

El Estatuto de los Trabajadores, 40 años de «reformas» y «maquillados»: ¿una conmemoración con sabor a despedida?

Margarita Miñarro Yanini

Secretaria

Cristóbal Molina Navarrete

Director

La legislación obrera no ha cambiado de carácter por el hecho de que [...] haya hecho aparecer el [...] concepto de Estado social de derecho [...]. Lo que el derecho del trabajo pierda en lógica interna lo ganará en expresividad de las corrientes subterráneas que le dan su auténtico sentido y función [...]. En una palabra: lo que pueda perder en esencia, lo habrá ganado en existencia real.

J. Vida Soria (*La esencia y la existencia del derecho del trabajo*)

1. La letra del Estatuto de los Trabajadores ha ido cambiando con el tiempo, ¿su espíritu (de continua flexibilidad en la gestión) menos? Cualquier análisis que ofrezca una representativa y dinámica «fe de vida y estado» del Estatuto de los Trabajadores (ET) (cuya sola denominación ya refleja honda doble obsolescencia, tanto en el género –oculta las discriminaciones que dice erradicar– cuanto en su enfoque global –prima la condición productora sobre la condición personal del sujeto asalariado–) confirmará un significativo dinamismo respecto de su formulación originaria (1980). Desde la aprobación del inicial ET (Ley 8/1980, de 10 de marzo, publicada en el BOE del 14 de marzo y con vigencia el 15 de marzo), todos los Gobiernos y legislaturas (salvo la undécima, porque solo duró 111 días, la más corta desde 1978) han sucumbido al poder –y al deber– de reformar (hasta diez veces, maquillándose bastantes veces más, superando el medio centenar) la norma axial de las relaciones de trabajo en nuestro país. En consecuencia, habrá que convenir

Desde el inicial ET, todos los Gobiernos y legislaturas han sucumbido al poder –y al deber– de reformar la norma axial de las relaciones de trabajo

–más allá de ello pocos serán los consensos y las certezas– que media una significativa diferencia entre el ET originario y el actual, aunque los cambios sean más en su letra (si bien algunos preceptos mantienen prácticamente su formulación prístina) que en su espíritu (recepción e impulso del valor de la flexibilidad en la gestión empresarial como contrapeso al enfoque de garantías individuales).

Resulta, pues, muy difícil –y no lo pretendemos tampoco– resumir en un puñado de páginas introductorias toda esta dinámica de flujos y reflujos reformadores. Unos expresarán la necesaria evolución del texto normativo para integrar en su seno nuevas realidades socioeconómicas, otros se revelarán, más con el tiempo, claramente involutivos, por significar una adaptación regresiva para las garantías de las personas trabajadoras, sin descartar, finalmente, la persistencia de expresiones de estancamiento total de normas que, típicas de un tiempo, se mantienen encapsuladas. Justamente, ese balance, no solo con una mirada (sin nostalgia) a los sucesivos cambios, sino también con un horizonte de prospectiva (a donde se encaminarían con probabilidad razonable en el futuro próximo –el lejano, el representado por el célebre simbolismo del «siglo XXI» nos queda demasiado distante y conocerá más de un nuevo ET–), es el realizado por un cualificado, y perteneciente a diversas generaciones de estudiosos, número de personas especialistas en las diferentes instituciones jurídico-laborales que integran el «ET de (finales del) siglo XX» y que conforman este monográfico de estudios conmemorativo del 40 aniversario de aquel.

2. En la condición casi de prologuistas que aquí asumimos prácticamente deberíamos acabar nuestra tarea, remitiendo entusiastamente a la lectura de este muy selecto conjunto de análisis, bien razonados y armados con una rica batería de reflexiones, críticas y propuestas. Así lo hacemos, pero proponemos algo más, identificando aquí una sucinta selección de los principales puntos de interés de tales estudios. De este modo, desfilarán a lo largo y ancho de sus páginas las cuestiones más centrales, y conflictivas, en el plano social y en el judicial en nuestros días. Así, sucederá con la delimitación del ámbito subjetivo que cae bajo su manto –otrora más, pero todavía hoy– protector, ante la pérdida de certidumbres de sus sujetos, [persona trabajadora](#) (profesor Barrios Baudor) y [empleadora](#) (que estudia la profesora Molero Marañón), sobre todo por la variedad de relaciones triangulares de trabajo desplegadas por la generalizada [descentralización](#) (profesora De la Puebla Pinilla). Y con las modalidades actuales de [contratación](#) y el deterioro, no obstante su resistencia formal, del principio de causalidad (profesores Sánchez Trigueros y Hierro Hierro). Un principio, corolario del valor de la seguridad en el empleo, cuya devaluación también se produce en el momento final de la contratación, como es el despido, de nuevo en el ojo del huracán, nacional (por ejemplo, [RDL 4/2020, de 18 de febrero](#), por el que se deroga la causa de despido objetivo por absentismo laboral) e internacional europeo (a propósito de la posición crítica del Comité Europeo de Derechos Sociales –CEDS– con el sistema nacional italiano de indemnizaciones tasadas por despido sin justa causa, como se verá de inmediato con algún detalle jurídico más), con lo que se intensifica la inseguridad jurídica en un momento tan crítico de la relación (que centra el [estudio](#) de la profesora Martínez Barroso).

3. Además, abarcando instituciones muy relevantes del vigente «ET del siglo XX» (en gran parte inefectivo –burlado continuamente por múltiples bolsas de fraude–, en buena parte también ineficaz –por su notoria inadaptación tanto a las demandas modernas de garantías como de gestión–), no podían quedarse fuera de esta visión diacrónico-sincrónica y propositiva las lecturas panorámicas de algunos de los mayores especialistas en relaciones colectivas del trabajo. Desde esta perspectiva, tendrán una especial atención (a cargo del profesor García Murcia) los retos del sistema –complejo, por su dualidad a menudo no bien armonizada– de [representación](#) de los intereses colectivos de los trabajadores (hoy, en el lenguaje inclusivo necesario, personas trabajadoras), aún asentado en un principio de proximidad representativa (de ahí, entre otras cosas, la importancia de la asamblea –por ejemplo, Sentencia del Tribunal Supremo [\[STS\] 73/2020, de 28 de enero](#)–), que no se compaginaría bien con la complejidad de las estructuras empresariales y que exige un diferente principio de simetría representativa. Así como la perenne necesidad de fomentar –en vez de devaluar, como en la etapa precedente– la [autorregulación normativa colectiva](#), para que se convierta en la fuente tan dinámica como equilibrada de la que tanto se espera, y a veces hasta desespera (profesores Sala Franco y López Terrada).

