

LAS REFORMAS LABORALES

Por el Académico de Número
Excmo. Sr. D. Fernando Suárez González*

1. INTRODUCCIÓN

Entre los remedios que se sugieren cada vez que aparece una crisis económica, no falta jamás la referencia a “la reforma del mercado de trabajo”. Esta expresión economicista refleja el pensamiento de los muchos que creen que la reducción del intervencionismo a que se ha llegado en la materia puede contribuir a la creación de puestos de trabajo o, dicho de otro modo, al aumento de la oferta de empleos, en claro beneficio de cuantos los demandan. Es esa misma terminología de la oferta y la demanda, que reduce la dignidad del trabajo a la de cualquier otro de los medios de producción, la que desemboca en la fórmula infeliz del “mercado de trabajo”, expresión que yo detesto, porque me alíneo tanto con la Organización Internacional del Trabajo como con los Santos Padres¹.

De ahí que me resulte más adecuado referirme a “las reformas del ordenamiento laboral” que es en realidad lo que se pretende, a partir de la siempre legítima hipótesis de que una legislación excesivamente protectora del trabajador pueda resultar contraproducente, implicando consecuencias bien opuestas a las que se persiguen. El debate se centra así en el análisis del ordenamiento laboral y en sus aconsejables y siempre posibles reformas.

* Sesión del día 8 de marzo de 2011.

¹ Me remito a mi artículo “El mercado de trabajo, expresión inadecuada”, en *Cuadernos Americanos*, Universidad Nacional Autónoma de México, n.º 83, septiembre-octubre 2000, pp. 143 y ss. *Vid.* la *Encíclica Rerum Novarum* de 1891, el Tratado de Versalles de 1918 o la Declaración de Filadelfia de 10 de mayo de 1944.

2. ANTECEDENTES ESPAÑOLES

No puedo reproducir aquí la historia del Derecho del Trabajo en España, pero sí puedo recordar en esta casa en la que convivieron tantos de sus creadores que el intervencionismo en las relaciones laborales aparece nítidamente respaldado por todas las líneas de pensamiento, todas las ideologías y todas las fuerzas políticas que “por supuesto, con matizaciones y distinguos” intentan resolver la que se llamó “cuestión social” y contribuyen a levantar nuestro ordenamiento laboral histórico. Montero García, que estudió “La polémica sobre el intervencionismo y la primera legislación obrera en España”² explicó precisamente que el intervencionismo es el lugar de encuentro entre el reformismo liberal, el reformismo conservador y el catolicismo social y que eso explica la alternancia de conservadores y liberales en la presentación de casi los mismos proyectos sociales, previamente discutidos en la Comisión Moret o en el Instituto de Reformas Sociales. Se impone aquí la referencia al Vizconde de Campo Grande (1823-1909), a Cánovas (1828-1897), a Gumersindo de Azcárate (1840-1917), a Fernández Villaverde (1848-1905), a Alvarez Buylla (1850-1927), a Sanz y Escartín (1855-1939), a Dato (1856-1921), a González Posada (1860-1944), a Burgos y Mazo (1862-1946), a Romanones (1863-1950), a Melquíades Álvarez (1864-1936), a Alvaro López Núñez (1865-1936), a Severino Aznar (1870-1959), al Vizconde de Eza (1873-1945), a Goicoechea (1876-1953), o a Sangro y Ros de Olano (1878-1959), todos ellos ilustres predecesores nuestros.

Bien entendido que hablo del intervencionismo en las relaciones laborales, que es de los pocos que veo con simpatía, simpatía que no se extiende —desde luego— al intervencionismo en la educación, la vivienda o la industria y no digamos en el cine, en el teatro, en la cultura, en la información y mucho menos en los partidos políticos o en los sindicatos.

Como es bien sabido, desde sus orígenes el Derecho del Trabajo se inspira en el principio *pro operario*, se internacionaliza a partir de la primera guerra mundial y se reafirma con las políticas keynesianas surgidas de la crisis de 1929, precisamente porque las leyes del mercado agrandaban la desigualdad económico-social. No es cierto, sin embargo, que se desentendiera de la empresa. Todos los laboristas serios han defendido siempre “lo socialmente deseable dentro de lo económicamente posible” y, por citar un solo ejemplo, el primero entre los españoles, Eugenio Pérez Botija, insistía mucho en los principios de rendimiento y de productividad.

También es sabido que desde 1905 existen entre nosotros proyectos de Ley del contrato de trabajo que se formalizan en el Código de Trabajo de 1926 y, sobre todo, en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, aprobada por un Decreto de

² *Revista de Trabajo*, números 59-60 y 61-62, 1980-1981, pp. 121 a 165 y 35 a 91.

Largo Caballero. Revisados los aspectos de Derecho colectivo que chocaban con los principios del nuevo Régimen, el Derecho individual del trabajo se mantuvo prácticamente íntegro a través de la refundición que en 1944 se hizo de la Ley del 31 y estuvo vigente hasta 1976.

3. EL INTERVENCIONISMO ENTRE 1939 Y 1975

No obstante la vigencia de dicha Ley del Contrato de Trabajo, el intervencionismo del Estado en las relaciones laborales alcanza durante el Régimen de Franco un nivel nunca antes conocido. Basta la referencia a las Reglamentaciones u Ordenanzas de trabajo por ramas de actividad y al carácter vertical de los sindicatos para que se entienda que toda aquella regulación dejaba poco margen a la autonomía y que incluso los convenios colectivos que se admitieron a partir de 1958 requerían la aprobación de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos si podían producir desviaciones en la marcha general de la economía, de donde la política laboral quedaba rigurosamente vinculada a la política económica.

Según los historiadores de la economía, en la década de los sesenta la española creció con fuerza extraordinaria, atribuyéndose el mérito al Plan de Estabilización. Velarde Fuertes ha explicado como en esos años se produce un avance industrial con una triple punta de lanza que es la construcción de automóviles y camiones, la construcción naval y la construcción de electrodomésticos, favorecida por la incorporación de la mujer a la población activa y porque la energía era entonces barata. Velarde añade otros elementos complementarios, como la construcción, tanto de viviendas como de hoteles, escuelas y hospitales, la transformación de la agricultura tradicional o la recepción de grandes cantidades de tecnología procedentes del exterior y de capitales extranjeros. Todas ellas son dimensiones de la política económica ajenas a lo estrictamente laboral y a la Seguridad Social, a las que también se refiere el catedrático de Economía. En el orden laboral, el notable avance del desarrollo español en esa época se debe a la marcadísima preferencia por el pleno empleo, incluyendo la que yo considero una responsable política de emigración. “Da la impresión —concluye Velarde— de que, tras observar las consecuencias que un paro importante tuvo en la II República, el evitarlo se convierte en designio vital del régimen político que la sustituyó. Como es natural, esto produjo una fuerte rigidez en el mercado laboral, con evidentes consecuencias en los costes”³.

³ *Cien años de Economía española*, Encuentro, 2009, pp. 256-258. Por lo que a la Seguridad Social se refiere, el autor sostiene que la sustitución del sistema de capitalización por el de reparto en su financiación alivió la presión empresarial e hizo posible aumentar las prestaciones sociales directas. Las sanitarias crearon las condiciones exigidas para asentar una importante industria quimicofarmacéutica. También Tamames en *La Economía Española 1975-1995*, Temas de Hoy, 1995, pp. 79-80 se refiere al acelerado crecimiento de la economía, con espectaculares aumentos de la productividad.

