

LA SIGNIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL*

FEDERICO DURÁN LÓPEZ
*Presidente del Consejo Económico y Social
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

EXTRACTO

A través de un estudio evolutivo que arranca en los mismos orígenes de la regulación jurídica de la relación laboral, se analizan los diversos presupuestos desde los que parte la normativa estatutaria. Todos los parámetros de rigidez y flexibilidad que se han ido manifestando y sucediendo en la ordenación jurídica del contrato de trabajo, son objeto de valoración y reflexión a fin de deducir la impronta o significación real que ha de reconocerse al Estatuto de los Trabajadores en la globalidad del sistema jurídico laboral.

Las sucesivas reformas no dejan no obstante de evidenciar la languidez de un modelo que en suma sigue sustanciándose en el mismo patrón que dio a conocer la Revolución Industrial. Las necesidades que ha de atender el Derecho del Trabajo del siglo XXI, en especial en materia de acomodación del volumen adecuado de plantilla en cada empresa, advierten de la insuficiencia del modelo, sobre todo, si se analiza desde la perspectiva que demanda el nuevo entorno tecnológico y económico. Lo que permite concluir que ha llegado quizás el momento de refundar el orden laboral y de reservar una digna despedida al Estatuto.

* Se reproduce la conferencia impartida en el seno del Seminario que bajo el título «El Estatuto de los Trabajadores: veinte años de vigencia», se desarrolló en Sevilla el 12 de mayo de 2000.

Para tratar de dar una respuesta a la interrogación implícita en el título de esta conferencia, y averiguar por tanto el significado del Estatuto de los Trabajadores en el sistema jurídico laboral, hay que partir de lo que la regulación contenida en el mismo supuso en relación con la situación existente en el momento de su aprobación. En concreto, hemos de ver cual era esta situación y qué significado, de continuidad, de ruptura o de reforma, tuvo el Estatuto de los Trabajadores en relación con la misma.

Pues bien, la situación preexistente al Estatuto de los Trabajadores es producto de una determinada evolución histórica, en cuyos pormenores lógicamente no nos vamos a detener, que lleva a la tipificación de un contrato de trabajo sometido a una regulación propia y distinta de la del resto de las figuras contractuales, y a un Derecho del Trabajo como disciplina específica separada del tronco del Derecho común, y en la que, con la normativa republicana (Ley de Contrato de Trabajo de 1.931),

- La autonomía de las partes del contrato de trabajo cede progresivamente terreno a la regulación heterónoma, consagrándose abiertamente la limitación de la libertad contractual.
- Irrumpe el pacto colectivo (convenio colectivo) en su papel regulador de condiciones de trabajo.
- Y comienza y se consagra formalmente la juridificación de las relaciones de trabajo, entrando el derecho a regular el desarrollo de las mismas en el terreno de la producción.

Ello provoca que el mundo de la producción, del que inicialmente estaba ausente el derecho en lo que se refiere a la utilización en el mismo del trabajo contratado, va a estar cada vez más disciplinado jurídicamente. Se producen regulaciones del desarrollo de las relaciones laborales cada vez más precisas, que, en sus momentos de esplendor, consagran como valor supremo el de la *rigidez*. De la inicial discrecionalidad empresarial para la organización del trabajo y la utilización del trabajo contratado en las actividades productivas, se pasa a un planteamiento que es tendencialmente asumido como propio por los cultivadores de la disciplina, y que se refleja nítidamente en las intervenciones normativas, que valora sobre todo la rigidez (aunque no con esta formulación, lógicamente): sólo la juridificación de todos los aspectos posibles de las relaciones de trabajo, con imposición heterónoma de precisas normas jurídicas a respetar en el desarrollo de las mismas, para impedir precisamente la discrecionalidad empresarial en el uso de la fuerza de trabajo (en general, en las relaciones de trabajo), garantizaría suficientemente los derechos de los trabajadores y la posición contractual de los mismos.

