

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL

*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la UAM
Abogado Ejerciente*

*«Le tocaron, como a todos los hombres, malos
tiempos que vivir» ...*

Jorge Luis BORGES

1. La creencia, nada infrecuente, de que el ordenamiento laboral ha nacido y ha adquirido desarrollo en momentos económicos de esplendor, mientras que se ha deteriorado o deteriora en períodos de coyuntura adversa, no se tiene de pie. El ordenamiento laboral es obra de los tiempos, ha nacido por exigencias políticas cuando el conflicto industrial no era soluble por los métodos unilaterales impuestos por la tradición y, a partir de ahí, ha evolucionado traumática y asimétricamente, a salto de mata, podría decirse, para fortalecerse poco a poco y acabar conformándose como una de las ramas más pujantes del ordenamiento jurídico. Si se repasa con algún detalle la historia de España, a contar de mitades del XIX, apenas si ha habido diez años seguidos en paz, libertad y bienestar y, pese a ello, el Derecho del Trabajo es hoy una realidad asombrosamente eficaz en su función de equilibrar los intereses contrapuestos de los factores de producción, protegiendo decididamente a aquellos que no son capaces de protegerse por sí mismos [trabajadores], pero consiguiendo a la vez la aceptación de quienes ven seriamente limitado su poder decisorio en la organización de la vida económica [empresarios]. Hablar de crisis del Derecho del Trabajo, de Derecho del Trabajo de la emergencia o, peor aún, de la fuga, huida o retirada de las normas laborales u otras afirmaciones por el estilo, es ir a contracorriente de los hechos, si es que no se hace por puro pasatiempo, como quien resuelve ecuaciones virtuales o construye jaulas de alambre para mosquitos, plausible empeño, si acaso, cuando se magnifica la audacia formal al precio de sacrificar la exactitud y utilidad de los contenidos. Lo cierto es que nunca, en país occidental alguno, el Derecho del Trabajo ha sido tan fuerte como hoy, ni jamás antes se ha extendido a tantos millones de empresas y trabajadores, de modo que en términos absolutos los consecuentes mejoran globalmente los precedentes, por lo que, a salvo de excepciones invisibles, el mejor Derecho del Trabajo es el Derecho del Trabajo que hoy conocemos. Los escépticos tienen el reto de localizar una docena de años en la que, desterrada la nostalgia, el Derecho del Trabajo español de entonces merezca un juicio más complaciente que el actual.

2. El Derecho del Trabajo es una realidad histórica cuya materia es la vida y se encuentra sometido por lo mismo a evolución constante. Cualquier conocedor superficial de este ordenamiento sabe que apenas transcurre una semana sin que alguna nueva disposición legal o reglamentaria venga a corregir, con intensidad variable, la regulación previa en la materia de que se trate, completándola o suprimiéndola en otras muchas ocasiones. Estas pequeñas, pero numerosísimas, reformas cotidianas, de carácter «técnico», no identifican generalmente fases o momentos memorables en la historia del ordenamiento respectivo, reservados contrariamente a las reformas «políticas». Con todo, dentro de tales reformas políticas habría que distinguir aquellas que acompañan a la instauración de los regímenes políticos (reformas primarias), de las que son simple consecuencia de cambios de gobierno (reformas secundarias) y, por supuesto también, de las que no significan más que el ensayo de las opciones o preferencias ideológicas triunfantes dentro de un programa gubernamental dado (reformas terciarias). Las reformas políticas primarias, o en sentido estricto, se cuentan casi con los dedos de la mano, porque en España no pasan de la media docena en siglo y medio; serían éstas las reformas que introducen la (1) I República, (2) la Restauración y Regencia, (3) la Dictadura de Primo de Rivera, (4) la II República, (5) el Franquismo y (6) el sistema de Democracia actual.

Las dos primeras reformas están muy próximas entre sí. La I República, en 1873, aporta como único fruto sobresaliente la Ley Benot, sobre el trabajo y la instrucción de los niños, irrelevante socialmente pero inolvidable por ser la primera ley propiamente obrera tras la revolución industrial. La segunda reforma política es la que se apareja con la Restauración monárquica, de la mano de Cánovas, y con la Regencia, de la mano de Sagasta, produciendo los brillantes resultados de la liberalización que hace salir de la clandestinidad a la Internacional en 1881, amén de la creación de la Comisión de Reformas Sociales dos años después, cuyo impulso contribuye a la promulgación de las Leyes de Accidentes de Trabajo y de Mujeres y Niños en 1900, a la aparición del Instituto de Reformas Sociales en 1903 y, a partir de ahí, a la aprobación de Leyes decisivas como las de Descanso Dominical en 1904, Tribunales Industriales e Instituto Nacional de Previsión en 1908 y Jornada Máxima en 1919, un año antes de la creación del Ministerio de Trabajo. La primera de las Leyes citadas, y sin duda la más influyente en el proceso de formación del Derecho del Trabajo, es más una respuesta inaplazable al problema de la responsabilidad contractual de los empresarios que el pilar de la protección social futura.

