

Teoría e Ideología de los Debates sobre el Despido en España

Fernando Valdés Dal-Ré *

Resumen

El presente trabajo analiza los tres grandes debates que de manera constante han venido acompañando a los numerosos cambios normativos que, en materia de despido, han precedido a la última reforma de 2012. Son ellos: la regulación del principio de causalidad del despido y la contradicción que comporta la atribución de eficacia extintiva a los despidos injustificados, la reducción del coste de despido como medida para combatir la crónica alta tasa de temporalidad en el sistema español de relaciones laborales y, en fin, la discusión del mantenimiento de la histórica autorización administrativa para los despidos de carácter colectivo. A partir del examen de estos debates, se intenta pasar revista de manera esquemática a los aspectos más controvertidos de la mencionada reforma, prestando una especial atención a las materias objeto de regulación y a la opción del legislador por las soluciones más extremas en materia de despido.

Palabras claves

Causa del despido – Tasa de temporalidad – Autorización administrativa

Abstract

This article analyzes the three major debates that have steadily been following the numerous regulatory changes, as regards dismissal, preceded the recent reform of 2012. They are: the regulation of the principle of causality and contradiction of dismissal which involves the allocation of unfair dismissal statute efficiency, reducing the cost of dismissal as a measure to combat chronic high rate of temporary employment in the Spanish industrial relations system and, finally, the argument of maintaining historical administrative authorization for layoffs of collective character. An examination of these discussions, we try to review schematically the most controversial aspects of that reform, paying particular attention to the matters of regulation and choice of the legislature by the most extreme solutions for dismissal.

Keywords

Cause of dismissal – Temporary rate – Administrative authorization

Sumario

1. La centralidad sistémica del régimen jurídico del despido en el derecho del trabajo. Y su creciente depreciación – 2. La regulación del despido en España (1980-2010): debates y líneas de tendencia legislativa – 3. La reforma laboral (2012 – 2014)

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. (España). Se desempeñó como Magistrado del Tribunal Constitucional de España.

1. La centralidad sistémica de la ordenación jurídica del despido en el derecho del trabajo. Y su creciente depreciación

1. Dentro del universo de instituciones que ordenan el contrato de trabajo y la relación obligatoria de él nacida, el despido es la que ofrece los mejores rendimientos para una comprensión global y de conjunto del Derecho del Trabajo. La regulación del despido constituye, en efecto, un enclave en el que se da cita y converge de manera ejemplar la totalidad de los debates que han acompañado al ordenamiento laboral a lo largo de su génesis, primero, y de su consagración, más tarde, como una rama de la ciencia jurídica dotada de autonomía y sustantividad propias en razón de las peculiaridades de la relación social sujeta a ella.

El estudio del régimen jurídico del despido, del vigente pero también de los anteriores y derogados, evidencia, por lo pronto, el movetido entorno socio-económico por el que transita y en el que se mueve el contrato de trabajo, marcado por el signo de la divergencia de intereses entre las partes contratantes a lo largo de su entero ciclo vital y que, en su secuencia conclusiva, termina muy a menudo aflorando como conflicto abierto. Las opciones de política de derecho sobre la ordenación del despido traducen así pues, aunque no siempre con la exigible transparencia normativa, las concretas posiciones de poder de las partes del contrato de trabajo, entendida la noción poder en todas sus variables y complejas dimensiones entre otras y por citar las más significativas, jurídica, política, social y económica. Y es que el despido no solo produce consecuencias jurídicas (extinción de un vínculo contractual) o económicas para el trabajador despedido (pérdida de los medios económicos para subvenir a las necesidades). Como ha sido destacado, la privación del trabajo comporta la expulsión de la persona afectada “de una esfera social y culturalmente decisiva”; dificulta, hasta llegar a impedirlo, el ejercicio de los derechos de “integración y de participación en la sociedad, en la cultura, en la educación y en la familia”¹, derechos éstos que, para la inmensa mayoría de las personas, se articulan y disfrutan directa o indirectamente en una economía de mercado, ya sea a través del trabajo o gracias a la disposición de un trabajo retribuido. En otras y breves palabras, el trabajo y su tutela constituyen uno de los pilares básicos de la cimentación y del desarrollo del Estado Social², de modo que su pérdida activa los mecanismos de protección en él previstos.

Pero el análisis del régimen jurídico del despido también refleja las tensiones que caracterizan la mediación del Estado en el campo de las relaciones laborales con la que éste pretende conciliar, al menos tendencialmente, así por un parte se encuentra la protección del trabajador, en su condición de parte débil del contrato de trabajo, mientras que en la otra parte están los requerimientos procedentes de una organización empresarial gobernada por el mercado y sus leyes. Además de ello, la recíproca interacción y la indisociable unidad que existe entre las normas laborales sustantivas y las adjetivas, puestas ambas al servicio de la consecución de las funciones y fines que el ordenamiento laboral, que en su conjunto procura cumplir, aunque no siempre lo logre. En esencia, tales funciones y fines se resumen en garantizar un razonable y proporcionado equilibrio entre las partes de un vínculo contractual que se encuentran en posiciones de abierta asimetría.