No es casual que la mayor novedad del sistema constitucional de relaciones laborales, en aras de un principio democrático, fuera el protagonismo de la autonomía colectiva. Y eso pese a que algunas de sus manifestaciones más relevantes, enfundadas en piel de derecho fundamental, quedarán fuera del ET por falta de rango jurídico. Será el caso de la libertad sindical ex [artículo 28 de la Constitución española](#) (CE) (con su cuerpo jurídico propio, desfasado en algunos aspectos –por ejemplo, en época digital sigue hablando de los icónicos tablones de anuncios–). Pero también de la huelga, cuya legislación preconstitucional urge tanto su derogación como su sustitución. Sirva de ilustrativo ejemplo, por citar un asunto reciente, el desbordamiento del viejo modelo de huelga contractual-profesional que supone la legitimidad de las huelgas mixtas, incluso muy marcadamente políticas (ligadas al *procés*), conforme a la [STS 31/2020, de 15 de enero](#). Con ello se evidencia (prestaremos especial atención en el número de mayo) cuán desfasado quedó el (autoritario) modelo de relaciones laborales del «resiliente» [Real Decreto-Ley 17/1977](#). Y ello a pesar de que algunos de sus preceptos (como el art. 6.5, que prohíbe el esquirolaje interno) sigan dando, en su relectura constitucional y social, un juego de intensa viveza jurídica, con un signo garantista y de género (por ejemplo, [STS 13/2020, de 13 de enero](#): confirma que viola el derecho de huelga el esquirolaje interno –sustituir a la presentadora de un programa televisivo por un compañero no huelguista de superior nivel profesional–). En definitiva, valorado globalmente, se inauguró un nuevo modelo de garantías, primando lo colectivo sobre lo individual, también en aras de un más justo equilibrio entre las razones de las personas trabajadoras y las de las empresas.

No es casual que la mayor novedad del sistema constitucional de relaciones laborales, en aras de un principio democrático, fuera el protagonismo de la autonomía colectiva

4. ¿Pierde peso el ET como centro de referencia normativo efectivo para las relaciones de trabajo? Este modelo estatutario de garantismo colectivo, con altibajos y equívocos, por supuesto, en especial con la reforma laboral de 2012-2013 (incluso se habilitó a la negociación colectiva para que empeorase las condiciones legales en algunos casos –por ejemplo, arts. 34 y 84.2 ET–), ha ido creciendo, con sus ventajas y defectos (de garantía individual, típica en la [Ley 16/1976, de 8 de abril](#), de relaciones laborales). No habría desafío mayor ni novedad relevante laboral que no haga de la autonomía colectiva su principal fuente, con lo que ello conlleva de madurez democrática y socioeconómica reguladora, pero también de extrema sobrecarga y elevados riesgos de decepción, si, como más de una vez se actualizó, la vía de la negociación colectiva no podía dar de sí todo lo –mucho– que se le pedía. Piénsese, por referirnos a cuestiones de gran enjundia y hoy absolutamente vivas, en los típicos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar ex [artículo 34.8 del ET](#) (la actual redacción y una parte de la doctrina judicial están ensayando recuperar un contenido esencial individual mínimo) o en el sistema de registro horario ex [artículo 34.9 del ET](#) en relación con el artículo 31.2 de la [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#) (CDFUE). Esta institución de nuevo cuño está abriendo interpretaciones insospechadas en detrimento del mayor nivel de garantía individual esperado (por ejemplo, la reciente –y polémica– [Sentencia de la Audiencia Nacional 144/2019, de 10 de diciembre](#), que considera descontables pausas para fumar o tomar café y avala el modelo de autorización del superior para tener derecho a la retribución como hora extra).

Hoy no habría desafío mayor ni novedad relevante laboral que no haga de la autonomía colectiva su principal fuente

De igual modo, pero extramuros del ET, en relación con el contenido esencial de derechos esnobistas, la desconexión digital ex [artículo 88 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) –de forma general para las garantías en el entorno digital laboral el [art. 91 LOPDGDD](#)–, o garantías procedimentales de la equidad de género como los planes de igualdad (arts. 45 y 47 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo). Estas dos últimas referencias traen a colación un déficit general de la técnica estatutaria: la remisión legal –a menudo en blanco– a acordar ofrece dimensión colectiva al procedimiento (por ejemplo, [STS 832/2018, de 13 de septiembre](#), para el deber de negociar de buena fe los planes de igualdad), pero no garantiza ni el acuerdo ni la negociación, si no hay –como sucede a menudo– representación colectiva formal. En tales casos, salvo negociación sectorial, solo cabe la vía –inquietante para el poder sindical– de las comisiones *ad hoc* (solución de urgencia para facilitar la gestión de crisis ex arts. 41, 51 y 82 ET) o de las asambleas (por ejemplo, [SSTS 715/2019, de 16 de octubre](#): legitimidad de acuerdo de vacaciones con la

... pero desemboca en creciente déficit general de la técnica estatutaria: la remisión legal no garantiza ni el acuerdo ni la negociación

mayoría de trabajadores, sin representación legal; [706/2019, de 10 de octubre](#), para una modificación sustancial), según un modelo de democracia-negociación laboral directa que cuestiona la representativa, propia del ET.

