

Nicolás Sánchez Morales*
Manuel Jesús Medina Roldán**

EVOLUCIÓN TÉCNICO JURÍDICA DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO A LA LEGISLACIÓN SOCIAL DEL SIGLO XXI EN ESPAÑA

* Prf. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Master en Fiscalidad Internacional UE-, España-, Marruecos por la Universidad Francisco Vitoria.

** Graduado en Ciencias Jurídicas por la Universidad Rey Juan Carlos.

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I.- CONCEPTO Y CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO	8
I. OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO	8
II. CARACTERES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	10
III. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	12
CAPITULO II: LAS PYMES: PUNTOS DE CONEXIÓN DE LAS NORMAS SOCIALES, JURIDICAS, ECONOMICAS, TRIBUTARIAS, MERCANTILES Y ADMINISTRATIVAS.....	14
I. CONCEPTO DE PYMES, VERSUS FOMENTO DEL EMPLEO	14
II. CONEXIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y TRIBUTARIAS.	17
III. CONTINUIDAD EN EL PROCESO EVOLUTIVO HACIA LA NUEVA LEGISLACIÓN SOCIAL.	20
IV. MUTACIÓN MORFOLÓGICA SUSTANCIAL DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO- SOCIAL.	22
V. EFECTOS DE LA NUEVA LEGISLACIÓN SOCIAL.....	26
VI. MEDIDAS CONTRA EL FRAUDE SOCIAL.	27
VII. LA EMERGENTE LEGISLACIÓN SOCIAL: EQUILIBRIO ENTRE LA TUTELA EMPRESARIAL Y DE LOS TRABAJADORES.....	29
CAPÍTULO III: LIBERALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.	33
I. CONFIGURACIÓN SOCIAL DE LAS RELACIONES LABORALES: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.	33
II. FUNDAMENTO Y RAZÓN DE SER DE LAS FUENTES REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES.....	36
III. LECTURA Y RELECTURA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN SOCIO LABORAL. ...	40
A MODO DE CONCLUSIÓN	42
BIBLIOGRAFÍA	47

ABREVIATURAS UTILIZADAS

OCEDE: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

ICO: Instituto de Crédito Oficial.

PYME: Pequeña y Mediana Empresa.

IRPF: El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

SEPE: El Servicio Público de Empleo Estatal.

ANE: Acuerdo Nacional de Empleo.

CEOE: La Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

CEPYME: La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

UGT: La Unión General de Trabajadores.

RESUMEN

Con la aprobación de la Constitución Española de 1978 España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho, reconociéndose en este texto normativo un conjunto de derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, que constituyen los cimientos básicos del denominado, en la época, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Pues bien, en 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores con el deseo del legislador de dotar al nuevo Estado Social de un procedimiento sólido y democrático, por y para las relaciones laborales. La regulación de las mismas ha ido siendo objeto de sucesivas reformas o modificaciones en su contenido jurídico de tal forma que podemos afirmar que han ocasionado una mutación morfológica en la configuración técnica jurídica del Derecho Laboral.

El estudio de esta evolución normativa centra el objetivo sustancial de esta investigación, pues entendemos que del tradicional Derecho del Trabajo, protector fundamental del sujeto trabajador, ha evolucionado hacia una legislación para las pequeñas y medianas empresas, auténtico motor de la economía.

ABSTRACT

With the approval of the Spanish Constitution in 1978, Spain constituted a Social and Democratic State of Law, recognizing in this normative text a set of individual and collective rights in the workplace, which constitute the basic foundations of the so-called, at the time, Labor law and social security.

In 1980 the Workers' Statute was approved with the legislator's desire to provide the new Social State with a solid and democratic procedure, by and for labor relations. These regulations have been subject to successive reforms or modifications in their legal content in such a way that we can affirm that they have caused a morphological mutation in the technical legal configuration of Labor Law.

The study of this normative evolution focuses the substantial objective of this investigation, since we understand that from the traditional Labor Law, fundamental protector of the working subject, we have evolved towards legislation for small and medium-sized companies, a true engine of the economy.

OBJETIVOS

El fin sustancial del presente trabajo consiste en analizar y destacar las principales reformas laborales de España desde 1978 hasta nuestros días, viendo los efectos que han ido produciendo cada una de ellas en la configuración técnico jurídica de las relaciones laborales, en definitiva, sobre el contenido sustancial y evolución del mismo, denominado Derecho del Trabajo.

Todas ellas han ido introduciendo nuevas figuras contractuales, en aras a fomentar el empleo en la nación y flexibilizar las relaciones de trabajo, que, sin renunciar al principio tutelar de esta legislación del sujeto trabajador, en realidad han dado respuesta a las demandas de los empresarios y empleadores, involucrando, o intentando hacer partícipes también a los Sindicatos, mediante la concertación social.

En esta evolución de reformas normativas en el ámbito laboral se ha ido marcando distintos objetivos, por medio de los cuales, a consecuencia de incremento del desempleo en España, fundamentalmente, ocasionado por las situaciones de crisis económica, por ende social, que nuestra nación ha vivido y sufrido.

En un primer momento incentivando la contratación temporal, pasando por la voluntad de fomentar la concertación social y negociación colectiva, para abordar de nuevo el regreso al incentivo de la contratación estable, conjugado de un lado, el abaratamiento de los costes laborales para el empresario, mejorando, a la vez, una mayor protección de desempleo para determinados colectivos, y, finalmente, adaptar nuestras unidades productivas al proceso de universalización de la economía actual.

Todo ello sin olvidar las medidas orientadas a incrementar y mejorar las denominadas Políticas Activas de Empleo, una mayor implicación del Sistema Nacional de Empleo, amén de favorecer una mejor tutela de los trabajadores ante la escasez de oferta de puestos de trabajo, sustancialmente en el área de la protección por desempleo y en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

METODOLOGÍA

La literatura sobre métodos entraña enormes dificultades de comprensión y estudio y por ello, no menos de aplicación. Razones que explican esta dificultad podemos encontrarlas en el lenguaje en ocasiones extremadamente abstracto con que se aborda el tema, a la par que, muchas veces, la obviedad de sus postulados. Sin embargo en este trabajo que abordamos creo que la cuestión metodológica está teñida de otros matices, no sólo laborales, sino también de naturaleza financiera, mercantil, tributaria, social, entre otros, que añaden dificultades de comprensión, a saber: muchas veces se entiende por método un conjunto de procedimientos y técnicas que iluminen un camino a seguir, al igual que un recetario de cocina. Se oye, con frecuencia, a los profesionales, científicos e investigadores quejarse de la falta de método, de técnicas, de herramientas, que ayuden a realizar el trabajo, pese a la prolífera literatura que sobre el tema existe. El problema estriba, a menudo, en la ambigüedad del término, la facilidad para confundirlo con proceso y procedimiento y la dificultad, por tanto, de su abstracción.

En este trabajo nos hemos propuesto realizar un análisis histórico de las diferentes reformas del Mercado de Trabajo y, por ende, del de Derecho del Trabajo que ha motivado un cambio en la configuración técnico jurídico del mismo, adaptándose a la realidad económica globalizada que impera en nuestros días.

Los principios de concreción, sistematización, trabajo por medio del análisis de las diferentes reformas laborales en la España democrática de 1978 han inspirado la realización de este trabajo. Mas todo ello no implica el uso de un método en el sentido epistemológico del término, sino de un procedimiento sistematizado que ayuda-como es evidente- al conocimiento de la realidad mutante de las relaciones laborales en las unidades productivas globalizadas.

El método seguido no obedece a ninguna filosofía en particular. El proceso metodológico seguido es, simple y llanamente, una concepción intelectual de la realidad socio laboral estudiada.

INTRODUCCIÓN

Pretendemos abordar de manera peculiar los efectos de las diferentes reformas laborales llevadas a término durante la España Democrática de 1978, con el convencimiento de que todas y cada una de ellas han ocasionado una verdadera Mutación Morfológica del tradicionalmente llamado Derecho del Trabajo, evolucionando hacia una nueva Legislación Social para las PYMES.

Si bien el Estatuto de los Trabajadores de 1980 pretendía dar seguridad y participación de los trabajadores en las empresas, la realidad objetiva es que desde su aprobación, hasta nuestros días, el ámbito de las relaciones laborales en España ha sufrido 10 grandes reformas en su contenido sustancial, alejándolo en su esencia del contenido inicial de 1978.

Todas ellas pretendían fomentar la creación de empleo en la nación, corrigiendo un mal estructural de nuestro mercado productivo, la destrucción de puestos de trabajo, fruto de las diferentes crisis económicas sufridas en el Reino de España.

La consecuencia derivada de todas y cada una de ellas es los efectos mutantes que se han producido en las instituciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, de manera especial, aunque no exclusiva, en lo referente al acceso de los ciudadanos españoles a un puesto de trabajo, así como al modo y forma de realizar por el trabajador su trabajo, los sistemas de protección y tutela del trabajador en los procedimientos de extinción de las relaciones laborales, y, de igual manera, ha supuesto una mutación en la concepción de la negociación colectiva, el contenido y eficacia de los convenios colectivos.

Cuando se aborda esta evolución normativa del derecho del trabajo observamos que la norma de contenido jurídico laboral ha ido acompañada de otras de naturaleza tributaria, económica, financiera, mercantil, administrativa y social.

Todas las reformas producidas en el Reino de España han tenido como línea matriz la creación de empleo, la reactivación de la economía, el reparto del empleo como un bien sustancial y necesario para el incremento del bienestar social de la nación, la contención presupuestaria y control del déficit público y muy especialmente un convencimiento de todos los legisladores de que la pequeña y mediana empresa ha sido, es y será el auténtico motor de la economía nacional e internacional. Frente a la opción del incremento del empleo a través de la oferta pública se ha considerado como el menos idóneo, pues generaría un excesivo aumento de gasto en el capítulo de personal de todas y cada una de las administraciones existentes en España y a la postre un incremento de la presión fiscal para los ciudadanos.

Así pues, la iniciativa privada es considerada como la vía idónea para, no solo la creación de puestos de trabajo sino también para constituirse en un pilar fundamental de garantía del estado de bienestar social, a mayor estabilidad de las pequeñas y medianas empresas, mayor incremento en la estabilidad de los puestos de trabajo, mejora de las

condiciones socio laborales entre trabajadores y empresarios, en definitiva garantía de prosperidad económica y social en la nación.

En nuestros días las nuevas tecnologías aplicadas a las relaciones laborales han traído nuevas formas de realización del trabajo acordado entre empresario y trabajador, convirtiéndose en herramientas fundamentales, para reactivar las restricciones de la actividad productiva nacional, facilitando al trabajador/a nuevos modos de realizar su actividad laboral y a las empresas incrementar su eficiencia empresarial y productiva, adquiriendo una mayor especialización y competitividad ante la internacionalización comercial, económica y financiera existente.

Estas dos últimas reformas del mercado laboral han iniciado un nuevo camino en la configuración de la Legislación Social para las PYMES.

CAPITULO I.- CONCEPTO Y CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Tal como contempla Borrajo ¹ del Derecho en general y, más concretamente en el Derecho del Trabajo, puede clasificarse atendiendo a dos grandes criterios:

- Un criterio material o de contenido.
- Un criterio ideológico.

Según Borrajo, el concepto y la delimitación ideológica y material del Derecho del Trabajo solo se alcanzaría después de un estudio exhaustivo histórico-jurídico y con el estudio de sus pretendidas instituciones, el cual sólo es viable cuando se han explicado todas ellas, si bien, por razones didácticas será aconsejable invertir en el proceso de investigación.

Si partimos de la base que el Derecho del Trabajo se proyecta como una determinada parcela de la realidad social, debemos de adentrarnos en esa parcela sobre la que opera el ordenamiento laboral para poder definir el concepto del Derecho del Trabajo, lo que nos lleva a conocer, en primer lugar, cual sea su objeto.

I. OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

No toda actividad humana proyectada sobre el mundo exterior es objeto del Derecho Laboral. Es preciso delimitar las características que deben concurrir en esa actividad para que

¹ BORRAJO DACRUZ, E. (1988). *Introducción al Derecho del Trabajo* (pág.37). Madrid: Editorial Tecnos, 5a. Edic.

podamos hablar de una relación jurídico-laboral construida sobre la prestación del trabajo en cuanto tal ².

No todo tipo de trabajo es objeto del Derecho del Trabajo ³, por lo que para la delimitación propuesta hemos de operar con los denominados presupuestos sustantivos y con los adjetivos.

Como presupuestos sustantivos, señalar que el trabajo objeto del Derecho del Trabajo debe de prestarse en las siguientes condiciones ⁴: voluntariedad, realizarlo en régimen de ajeneidad y dependencia o subordinación, recibiendo una contraprestación de naturaleza salarial, comprometiéndose el trabajador a ejecutarlo personalmente.

En palabras de ALONSO GARCIA⁵ la voluntariedad excluye el trabajo forzoso, la ajeneidad el trabajo por cuenta propia⁶, la prestación personal evita la confusión con los intermediarios en supuestos de ejecución de obras y la remuneración excluye a las prestaciones gratuitas.

Como presupuestos adjetivos entendemos las inclusiones y exclusiones decididas por el legislador, que se concretan legalmente en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre las que no cabe extenderse ⁷.

Respecto al trabajo prestado en régimen de ajeneidad y dependencia o subordinación, mencionar que en la relación jurídico-laboral el trabajador aparece jurídicamente en la conjunción de dos relaciones complementarias: una relación de dependencia laboral y una relación salarial⁸; la dependencia constituye una exigencia fundamental para la prestación jurídico-laboral y la ajeneidad se presenta como la nota definidora del salario, siendo una y otra, como hemos señalado, presupuestos sustantivos de necesaria presencia en las relaciones laborales.

En opinión de RODRIGUEZ PIÑERO la nota de dependencia resulta identificable con la puesta a disposición del poder de dirección del empresario de la fuerza-trabajo del trabajador⁹.

² ALONSO GARCIA, M. (1985). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 9a. Edic.

³ ALONSO OLEA, M. y M. E. (1987). *Derecho del Trabajo* (pág. 26 y ss). Madrid: Civitas, 10a Ed.

⁴ Al respecto existe unanimidad doctrinal. ALONSO OLEA, M. en obra cit. (3), habla del trabajo humano, productivo, por cuenta ajena y libre.

⁵ ALONSO GARCIA, M. *Curso de Derecho del Trabajo*, obra cit. (2), pág. 76.

⁶ Las diferencias entre trabajo dependiente y autónomo son cada día menos pacífica. En sentido ALARCON CARACUEL, M. R. en *La ajeneidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo* (1986). *REDerecho del Trabajo*, núm. 28, pág. 495-544.

⁷ Sobre las mismas véase RIVERO LAMAS, J. (1985) en *La formación del jurista y la enseñanza del Derecho* (pág. 251 y ss). Seminario sobre la enseñanza del Derecho. Instituto Fernando el Católico. Zaragoza.

⁸ SALA FRANCO, T. y AAVV. (1988). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (págs. 231 y ss.). Valencia: Edit. Tirant lo Blanch, 3a. Edic.

⁹ RODRIGUEZ RIFIERO. *La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo* (1966). *RPS*, núm. 71, pág. 158. Dicha opinión recoge la corriente jurisprudencial que se ha traducido en la actual redacción del art. 1 ET. -En este sentido, la Sentencia TS, Sala VI, de 1 de Julio de 1982.

Respecto a la nota de ajeneidad el problema doctrinal se centra en averiguar el sentido de la expresión "prestar servicios retribuidos por cuenta ajena". ALBIOL MONTESINO¹⁰ mantiene que la ajeneidad se entiende en la titularidad de la organización y MONTOYA MELGAR elabora al respecto la teoría de "la ajeneidad de la utilidad patrimonial", en la que sigue la pauta sentada por ALONSO OLEA¹¹ que trata la "ajeneidad de los frutos del trabajo".

A pesar que tradicionalmente se ha afirmado que la relación individual entre trabajador y empresario -la relación jurídico-laboral- es el núcleo de imputación fundamental del Derecho del Trabajo, también forman parte del objeto del Derecho del Trabajo una serie de relaciones conexas distintas de la individual de trabajo¹².

II. CARACTERES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.-2, a. Rasgos y caracteres del Derecho del Trabajo.

Previamente a articular una definición del Derecho del Trabajo y siguiendo a PALOMEQUE LOPEZ, nos referiremos a los datos interiores y exteriores que lo caracterizan.