Treadway, profesor de la Universidad Complutense, coincide también en afirmar que desde el primer trimestre de 1964 hasta el cuarto trimestre de 1976 se produjo una expansión del empleo, en tanto que desde ese cuarto trimestre de 1976 hasta el cuarto trimestre del 86 estuvimos en un período de destrucción del empleo⁴. Hevia y Novales, por su parte, han escrito que entre finales de 1974 y de 1985 se perdieron en España dos millones de empleos: “En el ámbito de la OCDE, —escriben— ningún país tuvo, como España, un período de tiempo tan prolongado de destrucción sistemática e importante del empleo”⁵.

Sería sin embargo un error establecer cualquier tipo de comparación entre las posibilidades del Régimen autoritario y las exigencias de un Estado democrático, porque durante el período de mayor industrialización de nuestra historia y de una elevación sin precedentes de la renta per cápita, se intentaba compensar con la eficacia económica la ausencia de libertades, en tanto que el problema actual es el de arbitrar medidas que garanticen la eficacia económica en un régimen de libertad. Ya no es posible que el Gobierno ponga límites a las elevaciones salariales y son los interlocutores sociales los que tienen que acreditar en este punto su sentido de la responsabilidad.

4. LA CONSTITUCIÓN Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La Constitución de 1978 obligaba a una reducción sustantiva del intervencionismo estatal, que debería ser sustituido por el protagonismo de los sindicatos y las asociaciones empresariales, desde el momento en que el artículo 37.1 garantizaba su derecho a la negociación colectiva. Hay que decir, sin embargo, que la inercia cultural provocó una legislación continuista, manteniéndose algunas instituciones que tenían poco que ver con el pluralismo sindical y democrático.

Cuando la Constitución dispuso “la Ley regulará un estatuto de los trabajadores” (artículo 35.2), era indudable que esta expresión procedía de la legislación italiana que la izquierda española deseaba introducir en nuestro ordenamiento para garantizar la presencia de los sindicatos en la empresa. El legislador ordinario que desarrolló el precepto constitucional, aprobando el Estatuto de 1980, no compartía tal criterio y dio esa denominación a una revisión modernizadora de la legislación anterior, pero conservando algunas de sus instituciones.

El Estatuto tenía que haber supuesto la derogación de las Ordenanzas de trabajo características del intervencionismo del Régimen anterior, pero su Disposi-

⁴“El empleo por sectores productivos en 1964-1986: Análisis y homogeneización de las series EPA y GTE”, en *Estudios sobre participación activa, empleo y paro en España*, Fedea, Madrid, 1990, p. 205.

⁵“¿Es la participación activa procíclica en España?”, Fedea, Madrid, 1990, p. 205.

ción transitoria 2ª dispuso que continuarían en vigor en tanto no se sustituyeran por convenio colectivo y que el Ministerio podía derogarlas total o parcialmente, “con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas”. Las Ordenanzas definían con mucho detalle las categorías profesionales de cada sector, imponiendo restricciones enormes a la movilidad funcional de los trabajadores, pero en los primeros catorce años de vigencia del Estatuto se derogaron solamente diecisiete, de modo que sobrevivían unas ciento veinte. En la reforma de ese año 94, se dispuso que todas las Ordenanzas perderían su vigencia el 31 de diciembre, salvo aquellas que el Ministerio de Trabajo, en atención a los problemas que plantea la negociación colectiva en algunos sectores, decidiera prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995. Hubo, pues, Ordenanzas que estuvieron vigentes diecisiete años después de la Constitución.

Los convenios colectivos, por su parte, que tenían en el Régimen anterior eficacia general porque los sindicatos eran únicos y obligatorios y se equiparaban a las Reglamentaciones de Trabajo⁶, conservaron insólitamente ese carácter, a la vez que se consagraban los sindicatos “más representativos” en la legislación ordinaria y despreciando la exigencia constitucional de que la libertad sindical se regulara por ley orgánica.

5. LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO ENTRE 1976 Y 1994

“La aceptación como un dogma de que la rigidez del “mercado de trabajo” ha sido la causa principal de los malos resultados de la política de empleo, ha hecho que desde 1976 se hayan efectuado toda suerte de innovaciones y ensayos en la línea de “flexibilizar” las relaciones laborales, con la siempre proclamada pretensión de fomentar el empleo”. Yo mismo escribí esta frase en el Informe español para la reunión que sobre la “Crisis del Estado de bienestar” organizó Esade en Barcelona en 1995⁷. Allí está resumidamente expuesta la evolución del paro en España desde los 506.900 parados en la fecha de las primeras elecciones democráticas —el 15 de junio de 1977— hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en mayo de 1980, en que eran ya más de un millón. El Ministro de Trabajo Calvo Ortega anunció que la nueva norma iba a producir mil puestos de trabajo diarios, pero entre ese año 1980 y octubre de 1982, en que llega al poder el primer gobierno socialista, el número de parados alcanzó la cifra de 1.967.257.

⁶Ojeda Avilés ha subrayado que esa equiparación del convenio a la norma pública no la hallaremos en el resto de los países comparables y que “el poder totalitario acepta el convenio mediante una operación de travestismo jurídico a cuya virtud lo convierte en reglamento administrativo, un sesgo del que aún hoy participa”. *Vid. La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, 2010, p. 50. El autor cita el Decreto de 5 de julio de 1962 “como muestra del “trato igual” otorgado por el legislador a las normas reglamentarias y a las convencionales”.

⁷Marzal Ed., *Crisis del Estado de bienestar y Derecho Social*, Esade-Bosch, Barcelona 1997, p. 75 y ss.

Tanto en su programa electoral como en su discurso de investidura, el Presidente González Márquez formuló la famosa promesa de crear 800.000 puestos de trabajo, pero desde su llegada hasta la del cierre del Informe al que me he referido antes, es decir, al último trimestre de 1994, los parados llegaron a ser 3.698.400, el 23,90% de la población activa de la época⁸.

Necesito puntualizar aquí que cualquier recurso a las estadísticas del desempleo por parte de profanos como yo comporta riesgos graves, porque son bien conocidas las discrepancias entre la Encuesta de Población Activa, los ficheros de afiliación a la Seguridad Social y el registro de los desempleados en las oficinas públicas e incluso los cambios metodológicos que impiden la continuidad de las series. En cualquier caso, nuestro compañero Novales Cinca ya explicó que la disparidad de las fuentes no implica contradicciones⁹. Yo no pretendo la exactitud matemática de las cifras, sino únicamente el sentido ascendente o descendente del desempleo.

En esos diecisiete años no faltaron, por supuesto, bienintencionados proyectos de paliar el problema, desde los Pactos de la Moncloa hasta el citado Estatuto de los Trabajadores y desde las numerosas leyes a las que luego me referiré a varias decenas de Reales Decretos instrumentando multitud de contratos diversos y multitud de medidas para el fomento de la contratación. El resultado de todo ello es el que ha quedado dicho.

6. LAS REFORMAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Desde que se aprobó en 1980 y hasta el año 1995, la Ley del Estatuto de los Trabajadores había sido modificada en quince ocasiones —tantas como años— y aunque algunas de esas reformas se referían a puntos muy concretos otras tuvieron gran extensión, razón por la cual se decidió elaborar un texto refundido que fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo¹⁰.