Sea como fuere, lo cierto es que asistimos desde hace décadas a una pérdida de vigor normativo de la técnica estatutaria laboral. De un lado, perdería peso regulador por abajo, al remitir el contenido concreto, a veces no solo adicional, sino esencial, de derechos laborales al convenio –que puede que no exista, y de hecho sucede a menudo–. De otro, pierde también soberanía reguladora por arriba, porque la ley nacional es desplazada cada vez más por las leyes internacionales, en virtud del juego efectivo –su reconocimiento viene de la misma Constitución– tanto del juicio de convencionalidad internacional ([art. 96 CE](#); Sentencia del Tribunal Constitucional –[STC– 140/2018, de 20 de diciembre](#)) cuanto del juicio de prejudicialidad comunitaria ([art. 93 CE](#); Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –[STJUE– de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, Nobel Plastiques](#), entre las más recientes de las muchas a seleccionar, y de las que vendrán). Para ilustrar este creciente desplazamiento legislativo internacional del otrora «patriotismo jurisdiccional estatutario» nada mejor que reclamar la atención, una vez más, de la importante Sentencia del Tribunal Superior de Justicia ([STSJ](#)) de Cataluña [274/2020, de 17 de enero](#).

Asistimos desde hace décadas a una pérdida de vigor normativo de la técnica estatutaria laboral

Esta sentencia, bien fundamentada –aunque no por ello libre de debilidades jurídicas que desnudarían sus dificultades para superar un eventual recurso de unificación–, anticipó la derogación (formal) del [artículo 52 d\) del ET](#), dejándolo en letra muerta por contradecir una amplia cesta de preceptos internacionales (arts. 4.1 y 5 [Convenio Organización Internacional del Trabajo –OIT– 155](#); art. 6 [Convenio OIT 158](#); art. 3 [Carta social europea –CSE–](#); art. 11 [Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer](#)). No creo que sea una gota de innovación (o esnobismo interpretativo) en un océano de tradicionalismo hermenéutico, sino que simbolizará más bien la punta de un nuevo iceberg interpretativo, más visible apenas se ratifique –como parece– la [CSE revisada](#) y el [protocolo de reclamaciones colectivas](#), que promueve un nuevo modelo de control difuso, no concentrado como hasta ahora en el TC –e incluso en el TS–, de la legitimidad de la ley estatutaria –y de las demás, claro–. Para confirmarlo será útil traer a colación la [Decisión de Fondo del CEDS, publicada en febrero de 2020, reclamación núm. 158/2017, del sindicato italiano CGIL](#), que considera contrario al artículo 24 de la [CSE revisada](#), al igual que el TC italiano, el sistema de indemnizaciones tasadas frente al despido sin justa causa introducido por la reforma laboral italiana de 2015 y que quiso levantar acta de defunción a un mítico precepto del *Statuto dei Lavoratori* (el art. 18: derecho a la readmisión como regla

Con el fin del «patriotismo jurisdiccional estatutario nacional» se gana en dinamismo jurídico, incluso en justicia social, pero se pierde en seguridad jurídica

–estabilidad real– frente al despido sin causa justa), quizás el mayor monumento jurídico del garantismo laboral. En suma, se gana en dinamismo jurídico, incluso en justicia social, pero se pierde en esa seguridad jurídica que reivindicaba la profesora Martínez Barroso en su brillante [estudio](#) de la evolución del régimen del despido, a lo largo de estas 4 décadas.

5. ¿Hacia una nueva solución estatutaria de la dialéctica entre las razones de mercado y las razones de la persona trabajadora? Esta contestación internacional europea al paradigma de reformas laborales de favor hacia la gestión flexible para la mejora de la productividad, por tanto del crecimiento económico y, en consecuencia, del empleo –se cerraría el cuento de la lechera–, pareciera orientada a revivir el valor primario de la estabilidad (seguridad) en el empleo. Esta será la clave de bóveda del derecho clásico del trabajo y buque insignia del estándar –más ideal normativo que realidad– del trabajo decente y su prohibición de tratar el trabajo y su mercado como una mercancía al igual que las demás cuyo declinar, sin embargo, está en el ADN del ET originario mismo. La idea de reforma habría servido, por lo general, y con algunas interrupciones, para agudizar ese deterioro hasta alcanzar su máxima devaluación con la novena reforma (2012-2013). ¿Estamos ante un cambio de orientación profunda?

En Italia –Francia vive un movimiento de revuelta similar en niveles jurisdiccionales inferiores, enrocados en la CSE, aunque, de momento, su TS y su TC siguen las posiciones más adherentes al «patriotismo normativo»–, la Sentencia de su Corte Constitucional 194/2018 abrió una profunda sima entre el legislador de reforma laboral favorable a la gestión flexible empresarial y el máximo intérprete de garantías constitucionales, orientado a recuperar el valor de la estabilidad en el empleo, cuestionando la típica técnica laboral de la indemnización tasada como precio de la arbitrariedad del cese. En España, claramente resistente el TC a todo movimiento en tal sentido que revierta el primado de la defensa de la productividad alentado por el legislador de reforma estatutaria (por ejemplo, SSTC [8/2015](#) y [118/2019](#)), no solo el [Real Decreto-Ley 4/2020](#) parece apuntar en otra dirección, también el TS, más ambivalente, recuperaría en su discurso el valor de la seguridad en el empleo. Pero ¿su erosión es imputable al ET y sus reformas a favor del mercado, o más bien a una desviación práctica, aventada por interpretaciones también ambivalentes en sus precedentes jurisprudenciales?

Estamos convencidos de que hay más de lo segundo que de lo primero. Y así cabría concluirlo a juzgar por decisiones jurisprudenciales –también– recientes. Sería el caso, por ejemplo, de la [STS 62/2020, de 24 de enero](#), que implica corregir hasta por dos veces la empecinada defensa por la Audiencia Nacional de preceptos convencionales –art. 17 Convenio de las empresas de *telemarketing*– que regulan causas extintivas distintas a las estatutarias. La línea de política judicial es errática por cuanto, en otros casos, como en la [STS 1044/2018, de 12 de diciembre](#), que cuenta con un voto particular masivo muy crítico, se incentivan regulaciones convencionales pro temporalidad, en este mismo sector y convenio estatal, si bien en relación con el contrato eventual. Una magnífica puesta al día de esta compleja evolución la han realizado en su [estudio](#) los profesores Sánchez Trigueros y Hierro Hierro.

