de clase como núcleo solidario de intereses propios y contradictorios con los de la burguesía⁴⁴”, lo que deriva, en definitiva, en una “conciencia obrera reducible a esquema⁴⁵”, siendo necesario además, en última instancia, la toma de conciencia por parte de los trabajadores de que son un grupo social que carece de instrumentos legales y políticos, los cuales son necesarios para que les sea posible modificar su situación económica y social. Es de esta última cuestión de la que deriva el movimiento obrero propiamente dicho, ya que es en este momento cuando el proletariado es consciente de que ha de movilizarse contra el orden económico burgués, creando a tal efecto organizaciones políticas o sindicales, que se constituyen como el instrumento a

⁴² ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 405.

⁴³ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. *Derecho del trabajo e ideología*. Cit., pág. 9.

⁴⁴ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 51-52.

⁴⁵ JOVER ZAMORA, J. M. *Conciencia burguesa y conciencia obrera en la España contemporánea*. Madrid. Ateneo, 1952. Pág. 13.

través del cual “se agrupan los trabajadores y aquellos que optan por militar a su lado, conscientes unos y otros de su solidaridad y de la unidad que para ellos tiene organizarse a fin de precisar sus objetivos comunes y de perseguir su realización”⁴⁶.

De forma general, es posible organizar el movimiento obrero en torno a dos fases. La primera de éstas, es una fase en la que la resistencia obrera se practica de forma espontánea, siendo en este momento cuando tienen lugar una serie de acciones violentas de sabotaje y destrucción de los medios de producción, que se conocen como *antimaquinismo* y *ludismo*. El *ludismo* toma su nombre de un obrero inglés (Ned Ludd), el cual se constituye como pionero en lo que se refiere a la destrucción de máquinas.

En España la mayor parte de los actos de destrucción de máquinas que se llevan a cabo, son realizados por artesanos o trabajadores a domicilio contra la mecanización del proceso de producción. Los campesinos se sublevaron en varias ocasiones, siendo la sublevación de Loja la que tuvo una mayor relevancia, levantándose un grupo de trabajadores del campo a los que les unían unos objetivos propios, centrados en torno al tema del reparto y la posesión de la tierra, que supuso un hecho significativo, que es “la participación en actos sociopolíticos de decenas de miles de jornaleros agrícolas y campesinos pobres”, siendo, no obstante, necesaria, la aparición de la Primera Internacional para que sea posible la organización objetiva de los trabajadores del campo⁴⁷.

Por su parte, en Cataluña surgen las primeras organizaciones obreras, a partir de 1.840, con la “Asociación Mutua de Tejedores”, que a pesar de tener una apariencia mutualista y benéfica, introducían el planteamiento de ciertas reformas sociales, como la reducción de la jornada de trabajo o la revisión de la situación laboral de las mujeres y los menores.

A raíz de la insurrección que tuvo lugar en Barcelona contra Espartero en el año 1.842, el camino de las asociaciones obreras no estuvo exento de altibajos y fue muy variado tanto en Cataluña como en Madrid. En 1.954 comienza el bienio liberal y durante este breve periodo, las asociaciones obreras se unen bajo la denominada “Unión de clases”, con sede en Barcelona, haciendo que el bienio liberal se caracterizase por un

⁴⁶ DAVID, M. *Los trabajadores y el sentido de su historia*. Madrid, ZYX, 1968. Pág.94.

⁴⁷ TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la historia de España*. Cit., págs. 143 a 148.

marcado activismo obrero, pero el descontento de la clase trabajadora sigue en aumento, y en 1.855 desemboca en la huelga general de tejedores catalanes, surgiendo además en 1.856, los motines por carestía de granos en Castilla y Aragón, así como también en otras zonas rurales españolas.

La huelga de julio de 1.855 será la primera huelga realizada en la historia de la España industrial, teniendo unas características distintas a los sucesos que habían tenido lugar en Alcoy anteriormente, concretamente desde 1.821, sucediéndose continuos choques entre jornaleros y fabricantes que habían derivado en paradas en la producción. La huelga de 1.855 tuvo una gran amplitud y consiguió que, al cabo de una semana, Espartero cediera ante la presión laboral, y prometiera buscar un equilibrio entre las posiciones de los patronos y las exigencias de los huelguistas, que con esta promesa decidieron volver al trabajo al cabo de dos días. Espartero elevó a las Cortes un proyecto de ley que incluía algunos de los reclamos de los trabajadores, pero los resultados aun así, no fueron de la envergadura esperada⁴⁸.

Las asociaciones obreras fueron permitidas, por tanto, durante el bienio de 1.854-1.856, pero posteriormente, fueron prohibidas por el Gobierno de Narváez, superándose así esta primera fase espontánea para pasar a la siguiente fase.

En cuanto a la segunda fase, cabe decir que se manifiesta como una resistencia obrera consciente, ya que se constituye mediante la creación de una serie de organizaciones de clase, para atacar directamente el sistema capitalista político y económico, a través de los partidos obreros y los sindicatos y las sociedades de resistencia. En el caso de España, esta segunda fase se materializa a partir de 1.868, año en el que tiene lugar la Revolución de Septiembre, siendo la Federación Regional Española de la Primera Internacional creada en 1.870, la que inicia en España la categoría histórica del proletariado militante español⁴⁹.

En el año 1.864 se funda en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores, el 28 de septiembre y en octubre de ese mismo año, Marx redactaba su manifiesto

⁴⁸ LIDA, C.E. *Antecedentes y desarrollo del movimiento obrero español (1835-1888)*. Primera edición. Madrid, Siglo XXI de España Editores, 1973. Págs. 7 a 9. ISBN: 84-323-0098-5.

⁴⁹ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 10-11.

inaugural. En septiembre de 1.866 se celebra en Ginebra su primer Congreso, del que nace la idea de la jornada de ocho horas y el conocido principio de “los tres ochos”, que se extiende hasta nuestros días, estableciendo “ocho horas de trabajo, ocho de recreo y ocho de descanso”. Será en la reunión del Consejo General de 22 de noviembre de 1.864, cuando se autorice a Otto, a proposición de Marx, para que proceda en nombre de la Asociación obrera en España. En el Congreso de 1.868 en Bruselas, aparece un delgado español que se hace llamar “Sarro Magallán”, cuyo verdadero nombre es Marshall Anglora, un mecánico delegado de la Legión Ibérica del Trabajo y de las asociaciones obreras de Cataluña, y que en esa reunión toma la palabra y hace referencia a la existencia de ciertas sociedades clandestinas en Cataluña y Andalucía, y también participará posteriormente en el Congreso español de 1.870, siendo poco relevantes estos primeros contactos de la Internacional con España, ya que será a partir de 1.869 cuando comience el fenómeno español de la Internacional.

En octubre de 1.868, en España, el Gobierno provisional decreta la libertad de asociación, creándose en Barcelona la Dirección Central de Sociedades Obreras, transformándose en el Centro Federal de las Asociaciones Obreras el 23 de febrero de 1.869. Mientras tanto, el diputado napolitano Giuseppe Fanelli fue enviado a España por Bakunin como mensajero. Pasó por Tarragona, Tortosa y Valencia, para finalmente acudir a Madrid para una primera reunión, de la que salió el núcleo inicial de la Internacional en Madrid, compuesto por veintiuna personas.

Posteriormente a la creación del núcleo de Madrid, se creó el núcleo de Barcelona, que adquirirá una mayor relevancia que el anterior. Fue en este momento cuando tuvo lugar un error que tendría cierta influencia en el desarrollo de la Internacional en España, ya que Bakunin acababa de crear la “Alianza Internacional por la Democracia Socialista” y había pedido su ingreso en la Asociación Internacional de Trabajadores, pero el ingreso le fue denegado y Fanelli en este viaje, sin tener conocimiento de tal denegación, repartió estatutos y programas en Madrid y en Barcelona, de ambas asociaciones, pero éstas tenían importantes diferencias entre sí, como el hecho de que la Alianza se pronunciara contra la religión, mientras que la Internacional no se pronunciaba al respecto, por ejemplo⁵⁰, lo que hizo que los internacionalistas españoles fueran por un doble camino: “la organización obrera internacional pública y la pequeña vanguardia revolucionaria

⁵⁰ TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la historia de España*. Cit., págs. 183 a 185.

secreta”, contribuyendo la Alianza al desarrollo del movimiento obrero español, lo que acabaría desembocando en un conflicto entre ambas tendencias, que tras el Congreso de la Haya de 2 septiembre de 1.872, acabaron por separarse.

España, por su parte, ratificó y se adhirió al denominado “Pacto de Saint- Imier”, que surgió del Congreso anti-autoritario celebrado por Bakunin y los delegados bakunistas, que se oponía a las resoluciones tomadas en el Congreso de la Haya. La Federación Regional Española disolvió el Consejo Federal y formó la Comisión Federal de Estadística y Correspondencia, con sede en Alcoy.

Por su parte, la Asociación Internacional de Trabajadores, tras el Congreso de la Haya, comenzó a desintegrarse, pasando la sede del Consejo Federal a Nueva York, e intentando, sin éxito, reconstituir sus fuerzas desde su nuevo emplazamiento.

En España, dominaron los anarquistas frente a los marxistas, pero tras la insurrección cantonalista de 1.973, tanto la F. R. E como el grupo marxista se vieron obligados a la clandestinidad. La Nueva Federación, que estaba compuesta por el grupo marxista, desapareció hasta 1.879, cuando un grupo intentó sin éxito formar un partido obrero, y ya en 1.880, se creó el Partido Socialista Obrero Español. Por su parte, la F. R. E., que era más numerosa, sobrevivió a la clandestinidad.

Los continuos levantamientos cantonales que se sucedieron durante la Primera República, favorecieron el debilitamiento de ésta, que estaba además inmersa en enfrentamientos continuos contra los carlistas, federales e intransigentes y los secesionistas cubanos, lo que llevó al golpe de Estado del General Pavía, que tuvo lugar el 3 de enero de 1.874.

Por su parte, el alzamiento internacionalista que tuvo lugar en Alcoy durante este periodo, contribuyó al final de la vida pública de la F. R. E⁵¹.

1.5. La reforma social.

Se plantea como una respuesta a la cuestión social que no era únicamente laboral, pasando del Derecho del Trabajo al derecho social, que garantizaban posiciones de

⁵¹ LIDA, C.E. *Antecedentes y desarrollo del movimiento obrero español (1835-1888)*. Cit., págs. 28 a 34.

ventaja para los trabajadores, permitiendo minorar, e incluso resolver, la denominada cuestión social, tan relevante en la época⁵².

La reforma social se manifiesta como una serie de ideas básicas que sustentan la creación, primero de la legislación de trabajo y posteriormente, del Derecho del Trabajo, y que pueden resumirse en tres, en contraposición cada una de ellas con un dogma fundamental del liberalismo individualista. La primera de ellas se sustenta en la idea de una situación de asimetría en el contrato de prestación de servicios, derivada de la situación de desigualdad en la que se encuentran las partes contratantes, ya que el poder económico de los empresarios o empleadores es superior al de los obreros, estando claramente en contraposición con el “dogma liberal individualista de la libertad de los contratantes”. En segundo lugar, la legislación del trabajo se opone al “dogma del abstencionismo normativo del Estado”, ya que los poderes públicos intervienen para proteger al trabajador como parte más débil de la relación contractual, y finalmente, frente al “dogma del entendimiento directo entre individuos en el mercado de trabajo”, la legislación del trabajo “acepta la dimensión colectiva de las relaciones laborales, admitiendo la participación de las asociaciones y coaliciones profesionales en la fijación de las condiciones de trabajo”⁵³.

2. La intervención del Estado en la cuestión social.

El capitalismo se veía amenazado por la extrema miseria y la explotación que la clase obrera se veía obligada a soportar como consecuencia de la industrialización, con lo que la legislación obrera supone un medio de defensa del Estado burgués, ya que se pretendía hacer viable el sistema establecido, resolviendo el conflicto social a través de una normativa que protegiera, al menos en ciertos aspectos, los intereses de los trabajadores⁵⁴.

⁵² MONEREO PÉREZ, J. L. *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*. Madrid, Trotta, 1999. Pág. 193. ISBN: 84-8164-325-4.

⁵³ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 65.

⁵⁴ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 56.

A raíz de la cuestión social y la consiguiente reforma social, tiene lugar la intervención del Estado para tratar de regular el conflicto entre trabajo y capital, derivado del Estado liberal.

De la cuestión social deriva la necesidad de crear un nuevo cuerpo normativo que regulara la situación, surgiendo así la legislación obrera con las denominadas leyes de fábricas, como el primer intento de proteger al trabajador asalariado de los abusos sufridos hasta el momento, que desembocarían finalmente, en la categoría de Derecho del Trabajo, regulando de una forma más amplia la materia; si bien, para que tenga lugar este paso a la consolidación del Derecho del Trabajo como un conjunto de normas y principios sobre la base de un núcleo de imputación común, será necesaria la concentración de numerosos factores como el desarrollo “acelerado” de la legislación obrera, el reforzamiento del intervencionismo por parte del Estado, o la creación en 1.919 de la Organización Internacional del Trabajo, con la consiguiente internacionalización del Derecho laboral⁵⁵. Lo que se trataba de conseguir no era ya intentar mejorar una situación que era socialmente injusta, sino que lo que se buscaba con este intervencionismo por parte del Estado, era tratar de corregir las circunstancias que hacían que se produjera esta injusticia⁵⁶.

2.1 La Legislación Obrera. Las leyes de fábricas.

De su propia denominación deriva un rasgo característico de esta inicial legislación laboral, ya que su ámbito se encuentra limitado al sector de la industria, en el cual el problema de la cuestión social se dejaba sentir con una mayor dureza, si bien, posteriormente, las leyes de fábricas como manifestación de la legislación obrera, se extendieron de este ámbito a otros, como el comercio o el trabajo en el campo⁵⁷.

En estas primeras leyes obreras de mediados del siglo XIX, ya se percibe, con cierta nitidez, el germen del Derecho del Trabajo. En el caso de España, tienen lugar entre

⁵⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. *Derecho del trabajo e ideología*. Cit., págs. 15-16.

⁵⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 39.

⁵⁷ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 65.

1.873 y 1.923, siendo en 1.873 cuando se promulga la primera ley obrera española, con cierto retraso respecto de otros países europeos como Inglaterra o Francia, lo que es comprensible teniendo en cuenta la tardía industrialización de la producción española, estando también influenciado este retraso por otras cuestiones como “la dificultad de plantear por vía parlamentaria la defensa de los intereses laborales debido al falseamiento caciquil del sufragio universal”, así como también por la “heterogeneidad regional de los problemas laborales españoles y la distancia de los centros políticos de decisión respecto de los foros periféricos de producción industrial”, teniendo que añadir además la “continua agitación de la vida política española” junto con “el apego a los dogmas liberales de los intelectuales krausistas de las primeras promociones, guías y representantes ideológicos de los sectores de la sociedad más sensibles a los problemas sociales”⁵⁸.

Cabe distinguir tres grupos dentro de las citadas leyes de fábricas, dentro de los cuales, el primero se centra en la protección de los grupos de trabajadores más desfavorecidos que son las mujeres y los niños; el segundo se centra en la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo y el tercero, en la regulación de los descansos semanales y la limitación de la jornada laboral.

En cuanto a la protección de las mujeres y los niños, cabe decir que atendió a dos razones principalmente, siendo la primera la percatación por parte de los poderes públicos de que esta explotación masiva de mujeres y niños conllevaría en un futuro un menoscabo en la salud de la población, y la segunda, la condición de víctimas indefensas de estos grupos de trabajadores.

En lo referente a la protección de los menores, en España es Manuel Alonso Martínez quien, como Ministro de Fomento del gobierno de Baldomero Espartero durante el bienio progresista, presenta a las Cortes un proyecto de Ley sobre la industria de la manufactura, el 8 de octubre de 1.855, que en su artículo 7 prohibía el acceso al trabajo de los menores de 8 años y además fijaba límites a la jornada para los mayores de 7 años pero menores de 18, pero en 1.858 con el acceso al poder de O´Donnell, el proyecto decayó, teniendo lugar una segunda regulación de la materia durante el reinado de

⁵⁸ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 65-66.

Amadeo I, con Manuel Ruiz Zorrilla en el gobierno, cuando Manuel Becerra presentó el 20 de octubre de 1.872, una proposición de ley sobre la mejora de las condiciones morales de las clases obreras, centradas en el trabajo infantil, prohibiéndolo por debajo de los 11 años. Durante la I República, el 24 de julio de 1.873, aparece la Ley conocida como Ley Benot (por el nombre de su autor Eduardo Benot), prohibiendo el trabajo a los niños menores de 10 años, limitando además la jornada laboral y prohibiendo el trabajo nocturno a los menores de 18 años entre otras medidas.

En la época de la Restauración, con Cánovas del Castillo como presidente del Consejo de Ministros, se aprobó la Ley de 26 de julio de 1.878, sobre trabajos peligrosos de los niños, prohibiendo a los menores participar en determinadas actividades lúdicas que conllevaban riesgos considerables, pero la auténtica consolidación de la legislación relativa al trabajo de menores se produce con la Ley de 13 de marzo de 1.900 con Francisco Silvela en el gobierno, en la que la edad mínima para trabajar era también los 10 años, pero en este caso el ámbito se extendía a cualquier trabajo, siendo rebajada la edad en un año posteriormente, por la Real Orden de 30 de julio de 1.900, para los niños que supieran leer y escribir, regulando también el trabajo de las mujeres, reduciendo la jornada en una hora durante el periodo de lactancia, existiendo además varias disposiciones dedicadas al control de la aplicación de la ley y a las sanciones que tendrían lugar en caso de infracción, aspecto éste que se vería reforzado a partir de 1.906, con la creación de la Inspección de Trabajo⁵⁹.