Como datos externos, variables a lo largo de la historia, podemos destacar:

- A. El ser un "derecho clasista" cuya misión es encauzar el conflicto social y regular las relaciones sociales de producción.
- B. Posee una gran fuerza expansiva, en la medida que abarca cada vez un mayor número de relaciones¹³, siendo manifestaciones de esa expansión el dictado de la normativa reguladora del personal de alta dirección y la de los empleados de hogar en el ámbito subjetivo y ejemplo es la expansión de sus instituciones a otras ramas del Derecho. Así cabe observar en la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública, elementos típicamente laborales, como en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, que se extiende a trabajadores cuya relación laboral se regula por el Derecho del Trabajo y por el Derecho Administrativo. En la misma línea, la Ley 3/1989, de 3 de marzo, sobre ampliación del permiso por maternidad, que hace expresa mención de su aplicabilidad en determinados artículos, tanto al ámbito de la función pública como de los trabajadores por cuenta ajena, cuya relación se regula por el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ ALBIOL MONTESINOS, I. *En torno a la polémica ajeneidad-dependencia*. CCDerecho del Trabajo, Valencia.

¹¹ MONTOYA MELGAR, A. (1973). *Derecho del Trabajo, concepto y evolución*. (págs.29-31). Murcia. Citado por ALONSO OLEA, M. en *Derecho del Trabajo* obra cit. (3).

¹² SALA FRANCO y AAVV. *Lecciones de Derecho del Trabajo*, obra cit. (8).

¹³ PEREZ BOTIJA se refiere a la "avasalladora tendencia expansiva del Derecho del Trabajo que se observa en toda la historia".

Los aspectos señalados permiten afirmar que se ha producido una ósmosis desde el campo administrativo al laboral ¹⁴ e incluso se manifiesta en la esfera procesal, al haber recogido la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial, principios del Derecho del Trabajo, traspasándolos al Ámbito de otras jurisdicciones: Principio de economía. Principio de celeridad. Principio de intermediación. Principio de oralidad. Principio de concentración.

Respecto a los "atributos internos y esenciales del Derecho del Trabajo"¹⁵ podemos señalar como caracteres propios del arcaico derecho del trabajo dogmático: a) Carácter tuitivo o protector¹⁶. Carácter histórico social¹⁷. Carácter de derecho autónomo¹⁸.

Los mencionados caracteres son los más relevantes aunque podrían citarse otras características, que no se considera necesario enumerar¹⁹.

I.2, b Principios inspiradores del Derecho del Trabajo

Como Principios específicos del Derecho del Trabajo aparecen históricamente: Principio "pro operario", que como señala MONTOYA MELGAR ²⁰, exige la existencia de una "res dubia", de una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma. Principio de norma más favorable considerando que, para la averiguación de cuál de las normas en presencia merezca la calificación de más favorable se han planteado distintos criterios, prevaleciendo la consideración global entre normas, dándose preferencia en bloque, a la que en conjunto resulta favorable²¹. Principio de condición más beneficiosa, dicho principio se aplica estrictamente a los beneficios pactados o concedidos, sin que quepa extenderlo a otras situaciones. Principio de irrenunciabilidad de derechos: es igualmente una manifestación de la actitud protectora del Derecho del Trabajo, con el que se pretenden evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio. Como ha puesto de relieve

¹⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V. *Sobre el concepto del Derecho del Trabajo* (1986). REDerecho del Trabajo, número 26.

¹⁵ DE LA VILLA GIL, L.E. (2004). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.

¹⁶ En palabras de KAHN FREUND ("Labour and the Law". London, 1972, pág. 8) "de contrapeso de la desigualdad social".

¹⁷ Ella se ha puesto de manifiesto al tratar sobre el proceso de formación histórico-jurídico del Derecho del Trabajo.

¹⁸ La existencia, junto a la norma estatal, de normas producto de la autonomía colectiva, explican que MONTALVO CORREA, J. (1975). *Fundamentos del Derecho del Trabajo*. Madrid: Edit. Civitas. cite a la autonomía del Derecho del Trabajo como uno de los caracteres de ese ordenamiento jurídico.

¹⁹ CAMERLYNCK Y LYON CAEN. (1972). *Precis de Droit de Travail*. (pág. 16 y ss.). Paris, 5a Edic. Al referirse a los caracteres del Derecho Laboral alude a su dinámica, a sus contradicciones internas y a su universalismo.

ALONSO GARCIA M. en *Curso de Derecho del Trabajo*, obra cit.(2), añade como características el ser un derecho nuevo y el tener un significado profesional, entre otras que destaca.

²⁰ MONTOYA MELGAR, A. (1986). *Derecho del Trabajo* (págs. 221-222). Madrid: Edit. Tecnos.; para el autor tal

principio es propio de estadios de desarrollo social insuficiente y, en consecuencia, llamado a la superación.

²¹ Es el criterio recogido en el art. 3.3 Estatuto de los Trabajadores, en línea con las argumentaciones legales y doctrinales que al respecto se han formulado. Valgan por todas las de ALONSO OLEA, M. en "Derecho del Trabajo", 9a. Edic., revisada con CASAS BAAMONDE, M. E. Universidad Complutense, Madrid, 1986, pág. 612.

ALONSO OLEO²², que dicho principio adquiere virtualidad en el contrato individual pero pierde rigor cuando se pretenden elevar a irrenunciables las condiciones de las normas estatales frente a los resultados de la negociación colectiva. Principio de estabilidad en el empleo.²³

III. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el proceso de formación histórico-jurídico del Derecho del Trabajo, con la Revolución Industrial se produjo una profunda transformación en las técnicas productivas, de los modos de producción y como consecuencia de ello se originaron profundas transformaciones en el terreno ideológico. El Derecho del Trabajo nace como respuesta a los conflictos sociales y se hace necesario referirnos, aunque sea brevemente, a su objeto, es decir, la parcela de la realidad social regulada por el Derecho del Trabajo, sus características, rasgos y principios que lo caracterizan.

Se nos presenta la necesidad de formular una definición²⁴ cuya elaboración no resulta fácil, dado que la dificultad está tanto en la elección del objeto del Derecho Laboral como en la inclinación jurídica, sociológica o ideológica que se le quiera dar.

Se han formulado múltiples definiciones, en las cuales cada tratadista ha adoptado distintos criterios²⁵.

Partiendo de que el Derecho del Trabajo es ciencia normativa y social y que su objeto es el trabajo prestado, formulamos con BORRAJO una definición del mismo, que ya anticipamos al comienzo del presente Capítulo, como "el conjunto sistemático de normas que de acuerdo con la idea social de la justicia regulan las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena"²⁶.

Finalmente y a la vista de las precisiones realizadas, se asumen como definición la formulada por ALONSO GARCIA²⁷ (1985) para quien "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personales, libre, por cuenta ajena, remunerado y en situación de subordinación o dependencias".

²² ALONSO OLEA, M. *Derecho del Trabajo*, obra cit. (3), pág. 615.

²³ ALONSO GARCIA, M. lo denomina de continuidad de la relación laboral. Para MONTOYA (*Derecho del Trabajo*, obra cit. (2), pág. 229), no pasa a ser más que una simple característica del Derecho del Trabajo.

²⁴ Conscientes sin embargo que como señala CAMERLYNCK y LYON CAEN, una definición de por sí puede conducir a la abstracción o al esquematismo, en obra cit. (19), pág. 5

²⁵ MONTALVO CORREA, J (1975). *Fundamentos del Derecho del Trabajo*. Madrid: Edit. Civitas. Afirma que "...en unas definiciones se toma como punto principal de referencia el hecho social trópico y generalizado en que se concretes la prestación del trabajador. Otras en los sujetos que, realizan tales prestaciones, sin que falte la utilización o relaciones jurídicas básicas que regulan la disciplina o incluso la intención a finalidad perseguida por la misma".

²⁶ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Obra cit. (1), pág.37, definición que, en palabras de su autor, corresponde al Derecho del Trabajo contemporáneo pero que no sería válida en etapas históricas anteriores.

²⁷ En *Curso de Derecho del Trabajo*, obra cit. (2), págs. 88 y 89.

PEREZ BOTIJA ²⁸ (1948) lo define como "conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado" y desde una óptica ideológica, partiendo de un punto de vista teleológico, podemos definirlo junto a BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA como aquel "conjunto de normas que persiguen la defensa de la estructura e ideología de cada régimen social, su propia seguridad y supervivencia, por medio de la evolución pacífica"²⁹.

IV. CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Del concepto de Derecho del Trabajo que se ha elaborado devendrá necesariamente su contenido. Como hemos señalado dicha disciplina regula las distintas relaciones sociales que tienen su presupuesto o razón de ser en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena³⁰, núcleo de imputación principal del Derecho del Trabajo y, en palabras de GONZALEZ VELASCO, constituye "la base necesaria para que la normativa laboral sea aplicable".

Esta normativa puede dividirse en cuatro grandes apartados que constituyen el contenido del Derecho del Trabajo³¹: La relación laboral individual. Las relaciones laborales colectivas. El intervencionismo del Estado en las relaciones laborales. El Derecho de la Seguridad Social.

La Relación Laboral Individual se constituye entre quién presta sus servicios y aquel por cuenta de quién son prestados, siendo ésta prestación el núcleo básico sobre el que actúan las normas laborales.

El estudio del contrato de trabajo comporta examinar los sujetos, elementos y contenido del mismo, lo que por su extensión no puede acometerse a través del presente trabajo. Señalar tan solo los rasgos principales que respecto a los sujetos supone destacar la importancia de la figura del trabajador³².

²⁸ PEREZ BOTIJA, E. (1948). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Edit. Tecnos, 6a. Edic.

²⁹ BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA. (1958). *Manual de Derecho del Trabajo* (pág.51). Madrid: Marcial Pons, 12a Edic.

En la misma línea MONTALVO CORREA (En obra cit. (27)) y PALOMEGUE LOPEZ, M.C. (En obra cit. (33)), que sitúan la funcionalidad del Derecho del Trabajo sirviendo el proceso de juridificación del conflicto entre trabajo asalariado y capital, su integración e institucionalización por el estado burgués, a través de un aparato normativo que tiene la misión de imponer al conflicto un cauce de desenvolvimiento compatible con la subsistencia y desarrollo del modo de producción capitalista y Las Paredes maestras de la revolución burguesa.

³⁰ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho del Trabajo*, obra cit. (1), pág.39.

³¹ BORRAJO DACRUZ, E. en obra cit. (1), págs.39-42, concrete esas relaciones denominándolas: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo y legislación social, derecho administrativo laboral, derecho de la seguridad social y derecho procesal del trabajo.

³² MONTALVO CORREA, J. *Fundamentos del Derecho del Trabajo*, obra cit. (27), señala que el concepto de trabajador "debe partir de la propia delimitación del ámbito objetivo de aplicación de nuestra disciplina".

En cuanto al contenido ³³ hay que prestar atención, por un lado al poder de organización y, por ende, al poder disciplinario del empresario, como elementos que permiten perfilar el contenido de la ajeneidad del trabajo prestado.

Para GUILARTE ³⁴ los poderes del empresario y la subordinación del trabajador devienen de la propia esencia de la relación laboral.

La observación del contrato de trabajo desde un punto de vista dinámico, nos lleva a examinar las alteraciones que durante su vigencia pueden producirse, consecuencia fundamental de su carácter de contrato de "tracto sucesivo", que son la modificación y la suspensión del mismo. Estas alteraciones son interpretadas por VIDA SORIA como manifestación de la tendencia protectora del contrato y revelan la vitalidad de la relación jurídico-laboral ³⁵.

Desde una opción de política social la legislación había optado por la naturaleza indefinida del contrato de trabajo. Sin embargo, como ha señalado PALOMEQUE LOPEZ³⁶, la democracia llegó de la mano de "un compañero histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica" y, bajo sus exigencias, el diseño legal español resultó modificado a partir del Estatuto de los Trabajadores, con el antecedente que significó el Real Decreto Ley 18/1976 de medidas económicas ³⁷.

La novedad, como ha señalado CASAS BAAMONDE³⁸, consistió en hacer sitio a la contratación temporal como vía hacia la ocupación destruida por la crisis económica.

CAPITULO II: LAS PYMES: PUNTOS DE CONEXIÓN DE LAS NORMAS SOCIALES, JURIDICAS, ECONOMICAS, TRIBUTARIAS, MERCANTILES Y ADMINISTRATIVAS.

I. CONCEPTO DE PYMES, VERSUS FOMENTO DEL EMPLEO.

Tal y como hemos manifestado en el capítulo anterior el derecho del trabajo nace con una verdadera vocación de tutelar al trabajador, sujeto débil de la relación laboral, frente a la posición dominante del empresario como dueño y propietario de los medios de producción.

³³ ALBADALEJO, M. (1976) lo define como "masa de poderes, facultades y deberes que la relación encierra" en *Derecho Civil*. Barcelona: Edit. Bosch.

³⁴ GUILARTE ZAPATERO, A. M. (1968). *Manual del Derecho del Trabajo*. Valladolid: Librería Clares.

³⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M.C. fundamenta dicha tendencia en el principio de conservación del contrato de trabajo.

³⁶ PALOMEQUE LOPEZ, M.C. Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: La crisis económica (1984). *RPS*, núm. 143, págs.15 y ss.

³⁷ MARTIN VALVERDE, A. (1985). *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1936-1984) y la Ley 32/84 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en "Comentarios a la nueva legislación laboral". (págs. 17 y ss). Madrid: Edit. Tecnos.

³⁸ Obra cit. (29), pág.5.

Toda la configuración técnico jurídica del derecho del trabajo se ha basado en esa idea sustancial, sin embargo en la década de los 80 especialmente en España tanto la doctrina científica como los propios agentes sociales y las diferentes opciones políticas han venido reclamando una especial atención a la demandas de los pequeños y medianos empresarios así como de los autónomos, es comprensible esta preocupación porque no en vano unos y otros son los auténticos motores de la economía y además se constituye en los principales elementos o sujetos de creación de empleo ³⁹.

Si bien todos los sujetos citados estaban de acuerdo en considerar las Pymes y Autónomos como los auténticos motores de la economía española, no existía censo para que las nuevas normas jurídicos laborales centraran su atención, de un lado en proteger, tutelar y potenciar a Pymes y Autónomos, y de otro considerar que la actuación relativa a Pymes y Autónomos debía ser interdisciplinar. Determinados sectores doctrinales defendían que las pequeñas y medianas empresas tenían que adquirir relevancia económica social y financiera y necesitaban la regulación de una nueva configuración técnico jurídica estructurada en base a normas de naturaleza jurídica administrativa económica, financiera, mercantil, tributaria y social.

Se puede afirmar que ni siquiera había un conceso en considerar las pymes y autónomos como los sustanciales sujetos de la reactivación económica del país y de la creación de empleo.

Si se analiza detenidamente tanto las normas legislativas y paccionadas de la época, se llega a la conclusión de que en estos momentos históricos no había un concepto claro y unánime de pequeña y mediana empresa. Llama la atención que al igual que ocurría en el ámbito nacional también ocurría lo mismo en el ámbito internacional. Lamentablemente esta ausencia de conceso en cuanto al concepto, limitaba o reducía la capacidad real de dinamización económica y social en España.

No es baladí lo que acabamos de afirmar y llamamos la atención que si estudiamos las normas jurídicas laborales, el número de trabajadores contratados en la empresa es el determinante para definirla como pequeña, mediana o gran empresa, a sen su contrario si profundizamos en las normas tributarias además de considerar el número de trabajadores como un elemento sustancial para la definición de pyme, se le agrega también y necesariamente el volumen de operaciones que realiza durante el ejercicio impositivo.

³⁹ Ponencia de la Secretaria de Estado Comercio, Turismo y de la pequeña y mediana empresa (10 marzo 1997). Ministerio de Economía y Hacienda. Servicios de Publicaciones. Madrid:” en esa fecha existían en España 2500 empresas, con más de 250 trabajadores. El 99,3% de las empresas existentes en España tenían la consideración de pequeña y mediana empresa, aplicando el criterio de la Comisión Europea. De ella: unos 2.7 millones corresponden a empresas 0 asalariados. Unas 820 mil son micro empresas, es decir de 1 a 10 trabajadores. Algo más de 100.000 tienen entre 11 y 50 trabajadores. Unas 10.000 empresas tienen entre 51 y 100 trabajadores y solo alrededor de 5000 empresas se encuentran con plantillas entre 101 y 250 trabajadores”.

La realidad, es que las primeras normas que tomaban como objetivo, la creación de empleo, era de puro contenido jurídico laboral. Parecía normal que el derecho del trabajo en su contexto normativo fuese la rama del derecho idónea para incentivar la creación de empleo en España. De hecho en la última década se originó una nueva estructura técnico jurídica del mismo.

El legislador de la época obsesionado con la idea de fomentar el empleo en España ramifica sus actuaciones en tres caminos o vertientes diferentes:

1. Procede a configurar nuevas normas reguladoras del derecho del trabajo.
2. Agiliza la capacidad del empresario en materia de movilidad funcional y geográfica de sus trabajadores.
3. Flexibiliza los tipos de extinción de la relación laboral.