Un derecho de precedentes jurisprudenciales nacional errático que se confirmará a la hora de interpretar la jurisprudencia comunitaria aplicativa de la regulación de lucha contra la temporalidad injustificada. En una dirección, la [STS 849/2019, de 5 de diciembre](#), sigue alimentando prácticas de contratación inusualmente largas en el ámbito público (hasta diluir una categoría, confusa en su configuración, creada por el TJUE para poner coto a tanta práctica de inestabilidad en el empleo público en España). En otra distinta, la [STS 26/2020, de 15 de enero](#), recuerda cómo el gran paladín de la estabilidad en el empleo en la Unión Europea, la omnipresente [Directiva 1999/70/CE](#), y sus proyecciones estatutarias –[art. 15.5 ET](#)– para hacer una gestión preventiva del abuso, no pueden frenarse ni ante relaciones laborales especiales (artistas: bailarina) ni ante prácticas nacionales arraigadas, pero jurídicamente anómalas, que hacen de lo excepcional algo normalmente largo (encadena hasta diez contratos temporales). En el apenas referido [estudio](#) encontrarán más ejemplos de la continua tensión entre el ideal normativo –más equilibrado– y su aplicación práctica –mucho más inclinada a las desviaciones, alentando la «cultura del fraude» normativo–.

6. Todo está en un poco de incómoda historia legislativa resumida en diez momentos: el virus de la inseguridad en el empleo se inoculara y se cultiva en el ET como sacrificio en el altar de la creación de empleo. No obstante, el ET (reformado) no es inocente, claro, en esta desviación de la razón de seguridad en el empleo hacia la razón de la flexibilidad (inestabilidad) de gestión conforme a las demandas de los mercados económicos. Una prueba de esta conexión, entre otras, es la doctrina jurisprudencial favorable a la vinculación de la suerte del contrato de obra a la de la cadena de contrataciones y que el precepto convencional referido (anulado por la citada [STS 62/2020](#)) llevará al extremo. Ciertamente, la [STS 783/2018, de 19 de julio](#), y otras, parecen querer acabar con una construcción extremadamente nebulosa de 3 décadas, pero no terminan de rematar la faena, manteniéndose a día de hoy esa nebulosa causa de temporalidad del contrato de obra por su asociación con las –volubles– contrataciones. En detrimento de esa imagen ideal del trabajo como sujeto en sí, fin, no objeto de mercadería (el trabajo no es una mercancía ni el mercado de trabajo una institución económica, sino social), el concepto –claramente sesgado– de reforma del mercado de trabajo desplazó los demás, sobre todo el de garantías laborales.

Aunque no es el único culpable, el ET (reformado) no es tampoco inocente en esta desviación de la razón de seguridad en el empleo hacia la razón de la flexibilidad de gestión

Había una razón común: todos los Gobiernos han hallado una tasa de desempleo muy superior a la media europea, en época de crisis y de bonanza ([también en la actual](#)). Ahora bien, en épocas de crisis, la destrucción de empleo es masiva, a diferencia de lo que sucede en los países de nuestro nivel en la Unión Europea. En cuatro ocasiones ha estado por encima del 20 % –hoy está por debajo del 14 %–. De ahí la idea de reforma estatutaria la-

boral permanente al servicio de la adaptabilidad de mercado para facilitar el empleo, aun a costa de las garantías laborales.

En consecuencia, sobre la justificación de este bien superior del empleo, las normas del ET –y otras leyes laborales– vieron cómo iban desapareciendo gradualmente las garantías precedentes, ya debilitadas en la versión originaria, y comenzaban a poblarse de conceptos-valor como la flexibilidad de gestión, para adaptar el trabajo a las demandas de mercado (principio de adaptabilidad frente al de estabilidad en el empleo), la temporalidad para afrontar una economía intensamente estacional, e incluso la parcialidad, así como la reducción de costes como forma de mantener o mejorar la ventaja competitiva, etc. Tanto las reformas emprendidas desde entonces como los silencios (por ejemplo, la continuidad sustancial de la regulación de las técnicas de contrata y subcontrata ex [art. 42 ET](#)) aumentaban las brechas de inseguridad laboral. Emerge la precariedad, abonando también la competencia desleal, que, solo transcurridas varias décadas, y no a través del ET, sino de otra ley (deslocalización reguladora), la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#), de contratos del sector público, evidenciará la necesidad de corregir sus perniciosos efectos (un magnífico recorrido por la emersión y desarrollo en estos años de relaciones triangulares se realiza en el [estudio](#) de la profesora De la Puebla Pinilla, y en parte también en el [análisis](#) de la profesora Molero Marañón).

En apretada síntesis histórica, podemos identificar, en estos 40 años, diez momentos de especial significado jurídico-laboral estatutario. Los agruparemos, a su vez, en tres periodos, que aquí ordenamos estrictamente atendiendo al dato del cambio formal de la ley del ET (Ley de 1980, Texto refundido de 1995 y Texto refundido de 2015), incluyendo cada uno reformas en el ET de diferente signo político-jurídico, aunque la gran mayoría inspiradas por ese eje axial: la creación de empleo requiere sacrificar garantías laborales en aras de una mayor flexibilidad.

Podemos identificar, en estos 40 años, diez momentos de especial significado jurídico-laboral estatutario

PRIMER PERIODO: 1980-1995. Inoculado el virus de la inestabilidad, se propagará a lo largo de las reformas

1980 fue ya el origen del virus de la inseguridad en el empleo (de ahí el rechazo de alguno de los sindicatos más representativos al mismo, así como la crítica de la oposición, que se comprometió a modificarlo de inmediato, en un sentido más garantista, cuando gobernara). En el ámbito de las relaciones colectivas quedaría fijado un modelo de representación de intereses (un [análisis](#) profundo, exhaustivo y dinámico se lleva a cabo por el profesor García Murcia) y de negociación colectiva significativamente institucionalizado, que no se moverá apenas hasta las reformas de principios de la segunda década del siglo XXI. Será **1984** la fecha que abra la veda de la temporalidad, también de la parcialidad (germen de las llamadas

«relaciones atípicas»). Lo curioso es que, como se recordaba en el [editorial del número anterior](#), el Gobierno promotor de esta reforma de remercantilización del factor trabajo fue el mismo que había comprometido una contrarreforma garantista. ¿Contradicciones, realismo jurídico?