Este sentido de evolución, claramente perceptible en la normativa republicana, se mantiene, intensificándose, en la de la etapa franquista. El régimen surgido de la guerra civil suprime las libertades colectivas, los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva e incrimina penalmente, de nuevo, la huelga. Pero en cuanto a la configuración y al tratamiento jurídico del

contrato de trabajo, la normativa franquista, la Ley de Contrato de Trabajo de 1.944, es claramente tributaria de la de 1.931. Digamos, y esto es lo que ahora me interesa resaltar, que el “modelo” de contrato de trabajo que venía diseñándose se mantiene y que el esquema de las relaciones laborales sigue avanzando en la línea precedente. Paradójicamente, además, la supresión de las libertades sindicales opera en ocasiones como elemento potenciador de estas tendencias.

Resumidamente, los rasgos que caracterizan la etapa franquista son los siguientes:

- La heteronomía avanza considerablemente, debido sobre todo a la intervención normativa estatal. Esa intervención, a través de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, va a invadir también el ámbito sectorial de regulación y de fijación de las condiciones de trabajo.
- La intervención administrativa en las relaciones de trabajo crece también de manera considerable. Una administración “tutelar”, que no reconoce inicialmente situaciones de conflicto entre las partes y no acepta el uso por las mismas de medidas de presión, tenía inevitablemente que ir ocupando cada vez más espacios de las relaciones laborales.
- Los rasgos del contrato de trabajo, que lo diferencian de otras figuras contractuales y lo acercan a la figura del empleo público, se intensifican. Si la Ley de Contrato de Trabajo mantenía, con leves modificaciones, el esquema regulador de la de 1.931, la normativa sectorial, Reglamentaciones y Ordenanzas, consagran el principio de preferencia por el contrato de duración indefinida. Esta normativa, y la Jurisprudencia, consagran un modelo de contrato de trabajo como contrato de duración indefinida, admitiéndose sólo excepcionalmente los contratos temporales cuando concorra una causa de temporalidad. Y se suprime el poder de calificación de las partes del contrato: sea cual sea esta calificación, la duración del mismo será la que derive de la naturaleza (indefinida o temporal en los términos admitidos) del trabajo contratado.

Por otra parte, el despido individual sigue causalizado y sometido a determinadas exigencias formales, y los despidos colectivos sólo van a ser posibles previa autorización administrativa. No existe más que el despido disciplinario individual por incumplimiento contractual y el despido colectivo, fundado en causas económicas o tecnológicas. El primero se exige que responda a una de las causas admitidas por el ordenamiento, cuya concurrencia ha de probar el empresario, y que tenga lugar respetando determinadas formalidades, el incumplimiento de las cuales o la inexistencia de causa se sanciona bien con la readmisión del trabajador despedido bien con el reconocimiento a favor del mismo de una indemnización económica. El segundo ha de ser autorizado por la autoridad laboral, previa tramitación de un expediente administrativo al efecto. Y la “doctrina administrativa” fue estableciendo unos criterios en virtud de los

cuales se exigía una situación de crisis definitiva e irreversible de la empresa para aceptar los despidos, una crisis real, suficiente, objetiva y actual, por lo que pudo decirse que en España, en esta época, en el mercado se entraba (más o menos) libremente pero no se salía libremente (ni siquiera por errores en la gestión empresarial que provocasen una “expulsión” del mercado de las correspondientes iniciativas empresariales).

La progresiva apertura del régimen, con la consiguiente evolución normativa, no cambia los caracteres fundamentales de este modelo de regulación de las relaciones de trabajo. Y la transición política que se abre a partir del año 1.976 respeta también el modelo. No sólo eso, sino que se producen intervenciones normativas que exacerban algunos caracteres del mismo. La Ley de Relaciones Laborales de 1.976, en efecto, que responde al intento crepuscular de determinados sectores del régimen franquista de dejar sentada la “conciencia social” del mismo, alcanza el punto máximo de rigidez de las relaciones laborales, por cuanto:

- Consagra por primera vez legalmente la regla de preferencia por los contratos de duración indefinida, con la consiguiente excepcionalidad y admisión restrictiva de los contratos de duración determinada.
- Eleva las garantías jurídicas en torno al despido hasta cotas desconocidas (tramitación de expediente, principio de ejecución en su propios términos de la sentencia de condena a la readmisión, importe de las indemnizaciones, calculadas a razón de dos meses de salario por año de servicio, con un mínimo de seis mensualidades y un máximo general de cinco años, que podía llegar a siete por la aplicación de determinados coeficientes multiplicadores).

El Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1.977 corrige algunos de estos excesos crepusculares del régimen franquista (aunque alguno tuvo que ser corregido previamente por vía de urgencia, el DLRT rompe el principio de ejecución específica de la sentencia de condena a la readmisión, modifica los criterios de cálculo de la indemnización y disminuye el importe de la misma e introduce la nueva figura del despido individual por circunstancias objetivas) y marca el inicio de algunas de las más significativas reformas posteriores de nuestro ordenamiento, pero mantiene el modelo normativo precedente. El modelo de la rigidez de las relaciones de trabajo y de la intervención administrativa en las mismas. Este modelo, que no resultaba cuestionado en la época, antes al contrario, por la gran mayoría de la doctrina jurídica y con el que se sentía indudablemente “cómoda” la Jurisprudencia, no se cuestiona tampoco por parte del legislador. Y ello explica que la normativa post-constitucional, en particular la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1.980 siga, sin más que algunos matices, anclada en este modelo.

Tenemos, pues, un modelo de regulación de las relaciones laborales que hunde sus raíces en la normativa republicana, que conoce una significativa evolución histórica y que “supera”, por así decirlo el marco del cambio jurí-

dico-político. Y esto es importante tenerlo en cuenta para pronunciarnos, como quiere el título de esta intervención, sobre el significado del Estatuto de los Trabajadores en el sistema jurídico-laboral. Lo que nos permitirá, también, pronunciarnos sobre su adecuación a la hora presente de las relaciones laborales.

La Constitución de 1.978, en efecto, consagra la libertad sindical y el derecho de huelga como derechos fundamentales y reconoce el derecho a la negociación colectiva, pero no establece, en contra de lo que en alguna ocasión se ha dicho, un modelo concreto de relaciones laborales (más allá del mandato al legislador de regular un “estatuto de los trabajadores”). Y si en el artículo 35 y dentro de los principios rectores de la política económica y social se incluyen varios que inciden sobre las relaciones laborales, no hay que olvidar que el artículo 38 consagra la libertad de empresa en una economía de mercado y el compromiso de los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y defender la productividad (de acuerdo, eso sí, con las exigencias de la economía general y, en su caso, que no se ha dado, de la planificación).

Aprobada la Constitución, el legislador va a proceder, precisamente en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a una regulación pretendidamente completa de las relaciones laborales y de la negociación colectiva (posteriormente se aprobará, en 1.985, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras que el derecho de huelga no ha conocido, hasta el momento, regulación post-constitucional). En lo que se refiere a las relaciones laborales, el Estatuto no rompe, como vamos a ver, con el modelo precedente. Bien es verdad que desaparece la posibilidad de regulación sectorial de condiciones de trabajo por parte de los poderes públicos, siendo ahora la negociación colectiva la llamada a actuar al respecto, pero la vigencia aun con carácter dispositivo de Reglamentos y Ordenanzas se mantiene, y el proceso de sustitución de las mismas, y de definitiva derogación, ha sido más dificultoso y lento de lo previsto. Aparte de eso, en la regulación del Estatuto se entra a disciplinar muchos aspectos de las relaciones de trabajo, anulando posibilidades negociadoras de las partes de las mismas, dejando poco espacio a sus facultades de decisión conjunta (y por supuesto a posibles decisiones organizativas del empresario) y previendo, además, numerosas intervenciones administrativas.

Así, en el uso de la fuerza de trabajo, la atribución de facultades de decisión a la Administración es constante (movilidad geográfica y traslados, modificación de condiciones de trabajo) y la regulación de otros aspectos, como la movilidad funcional de los trabajadores, minuciosa y detallada (y la clasificación profesional sigue durante varios años siendo, mayoritariamente, la establecida en las viejas Reglamentaciones y Ordenanzas). La duración del contrato de trabajo se regula en los mismos términos precedentes de preferencia por el contrato de duración indefinida y excepcionalidad de los contratos de duración determinada, y la normativa del despido respeta, salvo algunas modificaciones, la del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo.