En cuanto a la prevención y protección de los accidentes de trabajo, cabe decir que consta de dos partes diferenciadas, la primera de las cuales se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo, y la otra a la responsabilidad del empresario por las lesiones que sufra el trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo, responsabilidad ésta que se considera objetiva, es decir, no es necesario que el empresario incurra en dolo o culpa para que sea responsable de los daños que sufra el trabajador, y esto es así en virtud del principio del riesgo, que consiste en que el empresario va a responder de forma objetiva dado que la actividad que desarrolla el trabajador entraña un riesgo en sí misma, y por lo

⁵⁹ MIRANDA BOTO, J. M. Los trabajos prohibidos a menores en los orígenes del Derecho del Trabajo: una aproximación histórico-política. En: J. CABEZA PEREIRO, M. A. BALLESTER PASTOR y M. FERNÁNDEZ PRIETO. *La Relevancia de la Edad en la Relación Laboral y de Seguridad Social*. Primera edición. Navarra, Aranzadi, 2009. Páginas 414 a 416. ISBN: 978-84-8355-959-8.

tanto, el empresario está obligado a hacer frente a los daños que se produzcan. La normativa que introduce en España esta medida es la Ley de Accidentes de Trabajo de 1.900, que es desarrollada por un Reglamento que contiene una serie de medidas que han de llevarse a cabo en busca de la seguridad y la prevención en el trabajo. Esta legislación va a evolucionar en una triple vertiente, extendiendo su ámbito de aplicación desde la industria a otros campos como la agricultura o los servicios, ampliando también las medidas que se consideran como necesarias en materia de prevención y seguridad y por último, contemplando la obligatoriedad de que el empresario asegure su responsabilidad objetiva que derive de los siniestros laborales.

Por su parte, en lo referente al descanso semanal y las limitaciones a la jornada laboral, hay que tener en cuenta que comienza con la limitación, ya mencionada anteriormente, de las jornadas laborales a niños y mujeres, y prosigue con la introducción, en un segundo momento, del descanso semanal, limitando posteriormente también la jornada de trabajo a aquellos trabajadores que realizan trabajos penosos o peligrosos y que, por sus características, hacen necesaria esta reducción, alcanzando más tarde la limitación de jornada a todos los sectores de la actividad.

En España, las medidas anteriores se manifiestan con la Ley del Descanso dominical de 3 de marzo de 1.904; la Ley de limitación de la jornada máxima en las minas de 27 de diciembre de 1.910, que establece una jornada máxima de nueve horas para los mineros; el Real Decreto de 24 de agosto de 1.913, por el que se redujo la jornada de los trabajadores del sector textil; la Ley que limitó la jornada mercantil de 4 de julio de 1.918 y el Real Decreto de 15 marzo de 1.919, que la limitó en el ámbito de la construcción, para, finalmente, a través del Real Decreto de 3 de abril de 1.919, establecerse la jornada máxima de ocho horas de jornada máxima legal, que se extendió a todos los sectores económicos, si bien contaba con numerosas excepciones, sobre todo en el ámbito del trabajo asalariado en el campo⁶⁰.

2.2 La Administración de Trabajo.

Las ya mencionadas primeras leyes laborales no eran aplicadas de forma efectiva, por lo que no gozaban de la eficacia necesaria para poder regular las relaciones laborales,

⁶⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 67-68.

y es de este hecho de donde surge la conciencia, por parte de los poderes públicos, de la necesidad de crear instituciones que vigilaran y apoyaran el cumplimiento de estas leyes, por lo que se introdujeron sanciones penales o administrativas que fueran lo suficientemente disuasorias, así como también se pusieron en juego varias instituciones por parte del Estado⁶¹.

En España, en 1.883, se creó una Comisión de Reformas Sociales, con el fin de valorar la situación económica y social de los trabajadores españoles, la cual fue conocida por el nombre de Comisión Moret. Esta Comisión supuso un preparatorio para la labor que realizó, a partir de 1.903, el Instituto de Reformas Sociales, que presidió Gumersindo de Azcárate, siendo este Instituto, el impulsor de la legislación social⁶².

Además de las citadas instituciones se crearon otras, dentro de las cuales destacan las siguientes:

2.2.1. La Inspección de trabajo.

Se puede considerar como origen de esta institución el Reglamento de la Policía Minera, ya que es esta norma la que reconoce por primera vez la necesidad de que el Estado intervenga para evitar los accidentes de trabajo. Esta potestad se proyecta en torno a las competencias inspectoras y sancionadoras que se atribuyen a los ingenieros de minas en relación con la vigilancia relativa a la seguridad en el trabajo, y a la prohibición de que las mujeres y los menores de doce años trabajen dentro de las minas. A raíz de varias leyes del trabajo que surgen a finales del siglo XIX, se hace posible la creación de la Inspección de Trabajo en el año 1.906, bajo la inspiración del General Marv, que se erige como el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales que tenían en aquellos momentos los empresarios o empleadores, que se centraban de forma más concreta en la seguridad en el trabajo.

Es en ese mismo año (1.906), cuando se aprueba el Reglamento para el Servicio de la Inspección de Trabajo, que además de ser la primera norma reguladora de la

⁶¹ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 40.

⁶² BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 156.

Inspección de Trabajo, también se constituye como la primera norma sobre organización administrativa que se puede entender como laboral de forma específica.

En sus inicios, la Inspección de Trabajo se organiza de forma territorial mediante tres niveles (central, regional y provincial), asignándose funciones de vigilancia, información y sanción a los Inspectores de Trabajo, para el caso de que no se cumpla con las normas laborales, que en ese momento eran bastante escasas, y estas funciones se aplican a todo tipo de empresas, salvo a las de minería y excavación de túneles y canteras, cumpliendo además la Inspección de Trabajo, desde sus inicios, con una importante función informativa y de asistencia técnica, tanto para los empresarios como para los trabajadores, perdiendo la función fiscalizadora que tenía anteriormente, como consecuencia lógica del “filantropismo que caracterizó la acción del Instituto de Reformas Sociales en cuyo seno se había creado”, relegando en la función de velar por el cumplimiento de las normas laborales, a otros organismos administrativos que ejercían funciones similares en aquellos momentos, como por ejemplo, las Juntas de Reformas Sociales.

2.2.2 El Instituto Nacional de Previsión.

A través de la Ley de 27 de febrero de 1.908, se crea el Instituto Nacional de Previsión, por obra de Severino Aznar Malaquer, Inocencio Jiménez, Jordana de Pozas, Labadía Otermín, De la Fuente y De La Fuente, junto con otros políticos y técnicos de la acción social pública⁶³, cuyas funciones específicas se centran en materia de seguros sociales. No fue hasta 1.978 cuando el Instituto Nacional de Previsión desapareció, debido al paso a un sistema de aseguramiento público, como contrapartida del sistema de aseguramiento puramente privado que existía anteriormente, a raíz de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1.963, ya que debido al volumen de las prestaciones, se tuvieron que crear diversas entidades gestoras de la Seguridad Social, que eran el INSS, el INSALUD (que en año 2.002 pasó a ser el INGESA), el INSERSO (que en 1.996 se convirtió en el IMSERSO), el INEM (integrado actualmente por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas), y por los servicios comunes (fundamentalmente, la Tesorería General de Seguridad Social).

⁶³ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 156.

2.2.3 El Ministerio de Trabajo.

Se crea a través del RD de 8 de mayo de 1.920, bajo la inspiración de Dato, siendo desde este momento, la pieza fundamental para la política y la acción administrativa, quedando adscritos a él el Instituto de Reformas Sociales, el Instituto Nacional de Previsión, la Sección de Reformas Sociales del Ministerio de Gobernación, el Negociado de Trabajo, el Consejo de Emigración y el Patronato de Ingenieros y Obreros pensionados en el extranjero⁶⁴.

2.3 La Jurisdicción Social.

La Ley de Enjuiciamiento Civil de 1.881 es uno de los textos normativos que tienen, probablemente, una mayor influencia del liberalismo jurídico y político de su época, dando por tanto, a las partes, la facultad de ser dueñas del proceso civil, valorando por encima de todo la igualdad de las partes, sin tener en cuenta su desigualdad social, creando así un panorama propicio para crear una jurisdicción independiente que se dedicara a los conflictos laborales, ya que el proceso civil ordinario era inadecuado e insuficiente para resolver los conflictos laborales que podrían plantearse. Va a ser por tanto, esta situación, la que propicie la aparición de órganos y procedimientos específicos, que irán surgiendo desde 1.908, y en cuyo seno se van a hallar los principios y caracteres básicos, que irán formando el proceso laboral actual⁶⁵.

Es en 1.908 cuando aparece la Ley de Tribunales Industriales, y va a ser a partir de aquí cuando deje de conocer la jurisdicción civil de los conflictos surgidos en materia de trabajo, entre empresarios y trabajadores. Estos Tribunales industriales tenían una constitución paritaria y estaban integrados por un jurado compuesto por seis miembros, tres de los cuales eran designados por el trabajador de una lista que confeccionaba el patrono, y los otros tres los seleccionaba el patrono de una lista confeccionada por el trabajador. Además, estos Tribunales estaban presididos por un Juez de Primera Instancia. La competencia de los Tribunales Industriales se manifiesta en una doble vertiente. Por

⁶⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 40-41.

⁶⁵ GARCIA BECEDAS, G. *Introducción al Derecho Español del Trabajo. Caracteres y fundamento*. Primera edición. Madrid, Civitas, 1993. Págs. 74-75. ISBN: 84-470-0285-3.

un lado, van a conocer de los conflictos civiles que enfrenten al trabajador y al patrono y que deriven del contrato de trabajo, y por otro lado, van a conocer de las reclamaciones que deriven de accidentes de trabajo, conformando así una “doble especialidad, material y subjetiva de los conflictos”, propiciando de este modo que surgieran una principios propios de este proceso y distintos de los del procedimiento civil común, que son los de oralidad, celeridad, intermediación, concentración de actuaciones y gratuidad.

Cabe tener en cuenta además, que de forma indirecta, a través de la creación de estos Tribunales Industriales, se va desarrollando, de forma independiente, el contrato de trabajo frente a los contratos de arrendamientos de servicios que habían regido estas relaciones anteriormente⁶⁶.

IV. LA FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo como un sistema normativo propiamente dicho, aparece en Europa en los años siguientes a la Primera Guerra Mundial, siendo Francia y Alemania los ejemplos más significativos a destacar en torno a esta cuestión.

Va ser en esta época cuando, en numerosos países, comiencen a surgir leyes de gran relevancia que van a tratar temas como el sindicalismo, los convenios colectivos y la regulación de las condiciones de trabajo, y en el segundo tercio del siglo XX será cuando, “bajo la presión de los regímenes autoritarios, la Guerra Mundial y la reconstrucción europea”, se consolide definitivamente esta normativa en dos ámbitos diferenciados, pero relacionados entre sí, que son el ámbito del Derecho del Trabajo individual y el colectivo⁶⁷.

En la etapa en la que tiene lugar el tránsito de las leyes laborales al Derecho del Trabajo, tiene especial relevancia el abandono del humanitarismo como fundamentación para que el Estado pueda intervenir en las relaciones laborales, y se pasa a tener en cuenta “la situación económico-social como condicionante de la cuestión social”, sentando de

⁶⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 41-42.

⁶⁷ GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., pág. 40.

este modo, las bases para un sistema jurídico propio, ordenado y unitario, tomando la idea de “justicia social”, como fundamento de la legislación laboral.

Será a partir de 1.919, cuando los poderes públicos empiecen a tomar conciencia de la situación política, económica y social del momento, a raíz de la Revolución Rusa de 1.917, entre otras causas, dictando en el periodo que va de 1.919 a 1.923, numerosas normas laborales de destacada relevancia, como lo es, por ejemplo, el Real Decreto de 11 de marzo de 1.919, sobre retiro obrero, o el Real Decreto de 11 de octubre de ese mismo año, por el que se crea la Comisión Mixta del Trabajo en Barcelona⁶⁸.

Cabe tener en cuenta además, la relevancia de otras leyes, como la Ley de 27 de abril de 1.909, por la que se legalizó la huelga tras una serie de sucesos que marcaron la historia social de España, como la llamada “revolución desde arriba” y la “Semana Trágica de Barcelona”, que derivó en una ola de violencia generalizada. Por su parte, el proyecto de Ley de Canalejas de 1.911, pretendía ser una respuesta al problema de las agrupaciones obreras, del posible abuso de poder y la posible falta de fuerzas⁶⁹.

1. El Derecho Individual del Trabajo.

Esta vertiente se caracteriza por el paso del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo, siendo en España uno de los ejemplos legales más significativos al respecto, el Preámbulo de la Real Orden de noviembre de 1.902, donde se recomendaba una reforma de lo recogido en el Código Civil, relativo al arrendamiento de servicios, ya que “sus disposiciones resultaban, en muchos aspectos, inadecuadas por su simplicidad para la regulación de un contrato puramente laboral⁷⁰”.

Va a ser necesario que se produzcan una serie de acontecimientos históricos y sociales que harán que a finales del siglo XIX, se pase de la regulación del trabajo asalariado en situación de libertad mediante el arrendamiento, a la “configuración generalizada de un nuevo tipo contractual, el contrato de trabajo”, siendo además

⁶⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 39.

⁶⁹ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 157.

⁷⁰ FERNÁNDEZ-COSTALES MÚÑIZ, J. *La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*. Cit., págs., 66-67.

difícil esta transformación a consecuencia de las tensiones sociales provocadas por los medios de producción capitalistas, siendo utilizados, los arrendamientos de trabajos, durante el siglo XIX y parte del siglo XX, en la sociedad industrial, a través de dos expresiones contractuales de gran relevancia que son la *locatio conductio* y la *locatio conductio operis*, difuminándose en gran medida las fronteras entre ellas⁷¹.

Aparentemente, el contrato de trabajo y el arrendamiento de servicios tienen una estructura básica muy similar, basada en la prestación de un trabajo a cambio de una remuneración, ya que el contenido primario de la relación laboral siempre va a comprender una serie de derechos y obligaciones, entre los cuales se enmarcan como fundamentales, la obligación del empleador de pagar el salario y del trabajador de prestar el servicio⁷². Ahora bien, a la hora de realizar un análisis más exhaustivo se aprecian diferencias notorias entre ambos conceptos, pudiendo entenderse que el contrato de trabajo es un arrendamiento de servicios que ha sido modificado con el objetivo de dar cabida, dentro de su estructura y su contenido, a los principios derivados de la reforma social. De esta situación van a confluir dos procesos normativos, el primero de los cuales va a centrarse en la ampliación y expansión de la normativa que regula las condiciones mínimas de trabajo, mientras el segundo de ellos se va a orientar a la regulación de las condiciones de trabajo.

El primero de estos procesos normativos comienza con la ampliación de la cobertura de la normativa laboral, que va desde los sectores de los trabajadores que son considerados como más vulnerables, que serían las mujeres y los niños, pasando en un segundo momento a todos los obreros industriales, para después aplicarse a la clase obrera en su totalidad, ya sea urbana o rural, y finalmente abarcar a todos los trabajadores por cuenta ajena, salvo a los funcionarios públicos.

Además de esta expansión de la cobertura también se buscaba expandir la normativa laboral de condiciones mínimas, que se lleva a cabo desde dos vías diferenciadas y que proceden de fuentes diferentes, siendo la primera, apreciable tanto en España como en el Derecho comparado, la extensión de las condiciones de trabajo que

⁷¹ ALVAREZ DE LA ROSA, M. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Cit., pág.75-76.

⁷² BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 95.

se han ido convirtiendo en objeto de la regulación de los contratos de trabajo, regulando así cuestiones como las medidas de seguridad e higiene, la regulación de la jornada de trabajo y los descansos y vacaciones, el salario, etc., mientras que la segunda vía es la mejora de las condiciones mínimas.

El segundo de los procesos normativos se centra en la regulación de las condiciones de empleo, ya que las normas civiles que trataban sobre condiciones de trabajo, únicamente se limitaban a recoger la facultad de desistimiento del vínculo contractual de la que gozaban las partes, sin más regulación que ésta, recogiendo por tanto la figura del trabajo libre, mientras que la regulación del contrato de trabajo, en este sentido, hace que se produzca un cambio notorio, puesto que las condiciones de trabajo van a experimentar una notable transformación, apreciándose en aspectos como la capacidad de las partes del contrato para contratar y la prohibición legal de que los trabajadores puedan renunciar o disponer de los derechos o beneficios que les sean atribuidos en virtud de una ley.

Esta situación va a tener lugar en España durante los años veinte, y se van a reflejar también dentro de este momento histórico, otras cuestiones relacionadas con la relación laboral; los problemas que puedan derivar del cambio de empresario en los casos en que se produzca una transmisión de empresas; las interrupciones o suspensiones de la ejecución del contrato de trabajo derivadas de enfermedad, huelga, maternidad, etc.; las modificaciones de las condiciones objeto de la relación laboral, así como las novaciones en este ámbito, como por ejemplo, los ascensos; etc., apareciendo a consecuencia de estas situaciones, un cambio en el objeto del despido, que hasta ese momento, por la libertad de las partes, era un despido libre, en el que no había que justificar la decisión, pasando a ser un despido causal, en el cual tiene que existir una causa⁷³.

2. Derecho Colectivo del Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo va a tener su origen en el asociacionismo obrero que surge con la Revolución Industrial y la ya mencionada cuestión social, y viene a cubrir la situación de debilidad en la que se encuentra el trabajador considerado de manera individual, para poder paliar las situaciones abusivas que derivan del sistema de

⁷³ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 70-72.

producción capitalista, lo que hace que los trabajadores tomen conciencia de sí mismos como un grupo que defiende unos intereses comunes y que necesitarán unirse para poder alcanzar sus objetivos y lograr cambiar la situación en la que se encuentran. Se entiende que el instrumento para poder compensar esa debilidad en la que se encuentra el trabajador es la acción colectiva, que otorga a los trabajadores una cierta capacidad para poder ejercer presión y que este hecho les permita reivindicar que su situación como trabajadores y sus condiciones de trabajo mejoren, lo que hará que surja el asociacionismo obrero que finalmente derivará en los sindicatos, que pasaron por épocas de clandestinidad, que abrieron paso a otras épocas de tolerancia, hasta alcanzar la época del reconocimiento jurídico.