La tercera reforma política corresponde a la Dictadura de Primo de Rivera [1923-1930], en el reinado de Alfonso XIII, muy negativa en su intento de generalizar a toda costa la oficialización de las estructuras profesionales colectivas, iniciada con menor empeño en los años precedentes, pero plausible al conseguir en 1926 un Código de Trabajo, primera e importante recopilación sistemática del ordenamiento laboral no obstante sus lagunas y carencias excesivas.

La siguiente reforma política coincide con la II República [1931-1939], que constitucionaliza el mundo de las relaciones laborales y establece admirablemente las bases técnicas imprescindibles para la regulación moderna de sus instituciones, en particular el contrato de trabajo y la asociación profesional.

La reforma franquista [1939-1975], quinta en el orden cronológico, anula los derechos de autorregulación y autodefensa de trabajadores y empresarios, concediendo el estrellato a la Administración estatal. Pero, a la vez, amplía espectacularmente la protección social y perfecciona y extiende con amplitud inédita la regulación normativa, la consolidación del orden social de la jurisdicción y, con ello, la aparición de un trabado *corpus* de jurisprudencia y doctrina judicial, así como el desarrollo científico sin precedentes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Finalmente, la sexta y última reforma política, que va desde el propio año 1975 hasta nuestros días, construye sólidamente un ordenamiento laboral respetuoso de los derechos fundamentales de sus protagonistas, a partir de la recuperación de las organizaciones profesionales dedicadas a la autorregulación y autodefensa de sus intereses colectivos.

Se ha dicho ya que cada una de estas grandes reformas ha ido acompañada de otras, también políticas, de segundo y tercer grados, dependientes antes que nada del gobierno de distintos partidos políticos y también de la dinámica gubernamental misma, autora a la vez de centenares de reformas técnicas menores, originando ese proceso un panorama exigente en los detalles e inabordable por obvias razones en estas pocas páginas de síntesis. Sólo procede alguna precisión mayor, rigurosamente ejemplificativa por lo demás, con relación a la reforma de la transición democrática, cuyo arco histórico nos sitúa en la España de 2002.

3. La fase de transición a la democracia termina formalmente a finales de 1978, cuando se aprueba, refrenda y sanciona la Constitución Española –norma jurídica de fuerza vinculante directa y no programática, S.TC. 15/82– pero materialmente el período incierto y convulso que abrió la muerte de Franco sólo se cierra tras el fallido *tejerazo* de 1981, certificándose su defunción con el ingreso de España en la CEE un cuatrienio después. El período transitorio se anota cuatro disposiciones legales memorables, la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, la Ley 19/1977, de Asociación Sindical, el Real Decreto-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo y el Real Decreto-Ley 36/1978, de gestión institucional de la seguridad social, la salud y el empleo, amén de la ansiada ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT. La Ley 16/1986 es responsable de una evolución suave entre la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980; la timorata Ley 19/1977 es afortunadamente desbordada por la simultánea y ansiada ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, restando empero aplicable para el asociacionismo empresarial; y el Real Decreto-Ley 36/1978 juega un papel concluyente en la transformación de los aspectos instrumentales de la protección social. Pero nada comparable con el Real Decreto-Ley 17/1977 puesto que llegará a ser, a pesar de los malos augurios iniciales e inexpresivo epígrafe, una de las disposiciones legales básicas del ordenamiento laboral en vigor, regulando la huelga y el cierre patronal de la peor manera imaginable –si se exceptúan todas las demás regulaciones soslayadas o fallidas– respaldada luego constitucionalmente, con objeciones de menor cuantía, por la S.TC. 11/81.

El modelo democrático de relaciones laborales instaurado, y con un cuarto de siglo a las espaldas cuando escribo, ha pasado por tres importantes reformas políticas de segundo grado, que son las que se van a analizar de seguido, intercalando dentro de cada una de ellas algunas de las más signi-

ficativas reformas políticas terciarias, pero silenciando en cambio, por su casuismo excesivo, los varios cientos de reformas técnicas de inferior ambición y las indeseables, pero persistentes, reformas deslizadas todos los años, como regalo navideño, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y en las Leyes de Medidas Urgentes o de Acompañamiento a aquéllas.