Se mantiene la distinción entre despido colectivo e individual. Todos los despidos colectivos –por causas económicas o tecnológicas y fuerza mayor– se

someten al mismo régimen jurídico, exigiéndose la autorización administrativa previa para despedir, y manteniéndose en un principio la "doctrina administrativa" a que más arriba nos referimos. En cuanto a los despidos individuales, se "suaviza" la normativa relativa a los disciplinarios, fijándose legalmente el *quantum* de la indemnización (cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con el máximo de cuarenta y dos mensualidades), sin discrecionalidad judicial alguna al respecto, y concediendo la opción entre readmisión o indemnización, salvo en los casos de nulidad del despido y de representantes sindicales, al empresario. Los despidos objetivos, por su parte, introducidos en nuestro ordenamiento por el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, se mantienen prácticamente en los mismos términos en que venían regulados en el mismo (con una indemnización, para el despido procedente, de veinte días de salario por año de servicio, con el tope de doce mensualidades, y con la misma indemnización que el despido disciplinario para el caso de improcedencia del despido).

Junto a esta regulación, hay que destacar que en la de los sindicatos se continúa con la tradición histórica de otorgar a los mismos unos poderes de actuación que van más allá de la representación voluntaria que derivaría de su naturaleza asociativa (de representación *ex lege* habla la Jurisprudencia, que descubre un fenómeno que es más de representación de intereses que de voluntades), y que, en lo referente a la negociación colectiva, también se configura en términos que hacen del convenio colectivo más una norma jurídica que un contrato. La eficacia general del convenio colectivo, aplicándose a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del mismo, su consideración como una norma a efectos de interpretación y aplicación (más que como un contrato "gestionado" por los autores del mismo), su "ultraactividad", que implica el mantenimiento de la vigencia de sus contenidos normativos hasta su sustitución por otro convenio colectivo, junto con la prevalente interpretación doctrinal, con reflejo frecuente en las decisiones de los tribunales, de que el proceso de negociación debe ser un proceso continuo de mejoras, en el que no caben "retrocesos" respecto de lo ya conseguido por los trabajadores, trasladan sin duda la filosofía de la rigidez de los contenidos normativos a los instrumentos reguladores, con lo que proceso se alimenta a sí mismo continuamente. Y este es el esquema de rigidez en el que culmina la evolución normativa del contrato y del Derecho del Trabajo, y que tendrá que afrontar las exigencias de flexibilidad que sobre todo a partir de la década de los 80 (incluso ya a mediados de la década de los 70, en otras experiencias) se van a ir poniendo cada vez más claramente de manifiesto.

¿Cuál ha sido la respuesta del ordenamiento español, y cual por tanto la adaptación del Estatuto de los Trabajadores, a estas exigencias? Podemos distinguir claramente dos momentos distintos en el intento de hacer frente, por parte del legislador, a los problemas a que se enfrenta el Derecho del Trabajo.

En un primer momento, se trata de *mantener el modelo* de regulación del contrato de trabajo y de ordenación de las relaciones laborales, y de *dualizar el mercado de trabajo*. Esto es, sin cambiar la normativa reguladora del contrato

y de la relación de trabajo, y sin por tanto afectar a ese modelo que consagra el Estatuto de los Trabajadores, abrir las posibilidades de contratación temporal de forma tal que los empresarios tengan, o puedan tener, un contingente de mano de obra vinculado temporalmente a la empresa y que ofrezca los márgenes de flexibilidad que la contratación indefinida no permite. En este sentido se movieron las reformas legislativas que ampliaron el campo de la contratación temporal justificándola también por el fomento del empleo. No se flexibilizan, pues, las modalidades de contratación temporal causal sino que se abre la posibilidad, junto a ellas, de una contratación temporal inspirada en motivos de fomento del empleo.

Esta evolución culmina con la reforma del Estatuto de los Trabajadores por Ley 32/1.984, de 2 de agosto, que, respondiendo a una orientación flexibilizadora como la descrita, gira en torno a tres ejes fundamentales:

- La ampliación del ámbito de la contratación temporal motivada por actividades o circunstancias que se consideran normales en la vida de la empresa.
- La flexibilización al máximo de la contratación temporal que cabe considerar como coyuntural, dada la admisión de la misma con la exclusiva justificación en términos de fomento del empleo.
- La normalización del juego de otras modalidades de contratación y, muy especialmente, del contrato de trabajo a tiempo parcial.