La estabilidad duró poco y el nuevo Texto Refundido del Estatuto, que empezó siendo modificado una vez ese mismo año y otra el año siguiente, alcanzó tres modificaciones en 1997, dos en 1998, tres en 1999, dos en el 2000, tres en el 2001, cuatro en el 2002, cuatro en el 2003, dos en cada uno de los años 2004, 2005,

⁸Novales, Sebastián y Servén se han referido al proceso que empieza en 1977 de fuerte destrucción de empleo industrial, que se superpone al continuado descenso en el empleo agrícola y a una estabilización del empleo en el sector servicios. Los autores señalan también que entre el 76 y el 86 el sector público fue un importante generador de empleo. *Vid. El paro en España: Características, causas y medidas*, Fedea, 1990, pp. 77 a 97.

⁹Novales, Sebastián y Servén, *El paro en España*, cit., p. 23 y ss.

¹⁰BOE del 29.

y 2006, tres en el 2007 y una en el 2009, hasta llegar a las dos más recientes, que se instrumentaron a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, convertido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Son, pues, treinta y cinco modificaciones en quince años, que seguramente encontraran reflejo en la cuenta de resultados de las editoriales jurídicas, pero que convierten en obsoletos los Manuales el año mismo en que se publican, obligan a los cultivadores del Derecho del Trabajo, sean abogados, jueces o profesores a desproporcionados esfuerzos de actualización y no parece que puedan ser de fácil conocimiento por parte de los afectados, salvo que éstos dispongan de concienzudos asesores.

Hay que añadir aún que muchas de esas reformas aparecen en leyes no específicamente laborales —como las leyes de acompañamiento de la Ley de Presupuestos, que Alonso Olea equiparó a las reprobables leyes satura de los romanos¹¹ y que tan contundentemente criticó el Consejo de Estado en su Memoria de 1999— e incluso en ocasiones en preceptos escondidos dentro de normas bien ajenas al ordenamiento laboral. Las sinuosidades de nuestra vida parlamentaria hacen que gobernantes necesitados de apoyo otorguen las concesiones exigidas por las minorías que les sacan de apuros en el primer texto legislativo que tengan en el telar. Sólo así se explica que la importante decisión de convertir en laboral la relación de los abogados con los despachos en que prestan sus servicios se incluya en una ley “por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de Estados miembros diferentes y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea”.

7. EL PROPÓSITO DE FOMENTAR EL EMPLEO

No hace falta decir que multitud de reformas del ordenamiento laboral durante los últimos treinta años se han dirigido —en la mayoría de los casos de manera expresa— a fomentar el empleo: Decenas de modalidades de contratos para facilitar el ingreso en el trabajo; autorización de las empresas de trabajo temporal; revisión de las causas de extinción para que las empresas puedan prescindir más fácilmente de los trabajadores que sobran; fomento —real o aparente— de la formación profesional; aprobación de las oficinas de colocación privadas, en las que se ha llegado a aceptar el antes denostado ánimo de lucro, y protección de los parados y los desempleados han resultado obsesivos para gobernantes y legisladores.

¹¹ En general, sobre las leyes de “acompañamiento” y en especial sobre la de 1996 para 1997, en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 1997, p. 13 y ss. También Eduardo García Enterría considera completamente insoportable esta técnica de legislar en bloque, de forma asistemática, sin motivación alguna visible, simple fruto aparente del arbitrio y no de la razón legislativa, lo que provoca un mundo de incertidumbre normativa.

La reiteración de los buenos propósitos resulta, en verdad, enternecedora y se puede elaborar una antología de preámbulos y exposiciones de motivos que debiera sonrojar a quienes piensan que modificando preceptos laborales se crean riqueza y empleo¹².

En la Ley 32/1984 se dice que “la adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posible, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno”. Que se añada que el objetivo central de las modificaciones “es dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo” resulta hoy sarcástico.

En el Real Decreto-Ley 1/1986 se dice que las medidas laborales que en él se adoptan pretenden “mejorar las expectativas de crecimiento económico traducidas en la creación de empleo”. En la Ley 10/1994 se puede leer lo siguiente: “La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo”. El legislador añade aún que “es imposible ignorar que para recuperar la senda del crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo, junto a medidas de carácter estrictamente económico, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para, salvaguardando el necesario equilibrio de quienes las protagonizan, permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas”.

En la exposición de motivos de la Ley 11/1994, se dice que se reforma el Estatuto de los Trabajadores “en el ámbito de las decisiones políticas dirigidas a la creación de empleo”, añadiendo que es necesario “adoptar medidas en todos los terrenos de la acción política, lo que incluye, lógicamente, también el ámbito laboral, para fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas españolas”.

¹²No son nada infrecuentes afirmaciones cercanas al sofisma: “En la etapa anterior a la crisis, a pesar de nuestro dinamismo económico, nuestra tasa de paro era el doble de la Unión Europea. Por lo tanto, es evidente que nuestro mercado de trabajo no funciona” (Aranda Manzano, Presidente de la AGETT, en “Un mercado de trabajo competitivo”, ABC, 28 de agosto de 2010, tercera página). “Vamos a mejorar la competitividad gracias a la mejora de los costos laborales unitarios” (Elena Salgado, Ministra de Hacienda, en el discurso de presentación del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011). “La preocupante situación del mercado laboral sigue lastrando nuestra economía, lo que seguirá suponiendo una losa para el crecimiento español en los próximos meses e incluso años. En este contexto, urge acometer reformas que contribuyan a mejorar la productividad y competitividad del país y así recuperar el crecimiento económico que conlleve una reducción del desempleo” (Olivas, Presidente de Bancaja, en Empresas, especial nº 100, 17 de octubre de 2010, p. 18, donde aboga también por reformar el sistema educativo).

En el Real Decreto-Ley 8/1997, se habla de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo para corregir la alta tasa de desempleo. En el preámbulo del Real Decreto-Ley 15/1998 se alude a la necesidad de adoptar medidas para evitar distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo. El Real Decreto-Ley 5/2001 dice que está orientado hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad. En el Real Decreto Ley 5/2002 se cita como una de sus objetivos “facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo”.

En el Real Decreto-Ley 5/2006, se alardea del descenso de la tasa de paro desde 2002, pero se afirma que todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse y en la exposición de motivos de la Ley 27/2009 se dice que las medidas que introduce “están dirigidas al mantenimiento del empleo”.

8. LA DUDOSA EFICACIA DE LAS MEDIDAS JURÍDICO-LABORALES: LAS ESTADÍSTICAS DEL DESEMPLEO.

A pesar de tan nobles declaraciones, la realidad demuestra que las reformas del ordenamiento laboral influyen poco en la creación de puestos de trabajo. Por supuesto que las normas reguladoras del contrato de trabajo pueden favorecer o desincentivar la política de empleo, pero reducir ésta a la legislación laboral equivale a desenfocar el tema y a equivocar el camino que conduce a la solución del problema. Los puestos de trabajo los crean los empresarios y la política económica tiene que fomentar el crecimiento y la competitividad, pero las normas laborales influyen solo en escasa medida en la competitividad.

Según los datos del paro registrado, en el momento de tomar posesión de la Presidencia del Gobierno José María Aznar, el 6 de mayo de 1996, el número de parados en España era, de 2.813.180, y el día de su relevo por José Luis Rodríguez Zapatero el 18 de abril de 2004 esa cifra había descendido a 2.162.405, es decir, 650.775 parados menos.