Las tres reformas políticas secundarias y sucesivas son, justamente, las que materializan, de modo respectivo, la impronta política del centro [UCD], del centro izquierda [PSOE] y del centro derecha [PP].

4. La reforma laboral del centro político que abandera UCD, en el período 1979 a 1982, se consume en la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada consensuadamente en 1980 bajo la inercia de los Pactos de la Moncloa de 1977; y, más aún, en la órbita del sorpresivo Acuerdo Básico Interconfederal UGT-CEOE de 10 de julio de 1979, disolutorio de importantes trombos parlamentarios, el mismo día que CC.OO firmaba un pacto floral con COPYME, al que seguiría tres semanas después otro similar con CEPYME. El Estatuto, impuesto por el art. 35 CE, vasallo del fetichismo nominalista desprendido del *Statuto dei Lavoratori* –denominación oficiosa de la Ley italiana 300/70– no es ni una simple Ley de Contrato de Trabajo, al estilo de las de 1931 y 1944, ni menos un Código de Trabajo, echado explícitamente en falta y prometido sin convicción ninguna por las adicionales del mismo Estatuto. Es éste, en definitiva, una recopilación parcial y arbitraria del ordenamiento laboral, compuesto de tres títulos perfectamente heterogéneos, sin espina dorsal común. La regulación del contrato de trabajo es escasamente innovadora y lo que innova lo hace a la baja, acogiendo un punto de compromiso entre los derechos franquistas y las insistentes reivindicaciones reductoras de la patronal; el mejor ejemplo lo ofrece, como habitualmente, el despido disciplinario, cuya indemnización se rebaja en 15 días/año y su tope absoluto en 18 meses, lo que resumió lapidariamente Camacho acusando al Estatuto de «dar menos que Franco». A su vez, la regulación de la representación institucional en la empresa significa el triunfo de la tesis de CC.OO sobre la de UGT, al anteponer los órganos «unitarios», Comités y Delegados de Personal, a los órganos sindicales, Secciones y Delegados Sindicales, balance corregido en buena medida en el momento político ulterior. Finalmente, la regulación del convenio colectivo no logra desprenderse del estilo heteronómico tradicional, por temor, ausente el paraguas totalizante de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, a las bolsas de desregulación laboral, lo que conduce a acoger un convenio colectivo *erga omnes*, inédito en los países imitables. Con todo, no sería justo minusvalorar la importancia del Estatuto, habida cuenta de las circunstancias en las que crece, propicias a apostar por ... «reformas parciales y urgentes para la adaptación del ordenamiento jurídico a las exigencias propias de la nueva realidad democrática», según el *introito* del Pacto de la Moncloa de 25 de octubre. Circunstancias que fueron las verdaderas causantes, según el padre del Estatuto, profesor SAGARDOY, de que quedaran al margen de la norma legal los derechos fundamentales de sindicación y huelga, porque la necesidad de Ley orgánica para su regulación era una cuestión técnica soluble.

En este período se intercalan, como principales reformas terciarias, la Ley 51/1980, Básica de Empleo, el Real Decreto-Ley 9/1981, para la Reconversión Industrial, la Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos y, desprovisto de rango legal, el importante Real Decreto 1363/1981. La Ley Básica –apenas básica sobre nada, excluida la modificación global de la cobertura por desem-

pleo—, queda lastrada en su larga e insegura vigencia por su irresistible conceptualismo, constituyendo una disposición de simple relleno del marco de relaciones laborales, sin alterar en lo más mínimo los principios y las soluciones concretas materializadas en el Estatuto. A su vez, el Real Decreto-Ley 9/1981 es una norma meritoria e imprescindible por encima de sus muchas vacilaciones, responsables de su corta vida. Por su parte, la Ley 13/1982 expresa una sensibilidad desconocida sobre los minusválidos y su protección, aunque durante años resultará una disposición lamentablemente incumplida en aspectos sustanciales. El Real Decreto 1363/1981 abre irreversiblemente el melón de la contratación laboral acausal en el mercado de trabajo, hiriendo de muerte para siempre la regla general de la contratación indefinida. Junto a estas disposiciones sustantivas se sitúan los instrumentales Real Decreto-Ley 5/1979, creador del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para trocar el órgano nacionalsindicalista sin alterar apenas la función básica a su cargo; el Real Decreto-Legislativo 1568/80, refundidor del procedimiento laboral; y la Ley 40/1980, confirmando mayor seriedad a la función inspectora y recaudatoria de los recursos sociales.