El viento de la temporalidad sopla fuerte, el virus se propaga sin control (es también el tiempo de las dramáticas reconversiones industriales), pese al discurso oficial de combatirlo: la flexibilidad de la contratación como receta –a la desesperada– contra un desempleo en tasas superiores al 20 %. Como sucederá casi 30 años después, la temporalidad impulsa el empleo en España en épocas de crecimiento casi tanto como lo destruye en las de crisis. **1992**, año mágico para España (Sevilla, Barcelona), no hará sino alimentar ese efecto de liberalización del mercado de trabajo y de promoción de la temporalidad, ahora con la excusa añadida del plan de convergencia con Europa. **1994** –de nada sirvió la huelga general de 2 años antes ni la de ese año– marcará la primera gran reforma estatutaria, fijando aspectos esenciales, así como la técnica (sin acuerdo social también vale) de las posteriores reformas. Todo ámbito de la relación de trabajo es susceptible de reforma adherente a las razones de mercado (selección, contratación –se legalizan las empresas de trabajo temporal [ETT]–, movilidad, despidos, negociación colectiva).

Desde 1984, el viento de la temporalidad sopla fuerte, el virus se propaga sin control pese al discurso oficial de combatirlo –desde entonces hasta hoy–

Crece el germen del malestar sindical, porque los despidos económicos se desbordaban (aun con autorización administrativa), para acrecer el ámbito de los despidos objetivos, hasta «normalizarse» el despido como técnica de gestión, difuminando su imagen garantista como excepción –*ultima ratio*–. Es tiempo de la desnaturalización de los contratos formativos, para mutar en vías de inserción de los jóvenes (y no tanto). En el plano de la negociación colectiva, y dada la difícil coyuntura para lograr mayorías, se optó por un modelo de descentralización política, provincial y autonómica, tomando cuerpo en el ET las reivindicaciones nacionalistas de marcos autónomos de relaciones de trabajo. Emerge también la imagen de la negociación colectiva como instrumento para la adaptabilidad del trabajo (factor productivo o «recursos humanos», eufemismo de la condición mercantil de uso productivo de las personas), por su proximidad a las necesidades económicas en cada caso. Tanto cambio legal (inestabilidad, incertidumbre) llevará a la refundición, sin renovación sustancial, del ET de 1980.

SEGUNDO PERIODO: 1995-2015. Cambios de ciclo económico; seguirá dominando la idea de la adaptación al mercado de trabajo: emerge y se normaliza la «condición precaria»

1997 da fecha a la primera reforma laboral del Gobierno del Partido Popular, con apoyo del diálogo social (se plasmó en la firma de varios acuerdos interprofesionales con valor

normativo y alto impacto racionalizador). Aún en salida de la crisis, alumbrará un aspecto de las reformas hasta entonces algo tabú: el coste de las decisiones de despido arbitrarias debe rebajarse (contrato indefinido para jóvenes y mujeres con indemnización de 33 días). La temporalidad, sin embargo, se reducirá, plasmándose en la norma estatutaria, pues había llegado a tasas absolutamente insostenibles (35 % de media, 40 % en más de una comunidad autónoma).

1997 alumbrará un aspecto de las reformas hasta entonces tabú: el coste de las decisiones de despido arbitrarias también debía rebajarse

Una línea de política de reforma que tendría una sustancial continuidad –ahora con la férrea oposición sindical– en la segunda del Gobierno popular (por RDL), que inauguraré el nuevo siglo, el XXI: **2001**. Ahora, ampliar las vías de reducción del coste del despido imprecendente, a cambio de penalizar la contratación temporal, al menos sobre el papel –también en términos de cuotas de la Seguridad Social–, eran los impulsos más relevantes. Asimismo, la estabilidad en forma de contratos indefinidos venía acompañada de una mayor flexibilización del contrato a tiempo parcial, modificado en 1998, pero con una técnica tan abigarrada que no tendría los efectos expansivos esperados, y que posteriormente sí se producirían. También el derecho de la Unión Europea comenzaba a desplegar sus efectos con especial fuerza, provocando una modificación del artículo 44 del ET. Las ETT –extramuros del ET siempre, pero protagonistas crecientes de la actividad de contratación temporal mediante las modalidades del ET– experimentarán una profunda reforma de signo garantista (1999), que hará que deje de alimentarse su gran leyenda negra, normalizándose, si bien emergerán actores competidores que, con el tiempo, evidenciarán una peligrosidad mayor: las empresas multiservicios.

2006 verá la recuperación del diálogo social y, en consecuencia, la necesidad de poner coto a la precariedad laboral, que afloraba como una gran lacra del mercado de trabajo español y de su sistema de relaciones laborales. El optimismo económico reinante hará de la primera reforma laboral del Gobierno socialista del presidente Rodríguez Zapatero una oportunidad para reducir realmente la temporalidad y dar un impulso creíble, fiable –había medios públicos y confianza económica suficientes– para la erradicación de la precariedad laboral. De ahí que las técnicas de corrección del encadenamiento abusivo de los contratos, junto a la incentivación de las vías de conversión de los contratos de empleo temporal en empleo indefinido, aún de 33 días de salario/año de servicio, predominen (aprobada primero por RDL, luego se convertirá en [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#)). Se vislumbra la necesidad de una gran reforma legal para reequilibrar la difusión de las cadenas de contrataciones y subcontratas ex artículo 42 del ET (también se desarrollan a su calor las empresas multiservicios y, aunque se prevé en estos años una regulación más garantista, no llegará a cumplirse), concretándose en el plano sectorial (verá la luz la [Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), de subcontratación en el sector de la construcción). Pero el proyecto inicial más ambicioso se quedará en la conversión en palabra de ley de los criterios jurisprudenciales que distinguen entre cesión ilegal ex artículo 43 del ET y subcontratación.

Todo cambió bruscamente en **2010**. El abismo económico rompe líneas laborales rojas: abaratamiento generalizado del despido, arbitrario o con causa, retorno a la flexibilidad de contratación como vía de salvamento de las insoportables y crecientes listas de desempleo.