Estas tres vías de actuación del legislador respondían a las exigencias de autónomos con trabajadores y de las empresas, pero el parlamento y el gobierno también atienden las demandas de los sindicatos y regula la acción sindical dentro de la empresa amén de apostar por una medida preventiva en materia de seguridad e higiene en el trabajo estructurando diferentes ramas sui géneris, según la actividad ocupacional se puede afirmar que estas medidas preventivas en seguridad e higiene en el trabajo se inicia con contenido propio en 1971.

De todas estas medidas mencionadas, en una primera fase el legislador centra su atención respecto al ordenamiento jurídico que regulaba el contrato de trabajo. No es casual este hecho sino que al ser esta materia no reserva de ley, al legislador le era más rápida y fácil de modificar. En realidad las primeras medidas a adoptar fue la regulación de los contratos de aprendizaje y formación⁴⁰.

⁴⁰ PRADO DE REYES, F. (1997) El Contrato de Aprendizaje. Colección monográfica. Universidad de Granada. Núm. 66: “el aprendizaje se define por dos caracteres sustanciales. De un lado, se ha convertido en una institución cuya valoración social le confiere cierta autonomía y perfiles propios respecto de las demás técnicas de enseñanza y fundamentalmente la teoría. Por otra parte, su clasificación y funcionamiento en el marco de la profesión permiten calificarlo como estamento social y profesional”.

De las normas adoptadas en esas últimas décadas destacaríamos entre otras:

- Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, Boletín Oficial del Estado, 17 de mayo de 1997, núm. 118.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, núm. 189.
- Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en práctica y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial, Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 1993, núm. 313.
- Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores en materia de contratación, Boletín Oficial del Estado, 26 de enero de 1995, núm. 22.
- Real Decreto Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, Boletín Oficial del Estado, 17 de mayo de 1997, núm. 118.

Las primeras consecuencias de estas normas son dos. El primer efecto que producen es la quiebra del principio de estabilidad en los contratos laborales fomentándose de manera especial la contratación temporal. El segundo efecto es la aparición de un nuevo concepto, nos referimos al reparto del trabajo como bien escaso en la sociedad. Ello supone la primera transformación morfológica del tradicional derecho del trabajo y tanto la incentivación de los contratos temporales como el reparto de trabajo como bien escaso, tiene un punto en común, la búsqueda de creación de puestos de trabajo⁴¹.

En estos años se lleva a cabo la primera unión tanto de normas laborales como tributaria aprobada por y para la pequeña y mediana empresa. El mundo económico y las unidades productivas requerían no solo una mayor flexibilización de las normas contractuales laborales sino que, demandaban además tratamientos fiscales que le facilitaran tanto la permanencia de la unidad productiva, como la creación de puestos de trabajo de las mismas. En concreto en el ámbito social demandaban reducciones en las cuotas empresariales de la seguridad social y en el ámbito tributario entendían como imprescindible establecer un conjunto de reducciones o bonificaciones en la cuota del impuesto, estas reducciones o bonificaciones tributarias se debían de aplicar no solo en cuota en el impuesto de sociedades sino también y de manera esencial en la del impuesto de la renta de las personas físicas dado que a través del sistema de estimación objetiva de este impuesto, tributaban y tributan la mayoría de los autónomos españoles.

Curiosamente este abandono del principio de estabilidad en el empleo, si bien no se produce de forma total y absoluta, sino relativamente, implicó la renuncia a las reivindicaciones constantes de la clase trabajadora, en defensa de los contratos indefinidos y el fomento de la contratación temporal.

II. CONEXIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y TRIBUTARIAS.

De igual forma existe entre el legislador de la época la creencia y el sentimiento de que si solo se abordaba la crisis económica y la destrucción de empleo con normas y leyes en exclusiva de naturaleza jurídico laboral, jamás se obtendría la creación de empleo en España. Comienza a sentirse que el auténtico motor de creación de empleo en la nación es, de manera indiscutible, las pymes y los autónomos que no dejaban de reclamar incentivos de naturaleza tributaria.

-
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la ley 137/1982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, Boletín Oficial del Estado, 4 junio de 1983, núm. 133.

⁴¹ MARTIN VALVERDE, A. Flexibilidad del Mercado de Trabajo. *Revista de Trabajo*. Valoración de sus aspectos y sus posibilidades en el ordenamiento laboral vigente y de la repercusiones de una flexibilización total de las estructuras normativas de la valoración de trabajo: “la flexibilidad del mercado de trabajo es un objetivo que consiste en suprimir determinadas reglas sobre protectoras de los intereses laborales, que se vuelven contra tales intereses y contra los interés económicos generales... la razón de ser de los contratos temporales para el fomento del empleo radica en la existencia en las organizaciones productivas de una zona intermedia entre trabajos permanentes y trabajos no permanentes...”

Tal es la situación de la época que el legislador comienza a establecer un conjunto normativo de fomento del empleo a través de leyes y normas de naturaleza económica, jurídica, social y muy especialmente de protección e incentivo a la pequeña y mediana empresa⁴².

Tanto la normas aprobadas en España durante los años 80 como el hecho de adecuarlas al ordenamiento jurídico europeo, supuso en ese momento una nueva regulación jurídica en distinta materia:

1. Desempleo parcial.
2. Trabajo a tiempo parcial.
3. Contrato de trabajo de duración determinada.
4. Reducción de la jornada.
5. Limitación de horas extraordinarias.
6. Prolongación de la escolaridad obligatoria.
7. Anticipación de la edad de jubilación.
8. Reconocimiento y regulación de la empresa de trabajo temporal.
9. El establecimiento de los despidos colectivos o económicos.

Con esta nueva estructura jurídica se puede afirmar que el objetivo fundamental de la misma es el reparto del trabajo como un bien escaso en la sociedad de la época y no tanto la creación del mismo. Tienen en común todas estas normas dos variables, una la especial atención que se le presta a la pequeña y mediana empresa, ello hace que proliferen los contratos temporales y los despidos colectivos o económicos. La segunda consiste en incentivar el acceso al empleo de aquellos trabajadores demandantes del mismo, pero mediante medidas financieras, tributarias y mercantiles, como son las subvenciones y desgravaciones que como tal fin, se concedían a las pymes y autónomos para que diesen

⁴² A tenor del artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, el gobierno de la nación quedaba facultado para conceder subvenciones, desgravaciones y cuales quiera otras medidas de naturaleza financiera cuya finalidad fuese incentivar el acceso a los puestos de trabajo de grupos determinados de trabajadores desempleados con especial dificultad para tal acceso. Bien es verdad que para el desarrollo de estas facultades por parte del gobierno se requería la previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pero no lo es menos que la opinión de los agentes sociales no era vinculante para el gobierno.

El gobierno también gozaba de potestad para adoptar medidas cuyo fin fuese la reserva, duración o preferencia en el empleo para facilitar el acceso al mismo a los trabajadores en paro demandantes de trabajo.

Con el firme convencimiento de considerar los auténticos motores de la dinamización de la economía y la creación de puestos de trabajo a las Pymes y Autónomos se abren vías hacia la incentivación a la inversión y creación de empresas en territorio nacional, creándose así una estructura jurídica administrativa, financiera, tributaria, mercantil y social.

Todo este conjunto normativo exigió en cuanto su contenido sustancial, la adecuación de nuestro derecho interno al derecho comunitario, la propia ley 32/1984 del 2 de agosto, al regular los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, los contratos de trabajo a tiempo parcial y contratos de relevo, expresa que todo ello son “formas ampliamente utilizadas en los países occidentales “. De igual manera la disposición transitoria tercera del estatuto de los trabajadores responde al deseo del legislador de homologar a España con el resto de la economía de las otras economías occidentales.

empleo a colectivos concretos de trabajadores en situación de desempleo que tenían dificultades especiales para acceder al mismo⁴³.

La crisis económica ha sido un compañero de viaje histórico en la evolución, desarrollo e interacción del derecho del trabajo⁴⁴, al igual que las exigencias empresariales de dotar al mercado de trabajo una mayor flexibilización del mismo eliminando rigideces excesivas⁴⁵.

⁴³ Estatuto de los trabajadores artículo 11. Real Decreto Ley 1992/1984 de 31 de octubre, Real Decreto 799/1985 de 25 de mayo. La empresa de menos de 25 trabajadores y que celebrasen contratos de trabajo de formación a jornada completa, gozaban de una exclusión del 100 por 100 de la cuota empresarial a la seguridad social.

Si la empresa en el momento de la celebración de estos contratos de formación tienen al menos 25 trabajadores y el contrato celebrado es a jornada completa, la reducción de dicha cuota empresarial a la seguridad social será del 90%.

En aquellos casos el contrato de formación celebrado con naturaleza temporal se transformase en indefinido y mantuviese la jornada completa, la cotización empresarial por contingencias comunes sería del 12% durante toda la vigencia del contrato.

Respecto al contrato de trabajo en prácticas conforme establecía el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1992/1984 de 31 de octubre, Real Decreto 799/1985 de 25 de mayo, si el contrato se celebrase a tiempo completo la reducción de la cuota empresarial a la seguridad social relativa a las contingencias comunes era del 75%. Al igual que los contratos de formación si el contrato en práctica se reconvertía en indefinido y a jornada completa, la cotización empresarial por contingencias comunes sería del 12% durante toda la vigencia del contrato.

La Ley Básica de Empleo 13/1982 establecía la obligación de reservar el 2% de su plantilla a la contratación de minusválidos en todo aquellos supuestos en los que la empresa contratante tuviera 50 o más trabajadores. Posteriormente el Real Decreto 1451/1983 concedía a las empresas que celebrasen contratos laborales con minusválidos una subvención a fondo perdido de 500.000 pesetas y una bonificación hasta el 90% de la cuota empresarial a la seguridad social relativa a las contingencias generales por el trabajador contratado.

Para la contratación de trabajadores mayores de 45 años el Real Decreto 3239/1983 de 28 de diciembre y el Real Decreto 799/1985 de 25 de mayo, concedía a la empresa contratante una subvención a fondo perdido de 400.000 pesetas por trabajador contratado, de igual manera la cotización del empresario por contingencias comunes en régimen general, sería del 12% por trabajador durante la vigencia del contrato.

⁴⁴ PALOMEQUE LOPEZ, M.C. Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: La crisis económica (1984). *RPS*, núm. 143, julio-septiembre 84.

⁴⁵ El día 3 de julio de 1998 el Banco de España presenta a través de su gobernador el informe anual del banco al consejo de gobierno destacando de manera especial que “es imprescindible profundizar en los procesos de consolidación presupuestaria y de reformas emprendidas”.

“Hay que intensificar esfuerzos hacia el completo saneamiento de las finanzas públicas” y critica el informe que la rigidez del mercado de trabajo frena el descenso del paro. “En el mercado de trabajo es donde la continuidad de la reforma tiene mayor transcendencia, dada las elevadas tasas de paro que, en gran parte, responde a rigideces e inflexibilidades estructurales de su ordenamiento institucional”.

Javier González escribía en el diario ABC, del 4 de julio de 1998 en la sección de economía del periódico: “unos procedimientos de negociación colectiva que dificultan que la estructura salarial se adapte a la diversidad de situaciones existentes; en unos mecanismos de ajustes de plantilla que todavía limitan la generación de puestos de trabajo estables y, en fin, en unos sistemas de protección al desempleo que no incentivan suficientemente la búsqueda de puestos de trabajo y no están acompañados de los dispositivos adecuados para mejorar la capacidad de los trabajadores en paro para encontrar empleo son ineficaces”.

Las asociaciones empresariales en esta década reclaman nuevas reformas económicas-tributarias y con mayor calado en su contenido sustancial. Así lo ponían de manifiesto los empresarios catalanes según Els Dirigents empresarials manifesten la seva voluntat de treballar per a conseguir assoli el Paste d'ocupació a Catalunya... les novetats que ofereixen les noves modalitats de tributació... pel que fa a l'IRPF, les diferències són les següents: avans l'empresari podria tributar per estimació directa o per estimació objectiva i dins d'aquesta última per coeficients o per sistema EIM. (Sigues, index moduls) pàgina 7, PIMECSE FES, petita y mitjana empresa de Catalunya. Maij 1998, número 2.

III. CONTINUIDAD EN EL PROCESO EVOLUTIVO HACIA LA NUEVA LEGISLACIÓN SOCIAL.

El Real Decreto Ley 18/1993, de 3 diciembre, regulador de las medidas urgentes de fomento de la ocupación refleja en su preámbulo y en su contenido el interés del legislador de continuar con la política de modificación de las normas reguladoras de las relaciones jurídico laborales y del objetivo de reactivar la economía a la vez que el incremento de empleo. Así lo recoge en su exposición de motivos, párrafo primero, cuando expresa: “acometer de manera decidida y urgente la reforma de la relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo”.

Ello pone de manifiesto la voluntad del legislador de continuar con la política económica, financiera, tributaria, mercantil y social desarrollada en los últimos años.

Del contenido de este real decreto es justo y necesario reconocer que en su afán continuista de la política anterior se propone avanzar en:

1. Mejorar los servicios públicos de empleo.
2. Facilitar la inserción laboral de los jóvenes.
3. Conseguir que el trabajo a tiempo parcial se convierta en un instrumento que genere el aumento en la tasa de ocupación.
4. Enfocar a partir de esa fecha los nuevos programas de fomento de la ocupación.

Pero destaca este Real Decreto por dos directrices sustanciales en la nueva política a seguir. Primero, la firme voluntad del gobierno de que la soluciones a la crisis económica y a la destrucción de empleo se lleven a cabo mediante consenso con los agentes sociales, cosa que a la sazón, era ardua y difícil. Segundo, el fin del convencimiento del gobierno y legislador de que las normas medidas tenían que comprender aspectos y ayudas económicas y financieras para avanzar en la flexibilización de las relaciones laborales individuales.

El Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, en su preámbulo vuelve a ratificar la voluntad del legislador de potenciar la creación de empleo en España, objetivo que concuerda con el espíritu de la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

Por fin, el 27 de abril de 1997, se firma el acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo entre el gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales, lo que dará lugar a la reforma laboral de 1997 en concreto el Real Decreto Ley de 16 de mayo de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, aprobándose el 16 de mayo el Real Decreto Ley 9/1997 por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Todas esas medidas económica, tributarias con base en la concertación social se conjugan a la vez con la voluntad de fomentar la formación profesional, luchar contra el paro,

atajar la precariedad laboral amén de trabar la rotación de los contratos temporales e incrementar nuestra capacidad generadora de empleo.

No cabe duda que este nuevo ordenamiento jurídico viene caracterizado por la firme voluntad del gobierno y de los agentes sociales de avanzar en el estado del bienestar social actualizando e incrementando los beneficios de las partes contratantes en el mercado de trabajo reduciendo al máximo el intervencionismo administrativo y potenciando el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, consagrado en el artículo 1255 del Código Civil^{46 47}.

⁴⁶ ALEMANY ZARAGOZA, E. Balance de los acuerdos de la reforma laboral (1997). *Revista Management&empresa*, número 18, página 14, publicada por la fundación de alto estudios mercantiles, adscrita a la escuela de empresariales de la Universidad de Barcelona: “al actual, al igual que las otras que se han producido... van intentando adecuar la legislación a la realidad socio económico de la empresa, pero esta tiene una peculiaridad que la hace distinta a las demás y esta es la nota diferenciadora que no precipita el mercado de trabajo, si no que intenta mejorarlo, lo cual confiamos que sea así...”.

⁴⁷ También en materia de extinción de la relación laboral la Ley atendió de manera especial las solicitudes o sugerencias de las pequeñas y medianas empresas, la Ley 32/1984 de 2 de agosto en su disposición derogatoria suprime el artículo 56.4 del estatuto de los trabajadores y le da una nueva configuración al artículo 33.8 del estatuto de los trabajadores: “en las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA abonara el 40% de la indemnización que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley”.

A tenor del artículo 19.3 del Real Decreto 505/1985 en el supuesto en los que el empresario no pagase el otro 60% el fondo le sustituirá, previa declaración de insolvencia, apertura de suspensión, quiebra o concurso de acreedores.

Es necesario destacar que el artículo 51.10 párrafo segundo regula en aquellos supuestos en que la extinción de los contratos de trabajos se debiese a un caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir la indemnizaciones que se deriven de ello, siendo estas asumidas por el FOGASA, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

La atención a la pequeña y mediana empresa también se detecta en el contenido del artículo 51, número 5, párrafo 3 en aquellos casos en los que abierto un procedimiento de extinción de contrato de trabajo con respecto a un colectivo de trabajadores de la empresa una vez finalizado el periodo de debate y consulta entre el empresario y los representantes de los trabajadores sin acuerdo para las empresas de menos de 50 trabajadores no se exigía que, dentro de la documentación justificativa que debía entregar el empresario a la autoridad laboral competente, el informe del censor jurado de cuentas no era preceptivo.