5. La reforma laboral del centro izquierda que pilota el PSOE, en el largo período de 1982 a 1996, se traduce en dos momentos estelares, residenciados en 1985 y en 1994. Pertenecen a aquél las Leyes 11/1985 y 26/1985 y a éste las Leyes 10/1994, 11/1994 y 14/1994. La promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical —norma española equivalente al *Statuto dei Lavoratori* italiano— destinada a atribuir un marco suficiente y estable a la estructura y actividad sindicales, no pudo soslayar abundantes incertidumbres de inconstitucionalidad, agudamente salvadas *a posteriori* por la S.TC. 98/85; a su cargo corre la rectificación del «unitarismo» representativo del Estatuto por medio del reforzamiento sensible de la acción sindical interna. Por su parte, la Ley 26/1985, inicia los trancos «conservacionistas» de la protección social pública, fatalmente periódicos en su pretensión de hacer viable su futuro a costa de mermas no triviales en los niveles de cobertura pretéritos; por cierto que esa reforma, retomada en el momento político ulterior, fue considerada intolerable por los sindicatos, organizándose con tal motivo la primera huelga general de la democracia [20 jun.], descafeinada a la postre por el descuelgue de UGT, temerosa todavía de erosionar de modo tan traumático a su hermano de leche. Objeción superada a finales del ochenta y ocho a causa de la impalpable política obrera del socialismo, cuando las dos centrales hegemónicas, de consuno, consiguieron un éxito tan efímero como sobrecogedor con la segunda huelga general [14 dic.], instalando en el calendario un día muerto en el hacer colectivo del país. Pese a lo cual, las Leyes 10/1994, 11/1994 y 14/1994, apenas inquietadas por la tímida media huelga general de principios del año [27 ene.], profundizan en la revisión de las soluciones estatutarias bajo una impronta flexibilizadora, escarbando en los cimientos de algunos equilibrios intocables hasta entonces, en especial respecto de la movilidad funcional y geográfica en la empresa, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la cesión de mano de obra entre empresas [tit. I], más la aceptación de la posibilidad del descuelgue salarial y del principio de modernidad en la negociación colectiva [tit. III], intensas mermas de derechos laborales compensados desde el poder con una rápida y complaciente renovación de los canales de representación en la empresa en clave sindical [tít. II] y, teóricamente, a través de la vuelta a la regla de la causalidad en la contratación. Empeño este baldío porque ya para entonces el empresariado tiene tomada la decisión de utilizar los contratos temporales causales menos rígidos —obra y servicio determinados y eventualidad— para soslayar la contratación indefinida, afrontando los pequeños riesgos que tal conducta genera a nivel global. Trascendentales reformas, desde luego, que justifican la refundición del Estatuto, realizada por el Real Decreto-Legislativo 1/1995, actualmente en vigor.