Se deben al Gobierno Aznar cinco Reales Decretos-Leyes dedicados a la urgente reforma del mercado de trabajo para el fomento del empleo¹³, pero es sumamente dudoso que tuvieran el efecto que no alcanzaron las medidas del Gobierno anterior ni mucho menos las del Gobierno que le siguió. Según los expertos, Aznar practicó una política económica ortodoxa, controló férreamente el gasto público limi-

¹³ El Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo (*BOE* del 17) de medidas urgentes “para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida”, que se convirtió en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (*BOE* del 30), del mismo nombre; el Real Decreto-Ley 9/1997, también del 16 de mayo (*BOE* del 17), que estableció incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal “para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo”; el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (*BOE* del 28), de “medidas urgentes para la

tando las peticiones de gasto de los Ministerios, redujo el déficit, rebajo dos veces los impuestos sobre la renta, reactivó la actividad económica privada y cumplió el pacto de estabilidad de la Unión Europea. El gran objetivo era cumplir los denominados criterios de convergencia establecidos en el Tratado de Maastricht de 1991¹⁴ y fue este saneamiento de la economía lo que motivó el llamativo descenso del paro.

Resulta difícil aceptar que las medidas de carácter laboral tuvieran tan honda repercusión como las que definieron la política económica de esa época. Piénsese que la medida de mayor alcance de la reforma de 1997 fue la introducción del llamado “contrato indefinido para fomento del empleo”, que permitía contratar a parados de larga duración, jóvenes, mayores, mujeres y discapacitados, reduciendo la indemnización por despido improcedente de cuarenta y cinco días por año a treinta y tres y el límite de las cuarenta y dos mensualidades a veinticuatro, pero este tipo de contrato no tuvo el éxito que se esperaba, hasta el punto de que se ha podido decir que constituyó “un sonoro fracaso estadístico”¹⁵.

El descenso continúa con altibajos durante los dos primeros años del Gobierno de Rodríguez Zapatero pero, a partir del mes de diciembre de 2006, los parados registrados —que eran 2.022.873— no han hecho sino aumentar, en términos tan espectaculares como preocupantes.

No puedo entrar en la polémica acerca de la proporción atribuible en la presente crisis a las circunstancias internacionales y a los factores estrictamente nacionales. Me atrevo, sin embargo, a sugerir que con remedios puramente jurídico-laborales no variarán sustancialmente ni unos ni otras o, como ha dicho Valdés Dal Ré, “los procesos de creación y de destrucción de empleo, aquellos que se encuentran directamente vinculados al ciclo económico, dependen de factores que nacen y se desarrollan en territorios alejados del universo jurídico”¹⁶.

La legislación laboral vigente en el año 2006 era la misma que había acompañado el descenso del paro como consecuencia de la política económica de Aznar

mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad”; el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo (*BOE* del 3), de medidas urgentes de mejora del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, que se convirtió en la Ley 12/2001, de 9 de julio (*BOE* del 10) y el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo (*BOE* del 25), de medidas urgentes “para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad”, convertido en la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (*BOE* del 13) que, a diferencia de los Reales Decretos-Leyes anteriores, fue refrendado por Rajoy, Presidente en funciones.

¹⁴La tasa de inflación no podía superar el 1,5% respecto de la media de los tres Estados de la Eurozona con menor inflación durante el año precedente al examen de la situación del país que quisiera ser admitido en el Euro-sistema. El déficit presupuestario de las Administraciones Públicas no podía representar una cantidad superior al 3% del PIB al final del año precedente. La deuda pública no podía representar una cantidad mayor que el 60% del PIB.

¹⁵De la Villa, “La peripecia de la reforma laboral”, en *El Cronista*, nº 16, noviembre 2010, p. 26.

¹⁶“Un simple cotejo de la evolución del empleo entre nosotros en el curso de los últimos diez años —añade Valdés dal Ré— evidencia, en efecto, que la economía española, a pesar de que el marco normativo del mer-

y cuando el Gobierno Zapatero advirtió los primeros indicios de un cambio de ciclo se apresuró a aprobar el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio¹⁷, para la mejora del crecimiento y del empleo que fue incapaz de contener el espectacular aumento a que me he referido antes: A finales de 2006, los parados eran —repito— 2.022.873 y en los finales de los dos años siguientes habían subido respectivamente a 2.129.547 y a 3.128.963. Cuando a finales de febrero de 2009 esa cifra es ya de 3.481.859 el Gobierno aprueba el Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo¹⁸, con “medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas”. A finales de ese año, los parados eran 3.923.603.

En junio de 2010, los parados registrados llegan a casi cuatro millones —exactamente, 3.982.368— y el Gobierno introduce la que es, por ahora última reforma del ordenamiento laboral español. Digamos, entre paréntesis, que la práctica de tramitar como proyectos de ley los Reales Decretos-Leyes introduce otro factor de incertidumbre, porque las decisiones que puedan estar afectadas por cualquier innovación, difícilmente se van a adoptar durante los tres, o cuatro, o hasta nueve meses que puede tardar esa tramitación. Legislar en dos fases crea problemas innecesarios.

9. LA ÚLTIMA REFORMA

“La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 —estoy reproduciendo palabras del legislador— ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo. Las cifras a este respecto son esclarecedoras. En los últimos dos años se ha perdido en nuestro país —añade el legislador en junio de 2010— más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país”.

cado de trabajo se mantuvo apenas sin modificaciones relevantes, transitó de manera sucesiva por dos escenarios radicalmente diferentes: Mientras que durante el período de bonanza logró crear más de cuatro millones de empleos, no supo impedir, a renglón seguido y tras la llegada de la recesión económica, la destrucción de más de dos millones de puestos de trabajo. En un contexto semejante, la atribución a la reforma laboral... de unas capacidades generadoras de empleo no logra resistir la más sencilla y elemental de las verificaciones prácticas”. “La Ley de reforma del mercado de trabajo: Las singularidades de su objeto y los equívocos de sus objetivos”, en *Relaciones Laborales*, nº 4, febrero 2011, pp. 6-7.

¹⁷ BOE del 14. Se convirtió en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE del 30 y del 12 de febrero de 2007).

¹⁸ BOE del 7. Se convirtió en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE del 31).

Esa es la patética obertura del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio que para enfrentarse —naturalmente, con urgencia— a la calamitosa situación descrita introduce otra vez en nuestro ordenamiento “medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo” con el objetivo esencial de “contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española”.

No me puedo detener en la concreta descripción de esas urgentes medidas. Diré sólo que, como en muchas ocasiones anteriores, se han reformado la Ley del estatuto de los trabajadores, la de procedimiento laboral, la Ley general de la seguridad social, la Ley de empleo, la Ley de incremento del empleo, la Ley de mejora del crecimiento y del empleo, la Ley para el mantenimiento y fomento del empleo, la de empresas de trabajo temporal, la de infracciones y sanciones en el orden social y la Ley de protección por cese de los trabajadores autónomos, llegándose en las modificaciones a normas tan ajenas al ordenamiento laboral como la Ley de contratos del sector público o la Ley concursal. Estamos, en total, ante más de trescientas modificaciones, a las que se añaden aún diversas bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social.

No hace falta recurrir a Tomás de Aquino o a Francisco Suárez, según los cuales la ley humana, a diferencia de la ley divina, no puede ser perpetua, pero sí *estable*¹⁹, para que se entienda que estamos ante un verdadero marasmo²⁰.