A partir de estas reformas, el desarrollo de la contratación temporal ha sido muy importante en nuestro sistema de relaciones laborales, habiendo llegado la tasa de temporalidad a superar el 34% y manteniéndose desde hace tiempo por encima del 30% (según el último dato disponible, del tercer trimestre de 1.999, la tasa de temporalidad es del 33,3%, si bien ha disminuido en el sector privado, donde del entorno del 40% ha bajado hasta el 36,2% y ha aumentando el sector público, del 15,5 al 19,3%).

Este volumen de mano de obra contratada temporalmente ha permitido a las empresas, sin duda, posibilidades de flexibilidad de otra forma inexistentes o costosas. Los contratos temporales han jugado un papel corrector de las rigideces existentes en cuanto a la modificación o adaptación de las condiciones de trabajo, a la movilidad geográfica y funcional, y, sobre todo, en cuanto a la adaptación del volumen de la plantilla de la empresa a las oscilaciones de la coyuntura. La exigencia de autorización administrativa para los despidos colectivos y los costos económicos asociados a los mismos, han podido sortearse, en alguna medida, gracias a la existencia de un importante contingente de contratos temporales cuya no renovación permitía a la empresa la adaptación a la baja de la plantilla si las circunstancias así lo exigían.

Este planteamiento, sin embargo, no dejaba de provocar inconvenientes, sobre todo conforme se desarrollaba la contratación temporal. Ante todo, provocaba una segmentación del mercado de trabajo, una dualización como hemos dicho del mismo. Junto a un mercado (el de los trabajadores con contrato

indefinido) rígidamente regulado y con un elevado nivel de protección del empleo, otro desregulado y con niveles de protección mucho menores (por la propia situación en que se encuentran los trabajadores más que porque existieran, que no existían, normativas diferentes). Esto planteaba problemas a los sindicatos, lógicamente, pero también a las empresas y al conjunto del sistema de relaciones laborales y del sistema económico. Saludada inicialmente con interés la contratación temporal, por las posibilidades de flexibilidad que ofrecía, su expansión empezó pronto a generar críticas, hasta llegarse al convencimiento de que un desarrollo continuado de las modalidades de contratación temporal provoca perjuicios innegables para la productividad y la competitividad de las empresas y de las economías en general. Presiona indubidablemente sobre los costos del desempleo (por la rotación de mano de obra que produce), aumenta la siniestralidad laboral, dificulta o impide las actividades de formación continua de los trabajadores, cada vez más importantes, dificulta también la implantación de mecanismos de previsión social complementarios a largo plazo (fondos de pensiones), y supone un obstáculo para el desarrollo de procedimientos de colaboración y de participación de los trabajadores en la empresa, también cada vez más importantes en las relaciones laborales. Además, tiene otras consecuencias negativas desde el punto de vista social y económico: retrasa decisiones de inversión a largo plazo, como la compra de vivienda, y, sobre todo, retrasa las decisiones de maternidad, lo que puede estar, junto a otras causas lógicamente, en el origen de la negativa evolución demográfica española.

Todas estas razones, junto a la creciente oposición sindical a la "precarización" del mercado de trabajo, llevan a plantear una línea distinta de reforma de la ordenación jurídica del mismo.

Así, en un segundo momento, el ordenamiento español trata de satisfacer las exigencias de flexibilidad *modificando ya el modelo de contrato de trabajo y la regulación de la relación de trabajo*. Una idea se abre camino: son precisas relaciones laborales más estables, pero más flexibles. Hay que procurar evitar la segmentación del mercado de trabajo, pero para ello es necesario introducir nuevas dosis de flexibilidad en el mismo. En definitiva, cae la "ilusión de coyunturalidad": las exigencias de flexibilidad no eran meramente coyunturales, en cuyo caso hubieran podido satisfacerse con una respuesta también coyuntural, como la contratación temporal, preservando para el futuro el mismo modelo de regulación del contrato y de la relación de trabajo, sino que son exigencias permanentes de la economía y del mundo productivo. Y por tanto han de afrontarse mediante medidas también más permanentes, medidas que afecten al "modelo" anteriormente consagrado.