Todo cambió bruscamente en 2010. El abismo económico rompe líneas laborales rojas: abaratamiento generalizado del despido y retorno a la flexibilidad de contratación como vía de salvamento

También se liberalizaron las causas de despido económico, aunque todavía permanecía la autorización administrativa –que nunca frenó despido alguno, solo lo encarecía–. Una liberalización compatible de las vías extintivas por razón de empresa compatibles también con una mayor facilidad a la flexibilidad interna (inseguridad laboral). Ahora que se habla de la (mini)contrarreforma hecha en 2012, no resulta ocioso recordar que, en aquel entonces, esta reforma fue calificada como la de mayor calado en casi 20 años (desde 1994, reforma también llevada a cabo por un Gobierno socialista y unilateral). Para ello se precipitaron dos reales decretos-leyes que dieron lugar a otra gran huelga sindical. Junto al [Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (sustituido, tras su tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia, por la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre](#), de igual título), se aprobaría el [Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio](#), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

De nuevo conviene traer al presente este pedacito de historia normativa ya no tan lejana, puesto que parece que sí perduraría a la fase actual de minicontrarreformas. Así, de conformidad con su exposición de motivos, se imputaba al sistema de negociación colectiva un cúmulo de disfunciones que le restarían «eficiencia y [...] capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo» (exposición de motivos, II y III). La razón de mercado se torna (más) central (aún). Su corrección requerirá intervenir en la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios. Nace la prioridad del convenio de empresa, cierto, supletoriamente, así como de los convenios de grupo, con lo que se legitiman –la jurisprudencia ya lo había aceptado– estructuras más complejas de empresa que las que dieron lugar al originario ET (aun sin actualizar las estructuras de representación –su estudio en el [análisis](#) del profesor García Murcia–). En esta prioridad (del modelo de descentralización hacia la empresa) se ve el camino –también recurrente– para afirmar el principio de adaptabilidad o «acomodación [...] al entorno económico y productivo en que se desenvuelven» (reformas arts. 83.2 y 84 ET).

[En la prioridad del modelo de descentralización hacia la empresa se ve el camino para afirmar el principio de adaptabilidad frente al de seguridad laboral](#)

En esta prioridad (del modelo de descentralización hacia la empresa) se ve el camino –también recurrente– para afirmar el principio de adaptabilidad o «acomodación [...] al entorno económico y productivo en que se desenvuelven» (reformas arts. 83.2 y 84 ET). Esta mayor capacidad de adaptabilidad a los cambios de mercado del factor trabajo se busca también en los contenidos y vigencia de los convenios, favoreciendo la flexibilidad interna, aún negociada, como fórmula de reequilibrio entre flexibilidad (empresa) y seguridad (trabajadores).

2012-2014. Bienintencionada aquella, concede el legislador de la siguiente, tras el cambio de Gobierno (2011), habría fracasado, concluye. Se impone –por la presión de las instituciones de la gobernanza económica mundial, con la amenaza del «rescate»– mucha más intensidad en la entronización de la razón de mercado, aunque lleve mayor devaluación de las condiciones de trabajo, pues debe primar su eficacia para recuperar la senda de crecimiento económico. Como la [Ley 35/2010](#) (preámbulo, I), parte de «la insostenibilidad del modelo laboral español».

Urgía, pues, hacer de la negociación colectiva «un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa». A ello había que sumar una reducción de costes del despido en mayor escala (eliminación de los salarios de trámite) y la liberalización de sus causas (objetivo y colectivo), también del procedimiento de despido colectivo. Además, incluye otros elementos de presión a los sindicatos para negociar, sin posibilidad de bloquear, aunque sea a la baja. Nace, así, la prioridad imperativa de convenios de empresa y la técnica de la ultraactividad limitada (la plena conformidad jurisprudencial con ella se refleja en la [STS 66/2020, de 28 de enero](#), que sintetiza su jurisprudencia). A finales de 2013 se introduce una importante reforma expansiva del trabajo a tiempo parcial, ampliando la disponibilidad del tiempo de trabajo al servicio empresarial, aunque con ello entre en contradicción con una búsqueda al mismo tiempo de más oportunidades de conciliación de la vida laboral y familiar, si bien se fía a la negociación colectiva ex artículo 34.8 del ET (como se indicó anteriormente). La intensidad y la frecuencia de los cambios legislativos en este trienio (2012-2014) harán que sea necesaria una nueva refundición del ET, aunque ya había anidado en la sociedad la convicción de que era hora de crear un –mejor– derecho nuevo estatutario.

TERCER PERIODO: 2015-2020. Mismo ciclo económico al alza; diversos ciclos políticos e impulsos de reformas estatutarias de diferente, aún no opuesto, signo

2018-2019. ¿Reformas muy parciales, pero embrión de procesos de minicontrarrefomas? Decíamos al inicio que no hay cambio de Gobierno, aunque no mute la legislatura, por liviano que sea, que no acuda a la llamada del «poder del BOE» en materia estatutaria laboral (a través de la autoridad del RDL, normalizado en los últimos años como fórmula para modificar el ET –y otras leyes–). Por eso, el Gobierno socialista que surgió de la primera moción de censura con éxito de la democracia adoptó diversas iniciativas que incidieron en el ET. Aunque se trata de reformas parciales, creemos que, en su conjunto, bien pueden ilustrar un décimo momento de relevante intervención estatutaria, con sentidos diferentes de política del derecho, no solo de corrección (real en unos casos, más simbólica en otros) de algunas disfunciones y deficiencias del ET en una línea que ya no prima las razones de mercado, sino que busca un mayor equilibrio entre ellas y las razones de las personas. Pese a estar en el programa político, no se trata de auténticas minicontrarrefomas, al no contar,

se decía, con la mayoría parlamentaria suficiente, pero sí llevan el embrión de esta idea, más transaccional que la originaria y tan ideal políticamente como irrealista jurídicamente, de: «cuando gobernemos derogaremos la reforma laboral».