Permítanseme algunos ejemplos: Prescindiendo de las once relaciones laborales especiales (artistas, deportistas, directivos, hogar familiar, etc.) que tienen su propia razón de ser, existen al día de hoy las siguientes catorce modalidades de contrato de trabajo común: El contrato por tiempo indefinido, el de trabajadores fijos discontinuos, el de personas con discapacidad, el contrato para la formación, el contrato en prácticas, el contrato para el fomento de la contratación indefinida, el contrato para obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de la producción, el de interinidad, el contrato de sustitución de un jubilado parcial por un parado parcial, el de relevo, el contrato a tiempo parcial, el de grupo, el contrato a domicilio y variadísimas medidas de fomento del empleo, fundamentalmente bonificaciones de la cuota de Seguridad Social.

Estas bonificaciones tienen también enorme complejidad. Durante el presente año 2011, las empresas, los trabajadores autónomos, las sociedades laborales

¹⁹ Es notorio que Tomás de Aquino definió la ley exigiendo su carácter estable y duradero y que Francisco Suárez la definió con más brevedad diciendo que “ley es un precepto general, justo y estable, suficientemente promulgado”. Para el doctor eximio, la ley humana “no debe modificarse mientras no varíen las circunstancias y la situación de la comunidad”. *Vid. De legibus*, I, capítulo X, 17 y cap. XII, 5. El autor reproduce la frase de la Retórica de Aristóteles.

²⁰ Cfr. De la Villa, “La peripecia de la reforma laboral”, en *El Cronista*, nº 16, noviembre 2010, p. 22.

y las cooperativas que contraten por tiempo indefinido a un desempleado tienen que tener en cuenta:

1. Que si tiene entre 16 y 30 años, ambos inclusive, lleva inscrito en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y no ha completado la escolaridad obligatoria o carece de titulación profesional, la empresa tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 66,67 euros al mes durante tres años.
2. Que si ese mismo contrato se celebra con una mujer, la bonificación se eleva a 83,33 euros al mes.
3. Que si el desempleado es mayor de 45 años, la bonificación es de 100 euros al mes y
4. Que si la mayor de 45 años es una mujer, la bonificación se eleva a 116,67 euros al mes, siempre durante tres años.

Para que se apliquen esas bonificaciones, será requisito imprescindible que las nuevas contrataciones supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Estas son las nuevas bonificaciones, pero la Ley conserva las que ya existían para las personas con discapacidad, para las víctimas de violencia de género, para los mayores de 59 años y para las llamadas empresas de inserción.

Procede, en este punto tener presente la estructura de las empresas españolas en función del número de sus asalariados²¹:

Sin asalariados	1.774.005
De 1 a 2 asalariados	893.005
De 3 a 5 asalariados	318.155
De 6 a 9 asalariados	143.016
De 10 a 19 asalariados	88.396
De 20 ó más asalariados	74.686
Total	3.291.263

Como se ve, casi el 80% de los empresarios españoles con asalariados a su cargo tiene menos de cinco trabajadores y no se les puede pedir que se muevan con desenvoltura en tan inestable selva legislativa. Seguramente por eso, la realidad ha demostrado que los incentivos a la contratación indefinida en forma de subvenciones son inútiles. Ningún empresario contrata porque le subvencionen y lo que

²¹ Instituto Nacional de Estadística. Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2010.

ocurre es que al contratar a un trabajador porque lo necesita, aprovecha la subvención y aumenta el gasto público.

Merece, por otra parte, la pena detenerse en algunos puntos críticos de la nueva regulación.

Con el pretexto de su flexibilización, las leyes laborales se han convertido en minuciosos reglamentos. Basta que se examinen superficialmente los tres ejemplos que me he permitido seleccionar para que se compruebe la complejidad y el detalle de las nuevas regulaciones²². En el caso concreto de la duración del contrato, a mí me resulta desternillante que un artículo que ocupa cuatro o cinco páginas termine autorizando al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en él.

Enlaza esto con el antológico artículo que ha publicado el pasado 20 de febrero el nuevo presidente de la CEOE, explicando que el exceso de regulación y la poca estabilidad de las normas ahuyentan la inversión y recordando que los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas han alcanzado en el año 2010 las 867.466 páginas, a las que hay que sumar las 258.068 del *Boletín Oficial del Estado*²³.

El intervencionismo de la Administración se ha complementado con el intervencionismo de los sindicatos, cuyo protagonismo en la formación profesional, en cualquier modificación de las condiciones de trabajo y en los expedientes de regulación de empleo ha producido además importantes fraudes, algunos bien notorios.

El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores sobre los despidos colectivos ha conocido cinco o seis redacciones, siempre en el intento de “flexibilizar” las facultades empresariales de reducir su plantilla. En esta ocasión, el tránsito del Decreto-Ley a la Ley ha significado una curiosa novedad, debida al Parlamento y no al Gobierno: La situación económica negativa que autoriza los despidos se matiza en la Ley añadiendo “en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas”... Ese concepto de las *pérdidas previstas* ha causado gran conmoción hasta el punto de que ciento cincuenta catedráticos y profesores de contabilidad de toda España han

²²El primer ejemplo es el del trabajo a tiempo parcial, sobre el que hay que examinar el artículo 12 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, el artículo 12 de la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y la redacción vigente en el presente año 2011. El segundo ejemplo es el de la duración del contrato, regulada en el artículo 27 de la Ley del contrato de trabajo de 1944, en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de relaciones laborales de 1976, en el artículo 15 de la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y en su vigente redacción. El tercero es el del “despido colectivo”, regulado por el artículo 18 de la Ley de relaciones laborales de 1976, con los artículos 115 a 117 de la Ley de procedimiento laboral, por el artículo 51 de la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y por el mismo artículo 51 en su redacción vigente.

²³Juan Rosell, Presidente de la CEOE, “Regulación y coste económico”, en *ABC*, Empresa, 20 de febrero de 2011, pág. 5. Según el líder empresarial, “el exceso de regulación y la poca estabilidad temporal de las normas lleva asociado el descrédito, el incumplimiento y la inseguridad jurídica, requisitos básicos para ahuyentar la inversión” y al coste de elaboración de la norma hay que sumar el coste legal del asesoramiento pertinente.

suscrito un manifiesto contra él. A juicio de los firmantes, esa cláusula eleva a la categoría de criterio objetivo un principio “rigurosamente subjetivo” que sólo puede estar basado en el establecimiento de hipótesis previas, de forma que se obligará a los jueces a dictaminar sobre un despido, fundamentando su decisión en pruebas que no son de hechos ciertos, sino de sucesos futuribles. “La auditoria de cuentas —dicen— única manera de obtener una “imagen fiel” del patrimonio, la situación financiera y los resultados de una empresa, verifica sólo la información que puede objetivarse, es decir, la que se refiere a hechos pasados. Por tanto, no alcanza los análisis sobre la evolución previsible de la compañía que hagan sus administradores”.

Pero no es ese de las *pérdidas previstas* el único concepto jurídico indeterminado que se incluye en la reforma. Los jueces tendrán que aclararnos también lo que se entiende por “razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa...”.

Mi colega De la Villa ha calificado la última reforma laboral de “intempestiva, transitoria, anodina y nebulosa”²⁴ y ha subrayado especialmente la abundancia de ambigüedades que contiene y la remisión a los jueces de las soluciones finales a cuanto se considera necesario para la reforma del ordenamiento laboral, lo que produce una incertidumbre incompatible con la inversión y el empleo.