En esta línea se sitúa la reforma del Estatuto de los Trabajadores que se produce en 1.994: la Ley 10/1.994, de 19 de mayo, sobre medidas de fomento de la ocupación, la Ley 14/1.994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y, sobre todo, la Ley 11/1.994, de 19 de mayo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores (así como la Ley de Procedimiento Laboral y la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social). La reforma de

1.994, respecto de la que el Gobierno no consiguió el acuerdo de los agentes sociales, lo que provocó no sólo la convocatoria de una huelga general de protesta, sino también el decidido propósito de los sindicatos de anular, a través de la negociación colectiva, en la medida de lo posible, las reformas legales, introduce cambios muy importantes en la regulación de nuestras relaciones de trabajo. Y supone, sobre todo, en lo que ahora nos interesa, la puesta en cuestión, la aceptación de la necesidad de revisar el modelo de regulación de dichas relaciones que se consagraba en el Estatuto de los Trabajadores.

A la hora de proceder a dicha revisión, olvidando la vía de las respuestas coyunturales que tratan de preservar el modelo de regulación, se trata, en 1.994, en primer lugar, de recuperar la "normalidad" de las relaciones estables, de duración indefinida, volviendo a la causalidad de la contratación temporal (y cerrando posibilidades anteriormente existentes de contratación temporal sin causa y casi sin limitaciones), si bien la admisión de la actuación de las empresas de trabajo temporal abre a su vez un portillo de flexibilidad en la gestión de la contratación de mano de obra muy importante. Al mismo tiempo se trata de "limpiar" nuestro ordenamiento, definitivamente, de Reglamentaciones y Ordenanzas, que sobrevivían y que eran un elemento de rigidez y de atraso para nuestras relaciones laborales. Pero junto a ello, y lo más importante, se produce una significativa recuperación de posibilidades de actuación y de decisión conjunta de las partes de las relaciones de trabajo en la empresa —empresarios y representantes de los trabajadores—. Hay un claro reflujó del intervencionismo administrativo y un aumento de las posibilidades de decisión conjunta de empresario y representantes de los trabajadores. Se reconoce el papel que pueden desempeñar los acuerdos de empresa, y se establece una normativa en virtud de la cual estos acuerdos de empresa van a poder jugar, efectivamente, un papel muy importante en el desarrollo de una gestión flexible, y compartida, de las relaciones de trabajo en la empresa.

También las facultades de decisión del empresario se amplían. Se regula más razonable y flexiblemente la ordenación del tiempo de trabajo (con un impulso importante a las posibilidades de distribución irregular del mismo), la clasificación profesional y la movilidad funcional de los trabajadores, y se atribuyen al empresario, no a la autoridad administrativa, decisiones como las de movilidad geográfica (traslados de trabajadores o de la totalidad del centro de trabajo) y de modificación de condiciones de trabajo. La regulación, sobre todo, de este último tema (artículo 41 LET) es significativa del cambio producido: atendiendo a la doctrina precedente más realista, se amplían las posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo, abriendo la posibilidad de "adaptar" incluso lo previamente regulado en un convenio colectivo, y permitiendo en definitiva esa gestión más flexible y compartida, sin intervención administrativa, de las relaciones de trabajo en la empresa, a que me he referido.

Pero, sobre todo, es en materia de despido donde tratan de plasmarse los designios de mayor flexibilidad. Se trata, fundamentalmente, de ampliar las posibilidades de actuación del empresario en los casos de despidos no fundados en el incumplimiento contractual del trabajador (aunque también el régimen

jurídico de éstos se retoca, con una nueva configuración de la nulidad del despido, para reducir las posibilidades de imponer la readmisión del trabajador, y con una regulación menos gravosa para el empresario de los "salarios de tramitación"). Y esa ampliación se persigue tanto modificando la regulación de los despidos colectivos como ampliando los supuestos excluidos de la aplicación de la misma (considerados despidos económicos u objetivos no colectivos: artículo 52.c LET).

En cuanto a los despidos colectivos, baste decir que por una parte se modifica el artículo 49 LET, para suprimir la referencia a la extinción de los contratos por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, haciendo ahora ya referencia, simplemente, al despido colectivo. Y, por otra, que la mención a las causas económicas o tecnológicas (para fundamentar los despidos colectivos) se transforma en la referencia a las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fórmula sobre la que se han fundado los intentos de flexibilizar la rígida interpretación administrativa precedente de los supuestos que justificaban los despidos colectivos (con apoyo, para ello, también, en la referencia, incluida en el artículo 51, a que los despidos contribuyan a superar una situación económica negativa de la empresa, en el caso de causas económicas, o a garantizar la viabilidad futura de la misma y del empleo en ella, a través de una más adecuada organización de los recursos, cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción). Ello ha permitido que los despidos colectivos no se limiten sólo a los casos de crisis irreversible y definitiva de la empresa, y que puedan incluirse dentro de las medidas de reorganización de las actividades productivas de la misma, necesarias para garantizar su viabilidad y el futuro del empleo en ella.