En este período, se intercala un impresionante catálogo de reformas políticas terciarias, acometidas por medio de las disposiciones normativas con fuerza de Ley siguientes: Real Decreto-Ley 10/1981, perfeccionando el sistema inmediato de inspección y recaudación de los recursos sociales; Ley 4/1983, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta horas y ampliando las vacaciones anuales a treinta días naturales; Ley 27/1984, reformando el marco de la reconversión y reindustrialización; Ley 31/1984, modificando la Ley Básica de Empleo y restringiendo la cobertura por desempleo; Ley 32/1984, iniciadora de la revisión sistemática de los tres títulos del Estatuto y del control sindical de los órganos de representación unitaria; Ley Orgánica 7/1985, de derechos y libertades de los extranjeros en España, suficiente en una fase de control efectivo de la emigración; Real Decreto-Ley 1/1986, restringiendo el número y flexibilizando el uso de horas extraordinarias; Ley 4/1986, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, solución fácil a un problema difícil; Ley 14/1986, general de sanidad, imprescindible para la compartimentación de la protección social pública en sus tres niveles constitucionales, junto a la seguridad social y a la asistencia social; Ley 15/1986, reguladora de las sociedades anónimas laborales, de dificultosa delimitación jurídico privada; Ley 9/1987, sobre órganos de representación unitaria en las Administraciones Públicas, primera medida efectiva de «laboralización» de la función pública; Ley 8/1988, regulando sistemáticamente las infracciones y las sanciones en el orden social, con un polémico concepto extensivo de infracción laboral; Ley 3/1989, ampliando los permisos de maternidad y defendiendo a las víctimas del acoso sexual; Ley 25/1990, del medicamento, antipática pero inevitable; Ley 2/1991, de derechos de información de los representantes de los trabajadores, pila bautismal que desencadenó una pavorosa tormenta; Ley 21/1991, creando el Consejo Económico Social, doloroso y lento parto justificado por su andadura; Ley 8/1992, de permisos para trabajadores adoptantes de menores de cinco años; Ley 22/1992, para fomento del empleo y protección por desempleo, precedida por la irrelevante cuarta huelga general [28 may.]; Ley 36/1992, fijando indemnizaciones por jubilación del empresario; Real Decreto-Legislativo 1/1994, refundiendo la Ley General de la Seguridad Social de 1974 tras la aprobación de la Ley 26/1990, de prestaciones no contributivas, imperativamente desprovistas de su verdadera naturaleza asistencial; Ley 4/1995, de permiso parental y de maternidad, con alargamiento de los casos de excedencia forzosa; Leyes 8/1987 y 30/1995 para ordenar la previsión social complementaria por medio de planes/fondos de pensiones y de seguros privados; Ley 31/1995, sobre prevención de riesgos laborales, la más necesaria y la más inefectiva hasta el presente. A todo lo cual habría que añadir, si acaso, las sucesivas disposiciones de refundición del procedimiento laboral, a cargo de los Reales Decretos Legislativos 521/1990 y 2/1995, el último de ellos actualmente vigente.

6. La reforma laboral del centro derecha que dirige el PP, a contar de su triunfo electoral de 1996 y hasta hoy, presenta dos etapas claramente diferenciadas. Es logro decisivo de la primera, la redención del consenso con los interlocutores sociales, fruto del cual son los acuerdos para la intensificación de la contratación estable y para la reforma de la seguridad social, ambos de 1997. La segunda fase, por su lado, se inicia con el enfriamiento de las relaciones con los sindicatos desde que se hace pública la intención gubernamental de poner fin a la prórroga *sine die* del contenido normativo de los convenios colectivos, llegado el término de su vigencia, reforma no descartada aunque aplazada por la notable moderación de CC.OO y UGT a la hora de pactar los incrementos salariales en el año 2001. El desencuentro Gobierno-Sindicatos, con la aparente abstención de CEOE, se radicaliza con la reforma del desempleo y la ocupabilidad a cargo del Real Decreto-Ley 5/2002, salu-

dado poco después con la quinta huelga general de la democracia [20 jun.], menos aparatosa que la del 14 dic., pero mucho más eficaz que ésta, al anotarse en su haber un resultado conforme con sus propósitos casi de modo inmediato. A su paso por el Parlamento, el Real Decreto-Ley 5/2002 es irrecognocible en la Ley 45/2002, salvo en lo relativo a la supresión del subsidio agrario en Andalucía y Extremadura, sujeta no obstante esa innovación superviviente a dosis tan altas de oposición popular, sindical y política que permite augurar la pronta mitigación del rigor originario. La reforma de 2002, bien dirigida pero mal realizada, constituye una prueba rotunda más de que no basta con la intención de racionalizar el contenido de las leyes –reduciendo, en el caso concreto, el excesivo coste del empleo indefinido y el escandaloso fraude del desempleo– si se rompe el equilibrio de los intereses obrero-patronales inopinada y gratuitamente.