Valdés Dal Ré, por su parte, ha podido hablar de “ruptura de una sistemática interna que es secular en nuestro sistema jurídico” y ha sostenido que se ponen entre paréntesis “los principios más elementales de la técnica legislativa”, que la Ley “se lleva por delante uno de los principios más seculares de toda regla jurídica, a saber, el posibilitar su fácil comprensión a los destinatarios en particular y a los ciudadanos más en general” y que la propia Ley ha contribuido a mermar, de manera tan intensa como extensa, la certidumbre jurídica²⁵.

Puede que sea pronto para valorar la eficacia de estas disposiciones, pero desde que en junio se aprobó el Real Decreto-Ley, hasta que en septiembre se convirtió en Ley, el paro registrado aumentó en 35.395 personas, es decir llegó a los 4.017.763. A partir de la Ley, las cifras son las siguientes:

Octubre	4.085.976, es decir,	68.213 parados más
Noviembre	4.110.294, es decir,	24.318 parados más
Diciembre	4.110.073, es decir,	221 parados menos
Enero	4.231.003, es decir,	120.930 parados más
Febrero	4.299.263, es decir,	68.260 parados más

²⁴ “La peripecia” *cit.*, p. 22.

²⁵ “A vueltas con la estructura formal y los reenvíos reglamentarios de la Ley 35/2010”, en *Relaciones Laborales*, nº 20, octubre 2010, p. 6.

En total, 281.500 más desde el día en que se aprobó la Ley y 317.116 más desde que se aprobó el Decreto Ley. De ahí mi acuerdo con algo que dijo Ernest Lluch hace más de dieciséis años y que repitió Griñán: “Pocas cosas son menos recomendables para la buena marcha del empleo que mantener continuamente abierto, inestable, discutido, mareado y manoseado nuestro marco de relaciones laborales”²⁶.

10. LA COMPETITIVIDAD

Sin discutir que el ordenamiento laboral tiene que contribuir a la mejor competitividad de las empresas españolas, no es posible aceptar que su papel sea tan decisivo y mucho menos tan exclusivo como en ocasiones se pretende.

Aún invadiendo territorios ajenos, me atrevo a asomarme al Informe Global de Competitividad del Foro Económico Mundial, que me produce algunas perplejidades.

Como es sabido el Foro Económico Mundial, que publica desde 1976 el Índice Global de Competitividad, la define como la combinación funcional de instituciones políticas y factores que determinan los niveles de productividad de un país. No seré yo quien atribuya al Índice o a quien lo elabora carácter de infalibilidad, máxime cuando el método se considera discutible, pero es lo cierto que se trata de una aproximación muy digna de tener en consideración y, en cualquier caso, la autoridad de los economistas que lo han elaborado bajo la dirección de Sala i Martín es muy superior a la mía en la materia.

Pues bien: En el Informe 2010-2011, hecho público el 9 de septiembre de 2010, se utilizan como factores que determinan la competitividad los siguientes:

1. Las instituciones
2. Las infraestructuras
3. El entorno macroeconómico
4. La salud y la educación primaria
5. La educación superior
6. La eficacia del mercado de bienes
7. La eficacia del mercado de trabajo
8. El desarrollo del mercado financiero
9. La preparación tecnológica
10. El tamaño del mercado
11. La sofisticación de los negocios
12. La innovación

²⁶ *El País*, 14 de marzo de 1995, p. 62.

Basta esa enumeración para que no resulte razonable centrar en el “mercado de trabajo” lo que resulta de doce pilares distintos y convertirlo en el eje o en la viga maestra de la competitividad.

Estudiadas 139 Economías, España —que en el Informe 2004-2005 ocupaba el nº 23, que pasó en el 2005-2006 al lugar nº 29 y que en el 2009-2010 ocupaba el nº 33— ha descendido en el 2010-2011 al nº 42, por debajo de Túnez, de Tailandia, de Islandia o de la República Checa. Es difícil sostener en serio que la rigidez del “mercado de trabajo” sea la causa de semejante descalabro, cuando todas las medidas adoptadas en torno a él lo han sido en el sentido que se llama “flexibilizador”, como tampoco puede identificarse la rigidez del ordenamiento laboral con la rigidez del “mercado de trabajo”.

Piénsese que, en solo un año, ha descendido la valoración de nuestras instituciones —que del número 49 han descendido al número 53²⁷—, de nuestro ambiente macroeconómico, de nuestra salud y educación primaria —que del puesto nº 38 ha pasado al 49—, de nuestra educación superior, de la eficiencia de nuestro mercado de bienes —que del puesto 46 ha pasado al 62—, del desarrollo de nuestro mercado financiero, de la sofisticación de los negocios y de la innovación.

Es cierto que la eficiencia del “mercado de trabajo”, —que depende no sólo de las normas sino de su grado de cumplimiento y su desarrollo práctico— situada en el nº 97 en el Informe 2009-2010 desciende al nº 115 en el del 2010-2011, pero si reparamos en el interesantísimo cuadro que hace referencia a “los factores más problemáticos para hacer negocios”, advertimos que el 23,4% del problema se centra en el acceso al crédito, el 16,5% en la fiscalidad, el 15,9% en una burocracia gubernamental ineficiente, el 8,6% en una formación inadecuada de la mano de obra, el 2,9% en la corrupción y otro 2,9% en la inestabilidad de la política y del gobierno. De donde resulta que la restrictiva regulación laboral es poco más que la quinta parte del problema.

Hay todavía otros comentarios que hacer. El Informe contiene también un índice de la rigidez del empleo y en él España ocupa el lugar 119, con una valoración de 49, entre 0 y 100. Ello no quiere decir otra cosa sino que estamos entre los países industrializados con un nivel de desarrollo estimable y con un claro concepto de lo que tiene que ser un ordenamiento laboral a las alturas de nuestro tiempo: Suecia, nº 2 en la escala de la competitividad, ocupa el nº 90 en la de rigidez en el empleo, con una valoración de 38. Alemania, nº 5 en competitividad es el número 108 en rigidez, con una valoración de 42. Finlandia es el nº 7 en com-

²⁷ Luis Garicano, Catedrático de Economía en la London School of Economics, lo califica de desastroso. “La productividad como estrategia de Gobierno”, en *ABC*, 3 de octubre de 2010, p. 48.

petitividad y el 104 en rigidez, con una valoración de 41. Noruega, nº 14 en competitividad es el 113 en rigidez, con una valoración de 44 y Francia, que en la escala de la competitividad alcanza el nº 15 (veintisiete por delante de España), tiene el nº 124 en rigidez, es decir, cinco puestos detrás de nosotros y con una valoración de 52. En sentido inverso, Italia está 29 puestos por delante de nosotros en rigidez del empleo, con 38 de valoración, y eso no impide que esté 6 puestos detrás en la catalogación de las competitividades. En Uganda, no hay ninguna rigidez en el empleo y su puesto en la competitividad es el número 118.

Si examinamos la tabla que recoge la flexibilidad en la determinación de los salarios y que califica a los países de 1 a 7, según la negociación esté centralizada o se produzca en cada compañía individual, comprobaremos que España ocupa el lugar 124 con una calificación de 3,7, pero por detrás están Noruega, Bélgica, Holanda, Finlandia, Suecia, Alemania y Austria, que en la valoración conjunta de la competitividad ocupan los lugares 17, 22, 9, 5, 4, 6 y 15.