En cuanto a los plazos establecidos para los expedientes de extinción del contrato de trabajo por causa económica o tecnológica y fuerza mayor el artículo 51.13 del estatuto de los trabajadores para aquellas empresas cuya plantilla no superase los 50 trabajadores, esos plazos, se reducían a la mitad, no solo en cuanto a su duración si no que, respecto a la documentación justificativa de tal situación se admite la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundamentalmente en cada caso.

Otras de las medidas que recogen la demanda empresariales es la contenida en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, en este apartado a las empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores se le admitía la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo, como causa objetiva la necesidad acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no procediese utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad.

El artículo 52 establecía: “a tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en causa económica con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas o en causas técnicas, organizativas o de producción para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por suposición competitiva en el mercado o por las exigencias de la demanda a través de una mejor organización de sus recursos.” En base a este contenido normativo el profesor ALEMANY ZARAGOZA E. en la opus citada, página 18 manifiesta:” que el juez va a tener que hacer una valoración de futuro respecto de las posibilidades de supervivencia de la empresa, sin ser un técnico en tales cuestiones, y presuponiendo además, cuál será la trayectoria de la empresa en el supuesto de que se reduzca el personal.”

IV. MUTACIÓN MORFOLÓGICA SUSTANCIAL DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO-SOCIAL.

La reforma analizada producía efectos sustanciales en cuatro apartados del contenido tradicional del derecho del trabajo y seguridad social:

1. En su estructura técnico jurídica formal, periodo de vigencia y tipos o clases del contrato de trabajo.
2. Derechos y deberes generados por la celebración del contrato de trabajo.
3. Causa, sistemas y procedimientos de extinción del contrato colectivo.
4. Nueva configuración de la negociación colectiva.

De lo que no cabe duda es que este nuevo contenido normativo persiste en las líneas de incentivar a los empresarios en materia de seguridad social y de naturaleza tributaria, con el firme propósito de incentivar la contratación indefinida y así garantizar al trabajador su estabilidad en el empleo.

Desde el comienzo del estudio de este trabajo hemos tenido claro que cualquier reforma posible en materia jurídico laboral, si realmente el objetivo pretendido era, de verdad, incrementar la estabilidad en el empleo, ello no se puede, ni se podía alcanzar, si no iba acompañada de una reforma laboral, con regulaciones de naturaleza tributaria, económica financiera, administrativa y mercantil⁴⁸.

La jornadas de apoyo a las pymes celebradas el 10 de marzo de 1997 a las que ya nos hemos referido anteriormente, pusieron de manifiesto que cualquier iniciativa legislativa para fomento y creación de las pymes debía pasar necesariamente por cinco puntos sustanciales:

1. De un lado afianzar y garantizar la estabilidad de las Pymes que en ese momento estaban en actividad económica. De otro, favorecer el nacimiento de nuevas empresas.

DEL REY GUANTER, S. la dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral. V congreso nacional del derecho del trabajo y de la seguridad social. Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social, ministerio de trabajo y asuntos sociales. Página 131 Pamplona, mayo 1994: “en el ámbito de los artículos 51 y 52. C ... junto a la diferencia procedimental... en el despido colectivo por causas empresariales la dimensión de la empresa va a tener un influencia decisiva en la existencia o no de un control administrativo ex antes o de un control judicial ex post.”

⁴⁸ “El Real Decreto Ley tiene un título muy claro, sin posibilidad de interpretaciones doctrinales, de ningún tipo. Así como la reforma era para el fomento del empleo, este decreto se denomina para la Mejora Del Mercado Trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Por ello, aquellas personas que piensen que esta reforma va a dar empleo, están equivocadas.” Prof. ALEMANY ZARAGOZA, opus citada, pagina 15.

A pesar de la opinión del profesor ALEMANY ZARAGOZA en realidad con esta reforma si se llegó a crear empleo desde el momento que se adoptaron medidas interdisciplinarias, según queda de manifiesto en el número 28, correspondiente a la mes de abril de 1997, de la revista de los fondos de inversión, Central Hispano, pagina 10, según esta revista, las pymes incrementaron sus plantillas en un 6.2%:” la economía española supera a la europea. Al final se impuesto optimismo en los mercados internacionales... la evolución de la economía española en 1997, ha sido positiva y ha atraído a la inversión extranjera.”

2. Allanar los problemas financieros de las Pymes que no solamente la estaban ahogando sino que además dificultaban su crecimiento y limitaban en exceso su capacidad de reconversión.
3. Actualizar de manera positiva y favorable, para las pymes, el conjunto de normas fiscales españolas a las que estaban sujetas las mismas.
4. Incrementar, fomentar y favorecer su competitividad dentro del marco del mercado único.
5. Proceder a una nueva estructuración del marco económico y social, en el que las pymes desarrollan su actividad, favoreciendo de esta manera su desarrollo y estabilidad.

En realidad todas estas medidas se encontraron con un gran obstáculo para su pleno desarrollo. Las limitaciones presupuestarias, la contención del déficit público, entre otros obstáculos limitaban las decisiones del gobierno español en su política de apoyo a las pymes.

En los últimos años la política de apoyo a las pymes tomaron especial relevancia en las siguientes materias⁴⁹:

MEDIDAS FISCALES:

- Actualización de balances. Real Decreto Ley 7/1996, de 7 de junio. Real Decreto 2607/1996, de 20 de diciembre.
- Deducción por creación de empleo en la cuenta del IRPF e Impuesto de Sociedades. Real Decreto Ley 7/1996, de 7 de junio.
- Creación de empleo en la modalidad de Signo índices o módulos del IRPF. Real Decreto Ley 7/1996, de 7 de junio.

Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

- Reducción del rendimiento neto en el IRPF. Real Decreto Ley 7/1996, de 7 de junio.

Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

- Exclusión en el IRPF de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único. Ley 13/1996, de 30 de diciembre.
- Reducción del tipo de gravamen en Impuesto sobre Sociedades. Para sociedades con cifra de negocios inferior a 250 millones.

Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

- Deducción por doble imposición intersociedades. Impuesto de Sociedades.

⁴⁹ Ponencia de la Secretaria de Estado Comercio, Turismo y de la pequeña y mediana empresa (10 marzo 1997). Opus cit. (71).

Real Decreto Ley 7/1996, de 7 de junio.

Ley 10/1996, de 18 de diciembre.

- Incrementos patrimoniales en Impuesto sobre Sociedades. Ley 12/1996 de 30 de diciembre.
- Deducción en el Impuesto sobre Sociedades por actividades que contribuyan a la internacionalización de las empresas.

Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

- Deducción en el Impuesto sobre Sociedades por creación de empleo para trabajadores minusválidos.

Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

- Transmisión de empresas. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Real Decreto Ley 7/1996, de 7 junio (Sucesiones).

Ley 13/1996 de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. (Donaciones).

- Exclusión en el Impuesto sobre Patrimonio. Ley 13/1996, de 30 de diciembre.
- Reducción de tipos en el recurso cameral permanente. Ley 12/1996, de 30 de diciembre.

MEDIDAS DE CARACTER ADMINISTRATIVO:

Orden de 16 de octubre de 1996 del Ministerio de la Presidencia por la que se constituye una comisión interministerial para el estudio y propuesta de medidas sobre fiscalidad de las pequeñas y medianas empresas.

Creación de un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, que desarrollara la tarea de simplificación y coordinación de medidas en favor de las Pequeñas y Medianas empresas.

Puesta en marcha del centro de información: PYME. AREA DE INFORMACIÓN adscrito a la Secretaria de Estado de Comercio, Turismo y de la Pequeña y Mediana Empresa a través de la Dirección General de Política de la PYME.

Creación del Consejo del Defensor del Contribuyente. A través de este organismo los contribuyentes podrán exponer sus quejas y sugerencias en relación con los impuestos y los procedimientos tributarios.

MEDIDAS DE CARACTER FINANCIERO:

En el Real Decreto Ley 7/1996, se amplía el objeto de actividad y se modifica el régimen fiscal de las Sociedades y Fondos de Capital Riesgo, y se regulan los préstamos participativos, todo ello con el fin de adaptar la utilización de estos instrumentos a las nuevas necesidades de las empresas en materia de financiación.

Real Decreto 2345/1996, de 8 de noviembre, relativo a las normas de autorización administrativa y requisitos de solvencia de las sociedades de garantía recíproca.

Reapertura de las líneas de financiación del ICO para pequeñas y medianas empresas que cuentan con apoyos adicionales de la Secretaria de Estado de Comercio, Turismo y PYME.

Constitución de un Grupo de trabajo con expertos y Organizaciones empresariales para el estudio de nuevas medidas financieras.

Nuevo enfoque de la iniciativa PYME de Desarrollo Empresarial, ampliando el ámbito de aplicación de las ayudas a las PYME de todos los sectores económicos.

Esta iniciativa incluida en el Programa Operativo PYME España, supone la captación de fondos europeos para financiar programas de apoyo a las PYME, en proyectos relacionados con la cooperación, la formación, la innovación, la información, el diseño y la inversión productiva, incremento del Presupuesto para ayudas a las PYME en un 88,7% con respecto al de 1996.

MEDIDAS DE AMBITO FORMATIVO:

De especial relevancia, en cuanto a la extensión del colectivo beneficiado, es el nuevo Acuerdo sobre Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, firmado por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y Cultura y los representantes de empresarios y trabajadores, que amplía su ámbito de acción a los empresarios individuales o trabajadores autónomos.

MEDIDAS ESTRUCTURALES:

La firma del Protocolo Eléctrico y su desarrollo suponen una reducción de las tarifas eléctricas, tanto en las economías domésticas como, sobre todo, en el ámbito empresarial y con especial incidencia en los procesos industriales.

Todas estas medidas interdisciplinarias, tienen como principal objetivo acabar con la precariedad y la falta de estabilidad en el empleo, en aras a impulsar el consumo y reactivar la economía⁵⁰.

Una vez promulgado este conjunto de normas se consiguió reactivar la economía incrementando la celebración de contratos de trabajos con carácter indefinido, garantizándose a partir de todas ellas la estabilidad en los puestos de trabajo frente a los contratos temporales.

Prueba de todo lo manifestado, quedó expuesto en la intervención del secretario general de empleo en los cursos de verano de San Lorenzo del Escorial de 26 de agosto 1997, pues de los datos aportados quedaba claro que se había producido una disminución en la tasa de paro y por fin se rebajaba el número fatídico de dos millones de parados.

V. EFECTOS DE LA NUEVA LEGISLACIÓN SOCIAL.

Los datos históricos de esa fecha en el ámbito de las relaciones jurídico laborales exteriorizaban los efectos positivos de las nuevas normas aprobadas. Los contratos de trabajo indefinidos, con un crecimiento constante, eran superiores a los contratos temporales, de igual manera la cifra de trabajadores en paro de larga duración se reducía significativamente y la cifra de jóvenes demandante de su primer empleo se veía reducida pues el absceso de este colectivo a su primer contrato de trabajo crecía positivamente día a día.

En este mismo mes de agosto el director general de la tesorería de la seguridad social en su ponencia en los cursos de verano de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, dejaba constancia que las cuotas ingresadas en julio a la seguridad social habían superado a las cifras previstas en casi 9.000 millones de pesetas⁵¹.

En este ejercicio económico, España fue el único país de la unión europea que incrementó considerablemente el trabajo estable. El año 97 terminó con 13.029.432 de trabajadores ocupados en situación de alta. “el año 97 ha sido especialmente favorable para el sistema de seguridad social, ya que se cerró con una cifra récord de afiliaciones: 13.029.432, lo que supone casi medio millón más de cotizantes y tasa de crecimiento interanual mayor registrada desde 1990”⁵².

⁵⁰ ABC. Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo, en 1996 se firmaron 5.164.778 contratos de duración determinadas de ellos 70% tuvo una duración inferior a tres meses (1997). Sección de economía. Madrid. pág. 38.

⁵¹ Datos recogidos en diferentes medios de comunicación especialmente en el diario ABC. Sección de economía de 27 de agosto de 1997.

⁵² HERNANDEZ CALAZO, C. Revista mensual MAR, número 357. Editor: Instituto Social de la Marina (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), pág. 8: “durante 1997 el número de afiliados al sistema de la seguridad social aumento en 494.771 trabajadores y la tasa de crecimiento interanual duplicó la del año anterior...”

Los ciudadanos españoles pensionistas también vieron mejoradas sus prestaciones. El Consejo de Ministros celebrado el 9 de enero de 1998 aprueba, por Real Decreto la revalorización de las pensiones. “Los más de 7 millones de pensionistas existentes en España han visto incrementada sus nóminas desde el pasado mes de enero en un 2,1% lo mismo que el índice de precios al consumo previsto, y ha consolidado también 1.998 las mejoras del poder adquisitivo obtenidos el año pasado por el buen funcionamiento de la inflación”⁵³.

VI. MEDIDAS CONTRA EL FRAUDE SOCIAL.

Todas estas medidas necesarias para la generación de empleo y la reactivación de la economía podían ser utilizadas fraudulentamente por empresarios y profesionales liberales con escasa o nula conciencia social. Para evitar este efecto pernicioso, el gobierno de la nación en julio de 1996 aprueba el plan de acción contra el fraude, con dos claros fines, de un lado conseguir que la administración pública se acercase al ciudadano, mejorando la prestación de los servicios públicos en favor de los españoles, así como prestar una mayor atención a área de la gestión pública –el político es un gestor de lo público- , el otro objetivo era contener el déficit público.

Ya en 1997 este pionero plan de acción contra el fraude produjo efectos positivos en las cuentas del estado con un ahorro de 210.000.000 de pesetas, casi 30.000.000 más de lo previsto⁵⁴.

El crecimiento ha sido muy importante en el régimen general (asalariados) con un arancel de 5.11%, lo que supone 450.026 cotizantes más, que representan un total de 9.255.280 afiliados. De ellos solamente 8.615 corresponde a contratos de aprendizaje y tiempo parcial reducido.

De los restantes regímenes, el de autónomos y de agrarios por cuenta ajena mantienen la tendencia creciente mientras que el resto de nuestra evolución es negativa. En autónomos el crecimiento experimentado ha sido el de 1,77% (41.275 nuevos afiliados) y el régimen especial agrario por cuenta ajena el incremento alcanzó el 3,35% con 25.741 trabajadores más.

El régimen especial agrario por cuenta propia ha experimentado un descenso de 16.309 afiliados (-4,29%), el del mar ha caído en 1.721 trabajadores (- 2,86%), y los especiales del carbón y la empleada de hogar bajaron en 2.190 y 2.051 afiliados respectivamente”.

⁵³HERNANDEZ CALAZO, C., pág. 7 revista citada en (84). En cuanto a las Pymes y profesionales según publica Yolanda Gómez en el diario ABC-Sección Económica- pag.68 del martes 28 de enero de 1998: “los pequeños empresarios y profesionales que tributan por el régimen de módulos en el IRPF , podrán deducir, en la declaración que presente el próximo año, no solo las inversiones realizadas a partir de la entrada en vigor de la Ley, sino también la efectuada en los ejercicios anteriores, siempre que conserven el justificante o factura de la compra... el gobierno aprobara (ha elaborado) una tabla de amortizaciones simplificada, para los pequeños empresarios, que permiten una amortización más acelerada que las que pueden realizar las grandes empresas. Así, se pueden amortizar un edificio en un mínimo de 20 años y un máximo de 40 años, un sistema informático en un mínimo de 2,5 años o un coche en 4 años... con el nuevo sistema de tributación Pymes y profesionales reducirán su factura fiscal alrededor de un 10%, el nuevo régimen de tributación incluye unas cláusulas de garantías para “los extraños” casos en los que los empresarios no hayan invertido en los últimos años ni hayan creado empleo. En estos casos se garantiza que los beneficios que declaren no pueden superar en un 10% lo declarado en años anteriores”.

⁵⁴ HERNANDEZ CALAZO, C. Revista MAR, número 360, abril 1998, pág. 11, editor: Instituto Social de la Marina –Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- , Madrid: “la aplicación de las medidas contra el fraude y la morosidad en los pagos a la seguridad social han supuesto un ahorro de 200.000.000 de pesetas durante el año pasado... esta cifra supera en 28.000.000.000 de pesetas a las prevista por los responsables de trabajo, quienes

Podremos afirmar que la atención interdisciplinar del legislador hacia la pequeña y mediana empresa fue adecuada para obtener los objetivos que se habían marcado. De un lado, la reactivación de la economía nacional a través del principal elemento productivo “las pymes” de otro, la reducción progresiva en la tasa de desempleo que se había producido en España en las últimas décadas.

La cuestión estriba si, a pesar de esos efectos positivos económicos y sociales en España, se consiguió la meta final⁵⁵.

No cabe la menor duda que los objetivos definitivos no se llegaron a alcanzar, pero si es cierto que la economía española mantenía un ritmo creciente en los dos últimos años, siendo, en opinión de la OCEDE, el crecimiento en estos años era de los más elevados pero esta organización le recomendaba al gobierno de la nación, en su informe de 1997 que abordase nuevas reformas más ambiciosas, especialmente en el mercado de trabajo.