El sindicalismo va a surgir como un instrumento de la resistencia obrera consciente y sus orígenes se encuentran en el siglo XIX, y concretamente, en el año 1.839 será cuando en España se autoricen las denominadas sociedades de socorros mutuos, que se pueden considerar un precedente de los sindicatos, ya que estas sociedades hicieron posible la agrupación de los trabajadores, ya que en esos momentos las sociedades de resistencia estaban prohibidas y perseguidas, por lo que en España la fase inicial estará caracterizada por la prohibición del sindicalismo, que va a tener lugar, a partir del Código Penal de 1.822, que extendió la ilicitud de las sociedades de resistencia a los instrumentos de acción sindical como las huelgas o los pactos colectivos, llegando a prohibir incluso la constitución de asociaciones mutualistas, que en algunos casos se utilizaban para encubrir sociedades de resistencia, evadiendo de este modo la prohibición penal. Con esto se puede apreciar cómo, curiosamente, las primeras leyes laborales se orientan hacia la supresión del movimiento obrero en lugar de a la defensa de los derechos de los trabajadores o a la mejora de las deplorables condiciones laborales de la época⁷⁴.

Tras estas primeras manifestaciones legislativas contrarias a la libertad sindical, en España se pasa al reconocimiento del derecho de asociación en 1.868, pero a pesar de éste hecho, el Código Penal de 1.870 mantuvo la persecución de las coaliciones profesionales que se establecieran con el objetivo de encarecer o abaratar de forma abusiva el precio del trabajo, o con el fin de regular las condiciones laborales, teniendo que esperar hasta

⁷⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación histórica del Derecho del Trabajo”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 29.

la Ley de huelgas y coaliciones de 1.909 para que se produjera la despenalización de los cierres patronales y las huelgas, si bien con anterioridad a esta despenalización, los Tribunales ya realizaban una interpretación jurisprudencial restrictiva, que permitió que jurisprudencialmente se aplicara la despenalización de los cierres patronales y las huelgas, antes de la citada Ley⁷⁵.

En la etapa de tolerancia del sindicalismo, los poderes públicos admiten la constitución de asociaciones obreras, si bien, aún en esta etapa, se mantienen importantes vías de represión de la actividad sindical y del asociacionismo de los trabajadores.

Finalmente, se pasa a una etapa de reconocimiento jurídico, en la cual se reconoce de forma expresa la legalidad del sindicalismo, obteniendo, de este modo, protección legal, y alcanzado, posteriormente, la plenitud de su reconocimiento con la “constitucionalización de los derechos sindicales”, dentro del “modelo de Estado social de Derecho”.

En España esta fase de libertad de asociacionismo se inicia a través del Decreto-Ley de 20 de noviembre de 1.868, siendo posteriormente sancionada por las Constituciones de 1.869 y 1.876, hasta su nuevo reconocimiento por la Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1.887, que reguló la materia durante decenios, lo que dio base legal a las asociaciones profesionales, pero sin diferenciarlas de las demás, por lo que mientras se aplicaba, se instaba su revisión con el fin de conseguir un régimen privativo, para poder alcanzar con él la consagración de la libertad sindical como un derecho específico⁷⁶, siendo la Ley republicana de 8 de abril de 1.932, la que se constituye como primera norma legal específica para las asociaciones profesionales.

Será a finales del siglo XIX cuando incremente su protagonismo el sindicalismo socialista, frente a la tendencia anarquista que había hasta el momento, hecho éste que se vio influenciado por la decadencia de la Federación Regional Española disuelta en 1.888, surgiendo la primera central sindical estatal, que será la Unión General de Trabajadores o UGT, fundada en 1.888, tras la declaración de la legalidad de la libertad de asociación en 1.887, y también tendrá lugar en esta misma época otra cuestión de relevancia, que

⁷⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 69.

⁷⁶ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 151.

será la encíclica *Rerum Novarum*, que dictó el Papa León XIII en el año 1.891, y que dio origen a la doctrina social de la Iglesia, lo que permitió la creación de unos primeros círculos de obreros católicos, que derivarán en el denominado Consejo Nacional de las Corporaciones Católico-Obreras, que estuvieron marcadas por una convivencia en su seno de empresarios y trabajadores.

Durante los primeros años del siglo XX, tendrá lugar la consolidación de las primeras asociaciones patronales, y con UGT como protagonista de la representación del sindicalismo socialista que tenía lugar en ese momento, compartiendo protagonismo posteriormente, concretamente a partir de 1.906, con el anarcosindicalismo, que en un primer momento estará representado por Solidaridad Obrera, que pasará a denominarse, en un segundo momento, Solidaridad Obrera de Cataluña, para, finalmente, convertirse en la Confederación Nacional del Trabajo o CNT, fundada en 1.910. En el año 1.911 surgirá además otra vertiente de carácter moderado nacionalista denominada Solidaridad de Trabajadores Vascos, y en 1.912 se creará la Confederación Nacional de Sindicatos Católicos, con una influencia más leve y centrada en el campo principalmente.

Con el final de la Primera Guerra Mundial en 1.919, tiene lugar en España una gran crisis económica, a raíz de que los empresarios españoles pierdan el mercado internacional que habían ganado durante la Guerra como consecuencia de que los países en conflicto perdieran las relaciones comerciales entre sí, y como consecuencia de la crisis, se producen reducciones de salarios y un mayor endurecimiento de la lucha de clases, que deriva en numerosos conflictos de los que la CNT sale enormemente debilitada⁷⁷.

En cuanto al reconocimiento constitucional del sindicalismo que se inicia a partir de la Constitución alemana de Weimar de 1.919, y del que se hacen eco, posteriormente, otras constituciones europeas contemporáneas, es alcanzado en España a través de la Constitución española de 1.978⁷⁸.

⁷⁷ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Primera edición. León, Eolas ediciones, 2012. Págs. 31-32. ISBN: 978-84-15603-03-0.

⁷⁸ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 53-54.

Con todo lo expuesto, quedaba claro el hecho de que el contrato de trabajo no era suficiente por sí mismo para paliar todos los problemas derivados de la relación laboral, por lo que resulta necesario la aparición de otras entidades que desde una situación de cierta ajenidad a la relación laboral, puedan representar los intereses de ambas partes y tratar temas fundamentales para la relación de trabajo.

Aparecen entidades como los grupos o asociaciones profesionales de trabajadores con un empresario o grupos de empresarios, que de forma conjunta elaboran los denominados convenios y pactos colectivos de trabajo, en virtud del principio de la autonomía colectiva. También quedaría incluida dentro de este supuesto, la regulación que lleva a cabo el Estado y que formaliza mediante la legislación social del trabajo, como normas de carácter heterónomo, las cuales frecuentemente se van a presentar como normas de orden público, imperativas o prohibitivas y no disponibles para las partes, pudiendo, no obstante, el Derecho Colectivo del Trabajo, contener también normas de carácter dispositivo, “para poder prevenir y colmar lagunas que se deriven de la falta de previsión de los sujetos interesados”⁷⁹.

V. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA.

1. Inicios y formación.

En España el Derecho del Trabajo surge durante el periodo en el que tiene lugar el régimen de la Restauración, más concretamente, durante sus últimos años. Por tanto, la etapa que se puede considerar de los orígenes del Derecho del Trabajo, coincide con la época en la que tiene lugar el régimen de la Restauración, que va del año 1.874 a 1.923, y será en este periodo donde se enmarquen las leyes de fábricas, ya citadas, referidas a cuestiones como las condiciones de trabajo de las mujeres y los menores, como por ejemplo, la Ley de 26 de julio de 1.878, sobre trabajos peligrosos de los niños, la Ley de 13 de marzo de 1.900 que modificó la edad mínima de los menores para trabajar en cualquier trabajo o la Real Orden de 30 de julio de 1.900, regulando también el trabajo de las mujeres, además del de los niños y reduciendo la jornada en una hora durante el periodo de lactancia, junto con varias disposiciones dedicadas al control de la aplicación de la ley y a las sanciones para el supuesto de que no se cumpliera con las nuevas

⁷⁹ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 97.

condiciones, o en materia de accidentes de trabajo, como por ejemplo, la Ley de Accidentes de Trabajo de 1.900 y su Reglamento de desarrollo que contiene medidas que han de llevarse a cabo en busca de la seguridad y la prevención en el trabajo, entre otras, habiendo sido ya todas ellas analizadas anteriormente.

En esta época también se crean ciertas instituciones a razón del cada vez más creciente intervencionismo por parte del Estado, como la Comisión de Reformas Sociales, el Instituto Nacional de Previsión o el Ministerio de Trabajo, que también han sido ya mencionadas anteriormente, entre otras.

A esta etapa le sucederá una de formación, que culminará con la Segunda República, periodo éste que irá precedido por la Dictadura de Primo de Rivera. En cuanto a la fase en la que se produce la evolución del Derecho del Trabajo, se identificará con el Régimen franquista y el actual sistema de la Monarquía parlamentaria, dentro de la cual hay que tener en cuenta ciertas cuestiones de gran relevancia que influirán enormemente en el Derecho del Trabajo y que son principalmente, la Constitución de 1.978, y las reformas legislativas que se han ido produciendo posteriormente, donde cobran especial relevancia las reformas de 1.994 y la de 2.012⁸⁰.

1.1. Dictadura de Primo de Rivera.

Este periodo va desde el 13 de septiembre de 1.923, momento en cual el general Miguel Primo de Rivera, mediante un golpe de estado, llega al poder dando así por finalizado el periodo de la Restauración, y se extiende hasta el año 1.930. Durante esta etapa, se va a llevar a cabo, como obra más representativa de la época dentro del ámbito de la legislación laboral, el Código del Trabajo de Aunós, de 23 de agosto de 1.923, que se materializó como una manifestación del cambio al que se estaba sometiendo la legislación del trabajo, siendo buscada en este momento, una mayor depuración y sistematización de esta legislación, recogiendo en este Código, diversas normas relacionadas con el contrato o los accidentes de trabajo entre otras materias⁸¹. Si bien cabe decir, que el Código de Trabajo no era un Código propiamente dicho, sino más bien una recopilación de la legislación obrera que se encontraba vigente, y que además no era del

⁸⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 75-76.

⁸¹ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 159.

todo completa, pudiendo considerarse como única aportación novedosa de este Código de Aunós, la regulación de forma unitaria del contrato de trabajo, ya que era la primera vez que se llevaba a cabo una disciplina propia y sistemática sobre contrato de trabajo en España⁸².

Otras disposiciones legales de especial relevancia dentro de este periodo histórico son, por ejemplo, el Decreto-Ley de Organización corporativa nacional de 26 de noviembre de 1.926, que fue promovido por Aunós al igual que el Código del Trabajo; el Decreto-Ley de 21 de junio de 1.926, de protección a las familias numerosas, influenciado por el “pensamiento social de don Severino Aznar y de Sangro del grupo español de la Democracia Cristiana” o el Decreto-Ley de 22 de marzo de 1.929, que creó el seguro por maternidad, entre otras medidas paternalistas que caracterizaron “la obra social de la Dictadura”. Por último cabe añadir que durante la Dictadura se creó un Anteproyecto de Constitución, en el año 1.929, que en su artículo 28 recogía una tabla de derechos sociales del trabajo de un carácter que oscilaba entre lo conservador y lo progresista⁸³.

Durante esta etapa, en materia sindical la actividad se va a ver centrada en el eje existente en Madrid y en el País Vasco, de una marcada tendencia socialista, más moderada, frente a la tendencia anarquista, de carácter más radical que la anterior, que se centraba principalmente en Cataluña y Andalucía. En esta época UGT será la protagonista en materia sindical como ya lo había sido anteriormente, ya que decide mantenerse dentro de la legalidad, participando en los organismos públicos que se crean durante la Dictadura de Primo de Rivero, postura ésta contraria a la que decidió adoptar la CNT, y no será hasta el año 1.927, momento en el cual se produce un aumento de los conflictos colectivos, cuando UGT decida modificar su posición, lo que se manifiesta de forma clara cuando, en 1.929, decide unirse al boicot que se lleva a cabo contra las instituciones de la Dictadura⁸⁴.

⁸² PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 68.

⁸³ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 159.

⁸⁴ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., pág. 32.

1.2 Segunda República.

La actividad legislativa durante la época republicana fue muy numerosa y de una calidad superior a épocas anteriores, suponiendo la consolidación definitiva del Derecho del Trabajo en España.

A partir de la Segunda República, se va a producir un desarrollo doctrinal importante, iniciándose en este momento, “una fase de consolidación y sistematización de la legislación laboral desde bases democráticas”⁸⁵.

Surgen durante este periodo, innovaciones importantes en aspectos tales como la regulación general del contrato de trabajo, de una forma más adaptada a los tiempos y dotando al contrato de una mayor estabilidad, frente a la precariedad y la singularidad que caracterizaban esta materia durante la década anterior.

El mayor exponente normativo de la época fue el Código de Trabajo de 1.926, estando esta normativa muy vinculada a la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1.931, permitiendo configurar dos características que, a día de hoy, se identifican del mismo modo con la legislación laboral, siendo por un lado, una regulación general y por otro, una regulación de carácter sectorial, así como también fue en este periodo cuando tuvo lugar la sistematización de las fuentes de la relación laboral, estableciendo a tal efecto, la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 9, que el contrato de trabajo tenía que respetar lo establecido en las fuentes de superior jerarquía, teniendo tal consideración, las disposiciones legales, las bases de trabajo y los acuerdos de los jurados mixtos y las comisiones paritarias, y por último, los pactos colectivos celebrados por las asociaciones profesionales, estando recogidas estas fuentes de forma jerarquizada.

Pese a la jerarquía y a que en el artículo nada se recogiera al respecto, se entiende que en materia de la regulación sectorial de las condiciones de trabajo, iba a ser la negociación colectiva la que tuviera mayor relevancia, debido a la ausencia de la referencia directa a normas estatales en materias de ámbito sectorial y a la atención que se prestaba a la negociación colectiva y sus diversas modalidades, de lo que se puede

⁸⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 43.

extraer que el propio legislador y los sujetos del sistema de relaciones laborales, podrían entender que la negociación colectiva era la vía más adecuada para esta regulación, abriendo ampliamente las posibilidades de negociación de las condiciones de trabajo⁸⁶.

La Constitución de la Segunda República, de 6 de diciembre de 1.931, recoge a lo largo de sus preceptos, una serie de derechos económicos y sociales que tienen su inspiración en la Constitución alemana de Weimar⁸⁷, sirviendo de este modo como base, para hacer posible que se llevara a cabo una sistematización de las leyes de trabajo, conformándose así el Derecho del Trabajo como un Derecho autónomo, constituyendo un ordenamiento jurídico propio que se integraba por normas inspiradas en una serie de principios comunes y congruentes entre sí⁸⁸.

Un rasgo de gran relevancia de la Constitución de la Segunda República se encuentra en su artículo primero, que proclama que “España es una República democrática de trabajadores de toda clase”, incorporando así el trabajo no solo en este primer precepto, sino también en numerosos preceptos posteriores a lo largo de todo su articulado, como el artículo 39 que trata el derecho de sindicación, el 41 que se refiere al derecho de sindicación de los funcionarios públicos, o el artículo 46 que representa la política laboral de la Segunda República, entre otros, que también hacen referencia al trabajo y a los trabajadores, configurándose de este modo, el trabajo como un “elemento real de poder”, constituyendo el eje sobre el que se apoyó la legalidad republicana desde su origen hasta su fin en 1.939⁸⁹.

⁸⁶ GARCÍA MURCIA, J. *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*. Primera edición. Madrid, Civitas, 2001. Págs. 45 a 47. ISBN: 84-470-1579-3.

⁸⁷ Si bien, cabe decir que GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., en su obra *El Derecho del Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., pág. 88, establece que no se puede apreciar realmente una influencia significativa de esta Constitución sobre la española, ya que en el texto alemán se aprecia un mayor peso de la protección del Estado, una fuerte acentuación de lo colectivo mediante la acción colectiva que se garantizaba a los trabajadores a través del sindicato, así como la participación expresa de los asalariados en órganos de consejo, lo que no se reconocía tan claramente en la España de 1931, siendo no obstante, evidente una mayor influencia germánica en la legislación republicana ordinaria.

⁸⁸ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 159

⁸⁹ GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., págs. 86-87.

Otra de las obras legislativas de esta época que gozaron de una gran relevancia fue la ya citada Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931. Esta ley se erige como una verdadera regulación completa y sistemática del contrato de trabajo, pero además, esta norma consolida a su vez el Derecho de Trabajo como rama independiente del ordenamiento al hacer referencia también a otras instituciones distintas del contrato de trabajo, pero que del mismo modo que éste, inciden en la relación individual del trabajo⁹⁰.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 se encuentra inspirada en algunos proyectos que fueron elaborados por el Instituto de Reformas Sociales en materia de contrato de trabajo y en el proyecto del jurista alemán Hans Potthoff, y como puede apreciarse a lo largo de su articulado, a la vista de las referencias que se realizan a conceptos como la dependencia, la ajenidad, la delimitación a las inclusiones y exclusiones, la consolidación del concepto de salario, la determinación específica del sistema de fuentes y la jerarquía en la que se establecen, la sistematización de los derechos y los deberes de las partes y la irrenunciabilidad de ciertos derechos, va a conformar la fundamentación del Derecho del Trabajo moderno, levantándose sobre estos conceptos las bases de la futura legislación española en materia de contrato de trabajo.

Es destacable el hecho de que dentro de esta Ley, el contrato de trabajo se encuentra relacionado con tres presupuestos, los cuales son la limitación a la libertad contractual, que va a tener lugar a raíz de la implicación personal del trabajador; la delimitación del poder de dirección del empresario, y como es lógico, también de su reconocimiento; y por último la incidencia que va a tener sobre la relación laboral el fenómeno colectivo. Todos estos presupuestos van a derivar en unas determinadas consecuencias como el hecho de que las prestaciones de servicios se van a ver dotadas de una presunción de laboralidad; la consolidación del despido o la automaticidad a la hora de sustituir aquellas cláusulas que se consideren deformes.