En 2018 desaparecerá –formalizando una previsión de la propia reforma de 2012– el polémico contrato de apoyo a emprendedores, que había superado los envites tanto del juicio de constitucionalidad, como del de convencionalidad y del prejudicial comunitario. Aunque se trató de la «crónica de una muerte normativa anunciada», revela una reorientación de tipo garantista, aun limitada. Sin cambios en el ET, pero claramente dirigida a recuperar su fuerza reguladora, este año conocerá la puesta en práctica del denominado «[Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020](#)», en el que se pone el acento no en el cambio normativo, sino en las garantías de efectividad de cumplimiento de las normas (la lucha contra el fraude). Si bien, de nuevo, puede parecer una cuestión menor, no lo es, porque en esta campaña –aunque no solo (STSJ de Madrid 68/2020, de 3 de febrero, rec. 749/2019, estima la demanda individual)– tendrán origen algunas de las decisiones judiciales más determinantes en relación con cuál de los modelos de regulación en liza, diversos en el contexto internacional, se adoptará en España frente al trabajo en las empresas de economía de plataformas digitales y, por lo que parece, según la doctrina judicial y lo que apuntan las declaraciones de la ministra de Trabajo actual –que no es la de entonces–, ya doblan las campanas por el modelo de autonomía y suenan albricias para el modelo de retorno al ámbito laboral (*vid.* [STSJ de Madrid 40/2020, de 17 de enero](#), que estima la primera demanda de oficio de la autoridad laboral a instancia de la Inspección de Trabajo; por su gran relevancia, serán todas ellas objeto de estudio específico en el número de mayo).

Ese mismo año, aunque entrará en vigor al año siguiente, tuvo lugar una reforma más significativa del ET de lo que hasta hoy se ha apreciado por la mayor parte de los analistas, y de signo contrario a la indicada revigORIZACIÓN del ET como norma jurídico-laboral referencial. Nos referimos a la inclusión de un nuevo precepto, el [artículo 20 bis del ET](#). Puede parecer baladí, pero la realidad es bien

El artículo 20 bis del ET ilustra, a modo de caballo de Troya, el proceso de pérdida de peso del ET como estatuto de las personas trabajadoras atento a sus derechos fundamentales

diferente. Esa norma de remisión formal de la regulación del poder de control empresarial en el entorno digital laboral a la [LOPDGDD](#) en realidad ilustra, a modo de caballo de Troya, el proceso de pérdida de peso del ET, ahora como referencia normativa para ordenar un estatuto de las personas trabajadoras atento a sus derechos fundamentales, en este caso tan claves como los digitales (también confirma la ignorancia del legislador digitolaboral de otras normas laborales, como la [Ley de prevención de riesgos laborales](#)). Si bien no podemos entrar en un análisis de esta importante cuestión, sí es oportuno evidenciar que será un debate a afrontar en el marco del cacareado Estatuto del siglo XXI. **2019** supondrá, en el contexto político-social e ideológico-simbólico de los «viernes sociales», la aprobación de diversos reales decretos-leyes en los que el ET verá más de una reforma de interés. Aun

sin contradecir abiertamente el marco precedente, suponen una significativa inyección de relecturas garantistas de ciertas instituciones jurídico-laborales de importancia creciente.

Algunas de esas reformas están en plena ebullición (este mes, por ejemplo, adquiere efectividad la obligación de las empresas de 150 personas trabajadoras o más de disponer de un plan de igualdad), por sus efectos dilatados o progresivos, formal o materialmente. Así, junto a los referidos planes de igualdad para un número mayor de empresas, debemos citar los también recordados –y muy polémicos– registros horarios (irreversibles, porque cuentan ya con el aval comunitario), la conciliación de la vida laboral-familiar como derecho individual, aunque se condicione a la razonabilidad organizativa, garantías sustantivas y procedimentales en favor de la equidad de género, algunas pendientes de desarrollo reglamentario, etc. El ET, pues, no solo integrará ya un lenguaje inclusivo (que seguramente llevará a su cambio de nombre), sino que la perspectiva de género, incluso el rostro de mujer, empezará a difundirse a lo largo y ancho de su cuerpo normativo y, sobre todo, se interiorizará en un nuevo espíritu con tal perspectiva de equidad de género. Aun sin descalegar las razones de mercado, todavía en el trono, las razones de las personas trabajadoras recuperan, e, incluso, mejoran, posiciones.

Todo esto es conocido, no merece la pena más comentario por nuestra parte, si bien sí se ha realizado, con esmero y cuidado, en los diversos estudios que integran el monográfico, a los que remitimos, tanto para su perspectiva diacrónica (hacia el pasado) como prospectiva (hacia el futuro). Ahora solo queda una conclusión a extraer de este apretado, pero esperamos ilustrativo, repaso de los 40 años de historia de nuestro ET, pese a que su letra ya se parezca poco, en lo sustancial –algunas sí están atrapadas en el tiempo, unas para bien, otras para no tanto–, al originario, otra cosa es el «espíritu de mercado» del mismo. Y es que cabría afirmar, antes de afrontar brevemente las expectativas de futuro, sea a corto plazo (minicontrarreforma laboral) y a más largo, confiemos que no *ad calendas graecas* («Estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI», vale decir para su primera mitad), que la precariedad laboral ni es un invento exclusivo de la reforma de 2012, aunque la intensificara, siendo una realidad que ha venido preocupando a los Gobiernos desde, al menos, 2006, ni el cambio legal es suficiente para su corrección, debiéndose a problemas de malas prácticas (ausencia de las debidas garantías de efectividad de lo normado estatutariamente). Por lo tanto, difícilmente la ya anunciada, e iniciada, minicontrarreforma eliminará algunos de los principales.

2020. ¿Un nuevo tiempo de los derechos laborales, con viraje estatutario desde las razones de mercado a las propias de las personas trabajadoras, que no son ni una mercancía ni meros «recursos humanos»? Cambio de legislatura y de Gobierno: cambio estatutario, inapelable. El «látigo real-decretal» del nuevo Gobierno «de progreso» ha barrido, con dos palabras

El «látigo real-decretal» del nuevo Gobierno «de progreso» ha barrido una causa de despido objetivo instalada 40 años en el ET, pero no el despido –improcedente– vinculado a la salud

(«queda derogado»), una causa de despido objetivo que llevaba instalada, con pocas modificaciones (una en 2012, por supuesto), 40 años en el ET: el absentismo laboral.