De todas esas recomendaciones, consideramos importante destacar las de mayor contenido sustantivo:

- En materia salarial debería buscarse el ajuste o equilibrio entre salarios e inflación.
- Mercado de trabajo: respecto del contenido de las relaciones jurídico laborales la OCEDE aconsejaba abordar una nueva reforma del mercado laboral y, muy especialmente, el abaratamiento de los despidos⁵⁶.

estimaban un ahorro para el citado ejercicio de 181.700.000.000 de pesetas... en dicho plan se contenían medidas contra el fraude en los distintos ámbitos económicos. De ellas, 30 estaban destinadas a ser ejecutadas por el departamento de trabajo afectando la mayoría a mejorar el control de las prestaciones de la seguridad social y a disminuir la morosidad en los pagos”.

⁵⁵ Según el informe mensual -La Caixa-, número 203 mayo 1998. Servicio de Estudios. Pág. 32, 33, 34, 35 la afiliación a la seguridad social sigue aumentando su ritmo de expansión: “el empleo asalariado crece casi al 6% y los afiliados a la construcción, al 12%. Las contrataciones indefinidas suponen casi el 10% de las colocaciones en el primer trimestre, se mantiene un promedio de contratación indefinida 3 veces mayor al del mismo periodo de 1997. El ritmo de reducción del paro registrado se sitúa en el 8,5% anual, ratificándose la positiva tónica de meses precedentes. La tasa de desempleo se situó en 12,6%, un punto y tres décimas por debajo del año anterior. Balance muy positivo del desempleo en el primer trimestre. Los primeros convenios del año se pactan por encima de la inflación prevista. Los salarios reales crecen un 1,4% en 1997 a tenor de la encuesta de salario. Pese a la desaceleración, el aumento más importante se da en la industria por comunidades autónomas, y atendiendo a la ganancia media por hora trabajada, destacan los aumentos iguales o superiores a 5% en Canarias, Castilla León, La Rioja y Extremadura.

En el polo opuesto figuraron Cantabria con un 2,58% y algunas de sus ciudades con un 3,1%”.

⁵⁶ El Ministerio de Trabajo elevó al Consejo de la Unión Europea, el plan nacional de acción para el empleo 1998. Este marcaba dos fines a conseguir de un lado la reducción de personas desempleadas que en ese año alcanzaba la cifra de un millón de personas, de otro fomentar medidas que incentivara la contratación de personas demandante de su primer puesto de trabajo. Estos dos objetivos iban acompañados por una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial estable con carácter voluntario. Este PNAE se fundamentaba en la necesidad de:” a abordar el elevado y persistente componente estructural del desempleo en España y reducir perceptiblemente los desequilibrios y rigideces del mercado de trabajo.”

HERNANDEZ CALAZO, C. en revista citada pág. 10 y 11 del mes de abril 1998: “Para ello en el PNAE se contempla este decálogo de objetivos:

1. Mantenimiento y profundización del diálogo social y del institucional con las Comunidades Autónomas.
2. Incrementos de las políticas activas de empleo.
3. Impulso de una cultura empresarial con un papel determinante de las PYMES en el apoyo al primer empleo.

- Inflación: vigilar los altos incrementos de los precios.
- En materia presupuestaria se aconsejaba al gobierno que los nuevos presupuestos fueran más restrictivos.
- En el ámbito tributario se proponían abordar una nueva reforma que redujese la presión fiscal.
- Ejecución de un plan de privatizaciones respecto a empresas y organismos públicos lo que generaría un incremento de ganancias para las empresas españolas.
- Sistemas sanitarios: mejorar el control de atención primaria, extender experiencias de gestión hospitalaria y controlar el gasto farmacéutico.
- En el ámbito administrativo empresarial se aconsejaba al gobierno que redujese, agilizase y facilitara el procedimiento para la creación de empresas⁵⁷.

Podemos afirmar que en estos momentos tomaban vitalidad las palabras del profesor ALEMANY cuando afirmaba que:” todos son reformas con minúsculas, todas inacabadas, pero permanentes y muy válidas y quizás debería de ser así para no ser traumáticas, como han sido grandes reformas en la historia contemporánea”⁵⁸.

VII. LA EMERGENTE LEGISLACIÓN SOCIAL: EQUILIBRIO ENTRE LA TUTELA EMPRESARIAL Y DE LOS TRABAJADORES.

1. Principios y contenido sustancial.

La realidad es que toda esta evolución normativa supuso una nueva ordenación técnico jurídica del tradicional Derecho del Trabajo, destacando de manera especial la atención que el legislador le presta a las demandas de empresarios, profesionales y autónomos, sin por ello olvidar la tutela de los derechos del trabajador.

Esta nueva transformación introduce conceptos nuevos hasta ese momento no valorados. La realidad socioeconómica del momento demostraba que el trabajo considerado como actividad realizada por una persona por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otra – empresarios o empleador- era un bien escaso, lo que motivaba un nuevo replanteamiento jurídico sobre su tratamiento.

4. Desarrollo del nuevo Programa Nacional de Formación Profesional.

5. Potenciación de la estabilidad en el empleo y reducción de la tasa de temporalidad.

6. Apoyo decidido a la modalidad de contratación estable a tiempo parcial.

7. Reducción selectiva de los costes no salariales del trabajo para colectivos específicos de trabajadores.

8. Reorganización del tiempo de trabajo en el marco de la negociación colectiva y de los Acuerdos Interconfederales, a fin de reducir las horas extraordinarias.

9. Fomento de la incorporación efectiva de la mujer al mercado de trabajo y consolidación de políticas activas dirigidas a discapacitados para evitar su exclusión del mercado de trabajo.

10. Mejora de los Servicios Públicos de Empleo”.

⁵⁷ MIRON, L. M. Opiniones y medidas. *Diario ABC- Sección Económica*, miércoles 21 de enero 1998, Madrid.

⁵⁸ ALEMANY ZARAGOZA, E. opus cit., pág. 14.

El punto de equilibrio entre la oferta y la demanda de los puestos de trabajo se había desconfigurado. De un lado, la oferta era reducida y la demanda de trabajo era excesiva. Buscando equilibrar oferta y demanda de los puestos de trabajo, el legislador se vio en la necesidad de introducir nuevos principios que reorganizaran las actuales relaciones jurídicas laborales del momento.

Se comienzan a introducir conceptos tales como reparto del trabajo como bien escaso⁵⁹, creación de empleo por los sujetos que realmente podían llevarlo a cabo sin que ello supusiese un incremento de costes de las administraciones públicas.

Creo que podíamos afirmar que desde el mismo momento de elaboración y aprobación de la Constitución Española de 1978, el legislador siempre ha tenido demandas, requerimientos o sugerencias de los empresarios o empleadores nacionales y ya desde esa Constitución se ha ido buscando el equilibrio desde el punto de vista de los empresarios y la tutela y protección del trabajador, como sujeto más débil de la correlación jurídico laboral. El principio de estabilidad del empleo en estos momentos constituía uno de los pilares sobre los que se cimentaban las relaciones jurídicas laborales individuales. El trabajo, como actividad productiva y rentable para empresario y trabajador, era un bien jurídico a tutelar de manera plena, sin embargo hemos observado que con las normas jurídicas parlamentarias y paccionadas, se ha transformado hacia un sistema de reparto de trabajo como bien escaso, si bien podíamos afirmar que en la evolución histórica del denominado Derecho del trabajo los intereses empresariales se situaban en un plano secundario y paralelo a la protección jurídica del trabajador, este nuevo conjunto de disposiciones legales han llevado a término, al menos la búsqueda de equilibrio entre unos y otros intereses y se pone de manifiesto que posiblemente se hayan cambiado las tornas y la demanda empresariales se hayan antepuesto a la tutela plena y efectiva del trabajador con la finalidad de conseguir la creación de empleo y la estabilidad económica social de la nación.

Esta nueva configuración jurídica económica y social de las relaciones laborales individuales no fue caprichosa ni baladí, pues en esos momentos la aportación de las pymes españolas al producto interior bruto se situaba en torno al 60% y absorbían las cotas de contratación de trabajadores del 85%.

Queda claro que el parlamento español entendió de manera clara que todo desarrollo económico y social de la época debía de basarse en una política de promoción y protección de las pequeñas y medianas empresas con una visión interdisciplinar. También la doctrina científica era consciente de esta evolución normativa, así el profesor MONEREO PEREZ, escribía su obra “Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo” y el profesor ALONSO OLEA, escribe su obra “Derecho del Trabajo”. Aunque es cierto, que en estas obras sus autores se

⁵⁹ MALO DE MOLINA, J. L., la Obra “la reforma de trabajo en España”. Diario el País, sección económica, 4 de junio de 1986. “la rigidez del mercado ha propiciado un comportamiento desfavorable de los salarios reales principalmente entre 1972 y 1979, un fuerte crecimiento de los costes no salariales en el mismo periodo y una acusada rigidez de la estructura salarial, mientras que la forma de contratación poco flexibles y los costes de indemnización por despido contribuían a inhibir la creación de puestos de trabajo”.

centraban más en un análisis jurídico laboral que en el verdadero contenido interdisciplinar de las mismas.

No se puede negar que todas estas medidas contribuían a la reducción de costes de producción en la pequeña y mediana empresa, el coste de personal en las pymes españolas de la época llegaba a cotas del 40 al 60 por ciento de su presupuesto, por eso si se puede afirmar que la política de fomento de creación de empleo e incentivos a la pequeña y mediana empresa, implican una reducción del capítulo I de personal. Ahora bien, sin dejar en olvido el fomento de la formación o cualificación profesional de los trabajadores. Como aspecto positivo, la propia consideración del trabajador se ha visto incrementada pues se deja, a un lado, la consideración del trabajador como un instrumento más del proceso de producción y se constituye, de otro, su respeto y consideración como sujeto sustancial de la organización productiva, valorando sus cualidades de creación e innovación, llegando a ser, junto al sujeto inversor, elementos necesarios prioritarios y esencial en las nuevas unidades productivas.

2. Concertación social, negociación colectiva y normas paccionadas.

Esta nueva configuración de las relaciones laborales no supuso solo el apoyo y consideración de la demanda empresarial, como sujeto creador de puesto de trabajo, sino que también, afortunadamente, conlleva aspectos positivos para el trabajador⁶⁰. Como hemos dicho anteriormente, el trabajador, a través de su formación y cualificación profesional se considera elemento sustancial de la unidad productiva y se incentiva el dialogo social y los grandes pactos o acuerdos sociales⁶¹.

En esta nueva concertación social tres van a ser los sujetos activos de la misma, el estado, los sindicatos de trabajadores, y las asociaciones de empresarios⁶². Estos tres sujetos mediante los pactos sociales darán forma a la estructura básica y elemental de la nuevas negociaciones colectivas, que se llevaran a cabo entre los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales⁶³. Gracias a estas vías, la reanudación del dialogo social tendrán

⁶⁰ SANGUINETI RAYMOND, WIRFREDO. La obra sindicatos y dialogo social en España: balance y retos de futuro tras 25 años de Constitución. Editado IUSS ET VERITAS, Lima, 2005 núm. 30, pág. 219: "... la CE lleva a cabo un reconocimiento expreso, no solo de la libertad sindical, sino también de aquellos instrumentos básicos a partir de los cuales se lleva a cabo la actividad de auto tutela colectiva de los intereses de los trabajadores: la negociación colectiva y la huelga, que aparece reconocida como derechos autónomos por los artículos 28 y 37".

⁶¹ PEREZ AMOROS, F. (2014). *Concertación social para el empleo en España (2008-2014)*. Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, volumen II. Pág. 98... "el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva entre COE y CEPIME, y CC. OO. y UGT... realza que el Dialogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales... y para abordar reformas..., cambios y adaptaciones en... empresas".

⁶² MORENO VIDA, M.N. (2009) *Dialogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía*. Temas Laborales VOL. II. Núm. 100. Pág. 552. "la concertación social aparece como un mecanismo de adopción tripartita de grandes decisiones relativas a problemas sociales y económicos en un nivel general o de ámbito inferior. En el proceso de concertación se produce una negociación o consulta político- social entre los agentes sociales... y los poderes públicos".

⁶³ ALARCÓN BRABO DE RUEDA, P. y AA VV. (2009). *Diálogo y concertación social en la conformación de las políticas sociales en el ámbito europeo, estatal y regional*. El caso de España. México: Boletín mexicano de derecho comparado VOL. 42, núm. 125. Resumen: "el presente estudio pretende ofrecer una visión amplia

como fines principales la creación de empleo estable⁶⁴, la reducción de la siniestralidad y la protección social⁶⁵.

Esa nueva concertación social⁶⁶ y a través de ella los convenios colectivos firmados se asentaban en una serie de objetivos a conseguir:

1. Reducir progresivamente el número de contratos de naturaleza temporal.
2. Luchar contra los altos índices de siniestralidad laboral.
3. Incrementar las prestaciones de las personas desempleadas.
4. Avanzar positivamente en el sistema público de pensiones.
5. Vertebrar y estructurar la negociación colectiva, de manera especial a través de los acuerdos interconfederales.
6. Profundizar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Abrir una vía de participación directa de los sindicatos de trabajadores en decisiones legislativas y presupuestarias en la política nacional. De esta manera los sindicatos de trabajadores tomaban un papel activo en materia tales como el salario mínimo interprofesional, empleados públicos, ley de extranjería, presupuestos generales del estado, construcción europea, entre otras materias.

Toda esta nueva política de defensa de los pactos sociales en mi humilde opinión no solamente abría una tercera fase en la evolución morfológica del Derecho del Trabajo, sino que nos permitiría hablar de una nueva legislación social⁶⁷, mediante la cual, el estado jugaría el papel de garantizar y definir lo mínimo de derecho obligatorio y los agentes sociales se convertirían en los auténticos reguladores de las relaciones jurídicas laborales a través de las normas paccionadas, es decir, los convenios colectivos.

del dialogo social, esto es, desde de triple dimensión que nos ofrece la experiencia europea, española y regional (Castilla y León). En estos ámbitos, el dialogo social se convierte en medio y fin en sí mismo, ya que fortalece la participación, el entendimiento, el desarrollo de la sociedad y fortalecimiento de la propia democracia”.

⁶⁴ UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Estadística de accidentes de trabajo 2019. Datos de avance. Pág.2:”...en España, a saber, la tasa de temporalidad está por encima del 26%,... otras de las características de los empleos creados es parcialidad que se ha convertido en una importante fuente de precariedad laboral... Con valores aun lejanos a la media europea (14.5% frente a 19.2% en 2018).

⁶⁵ UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Opus cit. 96:”durante 2019 se produjeron 1.359.548 accidentes laborales, de los cuales 695 fueron mortales... de los cuales 635.227 causaron la baja de trabajador. El resto 724.321, fueron accidentes de trabajo sin baja, lo que supone el 53% del total”.

⁶⁶ OLIET PALA, A. La obra la concertación social en la transición. La génesis de un modelo de intercambio. Espacio, Tiempo y Forma, serie 5. Contemporánea, tomo 13, pág. 453, párrafo segundo: “en realidad... la confluencia de la crisis económica con el impase político de la transición da la fortaleza de un ánimo de consenso genérico, que podía ser mejor aprovechado... en estos términos se produce la firma de los pactos de la Moncloa...”

⁶⁷RODRIGUEZ ORTEGA, J. A. (2008). *El diálogo y la concertación social*. Informe final del proyecto de investigación – incidencia del sindicalismo de confrontación en el ejercicio del Derecho de Asociación Sindical en Colombia entre el año 2000 y 2008, pág. 3: “de nuevo está tomando protagonismo EL DIALOGO SOCIAL, como un enfoque útil para afrontar los graves problemas derivados de globalización de la economía... Foros mundiales de distinta índole..., pretenden alcanzar acuerdos, para lograr no solo la justicia social en el mundo sino la disminución de la pobreza y el hambre, mediante acuerdos globales concertados”.

CAPÍTULO III: LIBERALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

I. CONFIGURACIÓN SOCIAL DE LAS RELACIONES LABORALES: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

En toda organización empresarial se generan distintos tipos de relaciones comerciales, financieras, contables, tributarias, pero fundamentalmente relaciones interpersonales entre el empresario y cada uno de sus trabajadores, cuyo origen es el contrato de trabajo firmado entre ambas partes.

Si tomásemos como referencia el concepto anglosajón de relaciones industriales⁶⁸, tres serían los sujetos activos de la misma, el estado de un lado y los sindicatos y empresarios de otro. Todo ello sería los interlocutores públicos y sociales en el mundo industrial, pero la realidad demuestra día a día, que en las economías occidentales está prevaleciendo el carácter social de aquellas relaciones, eso motiva la necesidad de asignar tanto al estado como a los sindicatos y empresarios su papel en el marco regulador de estas relaciones laborales⁶⁹.