11. CONSIDERACIÓN FINAL

La política de empleo no puede reducirse a la legislación laboral y tiene que poner en cuestión el conjunto del gasto público recortando el no productivo, la fiscalidad, la política energética, el sistema crediticio, la educación y la formación profesional, el fomento de la investigación científica y de la tecnología, la política de inmigración y los excesos del sector público y de las Comunidades Autónomas, por lo menos.

Hace ochenta o cien años convivían en esta Casa los reformistas sociales a los que aludí al principio y tengo el convencimiento de que, una materia tan señaladamente interdisciplinaria como es esta, podía ser objeto de un estudio tan sereno como objetivo, sin que la parcialidad política se convierta en un debate sobre el progresismo o el reaccionarismo de cada medida.

Si me fuera dado participar en ese estudio, es claro que yo defendería que la desaparición del Derecho del Trabajo sería la desintegración de la solidaridad social, de modo que no aceptaré nunca, en esta materia, el libre mercado. Pero el Derecho del Trabajo tiene que perseguir tanto la justicia laboral como la eficiencia empresarial²⁸ y la experiencia demuestra que sólo se conseguirá ese objetivo si se avanza en una doble dirección: La internacionalización de las normas que procu-

²⁸ Ojeda Avilés, *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, 2010, p. 19, donde recoge las palabras de Barbash, "efficiency and justice".

ren a todo trabajador una mínima dignidad y la descentralización total de las que permiten establecer una mínima justicia en función de los resultados de *cada empresa concreta*.

La globalización no tiene por qué suponer únicamente el descenso de las condiciones de trabajo en España o en Europa y puede implicar también su elevación en China o en Corea. Desde 1919 intenta la OIT hacer compatible la competitividad con unas condiciones de trabajo decorosas para todos los trabajadores del mundo y ya en la parte XIII del Tratado de Versalles se dice que “la no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países”. La mundialización del comercio tiene que ir acompañada de la mundialización de unas mínimas garantías para las condiciones de trabajo, establecidas en el Parlamento Universal Laboral que debería ser la OIT.

La otra dirección a la que me refiero es la implantación de la negociación colectiva en el nivel de cada empresa, de manera que el convenio colectivo sea el instrumento jurídico básico para regular el trabajo en la empresa. Nunca se ha abordado en serio esta cuestión en las innumerables reformas que se han realizado o propuesto.

En estos días, sin embargo, negocian la patronal y los sindicatos la reforma de los convenios colectivos para avanzar en la competitividad. En la tercera parte del Acuerdo que firmaron en el Palacio de la Moncloa el día 2 de febrero de 2011 el Gobierno y los interlocutores sociales, se comprometen estos últimos a reformar la negociación colectiva en un proceso que debe concluir el próximo 19 de marzo. Ya hablaron de esto en la Declaración para el diálogo social de 2004, en la Declaración para el impulso de la economía de 2008 y en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de febrero de 2010.

Parece que los sindicatos están de acuerdo en fomentar los convenios de empresa, pero no a dejar de ser ellos quienes los negocien. La lógica y la eficacia aconsejarían que el empresario se entendiera con la representación unitaria de sus trabajadores —es decir, con los delegados de personal o comités de empresa— dejando a los sindicatos la representación en ámbitos mayores, pero el poder desmesurado que se ha otorgado a éstos va a hacer imposible que renuncien al protagonismo también en la empresa.

Caben pocas dudas de que la situación de dificultad de una empresa concreta es de fácil comprensión para los trabajadores de la misma, que tienen capacidad de adaptación a las circunstancias y pueden aceptar sacrificios temporales para conservar su puesto de trabajo. Ello constituiría, sin duda, la más acabada expresión de lo que ahora se llama “flexibilidad”. Claro que para esto es preciso que los traba-

jadores conozcan con transparencia la marcha del negocio y los beneficios o pérdidas de sus propietarios, también en las épocas de prosperidad, pero no son pocos los empresarios que se resisten a la efectiva aplicación del artículo 129.2 de la Constitución, que obliga a los poderes públicos a promover *eficazmente* las diversas formas de participación en la empresa y del que no se habla jamás.

Paro registrado por el INEM

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1996	2,995,774	2,994,922	2,969,472	2,891,580	2,813,180	2,783,076	2,712,456	2,677,610	2,735,843	2,775,951	2,796,229	2,747,049
1997	2,782,276	2,787,662	2,751,554	2,699,192	2,638,519	2,614,285	2,519,688	2,491,577	2,550,636	2,577,052	2,600,732	2,566,904
1998	2,577,189	2,553,346	2,524,004	2,442,803	2,369,889	2,332,016	2,250,015	2,235,296	2,256,328	2,267,925	2,270,240	2,233,259
1999	2,251,728	2,233,082	2,202,337	2,144,375	2,076,942	2,045,950	1,980,957	1,980,966	2,002,552	2,019,968	2,055,809	2,027,982
2000	2,090,035	2,079,752	2,042,332	1,983,994	1,929,028	1,903,053	1,892,683	1,888,386	1,908,120	1,934,130	1,962,794	1,947,242
2001	2,017,389	1,993,274	1,981,006	1,910,453	1,898,285	1,842,556	1,835,738	1,878,513	1,889,185	1,940,909	1,985,857	1,988,715
2002	2,075,022	2,149,908	2,083,103	2,060,070	2,002,924	1,962,963	1,961,852	1,983,982	2,006,786	2,064,512	2,117,144	2,127,018
2003	2,185,156	2,180,216	2,163,498	2,104,475	2,035,601	2,020,367	1,995,964	2,016,675	2,039,630	2,096,606	2,143,206	2,181,248
2004	2,232,560	2,219,300	2,181,546	2,162,405	2,090,702	2,054,113	2,014,218	2,049,639	2,050,514	2,075,811	2,121,089	2,112,715
2005	2,176,599	2,165,420	2,144,835	2,095,945	2,007,393	1,974,860	1,989,417	2,019,110	2,013,286	2,052,861	2,095,580	2,102,937
2006	2,171,503	2,169,277	2,148,530	2,075,676	2,004,528	1,959,754	1,954,984	1,983,677	1,966,166	1,992,836	2,023,164	2,022,873
2007	2,082,508	2,075,275	2,059,451	2,023,124	1,973,231	1,965,869	1,970,338	2,028,296	2,017,363	2,048,577	2,094,473	2,129,547
2008	2,261,925	2,315,331	2,300,975	2,338,517	2,353,575	2,390,424	2,426,916	2,530,001	2,625,368	2,818,026	2,989,269	3,128,963
2009	3,327,801	3,481,859	3,605,402	3,644,880	3,620,139	3,564,889	3,544,095	3,629,080	3,709,447	3,808,353	3,868,946	3,923,603
2010	4,048,493	4,130,625	4,166,613	4,142,425	4,066,202	3,982,368	3,908,578	3,969,661	4,017,763	4,085,976	4,110,294	4,100,073
2011	4,231,003	4,299,263										

Fuente: Boletín Mensual de Estadística, INE.

EJEMPLOS DE FLEXIBILIZACIÓN

1. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Artículo 12 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976

Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.

Redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores en 1980

Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.