Cabe destacar además, en relación con esta Ley, la regulación que se realiza de los diversos medios existentes para determinar las condiciones de trabajo mediante la

⁹⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 43-44.

convención colectiva, que en la Ley se determinan como los pactos colectivos, las bases de trabajo y los contratos colectivos, siendo las bases de trabajo elaboradas por los denominados Jurados Mixtos, mientras que los pactos colectivos se elaboraban por asociaciones compuestas por trabajadores y empresarios o empleadores, y finalmente, los contratos colectivos que eran el resultado del concierto entre los patronos y los representantes de los trabajadores elegidos o reconocidos por éstos, considerando en su totalidad, al grupo de trabajadores que habrían de elegir o reconocer a su representante, pudiendo adherirse a este concierto cualquier asociación, ya fuese patronal u obrera, así como cualquier trabajador o patrón.

Por último, cabe señalar el hecho de que en esta Ley se establece que no se rescindirá el contrato de trabajo en los casos de huelga o cierre patronal, salvo que su causa se encontrase determinada por su vinculación a un pacto colectivo. Aparece además, de forma vinculada a esta Ley, puesto que la completa, la Ley de Asociación Profesional, sobre asociaciones patronales y obreras, de 8 de abril de 1.932, en la cual se recogen y regulan cuestiones relativas al proceso de constitución de estas asociaciones o a las materias objeto de su competencia, así como otras materias vinculadas a su funcionamiento interno y ámbito de actuación entre otros temas⁹¹, diferenciando además esta Ley, el derecho sindical del derecho de asociación, recibiendo una regulación específica por vez primera⁹².

En el año 1.931, concretamente, el 27 de noviembre, aparece la Ley de Jurados Mixtos, otro importante exponente legislativo de la época republicana, constituyendo una duplicidad orgánica puesto que se siguieron manteniendo los Tribunales Industriales, lo que ocasionó en numerosas ocasiones, problemas de competencia entre unos y otros. Estos Jurados mixtos se instituyeron como organismos paritarios que se establecían teniendo en cuenta las ramas de la producción, para resolver los conflictos laborales que se les planteaban.

En cuanto a la composición de estos Jurados, se componían por vocales, concretamente, seis vocales obreros y otros seis patronos, los cuales eran designados por

⁹¹ GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., págs. 89-90.

⁹² BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 160.

las asociaciones de trabajadores y empresarios, y por un presidente, cuya designación estaba en manos del Ministerio de Trabajo. En lo referente al ámbito competencial, los Jurados Mixtos tenían competencia en materias tales como la resolución de los conflictos que derivasen del contrato de trabajo o de los pactos colectivos, así como en el ámbito del arbitraje o la conciliación. También tenían competencia en materia de inspección de trabajo, por lo que en este caso, surgían ciertos conflictos competenciales entre estos Jurados y la Inspección de Trabajo, puesto que no quedaban claros cuales eran exactamente los ámbitos de competencia de cada uno de ellos respecto al otro⁹³. Su ámbito de actuación fue básicamente provincial, pudiendo, no obstante, establecerse otras demarcaciones territoriales en las que pudiera actuar.

En materia de protección social, esta época fue muy relevante, sobre todo en lo relativo a los accidentes de trabajo, puesto que se introdujeron novedades muy significativas. A través de la Ley de bases de 4 de julio de 1.932, completada posteriormente por la Ley de 13 de agosto de ese mismo año, se introdujeron esas novedades, concretamente, el aseguramiento obligatorio de los accidentes que conlleven la incapacidad permanente del trabajador, siendo considerados todos los trabajadores como asegurados de derecho, independientemente de que el patrono tuviese o no un seguro al efecto, para lo cual se creó el denominado Fondo de Garantía, que respondería frente a los trabajadores en el caso de que el patrono fuese declarado insolvente y, por lo tanto, no pudiese hacer frente a esta situación. A tal efecto, en el año 1.933, el Instituto Nacional de Previsión constituyó la denominada Caja Nacional del Seguro contra Accidentes de Trabajadores de la Industria, con el fin de poder hacer frente a esos casos de incapacidad permanente y muerte, considerándose además la posibilidad de que los patronos asegurasen por sí mismos en esta Caja, así como en Mutuas Patronales o en sociedades de seguro⁹⁴.

En esta época, en materia sindical, UGT de nuevo colabora con el Gobierno de forma activa, mientras que CNT permanece al margen, negándose a participar en los organismos oficiales, marcando este periodo por la oposición de dos posturas sindicales

⁹³ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 44.

⁹⁴ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 160.

contrapuestas, lo que dificultó el movimiento sindical. En 1.933 tuvieron lugar unas nuevas elecciones que hicieron que la derecha se alzara en el gobierno, dando comienzo de este modo al conocido como bienio negro, que tiene lugar de 1.934 a 1.936, periodo éste en el que se trata de neutralizar la legislación obrera que se había producido durante el periodo anterior, lo cual hizo que se intensificara de nuevo la lucha de clases, lo que se vio influenciado, además, por la crisis económica del momento, descendiendo el número de afiliados a organizaciones sindicales, por un desencanto por parte de los trabajadores con respecto a éstas, teniendo en cuenta los continuos fracasos de la CNT y el desgaste de la UGT. En el año 1.936 la izquierda vuelve a gobernar, pero se encuentra con una sublevación de la extrema derecha y grupos militares reaccionarios, financiados por nazis y fascistas, lo que llevó al inicio de la Guerra Civil⁹⁵.

En los años 1.936 a 1.939 tuvo lugar en España la Guerra Civil, y los periodos de guerra se caracterizan, de forma genérica, por “el nacimiento de una legislación circunstancial, excepcional y acomodaticia, por el incremento del intervencionismo estatal, por el empeoramiento de las condiciones de trabajo y por la disminución de las garantías jurídicas⁹⁶”. De forma bastante generalizada, en España se mantuvo la legislación anterior, pero con ciertas matizaciones, y en virtud de esto puede aludirse, por ejemplo, al Decreto de la Generalitat de 24 de octubre de 1.936, a través del cual se dictaron una serie de normas en materia de colectivizaciones, y dentro de un ámbito territorial menos localizado, se dictaron otras normas sobre intervención de industrias, como los Decretos de 25 de julio, 2 de agosto y 27 de septiembre de 1.936 y de 23 de febrero de 1.937, o el Decreto de 7 de octubre de 1.936, en materia de expropiación de fincas sin mediar pago de justiprecio, y la Orden de 8 de junio de 1.937, sobre colectividades de campesinos. No obstante, la norma más característica de este periodo fue el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1.938.

⁹⁵ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical). Cit., pág. 33.

⁹⁶ De este modo se recoge en la obra de SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). Derecho del Trabajo. Cit., pág. 45, haciendo referencia a las palabras de DE LA VILLA GIL, L.E.

El Estado asumió plenos poderes en materia de constitución y fijación de las condiciones laborales, aprobándose los Estatutos de la Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista, con el fin de controlar la actividad sindical y la organización del futuro sindicato vertical. En la España nacional no se admitió la legislación republicana, aunque en determinadas situaciones, y debido a la urgencia y necesidad, tuvieron que ser aplicadas las leyes de la República durante cierto tiempo, para evitar la carencia de legislación⁹⁷.

2. El Derecho del Trabajo en el Régimen franquista

La época de la dictadura franquista tiene lugar en España de 1.939, año en el que finaliza la Guerra Civil declarándose vencedora la parte que llevó a cabo la sublevación militar contra la Segunda República, hasta el año 1.975, en el cual se produce la muerte del general Franco y se proclama a Juan Carlos I como Rey de España.

Durante este periodo histórico, el sistema político se caracteriza por ser un sistema totalitario y autoritario, en el que se concentraban en manos del dictador, la Jefatura del Estado y la presidencia del Gobierno.

Será en el año 1.938, concretamente el 9 de marzo, cuando se apruebe, por la Jefatura del Estado en Burgos, el Fuero del Trabajo dictado durante la Guerra Civil, que posteriormente se convertiría en Ley Fundamental de la Nación, cuando se asiente el programa económico y social que sería llevado a cabo por este régimen político, así como los principios que iban a inspirar la ordenación del trabajo en España durante este periodo. Este Fuero del Trabajo venía marcado por “influencias nazis y fascistas, alemanas, italiana y portuguesas⁹⁸”.

El sistema político franquista constituiría un modelo de relaciones de trabajo “autoritario y heteroconfigurado”, fundamentado en torno a una doble fundamentación de naturaleza positiva y negativa; positiva en el sentido de que se configuraba una

⁹⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 46.

⁹⁸ De este modo se establece en GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., pág. 96, haciéndose en esta obra, referencia a su vez, a la obra de SERRANO, I. *El Fuero del Trabajo. Doctrina y Cometario*. Valladolid, Casa Martín, 1939.

“concepción armonizadora y comunitaria de las relaciones entre el capital y el trabajo”, y negativa en el sentido de que el conflicto social se va a valorar negativamente, siendo considerado como un “cuerpo extraño, perturbador de la armonía social, como una desviación patológica de las relaciones sociales”⁹⁹.

Del fuerte intervencionismo Estatal que caracteriza el periodo franquista, en materia de ordenación de las relaciones laborales derivan tres consecuencias básicas, que serán que el Estado fijará las condiciones laborales, dejando sin cabida a la negociación colectiva; que las relaciones laborales se consideran siempre armónicas, no cabiendo por tanto la huelga o el cierre patronal como instrumentos para la resolución de conflictos y, finalmente, se prohíbe cualquier tipo de organización sindical, salvo el sindicalismo vertical oficial¹⁰⁰.

Con esta concepción de las relaciones del trabajo, la regulación laboral se configurará teniendo como base el monopolio en manos del Estado en lo que respecta a la regulación laboral, fundamentado en el principio básico de la regulación heterónoma de las relaciones laborales, teniendo a las Reglamentaciones de Trabajo y las Ordenanzas Laborales como único instrumento normativo durante veinte años, por lo que toda cuestión que estuviese vinculada a la reglamentación del trabajo, habría de ser una labor del Estado única y exclusivamente, ejercida por el Ministerio de Trabajo sin que existiera posibilidad alguna de delegación por su parte de esta actividad.

Regulaban, por tanto, todas las condiciones mínimas a las que se debían ajustar las relaciones laborales que tuvieran lugar entre los empresarios y sus trabajadores, y esta situación no cambiará hasta que en el año 1.958, entra en vigor la Ley de 24 de abril sobre convenios colectivos sindicales, como mecanismo para la negociación colectiva, siendo, no obstante, bastante vaciados de contenido, ya que se les aplicaba una fuerte intervención del Estado, siendo necesaria la aprobación de la Administración para que el convenio colectivo pudiese adquirir eficacia normativa, por lo que no va a regular por sí mismo las condiciones de trabajo, sino que habrá de compartir esta función reguladora “con el

⁹⁹ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 71.

¹⁰⁰ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., pág. 33.

Estado, pero siempre en un plano de subordinación normativa”, marcándose el límite competencial entre ambas fuentes, con el hecho de que la Reglamentación sería la encargada de fijar las condiciones de trabajo mínimas y obligatorias en cada rama de la actividad, mientras que el convenio colectivo, por su parte, tenía la posibilidad de mejorar esas condiciones para su unidad de negociación.

Por su parte, la relación individual de trabajo sería regulada por la Ley de Contrato de Trabajo de 1.944, que depuraba institucional e ideológicamente la Ley republicana en la materia, incorporando conceptos como la “participación en la producción, a la noción legal de contrato”, y eliminando de las fuentes reguladoras del contrato de trabajo a la figura del convenio colectivo, así como también se eliminaron las figuras de la huelga y el cierre patronal como medidas que permitían la suspensión del mismo. Se considerarán nuevamente cuestiones como la política de empleo en el año 1.972, y la ordenación de salario en el año 1.973, y la Ley de Relaciones Laborales de 1.976, que aunque por el año de promulgación pertenezca al periodo de la Transición, puede ser considerada como un “producto de la etapa anterior”.

En materia de Seguridad Social, será en el año 1.963 cuando surja la Ley sobre Bases de la Seguridad Social, creando un mecanismo que daba cabida al conjunto de la población y que se encontraba articulado en base a los principios de tendencia a la unidad, de supresión del ánimo de lucro, de consideración de forma conjunta de las contingencias a las que se daba protección o la transformación del régimen financiero, principios éstos que generaban un nuevo sistema que distaba del anterior basado en un régimen de seguros sociales, siendo modificado en 1.967 y en 1.972 de una manera más profunda en materia de financiación y de acción protectora, refundiéndose los textos legales anteriores en la Ley General de Seguridad Social de 1.974.

Dentro de la época franquista, no obstante, se van a diferenciar dos periodos bien diferenciados en los que, durante la primera etapa, también conocida como la etapa “azul”, se tiende a una “autarquía económica y aislamiento internacional”, mientras que en la segunda etapa, que tiene lugar a partir de los años cincuenta, va a surgir un importante crecimiento económico, derivado del denominado Plan de Estabilización, así como también de los Planes de Desarrollo Económico y Social, que se van a llevar a cabo a lo largo de los años siguientes e impulsarán la actividad económica, promoviendo de

este modo, una cierta liberalización del régimen, pero manteniéndose dentro de su continuidad institucional.

La Ley Orgánica del Estado, del año 1.967, constituirá la culminación de la institucionalización del Estado nacional, modificando de forma sustancial las Leyes Fundamentales anteriores. En el año 1.969 se toma la decisión de que el sucesor de Franco en la Jefatura del Estado, para el caso de la muerte o incapacidad de éste, sea el, en aquel momento, Príncipe Don Felipe de Borbón, instaurando, de este modo, la Corona. En 1.973 se separa la presidencia del Gobierno de la Jefatura del Estado, nombrándose como presidente a Carrero Blanco, hasta que perdió la vida en un atentado en el mes de diciembre de 1.973, siendo sucedido en el cargo en ese momento por Arias Navarro¹⁰¹.

En materia sindical, en esta etapa histórica, se produce una fase de represión y prohibición de las centrales sindicales, acompañada además de la incautación de los bienes propiedad de los sindicatos, teniendo que pasar cerca de cincuenta años para que se estableciera, a través de la Ley 4/1.986 de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, que los bienes que habían sido incautados volvieran a sus legítimos dueños, ya fueran los sindicatos afectados o sus sucesores acreditados, si bien, en algunos casos se planteaba una gran dificultad a la hora de reintegrar estos bienes en sí mismos, por lo que se daba la facultad al Estado para que pudiera permutar estos bienes por otros que tuvieran el mismo valor o para sustituirlos por su valor pecuniario actualizado¹⁰².

El Fuero del Trabajo de 1.938, ya mencionado, se erige como una de las normas más representativas de la época, permitiendo a su vez la creación, en el año 1.938, de un sindicato mixto y único, que se vería confirmado en sendas leyes posteriores, concretamente, en leyes de enero y diciembre del año 1.940¹⁰³.

¹⁰¹ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 70 a 72.

¹⁰² AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., pág. 33.

¹⁰³ GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., pág. 96.

Este sindicato mixto y único creado en 1.938, se constituye como el sindicalismo vertical, caracterizado por un marcado intervencionismo por parte del Estado en la materia de “ordenación del trabajo y la concepción comunitaria de la empresa”, presumiendo la ausencia de conflictos entre los sujetos de la relación laboral y, por lo tanto, considerando innecesarias las medidas utilizadas como presión en los casos de conflictos colectivos. El sindicato vertical se va a configurar como una “corporación de Derecho Público”, convirtiéndose en un mecanismo mediante el cual el Estado realiza su política económica.

Las leyes de 1.940 sobre esta materia, a parte de realizar el desarrollo de la misma, también suponen la base para desarrollar los principios básicos de la denominada Organización Sindical Española, también conocida como OSE, los cuales se configuran en torno a la unidad, puesto que únicamente va a existir un sindicato, que será el oficial y se va a organizar por ramas de la actividad; la totalidad y verticalidad, teniendo en cuenta el hecho de que “todos los participantes de la producción” se van a tener que integrar en él, siendo además esta integración obligatoria, no obstante lo cual, dentro del sindicato se formulaba una diferenciación entre sus miembros por secciones, diferenciando a los trabajadores, que se agrupaban en la denominada sección social, de los empresarios, agrupados por su parte en la sección económica, y por último, como último principio básico que va a caracterizar el sindicalismo vertical, se encuentra la jerarquía, puesto que la cadena de mando dentro del sindicato va a ser designada por el Estado y los cargos sindicales van a actuar como superiores jerárquicos en lugar de como representantes de las personas afiliadas al sindicato¹⁰⁴. Con la instauración del sindicalismo vertical, se procede a la supresión del sindicalismo plural, reprimiendo a su vez la libertad sindical.

Por su parte, las medidas de presión en los supuestos de conflictos colectivos se van a ver nuevamente prohibidas y tipificadas como un ilícito penal, a través de diversas normas dictadas al respecto durante este periodo, que derivaron finalmente en la aprobación, en el año 1.944, de un nuevo Código Penal¹⁰⁵. A pesar de estas medidas

¹⁰⁴ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., págs. 33-34.

¹⁰⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 46.

prohibitivas de la negociación y el conflicto colectivo, el movimiento obrero no va a desaparecer, sino que seguirá activo de forma clandestina, como ya lo había hecho en épocas anteriores de prohibición, pese a la represión por parte del Estado.

Tendrán una especial significación los años 1.946 y 1.947, puesto que a pesar de la ya mencionada ilegalidad que caracterizaba el sindicalismo que no fuera el oficial durante esta época, van a tener lugar las primeras huelgas y negociaciones colectivas dentro del periodo franquista¹⁰⁶. En la huelga que tuvo lugar en el año 1.947, participaron 40.000 metalúrgicos en Vizcaya, marcando este hecho “el renacer de un nuevo movimiento obrero que, desde entonces, no dejaría de crecer en potencia y fuerza¹⁰⁷”. A partir de estas fechas, se van a producir también otras huelgas de gran relevancia, que son las acontecidas en la década de los años 50, más concretamente, en los años 1.951, 1.956 y 1.957.