Como hemos manifestado en apartados anteriores en el sistema neoliberal de la Constitución Española, dado que España se constituye en un estado social y democrático de derecho, el estado es el garante de los derechos mínimos de obligado cumplimiento, pero los

⁶⁸ LUCENA, E. (1999). *El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales* (pág. 87). Buenos Aires: Editorial CLACSO, Consejo Latino Americano de Ciencias Sociales: "el mundo del trabajo es objeto de atención preferente por viejas y nuevas disciplinas, comprensible por las múltiples dimensiones que el trabajo presenta. También, es porque con el producto del trabajo nos alimentamos, nos vestimos y disponemos de casi todos los elementos necesarios para la vida material y cultural. Con el trabajo se crea la acumulación de capital, el cual luego se reproduce a una muy dinámica escala con los recursos que ofrece el desarrollo del conocimiento, convertido en tecnologías".

MENDOZA CAMARILLO, V. (1987). *Manual de relaciones industriales de una empresa manufacturera* (pág. 2). Xalapa- eqz: Editado Instituto de Investigaciones y Ciencia Administrativa.: "la empresa para lograr sus objetivos requiere una serie de recursos que, ... le permitan alcanzar sus metas. Estos recursos son de tres tipos:

- a) Materiales. Que comprenden dinero, activos fijos, materias primas.
- b) Técnico. En los que se enlazan sistemas, procedimientos, organigramas e instructivos.
- c) Humanos. Estos comprenden la actividad humana en sus diversas modalidades; conocimiento, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud y disposición.
- d) Los recursos humanos son los más importantes, porque pueden mejorar y perfeccionar el empleo y diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa, porque son sus miembros lo que hacen posible el logro de objetivos con el mínimo costo y el mayor rendimiento.

⁶⁹ www.montsecarpio.es, tema 1, obra, estado social y democrático. Modelos, políticas y problemas actuales del estado del bienestar. Pagina consultada 14/01/2021 a las 10:46 horas: "estado como social. El realce estructural del principio viene otorgado por el texto constitucional en el artículo 9, al disponer que: corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integren sea real y efectiva; remover los obstáculos, que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

agentes sociales adquieren un papel importantísimo en la estructuración completa de esas relaciones jurídico laborales⁷⁰.

La relevancia de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales viene garantizada en el mismo texto constitucional. Sin entrar a abordar la regulación concreta de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, no podemos dejar de referirnos a la capacidad negociadora de ambos sujetos y, a través de ella, normativizar sus relaciones laborales, sociales, asistenciales y de protección⁷¹.

El mismo texto constitucional ya es un pacto entre la derecha progresista y la izquierda moderada según palabras del profesor LUCAS VERDU. En aras a fomentar, garantizar y regular ese dialogo social, el artículo 7 de la Constitución de 1978 se le atribuye a sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios”.

Esa defensa y promoción de los intereses de los trabajadores se articula a través del reconocimiento de derechos tanto colectivos como individuales, que acompañan al trabajador, por el hecho de ostentar ese estatus o rol en la sociedad industrial y mercantilista.

La Constitución Española de 1978, regula un conjunto de derechos del trabajador con el fin de facilitar y potenciar su participación en las unidades productivas y como instrumento para la defensa de sus intereses económicos y sociales. Todos estos derechos tienen un denominador común, junto a la garantía de la tutela del trabajador, todos ellos articulan una estructura normativa orientada a la resolución tanto de los conflictos individuales como colectivos, mediante la negociación⁷².

⁷⁰ YSÁS MOLINERO, E. *Obra el estado social y democrático de derecho: implicaciones participativas*. v/lex España. Información jurídica inteligente. Consulta realizada el 14/01/2021 a las 10:58h, pág. 27 :” el estado social... se plasma también en la necesidad de democratización social, que tiene esencialmente dos manifestaciones: la participación de los trabajadores en el ámbito empresarial y la intervención de los agentes sociales... en la configuración aplicación, y seguimiento de disposiciones normativas y en la gestión de políticas públicas, a través de dos mecanismos participativos que ya desde aquí debemos diferenciar claramente a pesar de sus elementos coincidentes: la participación institucional y el dialogo social”.

⁷¹ MOLINA NAVARRETE, C. “Estado democrático de derecho, representatividad y afiliación sindicales: lectura y relectura desde un modelo de control difuso de convencionalidad”. Junta de Andalucía. 14/01/2021 https://www.juntadeandalucia.es/empleo/car1/portal/c/document_library/get_file?uuid=2a256ada-91da-4bcc-8b67-d41b86b836c1&groupId=10128 :” el reconocimiento constitucional expreso del sindicato- y de su compañero de viaje inseparable, la organizaciones empresariales- ... implicaba la institucionalización del concepto de representatividad socio-profesional sindical, desbordando, desde el máximo nivel jurídico (axiológico y normativo), la técnica de representación voluntaria, típica del derecho privado...”.

⁷² Cuaderno de Trabajo de OIT. “Fomento de la negociación colectiva y la resolución de conflictos en la administración pública”. ISBN: 9789223263416; 9789223263423 (web pdf). Internacional Labour Office, pág. 27:” los sindicatos... deben superar su papel tradicional de defensores para incorpora así mismo el papel de contribuyentes a la organización, gestionando adecuadamente esta dualidad. Todo ello exige, entre otras cosas, que los... negociadores conozcan nuevas posibilidades en materia de negociación colectiva”.

El artículo 28.1 reconoce el derecho de todas las personas a sindicarse libremente, pero son los sindicatos de trabajadores, junto a las asociaciones empresariales, uno de los tres pilares en que se sustentan el estado democrático, social y de derecho español⁷³.

La finalidad constitucional de estos agentes sociales es la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, por eso en la búsqueda de esa promoción de los derechos económicos y sociales de los trabajadores, el artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho subjetivo de huelga de los trabajadores.

Si tomamos como referencia el artículo 37 del texto constitucional, sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales gozan del reconocimiento al derecho de negociación colectiva laboral y no solamente regula este artículo el derecho a la negociación, sino que en base al artículo 1255 del Código Civil regulador del principio de autonomía de la voluntad de la partes, se reconoce fuerza vinculante a los pactos o convenios celebrados entre aquellos.

No es difícil deducir que tanto el derecho de libertad sindical de los trabajadores como el reconocimiento de su derecho de huelga, son a priori, instrumentos orientados a ejercer la negociación colectiva en el ámbito laboral. Máxime cuando ese mismo artículo 37 en su número 2, tanto a los trabajadores como a los empresarios, les otorga la facultad de adoptar medidas de conflicto colectivo, ello nos lleva a una conclusión inicial, el derecho de huelga, como derecho constitucional, es considerado por el legislador como un medio de exteriorización de los conflictos que en un momento determinado surjan en la negociación entre los agentes sociales, con la finalidad de llegar a acuerdos o pactos que mejoren las condiciones laborales en sus respectivas unidades productivas.

Esto, desde nuestro punto de vista, revela la importancia del diálogo social y de la negociación colectiva en las relaciones socio laborales en el ámbito de las unidades productivas.

Así pues, se puede afirmar que este tipo de relaciones jurídicas se regularan, desde la aprobación de la Constitución Española de 1978, de un lado, por las normas emanadas del parlamento y de otro por las normas pactadas entre trabajadores y empresarios⁷⁴.

⁷³DURAN LOPEZ, F. Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial (1983). Revista de Política Social. Núm. 137:” la teoría de las relaciones laborales... comenzó a desarrollarse principalmente a raíz de la aparición del fenómeno sindical y, además, por personas simpatizantes de los sindicatos. A este respecto, se ha indicado certeramente que la negligencia a la que se ha visto sometido el análisis de las asociaciones empresariales refleja los orígenes y la historia del estudio de las relaciones laborales”.

⁷⁴ RAMOS MARTIN, F. Obra relaciones laborales y negociación colectiva, vLex España. Información Jurídica Inteligente, pagina consultada 14/01/2021 a las 12:34 horas, pág. 1:” por relaciones laborales entendemos el conjunto de normas y procedimientos, formales e informales, que regulan la distribución de las rentas (salarios), el trabajo y otras condiciones del mismo, producidas por empresarios y trabajadores en su esfuerzo diferenciado por controlar el proceso de trabajo.

No en vano el artículo 35.2 de la Constitución le indica al legislador que la relaciones de trabajadores y empresario y fundamentalmente la garantía y tutela de los derechos de los trabajadores se llevara a efecto mediante una ley específica, denominada Estatuto de los Trabajadores.

II. FUNDAMENTO Y RAZÓN DE SER DE LAS FUENTES REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES.

Todo lo manifestado anteriormente nos permite afirmar que la regulación de las relaciones laborales, si bien tienen su punto de origen en el artículo 1 del Código Civil, gozan de una regulación o sistema de fuentes propios o sui generis, contenido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores⁷⁵.

En este artículo se consideran fuentes de la relación jurídico laboral, primero las disposiciones legales, segundo los convenios colectivos, tercero los contratos de trabajo, cuarto los usos y costumbres profesionales y locales.

Cabe preguntarse, ¿qué papel juega cada una de estas fuentes?

Esta comúnmente aceptada, tanto por la doctrina, como por la jurisprudencia, que las disposiciones legales han de regular los contenidos mínimos obligatorios que han de respetarse en la relaciones laborales, otorgándole a los convenios colectivos, de manera sustancial, el papel regulador de las relaciones jurídico laborales como instrumento, junto al contrato de trabajo, de mejorar todos y cada uno de los derechos reconocidos por las leyes a los trabajadores.

Aceptadas estas afirmaciones, no cabe la menor duda, que en la negociación colectiva se estudien, debatan y pacten cláusulas y condiciones de naturaleza social, económica, asistencial y de bienestar para los trabajadores⁷⁶.

Los dos principales agentes sociales intervinientes en las relaciones laborales son trabajadores y empresarios, aunque conviene no olvidar, el papel del estado como tercero”.

⁷⁵ Iberley COLEX (2012). “Teoría general del contrato y autonomía de la voluntad”. 14/01/2021.

<https://www.iberley.es/temas/teoria-general-contrato-autonomia-voluntad-31151>:” el principio de libertad contractual, o autonomía de la voluntad, implica el reconocimiento de un poder de autorregular los propios objetos e intereses que las partes desean”.

Juicios.cl. “Autonomía de la voluntad”. 14/01/2021

http://www.juicios.cl/dic300/AUTONOMIA_DE_LA_VOLUNTAD.htm: “es un principio básico de nuestro derecho contractual, se entiende incorporado en todas las relaciones entre los particulares, y es la libertad de que gozan los particulares para pactar los contratos que le plazcan, y determinar su contenido y efecto”.

⁷⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social. “La negociación colectiva y los conflictos colectivos. Convenio Colectivo”. Gobierno de España. 14/01/2021.

https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm: “dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluir obligatoriamente, los convenios colectivos pueden regular materias de índole:

- Económicas (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).

Pero reconocido el papel sustancial de las negociaciones colectivas en el ámbito empresarial, no podemos olvidar que la Constitución del 1978, exige a los poderes públicos que aseguren la protección social, económica y jurídica de las personas (artículo 39.1) amén de fomentar garantizar y tutelar un progreso social y económico para todos los ciudadanos y, en el caso que nos ocupa, para los trabajadores⁷⁷.

Por ello el dialogo y pacto sociales entre el estado y los agentes sociales eran y es, en la actualidad un instrumento jurídico para la celebración de acuerdos marcos en el ámbito socio jurídico laboral. A mayor celebración de pactos sociales entre el estado, sindicatos de trabajadores, y asociaciones empresariales, menor será la intervención directa subjetiva e individualizada del estado en este tipo de relaciones jurídicas. Quiere ello decir que el sistema neoliberal actual, el principio de autonomía de la voluntad de las partes y la fuerza vinculante de lo pactado entre los sujetos negociadores se convierte en un cimiento fuerte sólido y consolidado del estado social y democrático de derecho.

En realidad todas las reformas hasta el 2010 centraron su atención, como hemos dicho anteriormente, en el fomento del empleo. En la década de los 80, en la regulación de los contratos temporales en detrimento o disminución del uso, en el mundo productivo, del contrato indefinido. Tanto es así que a este último contrato se le denominará contrato estable,

-
- Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
 - Sindical (comité de empresa, delegado de personal, canon de negociación, etc.).
 - Condiciones de empleo.
 - La constitución de servicios de prevención mancomunados.
 - El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y su distribución de la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.
 - Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
 - Asistencial (mejora voluntaria de seguridad social).
 - Medidas de promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo y de productividad.
 - Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
 - Ejercicios de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodaran a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.
 - Así mismo el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que si se trata de empresas de más de 50 trabajadores, se articulara a través de planes de igualdad.

⁷⁷ BOLTAINA BOSCH, X. (2020) Intervención pública en las relaciones laborales: el poder público y su interrelación con el sistema de relaciones laborales. Publicacions i edicions. Universitat de Barcelona. Pág. 15.: "...puede concretarse que son diversos los aspectos que caracterizan el derecho y las relaciones laborales en España... tres son los referentes en este sentido... : las condiciones de trabajo y empleo se han mantenido ampliamente reguladas a través de la legislación sobre el contrato de trabajo; la presencia activa y destacada del Estado en la configuración del sistema de relaciones laborales y la existencia de una rama especial administrativa y judicial para aplicar el derecho del trabajo".

de duración indeterminada, pero no indefinida. Además como se ha manifestado en el capítulo dos a estas políticas de contrataciones se le ha acompañado de un conjunto de medidas cuya finalidad principal, que no exclusiva, es facilitar la reducción de costes a las pequeñas y medianas empresas.

Con la nueva reforma laboral de 2012, Ley 3/2012 de 6 de julio, se establecen las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. A partir de esta reforma se producen en el ámbito de las unidades productivas una transmutación de las relaciones laborales, en el sentido de que aun admitiendo la contratación estable en las unidades productivas en realidad esta reforma modifica sustancialmente la ordenación tradicional del trabajo en lo referente a su desarrollo fuera de los centros de trabajo.

Esta Ley 3/2012, partiendo del histórico trabajo a domicilio, da cabida normativa al trabajo a distancia. Desde este momento el trabajador o determinado grupo de trabajadores en función de la actividad laboral concertada podrán realizar éstas no ya fuera del centro de trabajo, sino también fuera de su propio domicilio, pues los nuevos avances tecnológicos facilitan esta posibilidad. Además hace más llevadera para el trabajador la conciliación familiar, la programación de su tiempo de ocio, el cuidado de sus hijos y cónyuge entre otras.

Junto a lo expuesto hasta ahora esta reforma del 2012, aborda un nuevo sistema de organización del trabajo en las Pymes pues reconoce el teletrabajo como un método que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico globalizado y transnacional.

De igual manera fomenta la capacidad de las empresas dotándole de una mayor flexibilidad a la hora de organizar el trabajo en las mismas. La consecuencia positiva de esta nueva capacidad empresarial, se exterioriza en el incremento de oportunidades de empleo por parte de las empresas y optimizar la relación del empresario con sus trabajadores, tanto en lo referente al tiempo de trabajo contratado, así como a su vida personal y familiar.

Desde esta reforma del mercado laboral hemos de distinguir tres tipos o formas de realizar el trabajador su actividad retribuida concertada con el empresario.

- Esa actividad la puede llevar a término de forma presencial prestándola o bien en el centro de trabajo pactado o en el lugar determinado por la empresa.
- En segundo lugar, se puede concertar su trabajo a distancia lo cual le permitirá al trabajador determinar si la realiza en su domicilio o en un lugar elegido libremente por él, donde permanecerá durante su jornada laboral o parte de ella, con carácter regular.
- La gran novedad de esta transmutación del mercado laboral es el reconocimiento y regulación del teletrabajo, considerando como tal aquel que realiza el trabajador fuera de la empresa y lo lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios o sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones. Por lo que carece de relevancia la ubicación geográfica

del trabajador en el momento de ejercicio y desarrollo de la actividad laboral concertada con sus empresarios.

El 22 de septiembre, el Boletín Oficial del Estado publica el Real Decreto Ley 28/2020, mediante el cual se le da una nueva configuración técnico jurídica al trabajo a distancia y al denominado teletrabajo recogido en la reforma del 2012. Esta nueva regulación de la figura jurídica mencionada tiene su razón de ser, por las diferentes normas reguladoras de los mismos tanto en el ámbito interno, como en el comunitario e internacional.

Este Real Decreto sigue considerando el trabajo a distancia como aquella actividad laboral que realiza el trabajador fuera de los centros de trabajo de su empresa y considera como un subgénero del mismo al teletrabajo, que viene exigido por la evolución tecnológica tanto en la prestación de servicio por cuenta propia, como por cuenta ajena.