Junto a ello, lo más importante es que la normativa de despidos colectivos se reserva para aquellos supuestos que tienen mayor trascendencia social, por rebasar los umbrales numéricos legalmente establecidos. Por debajo de dichos umbrales, los despidos pueden ser decididos por el empresario, sin necesidad de autorización administrativa. Y aquí sí que hay que poner el acento: se reconoce por primera vez al empresario la capacidad de decidir por sí mismo determinadas extinciones colectivas de relaciones de trabajo, siempre que no se superen los umbrales numéricos que la propia ley establece y que concurren ciertas causas justificativas, la comprobación de cuya subsistencia, eso sí, se confía a los órganos judiciales.

Se abre pues un espacio de libertad al empresario para adoptar medidas relativas al volumen del empleo en la empresa sin tener que contar con autorización administrativa. Ahora bien, el control administrativo *a priori* se sustituye en estos casos por el control judicial *a posteriori*. Y este es el punto clave de la reforma: determinados despidos colectivos se liberalizan, pudiendo decidirlos el empresario sin previa autorización administrativa, pero quedando sometidos al control de los jueces no sólo en cuanto al cumplimiento de los requisitos formales y al abono de las indemnizaciones previstas, sino también en lo referente al fondo del asunto.

De ese control judicial iba a depender, lógicamente, la credibilidad de la reforma. Y ese control determinó una situación bastante compleja, con contradicciones, con dudas interpretativas y con un elevado nivel de incertidumbre para el empresario en cuanto a las consecuencias últimas (indemnizatorias) de su decisión. La Jurisprudencia impuso, en efecto, restricciones importantes a las facultades pretendidamente reconocidas al empresario y manifestó en algún caso su propia perplejidad ante la necesidad de valorar proyectos de futuro del empresario, intenciones del mismo, decisiones subjetivas en suma (no susceptibles, por tanto, de prueba propiamente dicha).

Ello provocó una insatisfacción generalizada con la nueva normativa de despidos económicos no colectivos, que es la que está en el origen de la última reforma normativa de esta materia: la que deriva del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1.997 y de su traducción legislativa. El Acuerdo de 8 de abril de 1.997 está en el origen de la nueva reforma del artículo 52 LET llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 8/1.997, de 16 de mayo, posteriormente convertido en Ley 63/1.997, de 26 de diciembre.

Ante la situación provocada por la interpretación judicial de la reforma de 1.994, que no permitía la existencia, con un mínimo de seguridad, de un ámbito de libertad de despedir por razones técnicas, económicas, etc., esta nueva reforma de 1.997 trata de dar credibilidad a la de 1.994. Se conservan, pues, los principios que inspiran la misma, pero se trata de hacer creíble el espacio de libertad por ella abierto. Para ello se modifica la redacción del artículo 52.c, tratando de restar (no vamos a entrar ahora en el detalle) posibilidades a la Jurisprudencia para anular o limitar espacios de flexibilidad. Y no hay que olvidar que en el origen de la reforma está el acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales: este es un cambio importante y un paso valiente de las organizaciones sindicales, en la búsqueda de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo para una más fácil e intensa creación de empleo y para avanzar en un empleo más estable (de mayor "calidad").

Bien es verdad que subsiste el control judicial *a posteriori* sobre el fondo de las decisiones empresariales. Y que ese control no es frecuente en el Derecho comparado. Pero se ha tratado de consolidar un espacio de libertad empresarial en materia de despidos económicos, ampliando la libertad de organización de la empresa en lo referente a la determinación de la dimensión adecuada de la plantilla.