En el año 1.951, se produjeron huelgas y manifestaciones en Barcelona, Madrid y País Vasco, y junto a las de los años posteriores dejaron clara la necesidad de modificar el régimen, para hacer posible una flexibilización gradual que tendrá lugar en los años posteriores, lo que fue posible, en parte, gracias al papel que jugaron unas nuevas formas organizativas que fueron surgiendo en la década de los 50, concretamente en el año 1.957, que son las comisiones obreras o comités formados por representantes del personal de las empresas, que eran elegidos de forma democrática, que asumen la representación y tratan de negociar mejoras con la patronal¹⁰⁸.

Las primeras Comisiones Obreras surgen de forma espontánea, impulsadas por el Partido Comunista de España (PCE), por los movimientos cristianos obreros, y por otros colectivos que se oponían al régimen franquista. Una de las primeras Comisiones Obreras propiamente dicha es la formada a raíz de una huelga que tuvo lugar en el año 1.957, en Asturias, concretamente, en la mina de La Camocha en Gijón. Será en el año 1.964 cuando las CC.OO. se establezcan como un movimiento organizado con respecto a la

¹⁰⁶ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., pág. 34.

¹⁰⁷ COMISIONES OBRERAS. *Breve historia*. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2014]. http://www.ccoo.com/cscoco/Conoce_CCOO:Breve_historia.

¹⁰⁸ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., pág. 34

espontaneidad de la década anterior, “logrando la permanencia y la coordinación, en gran medida, del movimiento obrero español bajo el franquismo”. En el año 1.966, tienen lugar unas elecciones sindicales, y CC.OO. logra un gran triunfo, golpeando duramente al sindicato vertical, pasando, en el año 1.967, de ser considerado como “un movimiento semilegal, a ser perseguido sistemáticamente”, sometiendo a CC.OO. a una dura represión, siendo encarcelados y procesados, en el año 1.968, Marcelino Camacho, Julián Ariza y otros dirigentes sindicales, por su pertenencia a Comisiones Obreras¹⁰⁹.

Además de la creación de las citadas Comisiones Obreras, también será relevante para que se produzca la mencionada flexibilización gradual del sistema franquista en esta materia, la actuación de los sindicatos, que siguen actuando, aunque sea desde la clandestinidad, surgiendo en el año 1.960 el primer “sindicato auténtico tras la represión”, que será Unión Sindical Obrera o USO, apareciendo además, en el año 1.961, la Alianza Sindical entre Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y Solidaridad de los Trabajadores Vascos (STV) en el País Vasco.

Por su parte, también serán determinantes en la materia, los hechos de que se admita mediante la Ley de 24 de abril de 1.958, la negociación colectiva, aunque de una forma muy limitada, y de una forma algo menos restringida, a través de la Ley de 19 de diciembre del año 1.973, así como la cuestión de que se regulen, aunque de forma poco pronunciada, los conflictos colectivos, a través de los Decretos sucesivos de los años 1.962, 1.970 y 1.975.

De mayor relevancia será la década de los 70, puesto que será una época de expansión del sindicalismo, a través de la dirección por los dirigentes de los sindicatos de UGT y CNT, desde el exilio, que tendrá lugar desde el año 1.971¹¹⁰.

Ante el auge del movimiento obrero durante esta década, el régimen franquista responde declarando sucesivos estados de excepción, entre los que destacan los que tienen lugar en el año 1.969 y en 1.970-1.971, a consecuencia de los cuales se producen numerosas detenciones y torturas a dirigentes obreros. En este sentido, es destacada la detención y condena de prisión de la Coordinadora Nacional de CCOO, por la celebración

¹⁰⁹ COMISIONES OBRERAS. *Breve historia*. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2014]. Cit.

¹¹⁰ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., pág. 34

de ciertas reuniones consideradas revolucionarias, que tienen lugar a través del denominado Proceso 1001, que, a pesar de hacer más difíciles las movilizaciones, no impide que a partir del año 1.973 se sucedan los conflictos colectivos, los paros y las huelgas, en numerosas empresas y sectores de todo el Estado español, haciendo que CC.OO. se consolide como organización¹¹¹.

El 20 de noviembre del año 1.975 muere Francisco Franco, con la consecuente proclamación de Juan Carlos de Borbón como Juan Carlos I Rey de España. Surgirá a partir de aquí una nueva etapa, consagrándose, de este modo, la imposibilidad de la permanencia del régimen autoritario instaurado, y la Ley para la Reforma Política del año 1.977, que será la última de las Leyes fundamentales del sistema franquista, constituirá el punto de partida a partir del cual se desarrollará el proceso de transformación política posterior, abriendo un nuevo periodo conocido con el nombre de Transición Democrática¹¹².

3. Transición a la democracia.

El periodo de la Transición Democrática va a tener lugar entre los años 1.975 y 1.978, es decir, comienza a raíz de la muerte del dictador Francisco Franco y finaliza con la entrada en vigor de la Constitución Española de 1.978. Con la muerte de Franco desaparece el régimen político precedente, el cual se caracterizaba por la concentración de poderes en la persona del dictador y se inicia una nueva etapa con la recién instaurada Monarquía de Juan Carlos I y con un nuevo proceso constituyente democrático.

Arias Navarro será el Presidente del Gobierno durante este periodo, hasta que presenta su dimisión en el año 1.976, siendo sucedido tras este hecho por Adolfo Suarez, bajo la presidencia del cual se produjeron las cuestiones de mayor relevancia de esta etapa histórica. El desarrollo de este cambio democrático se llevará a cabo a través de tres etapas, la primera de las cuales es la que tiene lugar desde que se produce la muerte de Franco hasta que se promulga la ya mencionada Ley para la Reforma Política, hecho éste que tiene lugar, concretamente, el 4 de enero de 1.977. Durante esta etapa será cuando se promulgue la Ley de Relaciones Laborales 8 de abril de 1.976, que afectó a la relación

¹¹¹ COMISIONES OBRERAS. *Breve historia*. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2014]. Cit.

¹¹² PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 70.

individual del trabajo, introduciendo mejoras en los derechos de los trabajadores, pudiendo ser considerada como el precedente legislativo del Estatuto de los Trabajadores¹¹³.

Por su parte, la Ley para la Reforma Política de 1.977 se convierte en la última ley fundamental franquista, y su proyecto fue aprobado por las Cortes orgánicas del régimen y fue ratificado por una votación popular a través del mecanismo del referéndum. Además, esta Ley constituiría el punto de partida para la reforma política, “proclamando la supremacía de la ley como expresión de la voluntad soberana del pueblo y el reconocimiento de la inviolabilidad de los derechos fundamentales de la persona”, proclamando además un sistema parlamentario bicameral, que sería elegido por todos los españoles mayores de edad, por sufragio universal, directo y secreto, enunciando así mismo, que el Gobierno regularía las primeras elecciones a Cortes Generales.

La segunda etapa partirá de la promulgación de la citada Ley para la Reforma Política y se extenderá hasta la celebración de las elecciones a las Cortes que anunciaba esta Ley, y que tendrán lugar el 15 de junio del año 1.977, y en las cuales se proclama vencedor el partido de UCD (Unión de Centro Democrático). Por último, la tercera y última etapa de la Transición a la democracia será la que va desde la celebración de estas elecciones hasta la fecha en que se produjo la publicación de la Constitución española, que tendrá lugar el día 27 de diciembre de 1.978, fase esta última que se caracteriza por la “colaboración parlamentaria en el proceso de elaboración del texto constitucional”¹¹⁴.

En lo que al Derecho colectivo se refiere, esta etapa se caracteriza por el intento de promover la reconstrucción del Derecho Sindical, pero esta acción no se lleva a cabo de la forma más adecuada durante la Transición, siendo necesario esperar hasta el texto constitucional de 1,978 para que la cuestión quede regulada de una forma más efectiva. Se produce una generación masiva de normativa en relación con esta materia, lo que no hace más que entorpecer esta labor, ya que en muchas ocasiones son normas contradictorias y confusas, y que conviven con normas de la época anterior, que entran

¹¹³ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “La formación del Derecho del Trabajo en España”. En: AA.VV. J. I. GARCÍA NINET (director), y A. VICENTE PALACIO (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 48.

¹¹⁴ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág.74-75

en un claro conflicto con el nuevo periodo, basado en unos principios muy diferentes. Con todo ello, se entiende que los rasgos que caracterizan la normativa de esta etapa sean “la falta de coordinación normativa, la ambigüedad, la provisionalidad y la desconexión con la realidad social”. En relación con este tema, la Ley de Relaciones Laborales no realiza pronunciamiento alguno en relación con los derechos colectivos, lo que si hace, no obstante, el Real Decreto-Ley 17/1.977 de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, que otorga capacidad, aunque limitada, a los representantes de empresarios y trabajadores, para regular las condiciones de trabajo, en contra de la gran intervención estatal que caracterizaba el periodo anterior, en el que esta facultad era prácticamente inexistente. No obstante, en materia de conflictos colectivos, esta ley se muestra restrictiva, lo que hace necesario que sea depurada posteriormente por el Tribunal Constitucional, con la finalidad de poder adecuarla al texto de la Constitución. Finalmente, también en el año 1.977, aparece la Ley 19/1.977 de 1 de abril, que versa sobre el Derecho de Asociación Sindical, reconociéndolo, lo que hace que los sindicatos salgan a la luz y se legalicen¹¹⁵.

En relación con las organizaciones sindicales durante este periodo, concretamente, en septiembre de 1.976, tuvo lugar la formación de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales o COS, que estaba formada por CC.OO., USO y UGT, y que, como hecho significativo dentro de esta etapa, convocó el paro general por las libertades, que tuvo lugar el del 12 de noviembre de ese mismo año. La duración de COS fue breve, pasando a disolverse como consecuencia de la salida de la misma de UGT. CC.OO irá creando sindicatos de carácter nacional y regional durante los años 1.976 y 1.977, a través de procesos asamblearios. El día 27 de abril de 1.977, tras producirse la legalización de los partidos políticos, se legalizan también los sindicatos, y será en el año 1.978 cuando se celebren las primeras elecciones sindicales democráticas, en las que CC.OO. se proclamará vencedora¹¹⁶.

4. El Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1.978.

La entrada en vigor de la Constitución supuso el inicio de una época de cambios y actividad legislativa de gran relevancia, puesto que, con la Constitución como norma

¹¹⁵ AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (Derecho Sindical)*. Cit., págs. 36-37.

¹¹⁶ COMISIONES OBRERAS. *Breve historia*. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2014]. Cit.

suprema del ordenamiento jurídico español, era necesario que este ordenamiento jurídico se modificara con el fin de que fuera acorde con el texto constitucional. En la Constitución se hace referencia al trabajo en numerosos preceptos, procediendo, de este modo, a la denominada “constitucionalización del Derecho del Trabajo”, lo que posibilitó una “rápida y rica reflexión doctrinal”, constatando la gran importancia que supuso el reconocimiento de los derechos y libertades, que se convertían en exigibles dentro del ejercicio de la actividad productiva¹¹⁷.

La Constitución española de 1.978 declara que España es un “Estado social y democrático de Derecho, que propugna, como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”¹¹⁸. De esto se deriva el hecho de que la Constitución trajera consigo una serie de importantes reformas legislativas en materia de Derecho del Trabajo, debido a que las bases sobre las que se asentaba se vieron modificadas por su entrada en vigor, pero no solo será la Constitución la que haga necesarias estas reformas legislativas dentro del periodo surgido tras la entrada en vigor de la misma; también el hecho de que España se incorporará a la Comunidad Europea ha sido una fuente de reformas en la legislación española, como también lo ha sido la cuestión de que el sistema productivo se haya visto enormemente transformado, sobre todo a partir de los años 80.

La mencionada modificación de las bases sobre las que el Derecho del Trabajo español se asentaba, ha hecho que sea necesario llevar a cabo una reformulación del sistema de relaciones laborales a raíz de la entrada en vigor de la Constitución española, que está compuesto por varios elementos y todos ellos se han visto afectados. Estos elementos son, en primer lugar, los sujetos del sistema de relaciones laborales, es decir, las representaciones profesionales, que se han visto afectadas tanto a nivel menor, es decir, aquellas que actúan dentro de un ámbito de actuación más reducido, como lo serían los centros de trabajo y las empresas, así como también en un ámbito mayor, afectando a aquellas representaciones profesionales que actúan dentro de un ámbito sectorial o

¹¹⁷ GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Cit., pág. 117.

¹¹⁸ Esta declaración se recoge, concretamente, en el artículo 1.1 del texto de la Constitución española de 1978, mientras que en el artículo 1.3. se recoge la monarquía parlamentaria como forma de gobierno del Estado español.

interprofesional¹¹⁹.

Los sujetos de las relaciones laborales o “interlocutores sociales”, van a tener una consideración especial, como consecuencia del modelo de Estado social y democrático de Derecho que instaura la Constitución, por lo que ya no serán únicamente asociaciones privadas que representan a sus afiliados, sino que a partir de aquí va a tener atribuidas las funciones de tutelar, defender y promover los intereses de los trabajadores y de los empresarios, funciones reconocidas en algunos artículos de la propia Constitución, tales como el artículo 7 o el artículo 131.

El derecho de asociación sindical, así como el derecho a huelga, van a ser considerados como derechos fundamentales subjetivos, libertades públicas, estableciendo de este modo, una protección privilegiada sobre los mismos¹²⁰. En segundo lugar, se van a ver también afectados los modos de interacción de estas representaciones profesionales, debido a que “la reforma del marco legal de las actividades sindicales y representativas alcanza a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, como modo de decisión conjunta de tales actores”, esto a su vez a alcanzado también a la adopción de medidas unilaterales de conflicto, que son utilizadas con la finalidad de presionar o persuadir a la otra parte de la relación colectiva, si bien, es necesario tener en cuenta que este cambio de las relaciones laborales tiene su inicio a raíz de textos normativos dictados en el periodo de la Transición democrática, ya que corresponden al año 1.977, siendo estos textos concretamente, el Decreto-Ley 17/1.977, de 4 de marzo, a través del cual se realiza el reconocimiento de la libertad de huelga y el hecho de que las asociaciones sindicales podrían participar en las negociaciones colectivas, y la Ley 19/1.977 de 1 de abril, por la cual se reconoce la libertad sindical¹²¹.

¹¹⁹ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., págs.79-80.

¹²⁰ MONTALVO CORREA, J. La cláusula de Estado social en el Texto Constitucional. En: M.A CASAS BAAMONDE, F. DURÁN LÓPEZ Y J. CRUZ VILLALÓN (coordinadores). *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Primera edición. Madrid, La Ley, 2006. Pág. 224. Páginas del capítulo: 215 a 237. ISBN: 10:84-9725-678-6 y 13: 978-84-975-678-0.

¹²¹ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 80.

En cuanto a las disposiciones legales, en materia de Derecho del Trabajo, que entraron en vigor después de la Constitución, nos encontramos con algunas de gran relevancia, como es el caso de la Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, vinculada a las Leyes 19/1.977 de 1 de abril, sobre el Derecho de Asociación Sindical, y 9/1.987, de 11 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; la Ley 8/1.988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, también conocida como LISOS; el Real Decreto Legislativo por el que se aprobó el Texto Articulado de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral, 7/1.989, de 12 de abril. Estas leyes han sido modificadas de forma frecuente, bien a través de la entrada en vigor de otras leyes, o a través de Reales Decretos-Leyes, algunos de los cuales incluso han sido declarados nulos, debido al abuso de este mecanismo para modificar la legislación.

A consecuencia del continuo aumento normativo se han llegado a producir situaciones en las que la interpretación y la aplicación de estas leyes se ha hecho difícil, lo que ha derivado en que, con el objetivo de alcanzar la seguridad jurídica propia de un Estado de Derecho como el español, se haya procedido a refundir estos textos legales, derivando en “dos grandes disposiciones legales presididas por el principio de comprensión total en las respectivas materias”. Estas dos disposiciones legales son, en primer lugar, el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en segundo lugar, el Real Decreto Legislativo 2/1.995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Por su parte, en materia de Seguridad Social, destaca el Real Decreto Legislativo 1/1.994 de 20 de junio, con el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Estos tres textos refundidos sirven como “marco de referencia a las normas legales posteriores”¹²².

La Constitución tendrá una incidencia notoria sobre el ámbito del derecho colectivo del trabajo, surgiendo dentro de esta materia modificaciones sustanciales, con el objetivo de acomodar y desarrollar un modelo democrático de relaciones laborales, A raíz del texto constitucional se va a instaurar en España un régimen jurídico caracterizado por el reconocimiento pleno de la libertad sindical, entendida como un derecho. La

¹²²BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cit., págs. 162-163.

Constitución no va meramente a legalizar las asociaciones sindicales y profesionales, sino que va a proceder a desarrollar una auténtica “incorporación constitucional” de las mismas¹²³.

4.1 Incorporación de España a la Comunidad Europea

España entrará en la Comunidad Europea en el año 1.986, siendo este hecho de notoria relevancia en cuanto a la materia de la internacionalización del Derecho del Trabajo español. No obstante, esta internacionalización comenzará durante las décadas de 1.920 y 1.930, ya que en estos años se ratifican en España una gran cantidad de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta internacionalización del Derecho español se ve interrumpida durante los primeros años del régimen franquista, siendo reanudada en la segunda etapa del mismo y durante la época de la Transición democrática.

Cuando España pasa a formar parte de la Comunidad Europea, las normas internacionales más importantes de internacionalización del Derecho del Trabajo español comienzan a ser los reglamentos y las directivas dictadas por la misma, supliendo en gran medida, el lugar de los convenios de la OIT. Con la adhesión de España a la actual Unión Europea, tuvieron que ser incorporadas al Derecho español un gran número de directivas y reglamentos, que se han ido viendo ampliadas por las que se han dictado con posterioridad a 1.986. A partir del Tratado de Maastrich que tuvo lugar en el año 1.992, el Derecho europeo, como fuente supranacional de producción normativa, va a fluir de forma continua, teniendo un papel relevante en el ámbito de las relaciones de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la regulación del acceso al mercado laboral, la prevención de riesgos laborales, la igualdad de trato en el trabajo y en cuestiones relativas a la información y consulta de los representantes de los trabajadores¹²⁴.