Partiendo del acuerdo marco europeo sobre teletrabajo se quiere avanzar en incrementar la seguridad jurídica global de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena dentro de la unión europea, tanto la revisión del acuerdo marco europeo sobre teletrabajo de 2009, como la reforma del mercado laboral española del 2012, consideran la necesidad de fomento tanto del trabajo a distancia como principalmente el teletrabajo, no sólo para adecuar la nueva organización del trabajo por cuenta ajena en la empresa, sino, también y fundamentalmente para dotar al trabajador de una mayor autonomía en la realización de la actividad contratada con el empresario, como respuesta a las nuevas revoluciones tecnológicas, de información y comunicación acaecidas en la segunda mitad del siglo XX.

La Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral transmutan la regulación jurídica del histórico trabajo a domicilio hacia estas nuevas figuras, trabajo a distancia y teletrabajo, como sistema de incrementar la autonomía del trabajador a la hora de realizar su actividad contratada con el empresario mediante el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Junto a lo manifestado, el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el empleo y ocupación y la Directiva 2019/1158 del Consejo de Europa reguladora de la conciliación en la vida familiar y profesional, establecen un verdadero derecho a mejorar el trabajador en su vida laboral y familiar, mediante la utilización del trabajo a distancia y del teletrabajo como forma de flexibilizar la ejecución del trabajo contratado.

En marzo del 2020 Europa y España comienzan a padecer una pandemia denominada COVID-19, que va a requerir de manera urgente y extraordinaria unas nuevas medidas en el ámbito laboral para favorecer el carácter prevalente del trabajo a distancia y teletrabajo frente a las formas tradicionales de su desarrollo hasta la pandemia.

Estas nuevas figuras contractuales le otorga la facultad a los trabajadores de deslocalizarse o desvincularse del compromiso de llevar a término su trabajo en un lugar o en un

tiempo concreto, no cabe la menor duda, que surge una nueva transmutación de la legislación social -jurídico laboral- a favor del trabajador, en cuanto:

- A la gestión de sus tiempos de trabajo.
- A sus periodos de descanso “la auto-organización”.
- La mejora de condiciones laborales para su vida personal, familiar y de trabajo por cuenta ajena.

Todo ello conlleva para el empresario la capacidad de introducir fórmulas novedosas en cuanto a la organización de su empresa, de una manera más flexible, más acorde y haciendo uso de las nuevas tecnologías, que sin duda le llevara no sólo a nuevos cambios organizativos de su unidad productiva, sino también a fortalecer la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras.

Ahora bien hay cuestiones que deben de tomarse en consideración, pues si no se hacen pueden causar efectos negativos para el trabajador, entre otros riesgos podríamos referirnos a los siguientes:

- Fatiga informática.
- Conectividad digital permanente.
- Mayor aislamiento laboral.
- Pérdida de la identidad corporativa.

Por eso, podemos concluir, que es necesario fomentar, facilitar y allanar los caminos de la negociación colectiva para que asociaciones de empresarios y sindicatos de trabajadores puedan normativizar todas estas cuestiones en sus respectivos convenios colectivos.

III. LECTURA Y RELECTURA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN SOCIO LABORAL.

Hemos de reconocer que tanto la concertación social como la negociación colectiva son un proceso que presenta complejidad⁷⁸ y que requiere previamente su planificación. Este proceso negociador o planificación tiene una característica esencial, es un proceso vivo y dinámico, en el que se pueden dar situaciones de dialogo, situaciones de conflicto y con

⁷⁸ CHOZAS PEDRERO, J. P. (2001). Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornada de estudio sobre la negociación colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección general de publicaciones. Colección informes y estudios. Serie relaciones laborales, núm. 42. Pág. 19: “...un marco de reflexión sobre la necesidad de modernización y adaptabilidad de la negociación colectiva a las nuevas formas de organización y producción empresarial y a las exigencias y retos de nuestro entorno comunitario...”

resultados consensuados. Quiere esto decir que se han de configurar diferentes fases del proceso⁷⁹:

1. Fase preparatoria.
2. Sesiones de negociación.
3. Fase final y/o resultados del proceso.

En la primera de las fases, que llamamos de preparación, los sujetos negociadores planifican de forma individual el contenido de las demandas que van a llevar a la mesa de negociación así como el ritmo que ellos pretenden introducir en el proceso negociador. En esta primera fase los sujetos negociadores programan del lado del trabajador demandas económicas, sociales, asistenciales e incentivos que le presentaran a la otra parte, sus empresarios y en la concertación social, al estado. Los empresarios, en base a la situación económica de la empresa, analizaran hasta donde y como pueden atender la demanda de sus trabajadores. El estado en la negociación tripartita con los agentes sociales, ha de velar, no solo para atender las demanda de los trabajadores y empresarios, sino también velar por el bienestar colectivo de todos y cada uno de los ciudadanos.

La segunda fase del proceso negociador, como consiste en determinar la forma y ámbito temporal de las sesiones de negociación. Estas sesiones suponen el desarrollo social del proceso y en ellas se llevaran a término los necesarios ajustes, avances y retroceso en las demandas de una y otras partes.

Hay que manifestar que tanto el número de sesiones como el contenido de cada uno de ellas, habitualmente, varían la previsión inicial de las partes. Esta fase se lleva a cabo en la mesa de negociación en la que estarán representados todos y cada uno de los sujetos legitimados para ello.

A estas sesiones los sujetos legitimados para llevar a término la negociación podrán estar asistidos por técnicos y/o asesores que no formaran parte de la mesa no tendrán derecho de opinión ni derecho de decisión o voto, pero que si podrán asesorar a los sujetos de la negociación.

La mesa de negociación estará presidida por un presidente asistido por el correspondiente secretario y el resto de los sujetos de la negociación serán denominados vocales y estos podrán esta asistidos por técnicos o asesores que lógicamente no forman parte de la mesa pero si podrán ser consultado en cualquier momento por sus respectivos vocales.

El fin de cada una de las sesiones es en avance en el consenso inter-partes para colmar en el pacto definitivo que será denominado convenio colectivo o pacto social.

⁷⁹ RUIZ CARBALLO, C. (2019). "Pautas para afrontar un proceso de negociación colectiva en la empresa". FirmaFGM. 15/01/2021. <https://www.firmafgm.com/2019/04/29/pautas-para-afrontar-un-proceso-de-negociacion-colectiva-en-la-empresa/>: "...la negociación se debe entender como un proceso, una secuencia de actos que pasa obligatoriamente por distintas fases".

La tercera y última parte será la relativa a la formalización del acuerdo y como hemos venido repitiendo con la ratificación del acuerdo o pacto su contenido se constituye en norma para los firmantes, pero en este afecto el acuerdo firmado adquiere efectos erga omnes, es decir, el pacto formalizado produce efectos normativos no solamente para las partes firmantes del mismo sino también para todos los sujetos representados a través de aquellos⁸⁰.

Como hemos venido manifestando este proceso negociador⁸¹ es extremadamente vivo dinámico lo que significa, que ni en todas las sesiones se finalizan con consenso, ni que el resultado final sea un pacto o acuerdo, en uno y en otro caso, se puede llegar a una situación de conflicto entendido este como confrontación de intereses entre las partes negociadoras que en ese momento impide la celebración de pacto o solución consensuada.

Por ello si bien es verdad que la Constitución Española encamina toda negociación al resultado final consensuado, no es menos cierto que reconoce derechos de los trabajadores y empresarios para exteriorizar tales situaciones de conflicto. Aquí adquiere significado el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

En este Real Decreto Ley que entro en vigor el día 10 de marzo de 1977, se apuesta por el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en el que se recogen el derecho de huelga de los trabajadores en el ámbito de sus relaciones laborales y el cierre patronal de los empresarios respecto de sus unidades productivas en determinados casos que vienen marcados taxativamente en el artículo 12 del mencionado Real Decreto Ley.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Para entender el actual ordenamiento normativo -jurídico y paccionado- de las relaciones laborales- individuales y colectivas- era y es preciso realizar un análisis desde los conceptos tradicionales y dogmáticos del derecho del trabajo y de la seguridad social, hasta la década de los 80 donde por diversas variables, fundamentalmente la crisis económica padecida en España e internacionalmente, se produce una mutación en la estructura técnico jurídica de aquel. Este estudio es el contenido sustancial del presente trabajo de investigación y ello se debe a que después de una pormenorizada lectura de las normas laborales españolas se observa que de aquel carácter tutelar del trabajador por parte del ordenamiento jurídico, se ha ido evolucionando progresivamente hacia una nueva regulación de las relaciones jurídico

⁸⁰ RUIZ CARBALLO, C. Opus cit. consultada el 15/01/2021 a las 13:08 horas:” una vez finalizada la negociación habrá que atender a los trámites administrativos posteriores al acuerdo, consistente en presentar el convenio a las autoridades competentes para que puedan revisarlo y dar publicidad al mismo.

No podemos olvidar que es imprescindible hacer un seguimiento de las condiciones acordadas de cara tanto al cumplimiento del mismo como para evitar posibles conflictos o inquietudes en el futuro”.

⁸¹ RUIZ CARBALLO, C. Opus cit. consultada el 15/01/2021 a las 13:15 horas:”...el inicio y desarrollo de un proceso de negociación colectiva constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y los empresarios en virtud de su autonomía colectiva.

Se trata de una vía óptima para procurar y perseguir una buena relación laboral y con ello la exitosa situación empresarial”.

laborales en las que la demanda de las pequeñas y medianas empresas y profesionales se han ido incorporando a las normas jurídicas que las regulan.

De este estudio se destaca que con el fin de fomentar el empleo, la estabilidad económica, y el progreso social de la nación, el tratamiento de tales relaciones no puede ni debe limitarse a mero contenido laboral sino que necesariamente ha de ser de naturaleza interdisciplinar, abordando contenidos en los ámbitos económicos, financieros, tributarios, mercantiles y sociales.

Todo progreso en el estado de bienestar social, pasa, necesariamente, por incentivar no solo la estabilidad de las empresas existentes en el momento, sino el fomento y creación de las mismas.

No estamos defendiendo un concepto neoliberal de las relaciones laborales. Estamos manifestando, que todo estado de bienestar social requiere basarse en nuevas estructuras productivas que generen beneficios mediante los cuales se contribuya precisamente a la mejora de este bienestar colectivo de los ciudadanos.

Si tomamos como referencia los países emergentes, con las debidas precauciones de no caer en Dumping Social, el desarrollo de los mismos se fundamenta en generar riqueza económica, para que, una vez conseguido ese objetivo, esta repercuta de manera positiva y directa en los nacionales del país.

Lo mismo ocurre en las naciones industrializadas. Si no conseguimos generar riqueza económica jamás podremos redistribuirlas entre los ciudadanos.

En mi humilde opinión esa ha sido la filosofía de todas y cada una de las reformas laborales en el ordenamiento jurídico español, desde 1980 hasta nuestros días, en función de la situación económica que encontraba el legislador, se han ido introduciendo modificaciones y nuevas normas en el ámbito laboral, con el fin de conseguir en cada una de esas etapas históricas, las mayores cotas de tasa de empleo.

Ha habido momentos históricos de España que por la fuerte crisis padecida han requerido por parte del legislador una mayor flexibilización de las relaciones laborales, abordar de manera seria y rigurosa grandes conversiones industriales y atender las demandas de empresarios y profesionales, con el fin de incrementar las altas de trabajadores en la seguridad social, mediante la temporalidad en las contrataciones entre otras medidas para que el trabajo, como bien escaso, pudiese ser disfrutado por el mayor número de españoles posibles.

Cuando la economía ha evolucionado de manera positiva las normas de ámbito social introdujeron la búsqueda de la conversión de los contratos temporales a contratos estables, con la misma finalidad que el mayor número de españoles tuvieran garantizado su puesto de trabajo como *modus vivendi*.

El dilema siempre ha sido el mismo, ¿fomentamos la creación de empleo mediante la oferta pública?, ¿lo hacemos a través de la oferta privada?

No cabe duda que si el legislador hubiese optado de manera preferente, por la oferta pública de empleo, ello le implicaba de forma inmediata un incremento de los costes del personal (capítulo I de los presupuestos generales del Estado), lo que a la larga conllevaría a un incremento de la presión fiscal de los contribuyentes.

De este estudio se deduce que el legislador español desde 1980 hasta hoy, ha optado por la iniciativa privada, lo que le ha ocasionado tener que incorporar la demanda de los empresarios a esta nueva legislación que podríamos llamar legislación social de España.

Esta nueva legislación social no ha renunciado a la tutela del trabajador pero si ha ido incorporando contenidos de naturaleza económica, financiera, mercantil, tributaria y social entre otros.

Luego la nueva legislación social española abarca un fuerte contenido y tratamiento interdisciplinar con el fin de facilitar el desarrollo e incrementar la competitividad de pymes y profesionales, contribuyendo así a mejorar la riqueza nacional y favorecer la creación de empleo. Se puede así, decir que estamos ante una nueva legislación de apoyo a la pequeña y mediana empresa y autónomos. En el convencimiento que ello conllevara el crecimiento de la riqueza nacional y la creación de empleo. Cabe hacer una primera afirmación, el apoyo y fomento de las pymes, beneficia en definitiva a toda la economía nacional.

También podríamos hacer una segunda, consistente en destacar que este tratamiento interdisciplinar se ha realizado con carácter horizontal, puesto que ha ido a dar respuestas positivas a las problemáticas que presentaba ese colectivo, independientemente del sector de actividad al que pertenecían.

Así mismo se puede afirmar, que en esta transformación morfológica del derecho del trabajo, han sido sujeto activo de la misma, no solo el Estado y las comunidades autónomas, sino también los sindicatos de trabajadores, organizaciones empresariales, expertos de la universidad y profesionales en la materia.

Queda claro también que toda y cada una de las reformas llevadas a cabo no han tenido carácter finalista o naturaleza definitiva, todo lo contrario. La realidad económica de la nación, el día a día de las empresas, la coyuntura internacional y competitividad son sustancialmente dinámicas, y ese dinamismo intrínseco conlleva que el legislador continúa y permanentemente tenga que ir adaptando y creando las nuevas normas a la realidad social del momento.

En definitiva todas las reformas han tenido unos principios básicos:

1. Apoyo y estímulo a quienes son creadores de empleo.

2. Integración de la micro economía, en el diseño de la política económica.
3. Fomento de nuevas iniciativas legislativas que conlleven el nacimiento de una nueva generación de empresas y empresarios.
4. Búsqueda de un crecimiento estable y sostenido para la economía nacional.
5. Canalización del ahorro hacia la economía productiva.
6. Incrementar y mejorar la capacidad del sistema financiero español.
7. Asignación de recursos, subvenciones, desgravaciones y ayudas financieras para aquellos proyectos que generen riqueza a partir de las mismas, por lo que tales medidas no se otorgan en función de la riqueza generada en el pasado, sino por la riqueza futura que el proyecto genere.
8. Fomento de la formación y cualificación profesional de los trabajadores.
9. Incentivos a la creación de puestos de trabajo.
10. La estructuración de un sistema conexo entre la formación profesional y la creación de empleo, con la finalidad de corregir las desigualdades sociales, potenciar la empleabilidad de todas aquellas personas que quieran incorporarse o permanecer en el mercado de trabajo.
11. Regulación de sistema nacional de cualificaciones en un régimen de transparencia y correspondencia con los demás estados miembros de la Unión Europea.
12. Fomento de la cualificación de profesional de todo tipo de profesorado, así como la valoración positiva de la formación profesional, realizando inversiones en equipamientos e infraestructuras y revalorizando el prestigio social de esta formación.
13. Planificación y desarrollo de las ofertas formativas, de tal manera que los planes de estudio respondan de manera eficaz a las verdaderas situaciones y demandas de las empresas, lo que ha conllevado a establecer una estrecha relación entre centros formativos y empresas.
14. Firme convencimiento del legislador de adecuar permanentemente los objetivos y fines de la formación profesional, a los cambios vividos día a día en las unidades de producción, comprometiendo para ello, a las autoridades educativas y laborales, tanto de la administración central, como las autonómicas.
15. Reconocimiento de la negociación colectiva como sistema de regulación de nuevos y actuales sistemas de calificación profesional, dotando a las relaciones laborales de una mayor movilidad funcional y la promoción profesional de los trabajadores.
16. Fomentar y potenciar los observatorios ocupacionales, con el fin de dotar de mayor eficacia a todas las acciones y proyectos formativos.
17. La integración de la acción formativa en las políticas activas de empleo conectándolas con el nuevo Servicio Público Integrado de Empleo⁸².