Redacción vigente 2011

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que lealmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad

con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

- f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
 - g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.
5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.
 - d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
 - e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.
 - f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
 - g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias: La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
 - h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una

reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o comomínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

2. DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 27 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944

Artículo 27. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado.

A falta de pacto expreso, se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por normas legales o reglamentaciones del trabajo, en la clase del mismo a que aquél se refiera, y, en defecto de tales normas, por los usos o costumbres locales.

El contrato para obra o servicio determinado durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación del otro.

Artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976

Artículo 14.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente.

Artículo 15.

Uno. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados. Si el trabajo excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes del salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

- b) Cuando se trate de trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa, fijándose la duración máxima en las Ordenanzas laborales.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución.
- d) En los referentes a personal artístico y técnico de la producción de espectáculos y en los relativos a deportes profesionales.
- e) En aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal y sean autorizadas por disposición legal.

Dos. Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el número anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

Tres. Los contratos de trabajo a que se refieren los apartados d) y e) del número primero de este artículo podrán ser prorrogados por una sola vez y con tope máximo de un año, por un tiempo n superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que lo motivaron. Transcurrido el tiempo pactado inicialmente, o su prórroga expresa, sin denuncia escrita por ninguna de las partes, se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de la Ley.

Cuatro. En los contratos de trabajo de duración determinada, superior a seis meses, laparte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación de, al menos, quince días.

Cinco. En los supuestos a que se refieren los apartados a), b) y c) del número uno de este artículo, la empresa estará obligada a notificar con quince días de antelación al trabajador la terminación del contrato.

Artículo 16.

Uno. Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

Dos. El llamamiento que se considera en el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar el procedimiento de despido ante la Magistratura de Trabajo,

iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1980

Artículo 15. Duración del contrato

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:
 - a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.
 - b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.
 - c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
 - d) En atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del art. 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.
 - e) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate. Todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
4. Los contratos temporales se prorrogarán, por el tiempo que se determine mediante Decreto, previa consulta al Consejo General del INEM, y atendiendo a la situación del mercado de trabajo y a la evolución del nivel de empleo.

En los supuestos de prórroga de los contratos será preciso el común acuerdo de las partes, antes del vencimiento del plazo, así como la comunicación de la prórroga a la Oficina de Empleo correspondiente.

Redacción vigente 2011

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
 3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
 4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
 5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1. a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida,

sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información. Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijosdiscontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijosdiscontinuos.

9. En los supuestos previstos en los apartados 1. a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.
10. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.

3. DESPIDO COLECTIVO

Artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y 115 a 117 de la Ley de Procedimiento Laboral

Artículo 18.

Uno. La suspensión y, en su caso, la extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas, así como las modificaciones sustanciales de su contenido, requerirán la previa autorización del Ministerio de Trabajo, precedida del trámite legal que proceda, en el que se recabará siempre el informe previo de la Organización Sindical y del Jurado de Empresa o de los Enlaces sindicales cuando no exista Jurado. Al tiempo de solicitarse tal autorización, o en cualquier momento de su tramitación, la empresa podrá formular propuesta de indemnización para los supuestos correspondientes, en cuyo caso la autoridad laboral, al resolver, podrá aceptar dicha propuesta siempre que resulte superior al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral; si no se fijase indemnización o la cuantía de ésta fuese recurrida, corresponderá a la Magistratura de Trabajo su determinación con arreglo a la citada norma y a la presente Ley.

Artículo 115. En los casos de suspensión o cese de las actividades de las empresas regulados en la legislación vigente, cuando se autorice por los organismos competentes dichas suspensiones o ceses, recibida en la magistratura de trabajo copia certificada de la resolución de aquéllos, se acusará recibo dentro del tercer día y tramitará de oficio el procedimiento siguiendo las normas procesales ordinarias, considerándose la mencionada resolución como demanda, con los requisitos formales suficientes, pudiendo el magistrado interesar los datos complementarios necesarios en el caso de que la considere defectuosa.

Artículo 116. La indemnización que fije el magistrado de Trabajo no podrá ser inferior a quince días ni superior a un año de sueldo o jornal, salvo en los casos de suspensión temporal por causa de fuerza mayor, carencia de materias primas, falta de

suministro o de energía u otras análogas en que el magistrado, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, podrá reducir la indemnización en menos de quince días de salario o incluso no acordarla.

Artículo 117. En los casos en que la empresa demandada adoptara su resolución por suspensión o cese de sus actividades sin cumplir el requisito previo de obtener la autorización preceptiva, se declarará nulo el despido, haciéndose de oficio esta declaración.

Redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores en 1980

Artículo 51. Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor

1. La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá, en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

3. El empresario, salvo en los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, estará obligado a abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores, a los que se facilitará la información y documentación acreditativa del expediente, pudiendo éstos constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del mismo.
4. El empresario notificará a la autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como la fecha de iniciación de las consultas.
5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará éste a la autoridad laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación por desempleo, sin más trámite, la extinción; si durante este período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.

Si la autoridad apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

En caso de no lograr acuerdo el empresario solicitará de la autoridad laboral autorización para la extinción de los contratos acompañando la documentación justificativa, en la que, necesariamente, irá un informe de un censor jurado de cuentas, así como las actas, si las hubiere, del desarrollo de las consultas. El informe del censor no será preceptivo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores ni en los supuestos en que el expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma la solicitud, la autoridad laboral, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo, que deberá tener en cuenta la documentación obrante en el expediente, y con los informes de los organismos públicos que considere precisos, resolverá en un plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud o aquélla en la que se subsanaran los defectos formales a instancia de la autoridad laboral. A tal efecto los organismos públicos que sean requeridos de informe habrán de presentarlo en el improrrogable plazo de quince días naturales.

El plazo para resolver la solicitud no podrá ser suspendido ni prorrogado. Transcurrido el mismo sin resolución expresa de la autoridad laboral, aquélla se entenderá denegada y, sin denuncia de mora, procederá en el término de quince días a la presentación del oportuno recurso de alzada, bien ante la Dirección General del Ministerio de Trabajo competente en la materia, bien ante el Ministro, en el supuesto de que hubiera sido aquélla la que dictó la resolución en primera instancia.

El recurso así interpuesto habrá de ser resuelto por la autoridad competente en el plazo de quince días naturales, sin que éste pueda ser suspendido ni prorrogado.

En el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo previsto, se entenderá autorizada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en primera instancia recayera resolución expresa de la autoridad laboral, se estará a la normativa general en materia de recursos.

7. Si el expediente de regulación de empleo se hubiera presentado a instancia de los trabajadores, la autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respeto de los plazos antes señalados.
8. Si durante la tramitación del expediente la autoridad laboral competente tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

9. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

10. La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

11. La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los sindicatos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso, será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente.

12. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el art. 44 de esta Ley, siempre que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo, incoado al efecto.

13. Cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los trabajadores afectados no superen el cinco por ciento del personal del centro, los plazos se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundadamente en cada caso.

Lo previsto en el párrafo precedente tendrá eficacia en el segundo supuesto, siempre que el expediente al que se refiera se presente transcurridos más de doce meses del anterior.

La reducción de plazos se redondeará en las fracciones por exceso.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores se seguirá en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado.

Redacción vigente 2011

Artículo 51. Despido colectivo

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52. c) de esta Ley en

un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad

gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.
8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.
9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. [...]

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial. Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.
15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incurso en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.