Es necesario además, tener en cuenta que la actual crisis está afectando de forma

¹²³ MONTALVO CORREA, J. La cláusula de Estado social en el Texto Constitucional. En: M.A CASAS BAAMONDE, F. DURÁN LÓPEZ Y J. CRUZ VILLALÓN (coordinadores). *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Cit., pág. 222.

¹²⁴ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 80.

sustancial al modelo económico y social europeo, poniendo de relieve el hecho de que los países de la zona euro tienen que afrontar serios retos en materia de empleo, competitividad, productividad, deslocalización y envejecimiento, ya que algunos países europeos, en caso de que no desarrollen sus habilidades de modo que estas sean las necesarias para adecuar sus estructuras y políticas, estarán abocados a continuar en un declive prolongado. Esta crisis económica que está teniendo lugar en países avanzados, afecta a estructuras sofisticadas y productivas, sobre las que se crearon unos extraordinarios Estados de derecho y de bienestar, que derivaban en unos altos niveles de calidad en la regulación, que iban acompañados de un amplio reconocimiento de derechos individuales, tanto civiles como sociales. A pesar de esto, actualmente, en algunos países europeos, el paro supera el 25% de la población activa, y tanto el déficit público como el exterior, sobrepasan el 10% del PIB, lo que hace que estos países desarrollados se encuentren en una situación vulnerable, que hace que se cuestione su sostenibilidad¹²⁵.

4.2 Influencia de las transformaciones del sistema productivo.

El modelo clásico del Derecho del Trabajo se ha visto transformado a consecuencia, entre otras cuestiones, de los cambios productivos y tecnológicos que se han sucedido a partir de la década de los ochenta, principalmente. En materia de Derecho del Trabajo, estas crisis y transformaciones económicas han derivado en cambios importantes, produciendo una disminución del nivel de empleo, aumentando así el número de personas paradas, así como también ha conllevado la incorporación de nuevas tecnologías dentro del proceso de producción y una reestructuración de las empresas¹²⁶.

De entre los fenómenos que han contribuido a este cambio, destaca el de la globalización de la economía, que ha conllevado la apertura de mercados. En los denominados modelos posindustriales, las empresas organizan su producción teniendo en cuenta las necesidades del mercado, y se especializan en la producción de su fin

¹²⁵BRUNET CID, F. Crisis económica y modelo social: análisis de algunos retos de Europa y de España en la gran recesión. En: J.I. GARCÍA NINET (director) y P. BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Primera edición. Barcelona, Atelier, 2014. Págs. 63-64. Páginas del capítulo: 63 a 91. ISBN: 978-84-15690-48-1.

¹²⁶ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Cit., pág. 80.

empresarial, teniendo en cuenta exigencias de calidad y autonomía operativa, por lo que necesitan una mano de obra con una formación mayor, que sea capaz a su vez, de adaptarse a los cambios empresariales, entendiendo la empresa como flexible, sustituyendo la rigidez que caracterizaba otras épocas anteriores.

La nueva forma de organizar el trabajo conlleva una serie de modificaciones en ciertas características del mismo, como el hecho de que se difumine el concepto de dependencia o subordinación como característica contractual; el alza de las situaciones contractuales consideradas anteriormente como atípicas, como lo es el contrato temporal, el contrato a tiempo parcial o los contratos formativos, frente al contrato indefinido y a tiempo completo. Todo esto va a derivar en numerosas reformas legislativas que pretenden adaptar la regulación legal de la prestación laboral a las nuevas necesidades empresariales, que requieren una mayor flexibilidad interna.

Además de esto, durante este periodo va a existir un incremento de las personas que acceden a los puestos laborales, dentro del colectivo de mujeres, jóvenes y personas con una preparación más especializada, propiciando así, junto con los otros factores ya expuestos, un mayor nivel de desempleo. Las nuevas formas de prestar trabajo y de organización empresarial surgidas, van a hacer que los sindicatos y las asociaciones empresariales tengan que asumir nuevos objetivos, teniendo en cuenta cuestiones como la prohibición de la discriminación y la defensa de la igualdad de oportunidades, haciendo que la negociación colectiva y la acción de conflicto adquieran una relevancia sin precedentes.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se van a producir serias crisis de inadaptación de los ordenamientos laborales, que se intentarán solventar a través de numerosas reformas legislativas, en la búsqueda de la creación de empleo y del mantenimiento del mismo, tratando a su vez de adaptarlo a los constantes cambios empresariales.

En cuanto a los sistemas de protección social, estos también van a verse afectados por las crisis, ya que éstas tienen influencia sobre sus principios básicos, sobre todo, en lo que se refiere al carácter contributivo de estos sistemas, que se verá intensificado. Por otra parte, la asistencialidad de estos sistemas se acentúa, para finalmente, apelar a la iniciativa privada para complementarla, “con el fin de alcanzar niveles de cobertura que no han sido satisfechos por las limitaciones que supone el juego de los principios de

contributividad y asistencialidad en los sistemas de reparto”¹²⁷.

4.3 Estatuto de los Trabajadores.

El ya citado Estatuto de los Trabajadores, con sus posteriores reformas, es uno de los textos postconstitucionales más importantes en materia de Derecho del Trabajo.

Fue la primera norma de desarrollo de la Constitución que se dictó en materia laboral, pero su aparición llegó en un momento de crisis económica, coincidiendo con el peor momento de la misma, ya que su gestación tuvo lugar durante la conocida como “segunda crisis del petróleo”, en el año 1.979. Esta crisis se extendió desde el año 1.976 hasta finales de 1.984, y el texto del Estatuto de los Trabajadores se promulgó en el año 1.980, lo que hizo que se manifestasen dos posturas contrarias entre sí, que reclamaban, por un lado, más derechos para los trabajadores y, por otro lado, se pedía que no se fuera tan generoso con los derechos individuales de los trabajadores, puesto que la Constitución ya se había manifestado concediendo a los mismos los derechos colectivos de la huelga y la libertad sindical, solicitando esta parte, en contrapartida de la anterior, “una mayor preocupación por los intereses de los empresarios”. Surge el Estatuto de los Trabajadores, de este modo, como un intento de equilibrar las dos posiciones enfrentadas que surgen siempre en la relación laboral, es decir, la posición de los trabajadores y la de los empresarios, mostrándose, en cierta medida, receptivo con las necesidades de ambas partes¹²⁸.

A la hora de analizar el texto del Estatuto con el fin de comprobar si realmente logró alcanzar ese equilibrio entre ambas partes, es necesario analizar tres cuestiones sobre las que descansa “el equilibrio de intereses y valores que la norma lleva a cabo”. Estas tres cuestiones son: el ámbito de aplicación, la articulación de las fuentes y sus

¹²⁷ CASAS BAAMONDE, M. E. Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo. En: M.A CASAS BAAMONDE, F. DURÁN LÓPEZ Y J. CRUZ VILLALÓN (coordinadores). *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Cit., págs. 189 a 200. Páginas del capítulo: 189 a 212.

¹²⁸ ALARCÓN CARACUEL, M.R. Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas. En: M.R ALARCÓN Y M^a. M. MIRÓN (coordinadores). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Madrid, Marcial Pons, 2000. Págs. 10-11. Páginas del capítulo: 9 a 34. ISBN: 84-7248-766-0.

principios rectores. En primer lugar, en lo que se refiere al ámbito de aplicación del texto del Estatuto, de acuerdo con el artículo 35.2 de la Constitución Española¹²⁹, se extenderá a los trabajadores por cuenta ajena, y esta extensión se contempla, de forma más rigurosa, en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo tanto el concepto de trabajador como el de empresario, a efectos de aplicación del mismo, contemplando a su vez en el apartado 3 del mismo artículo, ciertos supuestos excluidos. Se crea además la categoría de relaciones laborales especiales, instando al legislador a que lleve a cabo su regulación de forma concreta, al mismo tiempo que se recoge la figura de ciertas modalidades del contrato de trabajo, que son reguladas por el propio texto estatutario, sin perjuicio de su posible posterior desarrollo reglamentario.

En cuanto a la cuestión de la articulación de las fuentes, la Constitución también va a jugar un papel protagonista, estableciendo un papel preponderante a la ley dentro del ámbito de las relaciones laborales, por lo que no va a sobreponerse el principio de autonomía de la voluntad de las partes que rige en la mayoría de los contratos, sino que el contrato de trabajo va a ser una cuestión que va a encontrarse fuertemente intervenida por el legislador, quien tendrá una posición importante a la hora de establecer gran parte del contenido del contrato laboral, pero la Constitución no se manifiesta en cuanto a la posibilidad de regular la materia a través de la reglamentación, como ya había ocurrido en épocas pasadas, dando, no obstante, un papel de mayor relevancia a la negociación colectiva.

Con todo lo expuesto, el sistema de fuentes configurado en el Estatuto de los Trabajadores se basó en la eliminación del intervencionismo reglamentario, encomendando a los reglamentos, únicamente, la función de desarrollo de los preceptos recogidos por normas de rango superior, designando, de este modo, a los convenios colectivos, la función de regular el campo que anteriormente regulaban los reglamentos, es decir, se recoge la cuestión de que los convenios colectivos regulen cualquier tipo de materia de orden laboral, con el ámbito de aplicación y la duración que en los mismos se establezca, siendo necesario, no obstante, con el fin de que el convenio colectivo tenga una eficacia *erga omnes* en su ámbito funcional, el cumplimiento de una serie de

¹²⁹ Conviene aclarar que, además de este artículo 35.2 CE., que establece que la ley regulará un estatuto de los trabajadores, el artículo 103.3 del texto constitucional también contempla, en los mismos términos, que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos entre otras cuestiones.

requisitos de legitimación.

Además, es necesario tener en cuenta, que en cuanto a la prevalencia entre las figuras de los convenios y la ley, prevalecerá esta última sobre los anteriores. Con todo ello, los usos y costumbres quedan relegados a una posición subordinada, mientras que la autonomía individual se encuentra limitada tanto por la ley como por la autonomía colectiva, estableciendo con la finalidad de reforzar esta situación, la indisponibilidad de las normas reconocidas como derecho necesario y establecidas legal o convencionalmente.

Finalmente, en lo relativo a los principios rectores del Estatuto de los trabajadores, destacan por su gran importancia, el principio *pro operatio*, como principio constitutivo del Derecho del Trabajo, así como el principio de estabilidad en el empleo, constituido como “clave de bóveda del sistema estatutario”, marcando ese equilibrio buscado por el texto estatutario de 1.980, manifestado de forma clara en su artículo 15.1, el cual recoge que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, completándolo además con la necesidad de que el despido esté justificado.

Con el objetivo de alcanzar una posición algo más intermedia entre los trabajadores y los empresarios, se otorgan una serie de situaciones en las que el empresario no tendrá la obligación de realizar un contrato por tiempo indefinido, dentro de las cuales está la posibilidad de realizar contratos temporales, si concurre una causa que justifique esa temporalidad, por razones productivas objetivas, recogiendo también el Estatuto, las causas por las que se permite extinguir el contrato de trabajo, recogidas en el artículo 49 del mismo¹³⁰.

Como ya se ha adelantado, el texto del Estatuto de los Trabajadores ha sufrido numerosas reformas a lo largo de los años. La primera de estas reformas es la que se lleva a cabo en el año 1.984, por la Ley 32/1.984 de 2 de agosto, la cual modifica quince artículos del Estatuto de los Trabajadores y tres disposiciones adicionales, en materias como la contratación, ampliando el periodo de duración para los contratos en prácticas y formación, estableciendo una duración máxima de hasta tres años para ambos casos, y fomentando la contratación a tiempo parcial y la temporal por circunstancias de la

¹³⁰ ALARCÓN CARACUEL, M.R. Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas. En: M.R ALARCÓN Y M^a. M. MIRÓN (coordinadores). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Cit., págs. 11 a 18.

producción, entre otras cuestiones. En lo relativo al fondo de garantía salarial, “se producen modificaciones con la finalidad de corregir desequilibrios financieros, adoptando nuevas reglas frente al fraude, y optimizando. de otro lado, la protección en supuestos como los de apoyo a pequeñas empresas”, y en materia de representación sindical y elecciones sindicales, va a traer modificaciones en cuestiones como la desaparición de la desigualdad existente entre el criterio de representatividad que era de aplicación a trabajadores fijos y el que se aplicaba a los trabajadores con contrato temporal¹³¹, en definitiva, esta reforma toma dos vías de evolución, ya que “supone un paso más en la flexibilidad del mercado de trabajo, y un paso más también, en la construcción del modelo selectivo y centralizado de representaciones profesionales”¹³².

La segunda de estas reformas llevadas a cabo sobre el Estatuto de los Trabajadores va a ser la producida por Real Decreto-ley 1/1.986, de 14 de marzo, de Medidas Urgentes Administrativas, Financieras, Fiscales y Laborales, por el que se produce una reducción del número máximo de horas extraordinarias que se permiten realizar anualmente (pasan de 100 a 80), eliminando además, los límites horarios diarios y mensuales, fijando un único tope anual, e introduciendo la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con periodos de descansos adicionales.

La siguiente reforma es la que llevan a cabo la Ley 8/1.988 de 14 de marzo, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 1.988 y la Ley 8/1.988, de 7 de abril, la cual deroga el artículo 57 del texto del Estatuto, relativo a las infracciones laborales de empresarios. Por su parte, en el año 1.989, la Ley 3/1.989, de 3 de marzo, amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y establece medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. En 1.992 tendrán lugar dos modificaciones, que derivarán de La Ley 8/1.992, de 30 de abril y de la Ley 36/1,992, de 28 de diciembre. La primera modificará el régimen de permisos a los adoptantes de un menor de cinco años,

¹³¹ FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.* Febrero de 2012. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2014] <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>. Págs. 21 a 23.

¹³² MARTÍN VALVERDE, A. *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de reforma del Estatuto de los Trabajadores.* En: M. RODRIGUEZ-PIÑERO (coordinador). *Comentarios a la nueva legislación laboral.* Primera edición. Madrid, Tecnos, 1985. Pág. 29. Páginas del capítulo: 17 a 44. ISBN: 84-309-1172-3.

y la segunda supondrá una modificación en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario, contemplando el derecho del trabajador al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario, cuando se produzca esa situación. El Real Decreto-ley 18/1.993, de 3 de diciembre, establece medidas urgentes de fomento de la ocupación, estableciendo medidas en materia de servicio público de empleo, en materia de contratación, permitiendo la actividad de las empresas de trabajo temporal, etc.¹³³.

En 1.994, con prácticamente 4 millones de personas en paro, el Gobierno lleva a cabo una serie de medidas legislativas de gran relevancia, tratando, entre otras cuestiones, de disminuir esta elevada tasa de parados. En estos momentos se entiende que el modelo de “flexibilidad de entrada” que se venía potenciando anteriormente, no da más de sí, por lo que se busca modificar esta concepción y llevarla a un modelo en el que se potencie la permanencia en el empleo, y para ello, los autores de la reforma que tiene lugar a lo largo del año 1.994, tratan de reforzar el poder empresarial en materia de gestión de los recursos humanos, entendiendo que de este modo, al tener el empresario una mayor capacidad de gestión por sí mismo, la contratación temporal acabaría deviniendo en innecesaria, ya que el empresario podría adaptar a sus trabajadores a las necesidades derivadas de la producción, sin que fuera necesario por tanto, aumentar o disminuir la plantilla, sino únicamente haciendo uso de su posibilidad de modificar la jornada de trabajo o del instrumento de la movilidad, bien la funcional, bien la geográfica. A pesar de que estos eran los objetivos que se trataban de alcanzar con las reformas producidas en este periodo, lo que la reforma consiguió fue aumentar no solo la flexibilidad de permanencia en el empleo, sino que a su vez se aumentó la flexibilidad de entrada y salida del mismo¹³⁴.

La primera de las reformas de este año 1.994, viene dada por la Ley 10/1.994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, busca “cambios estructurales profundos” en las relaciones laborales. Posteriormente, la Ley 11/1.994, de

¹³³ FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Febrero de 2012. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2014]. Cit., págs. 23 a 25.

¹³⁴ ALARCÓN CARACUEL, M.R. Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas. En: M.R ALARCÓN Y Mª. M. MIRÓN (coordinadores). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Cit., pág. 22.

19 de mayo, modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de introducir una mayor flexibilidad en el derecho del trabajo. Potencia la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, ocupando espacios antes reservados a la legislación estatal. Esta reforma afectará, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, modificando cuestiones relativas a la forma del contrato, el período de prueba, el contenido de la prestación laboral o el salario, entre muchas otras. Por su parte, la Ley 42/1.994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, junto a una reordenación de la acción protectora de la Seguridad Social, “incluyendo medidas relativas a la maternidad, reformula la contratación a tiempo parcial y modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de Fondo de Garantía Salarial, movilidad geográfica y publicidad de los convenios”, estableciendo además un programa de fomento del empleo para el año 1.995.

En el año 1.995, se aprueba un nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores, mediante el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, mientras que, por su parte, la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, regula la Prevención de Riesgos Laborales¹³⁵.

Posteriormente, en el año 1.997, con la crisis ya finalizada, ya ha comenzado una época en la que la economía se encuentra en alza, con lo que el paro comienza a disminuir a partir del año 1.994, ya que es en este año cuando, concretamente, se entiende por finalizado el periodo de recesión económica. No obstante, en lo que se refiere al objetivo de hacer que la temporalidad de los contratos de trabajo disminuyera, las reformas de 1.994 no consiguen alcanzarlo, puesto que, no solo no va a disminuir esta contratación temporal, sino que va a aumentar. En el año 1.996 se produjo un cambio de Gobierno, que ahora se sitúa en manos del Partido Popular. La reforma de este periodo se va a caracterizar por ser una reforma pactada, por así decirlo, puesto que el Gobierno contó con el apoyo de UGT y CC.OO., como centrales mayoritarias, y las patronales CEOE y CEPYME, que firmaron tres Acuerdos Interconfederales de relevancia, en materia de

¹³⁵ FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.* Febrero de 2012. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2014]. Cit., pág. 26.

estabilidad del empleo, negociación colectiva y cobertura de vacíos¹³⁶. Durante este año se suceden, por tanto, otra serie de reformas importantes del Estatuto de los Trabajadores. Estas reformas comienzan con el Real Decreto-ley 8/1.997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, y sus objetivos son potenciar la contratación indefinida y especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, en materia de contratos de obra o servicio, o el contrato eventual por razones de la producción, entre otras cuestiones.