⁸² Gran parte de estas medidas se basaron y tomaron como referencia las propuestas que España hizo en la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo, celebrada en Luxemburgo los días 20-21 de noviembre de 1997. El Consejo Europeo, mediante carta de 17 de julio de 1997, dirigida al presidente del Parlamento Europeo, proponía, entre otras las siguientes medidas: “introducción de un tipo de IVA social o más bajo para la prestación de servicios que requieran una aplicación intensiva de mano de obra, en particular en puestos de trabajo relacionados con el aprendizaje o la obtención de experiencia laboral. Solicitud a los estados miembros que desplacen el 30% de los recursos destinados en el presupuesto a las medidas pasivas para el empleo en favor

Como conclusión final, podemos decir que el mercado laboral y del derecho del trabajo han sufrido una mutación morfológica hacia un concepto de primacía del principio de la voluntad de las partes. Para abordar en los momento actuales una transmutación hacia nuevas formas de organización empresarial y de autorregulación del trabajador en el modo de realizar la actividad concertada con su empresario. Además, se está requiriendo una nueva transfiguración de todo este sistema productivo y de relaciones jurídicas, a la globalización y por tanto internacionalización de las empresas. Teniendo presente que éstas en las últimas décadas ya están operando a través de la nube, lo cual requiere la necesidad de replantearse la adecuación de los sistemas productivos a este nuevo modus operandi. Esta nueva transfiguración, inexorablemente, a de partir de todo lo regulado hasta el momento.

de la educación y la formación para favorecer la reinserción en el mercado de trabajo. Supresión de las trabas burocráticas a las inversiones, la revisión y simplificación de las cargas administrativas impuestas a las pymes, así como la supresión obligada de obstáculos jurídicos y financieros a la creación de empresas”.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y capítulos de libros

- ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S. (1988) Compendio de Seguridad Social (pág.56). Madrid: Edit. Tecnos, 2a. Edic.
- ALARCÓN BRABO DE RUEDA, P. y AA VV. (2009). Diálogo y concertación social en la conformación de las políticas sociales en el ámbito europeo, estatal y regional. El caso de España. México: Boletín mexicano de derecho comparado VOL. 42, núm. 125.
- ALBADALEJO, M. (1976). Derecho Civil. Barcelona: Edit. Bosch.
- ALMANSA PASTOR, J.M. (1987). Derecho de la Seguridad Social (págs. 63-64). Madrid: Tecnos, 5a. Edic.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E. (1987). Derecho del Trabajo (pág. 26 y ss.). Madrid: Civitas, 10a Ed.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.C. (1988) Instituciones de la Seguridad Social (pág.30.-2). Madrid: Edit. Civitas, 11a. Edic.
- ALONSO GARCIA, M. (1985). Curso de Derecho del Trabajo. Barcelona: Ariel, 9a. Edic.
- BANCO DE ESPAÑA. Informe anual del Banco de España (1998). Banco de España. Madrid.
- BAYON CHACON –PEREZ BOTIJA. (1958). Manual de Derecho del Trabajo (pág.51). Madrid: Marcial Pons, 12a Edic.
- BOLTAINA BOSCH, X. (2020) Intervención pública en las relaciones laborales: el poder público y su interrelación con el sistema de relaciones laborales. Publicacions i edicions. Universitat de Barcelona. Pág. 15.
- BORRAJO DACRUZ, E. (1988). Introducción al Derecho del Trabajo (pág.37). Madrid: Editorial Tecnos, 5a. Edic.
- CAMERLYNCK Y LYON CAEN. (1972). Precis de Droit de Travail. (pág. 16 y ss.). Paris, 5a Edic.
- CHOZAS PEDRERO, J. P. (2001). Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornada de estudio sobre la negociación colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección general de publicaciones. Colección informes y estudios. Serie relaciones laborales, núm. 42.
- DE LA VILLA. (1984) Materiales para el estudio del sindicato. Madrid: IELSS, 2a. Edic.
- DE LA VILLA. (1985) Los grandes pactos, acuerdos y convenios colectivos a partir de la transición democrática. Madrid: IELSS.
- DE LA VILLA GIL, L.E. (2004). Los principios del Derecho del Trabajo. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- DEL REY GUANTER, S. (1994). La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral. V Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad

Social. Asociación española de derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Página 131. Pamplona.

- DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T. (1987). El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario (pág.109). Madrid: MTSS.
- GARCIA DE ENTERRIA, E. y FERNANDEZ, T.R. (1981) Curso de Derecho Administrativo (pág.72), Madrid: Civitas, Tomo II, 2a. Edic.
- GIUGNI, G. (1983). Derecho sindical (pág.23). Madrid: MTSS.
- GUILARTE ZAPATERO, A. M. (1968). Manual del Derecho del Trabajo. Valladolid: Librería Clares.
- KAHN FREUND, O. Labour and the Law (1972). Editor: Stevens, London, pág. 8.
- LA CAIXA. Informe mensual (mayo 1998), número 203. Servicio de Estudios. Pág. 32-35.
- LUCAS VERDU, P. (1998). Teoría de la Constitución como Ciencia Cultural. Madrid: DYKINSON, pág.16.
- LUCENA, E. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales (pág. 87). Buenos Aires: Editorial CLACSO, Consejo Latino Americano de Ciencias Sociales.
- MARTIN VALVERDE, A. (1985). Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1936-1984) y la Ley 32/84 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores. (págs. 17 y ss). Madrid: Edit. Tecnos.
- MENDOZA CAMARILLO, V. (1987). Manual de relaciones industriales de una empresa manufacturera (pág. 2). Xalapa- eqz: Editado Instituto de Investigaciones y Ciencia Administrativa.
- MONEREO PEREZ, J. L. (1996). Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Madrid: Tirant lo Blanch libros.
- MONTALVO CORREA, J. (1975). Fundamentos del Derecho del Trabajo. Madrid: Edit. Civitas.
- MONTOYA MELGAR, A. (1973). Derecho del Trabajo, concepto y evolución. (págs.29-31). Murcia.
- MONTOYA MELGAR, A. (1986). Derecho del Trabajo (págs. 221-222). Madrid: Edit. Tecnos.
- MORENO VIDA, M.N. (2009) Dialogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía. Temas Laborales VOL. II. Núm. 100. Pág. 552.
- OJEDA AVILES, A. (1986). Derecho sindical (pág. 29). Madrid: Edit. Tecnos, 3a. Edic.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C. (1987). Derecho del Trabajo e ideología (págs. 88 y ss.) Madrid: Tecnos, 3a. Edic.
- PALOMEQUE LOPEZ, M. C. (1988). Derecho sindical español (pág.22). Madrid: Edit. Tecnos, 2a.Edic.
- PEREZ AMOROS, F. (2014). Concertación social para el empleo en España (2008-2014). Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, volumen II. Pág. 98.

- PEREZ BOTIJA, E. (1948). Curso de Derecho del Trabajo. Madrid: Edit. Tecnos, 6a. Edic.
- Ponencia de la Secretaria de Estado Comercio, Turismo y de la pequeña y mediana empresa (10 marzo 1997). Ministerio de Economía y Hacienda. Servicios de Publicaciones. Madrid.
- PRADO DE REYES, F. (1997). El Contrato de Aprendizaje. Colección monográfica. Universidad de Granada. Núm. 66.
- RIVERO LAMAS, J. (1985) en La formación del jurista y la enseñanza del Derecho (pág. 251 y ss.). Seminario sobre la enseñanza del Derecho. Instituto Fernando el Católico. Zaragoza.
- RIVERO, J. y SAVATIER, J. (1966) Droit du Travail. Paris: P.U.F., 4a. Edic.
- RODRIGUEZ PIÑERO. Una nueva fase de la jurisdicción de trabajo (1985). RL núm.8.
- RODRIGUEZ ORTEGA, J. A. (2008). El diálogo y la concertación social. Informe final del proyecto de investigación – incidencia del sindicalismo de confrontación en el ejercicio del Derecho de Asociación Sindical en Colombia entre el año 2000 y 2008, pág. 3.
- SALA FRANCO, T. y AAVV. (1988). Lecciones de Derecho del Trabajo (págs. 231 y ss.). Valencia: Edit. Tirant lo Blanch, 3a. Edic.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2005). Sindicatos y dialogo social en España: balance y retos de futuro tras 25 años de Constitución (pág. 219). Lima: Editado IUSS ET VERITAS, núm. 30.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Estadística de accidentes de trabajo 2019. Datos de avance. Pág.2.

Artículos de revistas

- ABC. Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo, en 1996 se firmaron 5.164.778 contratos de duración determinadas de ellos 70% tuvo una duración inferior a tres meses (1997). *Diario ABC*. Sección de economía. Madrid. Pág. 38.
- ALARCON CARACUEL, M. R. La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo (1986). *REDerecho del Trabajo*, núm. 28, pág. 495-544.
- ALBIOL MONTESINOS, I. En torno a la polémica ajenidad-dependencia. *CCDerecho del Trabajo*, Valencia.
- ALEMANY ZARAGOZA, E. Balance de los acuerdos de la reforma laboral (1997). *Revista Management&empresa*, número 18.
- DURAN LOPEZ, F. Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial (1983). *Revista de Política Social*. Núm. 137.
- DURAN LOPEZ, F. Sindicatos y crisis económica (1983). *REDerecho del Trabajo*, pág. 429 y ss.

- GARCIA FERNANDEZ, M. La Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (21/10/1988). *Revista Jurídica “La Ley”*.
- GONZÁLEZ, J. Procedimientos de la negociación colectiva (julio 1998). *Diario ABC*. Editor: Sección de economía. Madrid.
- GONZALEZ VELASCO, J. Las partes de los procesos sobre Seguridad Social; capacidad y legitimación (1983). *RSS*, núm. 20.
- HERNANDEZ CALAZO, C. *Revista MAR*, número 360. (Abril 1998). Editor: Instituto Social de la Marina (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid.
- HERNANDEZ CALAZO, C. *Revista mensual MAR*, número 357. (Enero 1998). Editor: Instituto Social de la Marina (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid.
- MALO DE MOLINA, J. L. La reforma de trabajo en España. *Diario el País*, sección económica, 4 de junio de 1986.
- MARTIN VALVERDE, A. Flexibilidad del Mercado de Trabajo (1983). *Revista de Trabajo*, núm. 72.
- MIRON, L. M. Opiniones y medidas. *Diario ABC*- Sección Económica, miércoles 21 de enero 1998, Madrid.
- OLIET PALA, A. La concertación social en la transición. La génesis de un modelo de intercambio (2014). *Espacio, Tiempo y Forma*, serie 5. Contemporánea, tomo 13, pág. 453.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C. Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: La crisis económica (1984). *RPS*, núm. 143.
- RIVERO LAMAS, J. Las transformaciones de la Seguridad Social ante el Derecho del Trabajo (1968). *RISS*, núm.5, pág. 959.
- RODRIGUEZ RIFIERO. La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo (1966). *RPS*, núm. 71, pág. 158.
- RODRIGUEZ y SAMDO GUTIERREZ, F. Nueva regulación de las infracciones y sanciones en el orden social (1988). *RL*, núm. 13.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. Sobre el concepto del Derecho del Trabajo (1986). *REDerecho del Trabajo*, número 26.
- VALDES DAL—RE. La nueva planta de la jurisdicción del orden laboral (1986). *REDerecho del Trabajo*, núm.28.

Legislación

- Constitución Española de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, Boletín Oficial del Estado, 2 de julio de 1985, núm. 157.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, núm. 189.

- Ley Orgánica 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social, Boletín Oficial del Estado, 15 de abril de 1988, núm. 91.
- Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre ordenación de la Inspección de Trabajo, Boletín Oficial del Estado, 23 de julio de 1962, núm. 175.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1982, núm. 103.
- Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización, Boletín Oficial del Estado, 28 de julio de 1984, núm. 180.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado, 3 de agosto de 1984, núm. 185.
- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, 4 de agosto de 1984, núm. 186.
- Ley 26/1985 de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 1 de agosto de 1985, núm. 183.
- Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, Boletín Oficial del Estado, 30 de diciembre de 1988, núm. 313.
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado, 8 de marzo de 1989, núm. 57.
- Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado, 13 de abril de 1989, núm. 88.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden y Social, Boletín Oficial del Estado, 23 de mayo de 1994, núm. 122.
- Ley 10/1996, de 18 de diciembre, de Medidas fiscales urgentes sobre corrección de la doble imposición interna intersocietaria y sobre incentivos a la internacionalización de las empresas, Boletín Oficial del Estado, 19 de diciembre de 1996, núm. 305.
- Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1997, Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 1996, núm. 315.
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 1996, núm. 315.
- Ley 3/2012 de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Boletín Oficial del Estado, 07 de julio de 2012, núm.162.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Boletín Oficial del Estado, 25 de julio de 1889, núm. 206.
- Real Decreto Ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 1976, núm. 244.

- Real Decreto Ley 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación, Boletín Oficial del Estado, 9 de noviembre de 1984, núm. 269.
- Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, Boletín Oficial del Estado, 7 de diciembre de 1993, núm. 292.
- Real Decreto Ley 7/1996, de 7 de junio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica, Boletín Oficial del Estado, 8 de junio de 1996, núm. 139.
- Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, Boletín Oficial del Estado, 17 de mayo de 1997, núm. 118.
- Real Decreto Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, Boletín Oficial del Estado, 17 de mayo de 1997, núm. 118.
- Real Decreto 1363/1981, de 3 de julio, por el que se autoriza la contratación temporal como medida de fomento del empleo, Boletín Oficial del Estado, 11 de julio de 1981, núm. 165.
- Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo, Boletín Oficial del Estado, 1 de julio de 1982, núm. 156.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la ley 137/1982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, Boletín Oficial del Estado, 4 junio de 1983, núm. 133.
- Real Decreto 3239/1983, de 28 de diciembre, por el que se establecen incentivos para fomentar la contratación de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 1983, núm. 313.
- Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, Boletín Oficial del Estado, 17 de abril de 1985, núm. 92.
- Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, por el que se incentiva la contratación de jóvenes trabajadores y se extiende esta medida a determinados programas y contratos vigentes, Boletín Oficial del Estado, 26 de julio de 1985, núm. 178.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, núm. 189.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Boletín Oficial del Estado, 25 de julio de 1889, núm. 206.
- Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en práctica y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial, Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 1993, núm. 313.
- Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores en materia de contratación, Boletín Oficial del Estado, 26 de enero de 1995, núm. 22.

- Real Decreto 2345/1996, de 8 de noviembre, relativo a las normas de autorización administrativa y requisitos de solvencia de las sociedades de garantía recíproca, Boletín Oficial del Estado, 21 de noviembre de 1996, núm. 281.
- Real Decreto 2607/1996, de 20 de diciembre, por el que se aprueban las Normas para la actualización de balances regulada en el artículo 5 del Real Decreto-ley 7/1996, de 7 de junio, y en la disposición adicional primera de la Ley 10/1996, de 18 de diciembre, de medidas fiscales urgentes de corrección de la doble imposición interna intersocietaria y sobre incentivos a la internacionalización de las empresas, Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 1996, núm. 307.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Boletín Oficial del Estado, 7 de marzo de 2019, núm. 57.
- Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020, núm. 253.
- Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y a vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Páginas webs

- CARPIO, M. (2021). “Estado social y democrático”. Modelos, políticas y problemas actuales del estado del bienestar. 14/01/2021 <https://www.montsecarpio.es/>
- Cuaderno de Trabajo de OIT. (2015). “Fomento de la negociación colectiva y la resolución de conflictos en la administración pública”. ISBN: 9789223263416; 9789223263423 (web pdf). Internacional Labour Office. 15/01/2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_382018.pdf
- Iberley COLEX (2012). “Teoría general del contrato y autonomía de la voluntad”. 14/01/2021. <https://www.iberley.es/temas/teoria-general-contrato-autonomia-voluntad-31151>
- Juicios.cl. “Autonomía de la voluntad”. 14/01/2021 http://www.juicios.cl/dic300/AUTONOMIA_DE_LA_VOLUNTAD.htm
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. “La negociación colectiva y los conflictos colectivos. Convenio Colectivo”. Gobierno de España. 14/01/2021. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm
- MOLINA NAVARRETE, C. “Estado democrático de derecho, representatividad y afiliación sindicales: lectura y relectura desde un modelo de control difuso de convencionalidad”. Junta de Andalucía. 14/01/2021 https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=2a256ada-91da-4bcc-8b67-d41b86b836c1&groupId=10128

- RAMOS MARTIN, F. “Relaciones laborales y negociación colectiva”. v/lex España. Información Jurídica Inteligente. 14/01/2021. <https://vlex.es/>
- RUIZ CARBALLO, C. (2019). “Pautas para afrontar un proceso de negociación colectiva en la empresa”. FirmaFGM. 15/01/2021.
- <https://www.firmafgm.com/2019/04/29/pautas-para-afrontar-un-proceso-de-negociacion-colectiva-en-la-empresa/>
- Wim J. van Velzen. (1997). Informe sobre la Propuesta del Parlamento Europeo para la Cumbre Extraordinaria del Consejo Europeo sobre el Empleo (20-21 de noviembre de 1997) - (C4-0389/97). Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. Parlamento Europeo. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1997-0307+0+DOC+XML+V0//ES>
- YSÁS MOLINERO, E. “El estado social y democrático de derecho: implicaciones participativas”. v/lex España. Información jurídica inteligente. 14/01/2021. <https://vlex.es/>