Con esta nueva muestra del «poder del BOE» (menor y más incierto del pretendido por la autoridad que lo ejerce, a causa del uso técnicamente muy deficiente del mismo, pues ni asegura el efecto retroactivo máximo a la decisión, al carecer de disposición transitoria que clarifique tan elemental cuestión, ni prohíbe realmente el despido por razones de salud, sino que lo convierte en causa injusta, elevando el precio del mismo, de 20 días a 33 días, salvo que se acredite violación de un derecho fundamental, generando, con solo dos palabras una gran incertidumbre jurídica), quedará inaugurada una nueva etapa de reformas (sería la undécima, antes de afrontar el adiós del ET de final del siglo XX) denominada «minicontrarreforma laboral». Pero esto ya es futuro.

7. ¿Y del futuro «Estatuto de las personas trabajadoras (de la primera mitad) del siglo XXI» qué? Los crecientes retos de la digitalización, del género, del trabajo flexible, cambio climático, justos equilibrios entre personas, empresas y mercados, etc. La pretensión de este editorial (los estudios que integran el monográfico tienen una visión más amplia) no era hablar de futuro, el que ahora a todos nos inquieta, claro. Pero ni somos adivinos ni profetas jurídicos, ni queríamos dejar de conmemorar, siempre con mirada útil de presente y también de avistamiento de horizontes futuros, lecciones extraídas de los 40 años de esforzada, atormentada, errática, pero, al tiempo, fascinante historia de reformas del Estatuto de los Trabajadores (también de las Trabajadoras, aunque se silenciaran desde el frontispicio mismo de tan trascendental norma democrático-cívico-social).

Ordenado en el [artículo 35 de la CE](#), el ET nunca fue lo que se esperaba (cada sector jurídico-laboral dio lecturas diversas a esa llamada constitucional), decepcionando ya desde el origen, al tiempo que ha seguido en todos estos años frustrando las aspiraciones de unos (los que aspiran a su modernización total, en el sentido de la mayor flexibilidad posible) y otros (los que sienten la nostalgia de conformar en el ET ese estatuto de garantías laborales que la Constitución del trabajo española solo moduló, pero muy difusamente, en línea con el mítico referente italiano –hoy igualmente desmantelado tras las reformas pro mercado económico, pese al intento de recuperación de la Corte Constitucional, en una sentencia que tiene más de justicia poética que de cambio de época–). Pero, a cambio, hay que reconocer que sí ha venido pretendiendo –todos y cada uno de los preámbulos de su historial de reformas así lo evidencian– lograr un equilibrio, no siempre justo (que también ha ido variando con el tiempo, devaluándose cada vez más, sin duda), entre las razones del mercado y las razones de las personas tra-

Ordenado en el artículo 35 de la CE, el ET nunca fue lo que se esperaba. Pero, a cambio, ha venido pretendiendo lograr un equilibrio, no siempre justo, entre las razones del mercado y las razones de las personas trabajadoras

bajadoras, y viceversa, de conformidad con cada tiempo histórico (político-cultural, económico, social, ideológico, etc.). Sea como fuere, esta conmemoración es muy diferente a la de la Constitución, porque en este caso el viento huele a un adiós al ET del XX.

Los formidables desafíos que se ciernen sobre el mundo del trabajo, sobre los que ahora no volveremos y que han marcado todo el centenario de la OIT (2019), así como los que están por venir (con ese otro referente mítico, el horizonte de los [Objetivos de desarrollo sostenible 2030](#)), hacen ya irreal seguir con el texto estatutario laboral actual. Ni su letra –incluso las remozadas intensamente en estas 4 décadas de activismo legislativo de reforma pro mercado de trabajo adaptativo a los mercados económicos y las necesidades de competitividad de las empresas; cuanto más las que permanecen inalteradas desde hace años, expresión de un paralelo abstencionismo del legislador laboral fuera de las razones de coyuntura ocupacional– ni su espíritu son conformes ya con las necesidades, tanto de las personas trabajadoras, como de las empresas de hoy. Sea cual sea la forma, rostro, filosofía y contenidos de ese cacareado Estatuto de las personas trabajadoras –de la primera mitad, si acaso– del siglo XXI, no puede prescindir de esta realidad ambivalente del derecho del trabajo, que nunca ha sido, y quizás nunca será, lo que cada uno querríamos que fuese, sino lo que los imperativos de una sociedad y una economía basados en las libertades (de las empresas, también de las personas) demandan: el justo equilibrio entre la función distributiva del derecho (el Estado constitucional de derecho se asienta sobre un claro principio social y eso exige garantizar un estándar de existencia digna para todas las personas, desde luego también para las trabajadoras) y su función productiva (sin una economía saneada, sin un buen dinamismo de mercado, que exige siempre reglas que eviten sus tentaciones al abuso y a las prácticas desleales, no hay nada interesante que repartir).

Sea cual sea ese cacareado Estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI, no puede prescindir de esta realidad ambivalente del derecho del trabajo

Afirmarlo es bastante más fácil (aunque no es baladí, para evitar nuevas frustraciones de idealismo jurídico extremo) que practicarlo, correspondiendo tan ambiciosa, pero al tiempo tan fascinante, misión a las tres fuentes básicas de regulación de las relaciones de trabajo: la ley –ese nuevo ET–, la autonomía colectiva y el intérprete institucional (sistema multinivel de regulación de las relaciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, incluyendo también la libertad de empresa ex art. 16 CDFUE). A ellos corresponde mantener no solo viva, sino equilibrada, esa dialéctica permanente entre las dos almas del derecho del trabajo (de garantías y de organización, social y económica, de mercado, y de la persona) y cuya armonía, inestable y errática a veces, deberá reflejar lo que quiera que sea

No será nada fácil, ni siquiera segura, la consecución del objetivo. Pero es de esos desafíos que merece la pena afrontar

ese, ya tan deseado, a la par que ya muy necesario, Estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI. No será nada fácil, ni siquiera segura, la consecución del objetivo. Pero es de esos desafíos que merece la pena afrontar. Por eso, tiempo habrá, y las páginas de esta revista intentarán cumplir fielmente con ese fin, de dar cuenta puntual y de forma analítica y crítica (es misión de la ciencia jurídica, aunque a menudo no guste, ni siquiera a sus propios cultores), sin renunciar a su permanente practicidad profesional (es misión del jurista social ofrecer herramientas jurídicas depuradas para su noble oficio).

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (2020). El Estatuto de los Trabajadores, 40 años de «reformas» y «maquillados»: ¿una conmemoración con sabor a despedida? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 5-21.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0