En segundo lugar aparece la Ley 60/1.997, de 19 de diciembre, que modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial, y, finalmente, la Ley 63/1.997, de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida modifica la normativa relativa a las Empresas de Trabajo Temporal, y modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores, ejemplo de los cuales son, entre otros, los relativos a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo o los relativos a derechos y deberes derivados del contrato¹³⁷. En definitiva, las reformas de 1.997 van a rebajar el coste de ciertos tipos de despido, y como contrapartida se pretende aumentar la contratación indefinida, que se verá apoyada por incentivos económicos¹³⁸.

En los años siguientes se suceden múltiples reformas del texto estatutario, como es el caso de la reforma llevada a cabo por la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre de Conciliación de vida familiar y laboral; las introducidas por la Ley 12/2.001 de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, por la que se introducen diversas modificaciones referidas, a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo, entre otras cuestiones; las reformas producidas por el Real Decreto-ley 5/2.002, de 24 de mayo de medidas urgentes

¹³⁶ ALARCÓN CARACUEL, M.R. Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas. En: M.R. ALARCÓN Y M^a. M. MIRÓN (coordinadores). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Cit., pág. 27.

¹³⁷ FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Febrero de 2012. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2014]. Cit., pág. 26.

¹³⁸ ALARCÓN CARACUEL, M.R. Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas. En: M.R. ALARCÓN Y M^a. M. MIRÓN (coordinadores). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Cit., pág. 29.

para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, así como también van a introducir reformas en el Estatuto de los Trabajadores la Ley Orgánica 1/2.004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Real Decreto-ley 5/2.006, de 9 de junio y la Ley 43/2.006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo, o la Ley 38/2.007, de 16 de noviembre por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, entre otras muchas reformas.

A partir del año 2.008 comienza un periodo de recesión económica, que llega hasta la actualidad, y que supone a su vez una gran serie de reformas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en una gran parte del Derecho del Trabajo español, que serán analizadas con mayor profundidad posteriormente. A modo de ejemplo, pueden señalarse el Real Decreto-ley 10/2.010, de 16 de junio y Ley 35/2.010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificando múltiples preceptos del Estatuto; el Real Decreto-ley 7/2.011, de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; el Real Decreto-ley 10/2.011, de 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo¹³⁹; el Real Decreto-Ley 3/2.012, de 10 de febrero y la Ley 3/2.012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; el Real Decreto-ley 16/2.013, de 20 de diciembre, sobre medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores o la Ley 1/2.014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

¹³⁹FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.* Febrero de 2012. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2014]. Cit., págs., 27 a 39.

5. La crisis económica de 2.008 a 2.014 y su incidencia en el Derecho del Trabajo español.

Desde el comienzo de la crisis económica mundial que está teniendo lugar, no solo en España, sino en gran parte del mundo, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ha sufrido constantes modificaciones y reformas, que han afectado a la inmensa mayoría de sus instituciones, modificando de forma drástica el sistema de relaciones laborales y de protección social.

Dentro de estas reformas constantes, ha tenido una gran relevancia la denominada legislación de urgencia, como un medio para modificar el contenido del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cabe decir a este respecto, que en estas materias la competencia legislativa le corresponde al Estado, que deberá ejercitarla conforme a las reglas previstas a tal efecto, en el Título III del texto constitucional. Así, las Cortes Generales tienen reservada la potestad legislativa, en virtud de su condición de representantes del pueblo español, tal y como se establece en la Constitución Española de 1.978¹⁴⁰. La potestad que por su parte el propio texto constitucional otorga en esta materia al Gobierno, viene condicionada por una serie de supuestos, no pudiendo ejercer esta facultad de forma arbitraria, sino por causas justificadas, entre otras cuestiones, por motivos de extraordinaria y urgente necesidad, en cuyo caso el Gobierno podrá aprobar Decretos- Leyes, pero siempre teniendo en cuenta la serie de limitaciones recogida en el artículo 86 CE¹⁴¹.

¹⁴⁰ Así se ve de forma clara en el artículo 66 CE que establece que “1. Las Cortes Generales representan al pueblo español y están formadas por el Congreso de los Diputados y el Senado. 2. Las Cortes Generales ejercen la potestad legislativa del Estado, aprueban sus Presupuestos, controlan la acción del Gobierno y tienen las demás competencias que les atribuya la Constitución. 3. Las Cortes Generales son inviolables.”

¹⁴¹ Estas limitaciones del artículo 86 CE son las siguientes: “1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general. 2. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento

Desde que en los años 1.994 y 1.995 se aprobaron los textos refundidos de la Ley General de la Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores respectivamente, ambos textos han sido ampliamente modificados, destacando el hecho de que, desde el año 2.009, estas modificaciones se han llevado a cabo a través de normas consideradas como urgentes, y además han tenido una gran intensidad.

Como consecuencia de la citada crisis económica, muchas normas laborales se han fundamentado en “coyunturas económicas negativas” para justificar la utilización de la figura legislativa del Real Decreto-Ley, caracterizando el periodo normativo que está teniendo lugar desde el año 2.009, como un periodo de “hipernormatividad en el ámbito laboral”.

Desde el año 2.010 se está llevando a cabo una consecución de reformas normativas en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, muchas de las cuales han sido llevadas a cabo sin recurrir al procedimiento normativo ordinario, justificando esta situación en motivos de urgencia y de carácter económico, como es el caso de, por ejemplo, el Real Decreto-Ley 10/2.010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que recoge estas justificaciones en su Preámbulo, del mismo modo que lo hace el Preámbulo del Real Decreto- Ley 3/2.012, de 10 de febrero. Del mismo modo, se observan reformas en el ámbito de la Seguridad Social, que alegan estos motivos económicos y presupuestarios para hacer uso de estas normas de urgencia, a través de las cuales se han modificado aspectos de gran relevancia en la materia, justificándose generalmente, en la necesidad de reducir el déficit y el gasto público.

Siendo ésta una práctica habitual, no obstante, el Tribunal Constitucional, como un intento de delimitar unos conceptos indeterminados como lo son la extraordinaria y urgente necesidad que legitiman al Gobierno a hacer uso de estas normas de carácter excepcional, ha rechazado que las circunstancias económicas puedan considerarse como motivos que justifiquen el uso de esta normativa de urgencia, salvo que se caractericen por su gravedad, imprevisibilidad y relevancia, y en base a esto, se han presentado múltiples recursos de inconstitucionalidad contra el Real Decreto- Ley 3/2.012, como la

establecerá un procedimiento especial y sumario.³ Durante el plazo establecido en el apartado anterior, las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia.”

solicitud de inconstitucionalidad presentada por UGT y CC.OO ante la Defensora del Pueblo en abril de 2.012, que fue desestimada por la misma, o los recursos presentados por el Parlamento de Navarra y por 115 parlamentarios del Congreso y del Senado¹⁴². Pero no solo el Real Decreto-Ley y la utilización de esta figura normativa en este caso han sido objeto de polémica sobre su constitucionalidad, por su parte, la Ley 3/2.012 de 6 de julio, proveniente del citado Real Decreto-ley 3/2.012 de 10 de febrero, también plantea ciertas dudas en cuanto a la constitucionalidad de algunos de sus preceptos, como es el caso de su 4.3, que se refiere al periodo de prueba en el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; el artículo 12.1 que regula la cuestión del arbitraje obligatorio en situaciones de bloqueo de la negociación de descuelgues de lo pactado en convenio colectivo; y la Disposición Transitoria 5ª que trata el régimen transitorio aplicable a las indemnizaciones relativas a los contratos indefinidos celebrados antes de la entrada en vigor del Decreto- Ley 3/2.012, entre otros¹⁴³.

Con todo lo expuesto, es necesario valorar las consecuencias que puede producir el abuso de este tipo de legislación, entre las cuales se encuentran, por ejemplo, el hecho de que este abuso promueve una descomposición de los valores democráticos, como el principio de separación de poderes, permitiendo la intromisión del Gobierno en la acción legislativa, arrebatándole al Parlamento esta potestad, que le es atribuida por su condición de representar al pueblo español, que es el titular de la soberanía nacional, tal y como se recoge en la Constitución, causando de este modo problemas de legitimidad democrática, al dejar al margen del debate político la regulación de aspectos de una gran importancia en el marco de la vida política y social, generando además una gran inseguridad jurídica, puesto que esta normativa suele llevarse a cabo de forma precipitada, debido al breve lapso de tiempo en que se elaboran los Decretos Leyes, unido además al hecho de que se

¹⁴² VICENTE PALACIO, A. Crisis, Derecho del Trabajo y legislación de urgencia: ¿un trío inseparable? En: J.I. GARCÍA NINET (director) y P. BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Cit., págs. 45 a 55. Páginas del capítulo: 45 a 62.

¹⁴³ SUÁREZ CORUJO, B. Aspectos de dudosa constitucionalidad contenidos en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. XXI CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2013. Pág. 263. Páginas del capítulo: 263 a 296. ISBN: 978-84-9033-630-4.

prescinde del debate parlamentario para la elaboración de los mismo, lo que hace que en muchas ocasiones deban ser corregidos posteriormente, mediante la aprobación de nuevas normas de urgencia, propiciando aún más la inseguridad jurídica¹⁴⁴.

En cuanto a la negociación colectiva, ésta es una materia que, en épocas de crisis, suele ser objeto de discusión, ya que los acontecimientos, tanto económicos como políticos, influyen de forma decisiva en la misma. Teniendo esto en cuenta, durante la crisis que nos ocupa actualmente, la negociación colectiva ha sido objeto de reformas, concretamente a través de la Ley 3/2.012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y del Real Decreto-Ley 11/2.013, de 2 de agosto. Estas reformas afectan a cuestiones tales como determinados aspectos de la legitimación para negociar, la ultraactividad de los convenios colectivos o a cuestiones como las cláusulas de inaplicación de éstos.

Teniendo en cuenta el hecho de que el sistema de negociación colectiva se puede considerar como un sistema caracterizado por cierta rigidez, las medidas llevadas a cabo por las ya citadas normas se han fundamentado en el intento de dotar de una mayor flexibilidad, tanto a la negociación colectiva, como a las instituciones vinculadas a ésta, lo que ha conducido a una situación en la que se ha presentado cierta inseguridad jurídica, lo que se puede deber, en parte, a un funcionamiento “inercial” del sistema de negociación colectiva español, en el que se entiende que se tiende a una cierta “inercia negociadora en la actuación de los sujetos que los concluyen y en los contenidos que los integran”, debido a la rigidez de las exigencias legales y efectos jurídicos de los mismos¹⁴⁵.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Real Decreto-Ley 3/2.012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2.012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,

¹⁴⁴ VICENTE PALACIO, A. Crisis, Derecho del Trabajo y legislación de urgencia: ¿un trío inseparable? En: J.I. GARCÍA NINET (director) y P. BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Cit., págs. 59 a 61.

¹⁴⁵ SALIDO BANÚS, J.L. La negociación colectiva en la crisis económica: sentido, alcance y desafíos y el descuelgue salarial como remedio de la crisis. En: J.I. GARCÍA NINET (director) y P. BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Cit., págs. 144 y 154. Páginas del capítulo: 143 a 155.

introdujeron varias reformas dentro de este ámbito, con la finalidad de conseguir lograr la adaptabilidad del convenio colectivo a las circunstancias de la empresa, dotándolo de una mayor flexibilidad a favor de esta última. No obstante, esta cuestión no era algo nuevo, ya que el Real Decreto-Ley 7/2.011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, ya se la había planteado, y para ello se propuso favorecer «una negociación colectiva más cercana a la empresa» y procurarle «mayores niveles de dinamismo y agilidad (...) de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral, en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores». Pero entre ambas normas existen ciertas diferencias en el modo en el que pretenden alcanzar tales objetivos, ya que la norma de 2.011 mantuvo el pleno respeto de la autonomía colectiva, mientras que la reforma de 2.012 trató de “conjurar posibles bloqueos que neutralizaran los cambios legales y dio pasos mucho más allá, colocándose por delante de la autonomía colectiva”. Para esto, concretamente, el Real Decreto-Ley 3/2.012 y la Ley 3/2.012, propusieron cuatro herramientas fundamentales para propiciar esa mayor adaptabilidad convencional, las cuales son, en primer lugar, el procedimiento a través del cual se puede proceder a la inaplicación de los convenios colectivos, conocido como descuelgue, que incorpora un sistema de arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; en segundo lugar, el hecho de que se aplicará de forma prioritaria el convenio de empresa en ciertas materias, en caso de concurrencia de convenios, que se alza como norma de derecho necesario indisponible; en tercer lugar está la renegociación ante tempus y parcial de los convenios colectivos, y el último instrumento será la limitación de la ultraactividad convencional, con la que «se pretende evitar una petrificación de las condiciones pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador»¹⁴⁶.

El nuevo marco normativo creado a raíz de las citadas reformas ha realizado, por tanto, una ampliación considerable de las posibilidades legales por las que se puede excluir la aplicación de las condiciones laborales recogidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial, al otorgar la posibilidad de que éstas sean sustituidas por lo acordado en el nivel empresarial. Este efecto deriva, en gran parte, del hecho de que la

¹⁴⁶ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. Ultraactividad de los convenios colectivos: estado de la cuestión en el ámbito judicial. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. 2014, número 161.

reforma haya conllevado una profundización y flexibilización de los cauces tradicionales por los que se llevaba a cabo la adaptación de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo a las circunstancias particulares de cada empresa, es decir, el descuelgue salarial y la inaplicación causal del convenio en otras materias, que han sido unificadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, bajo un régimen común¹⁴⁷.

Una constante en las reformas laborales es la búsqueda de un mayor nivel de empleo, que permita rebajar el nivel de paro, así como una mayor estabilidad en el mismo. Con estos objetivos se han implantado reformas como las llevadas a cabo en los últimos años. En el año 2.010, se producen reformas que tratan de fomentar la estabilidad en el empleo en la contratación temporal causal. En el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores es donde aparece recogida la regla de la exigible causalidad que se requiere para poder realizar contrataciones temporales. Las únicas figuras en las que se permitiría el pago de 12 días por año de trabajo, una vez finalizada la relación laboral, serían en principio, los contratos de obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad por sustitución o cobertura de una vacante, pero la contrapartida es que solo puede hacerse uso de este tipo de contratos en aquellos casos en los que se demuestren causas estructurales en la empresa que permitan tal aplicación y que se encuentran reguladas en los apartados a, b y c del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 35/2.010, de 17 de septiembre, hizo que esos días de indemnización por año trabajado se vieran aumentados de 8 a 12 días, siendo ésta una de las reformas llevadas a cabo en el año 2.010, con el objetivo de hacer menos llamativos para los empresarios este tipo de contratos, lo cual no obtuvo el resultado esperado. No obstante, esta leve mejora para el trabajador en la materia, se vio eclipsada por el gran número de normas que desde 2.010 han ido precarizando la situación del trabajador, abaratando los despidos de forma desproporcionada, cabiendo citar como muestra de esto, la creación

¹⁴⁷ ÁLVAREZ ALONSO, D. Inaplicación del convenio colectivo y prioridad aplicativa del convenio de empresa: dos vías concurrentes para descentralizar la regulación de condiciones de trabajo. En: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. XXI CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*. Cit., pág. 1043. Páginas del capítulo: 1023 a 1044.

del denominado contrato de emprendedores que viene acompañado de un periodo de prueba que se alarga de forma abusiva hasta un año, o el primer contrato eventual de empleo para jóvenes menores de 30 años. Esta Ley 35/2.010, además trató, también sin demasiado éxito, de dotar a los contratos temporales de una estabilidad mayor, estableciendo que la empresa debía convertir en trabajadores fijos a los temporales, cambiando la naturaleza del contrato de obra o servicio determinado, pasando a ser un contrato a término, obligando a reconocer como trabajadores fijos aquellos que estaban en situación de contrato de obra o servicio determinado durante más de tres años, o los que hubieran estado contratados durante más de 24 meses dentro de un periodo de 30 meses, con los términos recogidos en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe decir, en torno a la cuestión anterior, que se suspende la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2.012, conforme establece el artículo 5 del R.D.-ley 10/2.011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en la redacción dada al mismo por el artículo 17 de la Ley 3/2.012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).

El número 2 del mencionado artículo 5, establece que quedará excluido del cómputo de 24 meses y del periodo de 30 a que se refiere este artículo 15.5, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2.011 y el 31 de diciembre de 2.012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose, en todo caso, a los efectos de lo indicado en dicho artículo, los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

El párrafo 5 del artículo 15 fue además, redactado nuevamente por las reformas del año 2.010, contemplando la posibilidad de que se compute en el marco de la contratación sucesiva, la que se realiza tanto de forma directa por la empresa, como la que se lleva a cabo de forma indirecta, incluyendo la cesión de trabajadores a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). A pesar de estas medidas, lo cierto es que la

situación de la contratación en España no cambia¹⁴⁸.