De todas las reformas políticas secundarias del período que se comenta, la más relevante sin duda es la que introduce en el ordenamiento español un segundo tipo de contrato indefinido, a saber, el contrato indefinido de régimen especial, junto al contrato indefinido genérico o común, antes como figura a ensayar transitoriamente [Ley 63/97] y como figura definitiva luego [Ley 12/01], a reserva naturalmente de la dinámica legislativa. El éxito de los frutos queda empañado, sin embargo, por su modestia, incapaz de aumentar en más de cinco puntos el ritmo anual de la contratación estable, sin duda porque el fomento de la contratación indefinida no depende tanto de la adopción de medidas directas de apoyo económico –bonificaciones de cuotas o subvenciones a tanto alzado– cuanto de medidas indirectas de progresiva igualación del coste de la ruptura de los contratos indefinidos y de los contratos temporales. El detalle de la operación se articuló en dos fases, una primera consensuada en tres acuerdos interconfederales independientes, de mayo de 1997 [estabilidad en el empleo, negociación colectiva y cobertura de vacíos], y una segunda de atribución del rango de norma legal al primero de ellos, por medio del Real Decreto-Ley 8/1997, complementado por el Real Decreto-Ley 9/1997, de incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, epígrafe en verdad descriptivo y rimbombante. Uno y otro se elevan a Leyes ordinarias, después, con los números de orden 63/1997 y 64/1997. Notoria significación tiene la Ley 24/1997, tan «conservacionista» del sistema público de seguridad social como la Ley 26/1985, y sin embargo no generadora de conflicto social alguno, sino contrariamente obsequiada con dulces expresiones de exaltación dialogante entre los interlocutores, a excepción de la patronal. De mucha menor enjundia política es el Real Decreto-Ley 5/2001 [Ley 12/2001], en su tejer y destejer contractual, sobre todo en lo relativo al trabajo contratado a tiempo parcial, puesto que su anhelado estímulo desde el poder, ya visible con el Real Decreto-Ley 15/1998, choca inexorablemente con el muro de una pródiga e inútil regulación de detalle, cuando tal forma de trabajar lo único que requiere es la garantía de que todos los derechos laborales serán los mismos que los del trabajo contratado a tiempo completo, bajo la regla de la proporcionalidad.

Por lo que atañe a las reformas laborales terciarias es obligado anotar las que se realizan por medio de las siguientes disposiciones legales: Ley 4/1997, de sociedades laborales, técnicamente más rigurosa que su antecedente; Ley 10/1997, sobre derechos de información, consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, prometedora en el terreno de los principios; Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deseada heredera de una disposición gastada en su anacronismo; Ley 47/1998, de jubilación anticipada

en casos especiales; Real Decreto-Ley 11/1998, fijando bonificaciones de cuotas a ciertos contratos de interinidad, con propósito de protección a las trabajadoras madres naturales o de adopción; Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional; Leyes Orgánicas 4/2000 y 8/2000, incapaces de conjugar, seguramente por la dificultad casi insuperable del empeño, la contención de la emigración indeseada y la protección igualitaria de los trabajadores extranjeros; Ley 35/2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, irreprochable en su propósito de impedir la acumulación de costes prestaciones pero de compleja conciliación con la política de empleo referida a los jóvenes parados. A estas disposiciones legales se añade el Real Decreto Legislativo 5/2000, aprobatorio de un continuista texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social.

7. El ordenamiento laboral español en vigor, síntesis de una historia que se remonta a ciento treinta años atrás, es a mi juicio perfectamente homologable con los ordenamientos de los Estados miembros y respetuoso con los principios normativos de la Unión Europea. En su casi totalidad es derecho estatal, de aplicación a todo el territorio nacional, habida cuenta del perezoso desarrollo de la normativa comunitaria y de las escasas competencias autonómicas en esta área legislativa. Dicho lo anterior, se trata de un ordenamiento sometido a constantes, inevitables y hasta contradictorias reformas técnicas y políticas, soportables a condición de conservar o recomponer el equilibrio sustancial entre los intereses enfrentados.

En el capítulo de las reformas deseables se echa en falta la destinada a garantizar el reconocimiento de tres derechos laborales efectivos [tiempo limitado de trabajo, salario digno y estabilidad relativa en el empleo] para el conjunto de los trabajadores, abstracción hecha de su origen, formación o condición personal. Reforma integrada, inevitablemente, por el mantenimiento de los niveles conocidos de protección social pública y por la generalización de los niveles conocidos de protección social privada, mecanismos ambos condenados a comunicarse bajo los parámetros de la racionalidad y de la eficacia. En el plano formal, ha llegado la hora de intentar una codificación de los derechos laborales y sociales en dos textos unitarios e interdependientes, tarea posible si se está dispuesto a acometer una tarea de drástica simplificación normativa, para llevar a los cuerpos legales correspondientes sólo los principios básicos merecedores de continuidad en el tiempo, en tanto se confía a las disposiciones reglamentarias y, sobre todo a la negociación colectiva, el infinito casuismo requerido por la riqueza de la realidad social. Porque un abultado defecto del ordenamiento actual se concreta en la existencia de numerosos preceptos legales que no deberían pasar de preceptos reglamentarios, mientras que muchos de éstos habrían de desaparecer para dar cabida a cláusulas diversificadas y negociadas colectivamente.

Arcipreste, diciembre, 2002