Los resultados de la aplicación de esta reforma (que los agentes sociales se han comprometido a analizar, para valorar la misma y decidir eventuales correcciones) serán los que determinen la existencia o no de una mayor flexibilidad en nuestras relaciones laborales. De todas maneras, es importante resaltar que la reforma de los despidos económicos no colectivos se acompaña de otra novedad: el abaratamiento del coste de los mismos (de los despidos objetivos en general), en los nuevos contratos (para el fomento de la contratación indefinida) previstos en la propia reforma, cuando se consideren improcedentes. Este es, en mi opinión, un punto crucial de la reforma, porque pone de manifiesto lo que está en juego en la misma, que no es otra cosa, como he repre-

tido, que la ampliación de la libertad empresarial de despedir por razones económicas. Si dicha ampliación hubiese sido más "sincera", menos disimulada a través de circunloquios, mejor diseñada técnicamente y, en definitiva, menos "hipócrita", (si el cambio de modelo de regulación hubiese sido más abiertamente planteado y aceptado) el abaratamiento del despido objetivo improcedente hubiese sido probablemente innecesario. Al no haber sido así, empresarios y sindicatos son conscientes de los problemas de credibilidad que, a pesar de los avances respecto a la reforma de 1.994, todavía subsisten y de la inseguridad para la operatividad de las previsiones del artículo 52.c que deriva de una interpretación jurisdiccional (y doctrinal) que todavía puede recurrir a los defectos de técnica jurídica, a los circunloquios a que recurre el legislador, a que me he referido, para limitar el alcance de las reformas introducidas.

El mensaje es el siguiente: se ha introducido una mayor flexibilidad en cuanto a las posibilidades de adaptación del volumen de la plantilla durante la vida de la empresa (por lo que las relaciones laborales pueden ser también más estables), pero por si acaso el mecanismo previsto no funciona correctamente, la improcedencia, la no justificación del despido declarada judicialmente, va a resultar más barata en sus consecuencias indemnizatorias. Es como decirle al empresario: va a tener más libertad para adoptar las decisiones organizativas que considere necesarias (y que, en su caso, impliquen despidos colectivos sin alcanzar los umbrales del artículo 51.1 LET), pero si esa libertad se limita (en el control judicial sobre el fondo), le va a resultar más barato de lo que resultaba con anterioridad.

No parece que esta (que además se sigue moviendo en una óptica coyuntural) sea la mejor manera de abordar la reforma de las relaciones laborales requerida por la hora presente, y el análisis de la experiencia de aplicación de la nueva normativa, una vez se cumplan los cuatro años de vigencia previstos para la figura del contrato para el fomento de la contratación indefinida (para el que se fija la indemnización reducida a que me he referido), debe ser una ocasión, para empresarios y trabajadores, de clarificación y de adaptación de las previsiones normativas a la mejor protección de los intereses enfrentados, buscando el punto de encuentro más favorable entre las necesidades de gestión empresarial de la hora presente y la tutela de los derechos de los trabajadores, desde el punto de vista sobre todo de la adecuada protección social de los mismos.

A la hora de proceder a ello, hay que aceptar, en mi opinión, que el Estatuto de los Trabajadores ha envejecido mal. A pesar de las curas de rejuvenecimiento a las que ha sido sometido, sobre todo, dejando aparte el tema del despido, la de 1.994 (que introdujo las primeras dosis razonables de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo), se le nota demasiado el transcurso del tiempo. Se le nota a la hora de regular la negociación colectiva y a la hora de regular la dinámica de la relación de trabajo. El Estatuto es una norma que hunde todavía sus raíces, como he tratado de exponer, en un modelo de regulación de las relaciones laborales característico de los momentos fundacionales del moderno Derecho del Trabajo. Y el problema es que no puede pretenderse que el

Derecho del Trabajo del siglo XXI siga la misma dinámica que ha venido siguiendo desde el desarrollo de las primeras normas laborales tras la revolución industrial. Las intervenciones quirúrgicas de 1.994 y de 1.997 han prolongado la vida del enfermo, pero a la vuelta de estos veinte años probablemente su ciclo vital esté cumplido. El trabajo en una sociedad mucho más compleja, globalizada, con predominio del sector terciario y con una influencia creciente de las nuevas tecnologías (y de sus consecuencias económicas y sociales), habrá de ser regulado sobre bases muy distintas de aquellas en las que se sigue asentando el Estatuto. Es probablemente el momento de refundar el Derecho del Trabajo y de reservar una digna despedida al Estatuto.