A partir de la Ley 3/2.012, los objetivos de las normas dictadas con posterioridad a la misma, ya no se centran en alcanzar la estabilidad en el empleo, “sino es a costa del uso del contrato precarizado previo”, siendo no obstante, esta finalidad, una de las constantes en los títulos de los Reales Decretos que van surgiendo, encontrando como muestra el Real Decreto- Ley 16/2,013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

En este ambiente es donde va a surgir el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que realmente no se puede calificar de indefinido, ya que es más bien un contrato temporal en el que no es necesaria al parecer la causalidad recogida para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores, que además recoge una duración máxima de un año para su periodo de prueba, dejando, de este modo, sin efecto, el contenido recogido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, lo que hace aún más precaria, durante todo un año, la situación de los trabajadores vinculados por este tipo de contrato de trabajo. A parte de esta modalidad contractual temporal sin causa, la Ley 11/2.013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, crea una nueva modalidad contractual dentro del mismo ámbito que la anterior, que es el denominado y ya citado contrato de primer empleo joven, que se encuentra regulado dentro del actual contrato eventual por circunstancias de la producción. La causa que se recoge como justificante de esta modalidad contractual es hacer que el colectivo de los jóvenes de menos de 30 años, sin experiencia laboral o con menos de tres meses de la misma, muy perjudicado por la crisis y que se encuentra con un alto nivel de paro, pueda adquirir una primera experiencia profesional. Dentro de este marco, se establece una imposición de que la jornada de trabajo sea de más del 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, y en cuanto al periodo, se establece que éste ha de ser como

¹⁴⁸ En torno a esta cuestión, a la vista de los datos estadísticos en materia de contrataciones, recogidos en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se puede observar como la mayor parte de los contratos realizados en los últimos años, se corresponden con contratos de tipo eventual y para obra o servicio determinado, pudiendo observarse también como es superior la contratación de hombres a la de mujeres. Vid. Estadísticas de contratos. Diciembre de 2013 y julio de 2014. En: www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2013/diciembre_2013 y www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2014/julio_2014/CINICONVER_MES.pdf. Consultado a fecha de 22 de agosto de 2014. Ver anexo 1.

mínimo de tres meses, con una duración máxima de seis meses, que se pueden ampliar hasta un tope máximo de un año.

Esta figura contractual, además, se encuentra acompañada de incentivos para las empresas que hacen uso de esta clase de contratos, siempre y cuando éstos se transformen en contratos indefinidos¹⁴⁹.

Por su parte, el despido colectivo también ha sido otra de las muchas materias modificadas a raíz de la crisis actual.

Ya desde el año 1.994 el tema de modificar esta cuestión ha sido algo habitual. Los expedientes de regulación de empleo han aumentado en los últimos años a consecuencia de la crisis económica, que ha derivado en numerosas crisis empresariales. Los expedientes de regulación de empleo de los últimos años se han centrado sobre todo, durante 2.009, en solicitar una suspensión temporal de las relaciones laborales, y en menor medida, en una reducción de jornada y en despidos colectivos¹⁵⁰, mientras que en los años anteriores la medida que más se requería era el despido colectivo.

La causa de que se soliciten más suspensiones temporales que despidos colectivos, muy posiblemente, sea el hecho de que tanto el Real Decreto-Ley 2/2.009, de 6 de marzo, como la Ley 27/2.009 de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de la personas desempleadas, han instaurado ciertas medidas como la aplicación de una bonificación a la empresa del 50% de las cuotas por contingencias comunes de los trabajadores que se encontrasen afectados por un expediente de regulación de empleo en el que se estableciera tanto la suspensión como la reducción de jornada hasta 240 días como máximo, así como también se recogió la medida de reponer las prestaciones por desempleo consumidas por los trabajadores afectados por estos expedientes hasta 120 días, en el caso de que posteriormente se viesan

¹⁴⁹ BALLESTER PASTOR, I. Inestabilidad e intermediación laboral desde 2010 a 2014: riesgos asumidos a costa de ampliar el empleo. En: J.I. GARCÍA NINET (director) y P. BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Cit., págs.160 a 169. Páginas del capítulo: 157 a 176.

¹⁵⁰ Concretamente, durante 2009 se solicitaron 1.074 expedientes en los que se solicitaba una suspensión temporal, mientras que los de reducción de jornada fueron 413 y los de despido colectivo fueron 495 expedientes.

afectados por un despido colectivo o por una extinción que se debiera a causas objetivas por amortización de puestos de trabajo.

Con todo ello, se aprecia el hecho de que, a pesar de la grave situación de crisis económica, el recurso al despido colectivo como causa de extinción es una medida que se utiliza lo menos posible por las empresas. Tras los cambios producidos por la Ley 3/2.012 y por el Real Decreto-Ley 11/2.013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, desarrollados por el Real Decreto 1.483/2.012, de 29 de octubre, la regulación de la materia se ha modificado de forma sustancial, ya que se han modificado el procedimiento de adopción de los despidos colectivos, y esta modificación se centra, fundamentalmente, en una nueva regulación de las causas motivadoras, la supresión de la necesidad de que la autoridad laboral realice una resolución administrativa, salvo en caso de fuerza mayor, y en el reforzamiento del periodo de consultas, como fase en la que las partes realizan una valoración de las posibilidades que existan para evitar o reducir las medidas de regulación de empleo, así como de la atenuación de sus consecuencias.

Las modificaciones en cuanto al procedimiento de regulación de empleo, van a afectar, principalmente, al contenido y alcance de las competencias de las que hacen uso la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹⁵¹.

Por último, cabe decir que el Derecho de la Seguridad Social también se ha visto enormemente reformado a raíz de la crisis económica, principalmente en materias tales como, el sistema de pensiones, la jubilación y la asistencia sanitaria.

¹⁵¹ BENAVIDES VICO, A. Las crisis empresariales y la regulación del despido colectivo. El papel de la administración laboral. En: J.I. GARCÍA NINET (director) y P. BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Cit., págs.160 a 169. Páginas del capítulo: 157 a 176.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

El Derecho del Trabajo está muy relacionado con la historia, y por lo tanto es una materia de difícil comprensión sin el análisis de su pasado.

En las épocas precedentes a la aparición del Derecho del Trabajo, el trabajo prestado por cuenta ajena se llevaba a cabo bajo un régimen de obligatoriedad. En el régimen de la esclavitud y la servidumbre, el trabajador no prestaba el trabajo libremente, sino que se encontraba obligado a llevarlo a cabo. Ya en esta época comienzan a surgir figuras que pueden considerarse como precedentes de figuras actuales, como es el caso de los arrendamientos romanos que han evolucionado hasta nuestros días como los arrendamientos de servicios.

SEGUNDA.

Es una materia en continuo conflicto, ya que en la relación laboral siempre va a haber dos posiciones enfrentadas. Por un lado, está la posición del trabajador, cuyo objetivo es la reivindicación de salarios cada vez mayores y jornadas de trabajo más reducidas, y por otro lado, se encuentra la postura del empleador o empresario que busca unas jornadas de trabajo más amplias y unos salarios más reducidos, para que así los costes de producción sean menores, y esto derive en mayores beneficios.

El objetivo del Derecho del Trabajo es regular esta situación y tratar de mediar entre estas posiciones enfrentadas, tratando de velar por la posición más débil de la relación laboral, con el fin de que se produzcan situaciones abusivas.

TERCERA.

La aparición del Derecho del Trabajo como tal deriva de la Revolución burguesa y de la Revolución industrial, ya que es aquí donde se plantea el reconocimiento de la cuestión social, surgiendo una necesidad de actuar para combatirla, siendo éste el germen del movimiento obrero como reacción ante la dura situación en la que se encontraban los trabajadores en este contexto histórico.

CUARTA.

Como respuesta a la cuestión social se inicia la reforma social, que se manifiesta como una serie de ideas básicas que sustentan la creación, primero de la legislación de trabajo y del Derecho del Trabajo después.

El Estado interviene en la cuestión social con el fin de intentar resolver el conflicto entre trabajo y capital, derivado del Estado liberal. Surge la necesidad de crear normas que regulen la situación, con lo que se crea la legislación obrera, para tratar de proteger al trabajador asalariado de los abusos sufridos hasta el momento. Se crea la Administración de Trabajo, con sus propias instituciones como la Inspección de Trabajo, el Instituto Nacional de Previsión y el Ministerio de Trabajo, creándose además, la jurisdicción social, que sustituiría a la civil a la hora de resolver los conflictos derivados de la relación laboral, puesto que la jurisdicción civil no se adecuaba lo suficiente a la realidad de los conflictos de trabajo.

QUINTA.

El Derecho del Trabajo aparece en Europa en los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, época durante la cual comienzan a surgir leyes, en muchos países, en materias como el sindicalismo o la regulación de las condiciones de trabajo, lo que hará que en el segundo tercio del siglo XX se consolide definitivamente esta normativa, en dos ámbitos diferenciados, pero relacionados entre sí, que son el ámbito del Derecho del Trabajo individual y el colectivo.

SEXTA.

En España, los inicios del Derecho del Trabajo coinciden con los primeros años de la época de la Restauración. El periodo de formación culminará con la Segunda República, que irá precedida por la Dictadura de Primo de Rivera.

La fase en la que se produce la evolución del Derecho del Trabajo, se identificará con el Régimen franquista y el actual sistema de la Monarquía parlamentaria, resaltando de esta época, por su gran importancia e influencia en el Derecho del Trabajo posterior, la Constitución de 1.978, y las reformas legislativas que se han ido produciendo posteriormente.

SÉPTIMA.

Tras la Constitución de 1.978, el Derecho del Trabajo español se modifica para adaptarse a la misma, teniendo gran relevancia también dentro del Derecho del Trabajo posterior a la Constitución, la incorporación de España a la, en aquel momento, Comunidad Europea, y las transformaciones en la producción que van a tener lugar, principalmente, a partir de 1980.

De una gran importancia va a ser también, dentro de este periodo, el Estatuto de los Trabajadores, con sus posteriores y numerosas reformas, ya que es uno de los textos postconstitucionales más importantes en materia de Derecho del Trabajo y fue la primera norma de desarrollo de la Constitución que se dictó en materia laboral.

OCTAVA.

Las crisis económicas influyen de forma decisiva en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, modificándolo, y estas modificaciones, en muchas ocasiones, se llevan a cabo con la intención de beneficiar a los trabajadores, pero no consiguen el efecto buscado, mientras que, en otras ocasiones, directamente, perjudican al trabajador.

En la crisis económica actual está teniendo un papel importante el uso o abuso, en cierto modo, de la legislación de urgencia, como un medio para modificar el contenido del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Se han modificado cuestiones como la negociación colectiva o el despido colectivo, entre muchas otras, y se ha buscado un mayor nivel de empleo y una mayor estabilidad en el mismo, pero las medidas adoptadas a tal efecto no han alcanzado los objetivos buscados.

BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo: (derecho sindical)*. Primera edición. León, Eolas ediciones, 2012. ISBN: 978-84-15603-03-0.
- ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Sexta edición, revisada, renovada y ampliada. Madrid, Civitas, 2002. ISBN: 84-470-1856-3
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Primera edición. Granada, Comares, 2011. ISBN: 978-84-9836-867-3.
- ANES, G. *El antiguo régimen*. Primera edición. Madrid, Alianza, 1975. ISBN: 84-206-2044-0.
- BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Vigésimo segunda edición. Madrid, Tecnos, 2013. ISBN: 978-84-309-5946-4.
- CARRO IGELMO, A. J. *Historia social del trabajo*. Cuarta edición. Barcelona, Industria Gráfica Ferrer Coll, 1979. ISBN: 84-7162-637-3.
- COMISIONES OBRERAS. *Breve historia*. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2014], http://www.ccoo.com/cscceo/Conoce_CCOO:Breve_historia.
- DAVID, M. *Los trabajadores y el sentido de su historia*. Madrid. 1968.
- ERDOZAIN LÓPEZ, J. C. y BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R. *Código Civil*. Vigésimo novena edición. Madrid, Tecnos, 2010. ISBN: 978-84-309-5091-1.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MÚÑIZ, J. *La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*. Tesis doctoral. Universidad de León. Departamento de Derecho de la Administración y Relaciones Internacionales. León. 2001.
- FIORI. R. *La definizione della "locatio conductio"*. *Giurisprudenza romana e tradizione romanistica*. Naples, Editorial E. Jovene, 1999.

- FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Febrero de 2012. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2014] Sitio web: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

- GARCIA BECEDAS, G. *Introducción al Derecho Español del Trabajo*. Caracteres y fundamento. Primera edición. Madrid, Civitas, 1993. ISBN: 84-470-0285-3.

- GARCÍA MURCIA, J. *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*. Primera edición. Madrid, Civitas, 2001. ISBN: 84-470-1579-3.

- GONZALEZ-POSADA, E. *El Derecho de Trabajo: una reflexión sobre su evolución histórica*. Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico. Universidad de Valladolid, 1996. ISBN: 84-7762-669-3.

- JOVER ZAMORA, J. M. *Conciencia burguesa y conciencia obrera en la España contemporánea*. Madrid. Ateneo, 1952.

- LIDA, C.E. *Antecedentes y desarrollo del movimiento obrero español (1835-1888)*. Primera edición. Madrid, Siglo XXI de España Editores, 1973. ISBN: 84-323-0098-5.

- MARTÍN VALVERDE, A., PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., PÉREZ ESPINOSA, F., VALDÉS DAL-RE, F., CASAS BAAMONDE, M.E y GARCÍA MURCÍA, J. *La legislación social en la historia de España. De la Revolución liberal a 1936*. Madrid, Congreso de los Diputados, 1987. ISBN: 84-505-6534-0.

- MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Vigésimoprimera edición. Madrid, Tecnos, 2012. ISBN: 978-84-309-5510-7.

- MARX, K. y ENGELS, F. *Manifiesto Comunista. Nota de F. Engels a la edición inglesa de 1888*. Barcelona, Crítica, 1998. ISBN: 84-7423-881-1

- MONEREO PÉREZ, J. L. *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*. Madrid, Trotta, 1999. ISBN: 84-8164-325-4

- MUÑOZ y ROMERO, T. *Colección de Fueros Municipales y Cartas Pueblas de los reinos de Castilla, León, Corona de Aragón y Navarra*. Valladolid, Lex Nova, 2000. ISBN: 84-8406-213-9.

- PALOMEQUE LOPEZ, M. C. *Derecho del trabajo e ideología*. Quinta Edición revisada. Madrid, Tecnos, 1995. ISBN 84-309-2750-6.

- PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Vigésima edición. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2012. ISBN- 13: 978-84-9961-095-5

- PÉREZ BOTIJA, E. *El Derecho del Trabajo. Concepto, substantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas*. Madrid, Edersa, 1947.

- RASCÓN, C. *Síntesis de historia e instituciones de Derecho Romano*. Tercera edición. Madrid, Tecnos, 2008. ISBN: 978-84-309-4762-1.

- SCHULZ, F. *Principios del Derecho romano*. Segunda edición. Madrid, Civitas, 2000. ISBN: 84-470-1422-3.

- SERRANO, I. *El Fuero del Trabajo. Doctrina y Cometario*. Valladolid, Casa Martín, 1939.

- TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la historia de España*. Madrid, Taurus ediciones, 1972.

- VV.AA. ALARCÓN, M.R. y MIRÓN, M^a. M. (coordinadores). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Madrid, Marcial Pons, 2000. ISBN: 84-7248-766-0

- VV.AA. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. XXI CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2013. ISBN: 978-84-9033-630-4.

- VV.AA. CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M. A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. *La Relevancia de la Edad en la Relación Laboral y de Seguridad Social*. Primera edición. Navarra, Aranzadi, 2009. ISBN: 978-84-8355-959-8.

- VV.AA. CASAS BAAMONDE, M. A., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (coordinadores). *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Primera edición. Madrid, La Ley, 2006. ISBN: 10:84-9725-678-6 y 13: 978-84-975-678-0.

- VV.AA. GARCÍA NINET J.I. (director) y BURIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO, P. (coordinadora). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Primera edición. Barcelona, Atelier, 2014. ISBN: 978-84-15690-48-1.

- VV.AA. GARCÍA NINET, J. I. (director) y VICENTE PALACIO, A. (coordinadora). *Derecho del Trabajo*. Cuarta edición. Navarra, Editorial Aranzadi, 2008. ISBN 978-84-8355-558-3.

- VV.AA. RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (coordinador). *Comentarios a la nueva legislación laboral*. Primera edición. Madrid, Tecnos, 1985. ISBN: 84-309-1172-3.

ANEXO

1.1A CONTRATOS DE TRABAJO POR TIPO DE CONTRATO, CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS Y ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL POR SEXO. AÑO

JULIO 2014

	TOTAL	% SOBRE TOTAL CONTRATOS	% SOBRE TOTAL SEXO
AMBOS SEXOS			
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	530.123	5,73	100,00
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	4.134	0,04	100,00
OBRA O SERVICIO	3.687.379	39,87	100,00
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	4.011.155	43,37	100,00
INTERINIDAD	811.449	8,77	100,00
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	10.909	0,12	100,00
RELEVO	8.080	0,09	100,00
JUBILACIÓN PARCIAL	13.370	0,14	100,00
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	388	0,00	100,00
PRÁCTICAS	33.575	0,36	100,00
FORMACIÓN	82.999	0,90	100,00
OTROS CONTRATOS	54.171	0,59	100,00
TOTAL CONTRATOS INICIALES	9.247.692	100,00	100,00
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	238.279		100,00
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	4.890		100,00
TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES	9.490.861		100,00
HOMBRES			
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	280.147	5,37	52,85
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	2.503	0,05	60,55
OBRA O SERVICIO	2.394.595	45,90	64,94
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	2.187.587	41,93	54,54
INTERINIDAD	247.793	4,75	30,54
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	6.634	0,13	60,81
RELEVO	4.397	0,08	54,55
JUBILACIÓN PARCIAL	9.703	0,19	72,57
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	124	0,00	33,70
PRÁCTICAS	17.084	0,33	50,82
FORMACIÓN	41.634	0,80	50,16
OTROS CONTRATOS	25.070	0,48	46,28
TOTAL CONTRATOS INICIALES	5.217.251	100,00	56,42
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	128.783		54,05
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	3.315		67,79
TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES	5.349.349		56,36
MUJERES			
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	249.976	6,20	47,15
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	1.631	0,04	39,45
OBRA O SERVICIO	1.292.784	32,08	35,06
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	1.823.588	45,24	45,46
INTERINIDAD	583.656	13,98	69,46
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	4.275	0,11	39,19
RELEVO	3.683	0,09	45,45
JUBILACIÓN PARCIAL	3.687	0,09	27,43
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	244	0,01	66,30
PRÁCTICAS	16.511	0,41	49,18
FORMACIÓN	41.385	1,03	49,84
OTROS CONTRATOS	29.101	0,72	53,72
TOTAL CONTRATOS INICIALES	4.030.441	100,00	43,58
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	109.496		45,95
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	1.575		32,21
TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES	4.141.512		43,64