Por lo demás, y no es lo de menos, los efectos de la regulación del despido trascienden del momento extintivo del contrato de trabajo; van más allá, afectando, con mayor o menor intensidad, no solo a las condiciones de ejecución de la propia relación laboral obligatoria sino, además, a las instituciones que ordenan el acceso al trabajo y sus secuencias iniciales, como por ejemplo la contratación temporal o la duración del período de prueba. A la postre, tenía razón Dupeyroux al comparar el Derecho del Trabajo con “una enorme peonza tripuda” (*une énorme toupie ventrue*) girando sobre “un punto minúsculo”, representado por el régimen de despido.

2. Esta centralidad sistémica del despido sobre el conjunto de las reglas que articulan el derecho del trabajo está experimentando en el curso de los dos o tres últimos decenios, una progresiva y constante depreciación. No es cuestión ahora de abrir debate sobre las causas y efectos de este fenómeno que, en última instancia, está alterando incluso las tradicionales funciones del derecho del trabajo. A los efectos que aquí importa, bastará con recordar que la persistente pérdida de relevancia del despido conecta con la sustitución de los valores más vinculados al mundo del trabajo por otros valores ligados a las leyes del mercado. En otras palabras, la “cultura del trabajo” ha sido desplazada por la “cultura del capital” y, señaladamente, por la de su obligado e imprescindible instrumento para el desarrollo económico y el progreso social, nos referimos a la empresa, figura a la que en ocasiones se pretende dotar de elementos de

1 BAYLOS GRAU, A. /PÉREZ REY, J. *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, 2009: Editorial Trotta. pp. 44.

2 Artículo 1.1. de la Constitución Española.

subjetividad, presentándola bajo la vestidura del “empresedor”.

Es este contexto, en un contexto en el que el tradicional lenguaje de la regla jurídica laboral ha experimentado una insólita colonización por conceptos y términos de contenido económico³, aparentemente neutros pero dotados de una resuelta afirmación de valores pro-empresariales, el despido ha ido perdiendo su tradicional relevancia configuradora del ordenamiento laboral, terminando por banalizarse, por concebirse como “un acto banal”⁴ carente de decisivas consecuencias sobre los derechos de los trabajadores. El despido es ahora percibido, ante todo y sobre todo, como una medida vinculada, de un lado, a las estrategias de cambio de la empresa impuestas por el mercado y, de otro, a las oportunidades de empleabilidad y movilidad de los trabajadores. Los anteriores referentes personales del despido quedan diluidos, terminando por desaparecer; y, en su lugar, el despido pasa a formar parte, a un nivel macroeconómico, de la serie de indicadores que permiten valorar con criterios empíricos (económicos, en la opinión de los economistas más alejados de las tesis *prolabor*) la evolución de la actividad económica y, a un nivel micro, del capítulo de decisiones que, en ejercicio de la libertad de empresa, las responsables de la gestión de las empresas adoptan, de manera aislada o conjunta con otras medidas laborales, con vistas a mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de la organización. La noción “trabajadores despedidos” – noción cargada de connotaciones políticas de la más variada índole – se despersonaliza, quedando sustituida por una anodina e insustancial expresión: “ajustes” convenientes en los recursos humanos.

2. La regulación del despido en España (1980-2010): debates y líneas de tendencia legislativa

2.1. El reconocimiento del principio de causalidad y los avatares normativos de los efectos de los despidos sin causa

3. Enjuiciada desde una perspectiva micro, que contempla en detalle los diversos aspectos, materiales y formales, sustantivos y adjetivos, que confluyen en su disciplina, la ordenación jurídica del despido no se ha sustraído, en el decurso histórico, a constantes debates, a veces derivados

de los cambios normativos y, otras, con el objetivo de propiciar un determinado cambio normativo. Por centrar la referencia espacial a nuestro ordenamiento, un mero cotejo de los regímenes jurídicos del despido, tanto del disciplinario como de las restantes modalidades, instituidos por las primeras y las sucesivas versiones de las leyes laborales, tanto de las sustantivas como de las procesales⁵, arroja un cuadro de diferencias que no cabe reputar de tono menor.

Esta aseveración resulta, sin embargo, menos evidente cuando el ángulo de análisis se desplaza desde el bricolaje jurídico al diseño institucional. Instalados en esta perspectiva, no es tarea difícil apreciar la relativa estabilidad de los dos grandes sistemas de regulación del despido que surgen a raíz de la primera e histórica intervención del Estado en la materia; aquella que somete el despido a un principio de juridicidad, transformando la decisión empresarial de dar por finalizada la relación obligatoria laboral de acto libre, no condicionado ni limitado en su eficacia extintiva al cumplimiento de requisitos, en conducta sujeta a una serie de garantías de carácter formal, unas, y de naturaleza causal, otras.

Sin embargo, la causalización del despido no va a aportar, en sí misma considerada, el utillaje normativo necesario para solventar, en clave de garantismo hacia los trabajadores, el áspero conflicto de intereses que abre la terminación del contrato a iniciativa del empresario. Una vez acaecida esta primera intervención del Estado, el juicio de relevancia en orden a la intensidad de la tutela atribuida a la estabilidad del vínculo contractual huye del plano de la causa, para adentrarse en el de los efectos de la calificación del despido causal. Desde luego, la causa no será un elemento ajeno en la ordenación jurídica del despido, ya que pasa a insertarse, como criterio tipificador, en la propia noción de despido; pero su juego aplicativo queda reducido a una vertiente más propiamente morfológica, de identificación de las variantes del despido. La valoración de la protección dispensada al trabajador en términos de estabilidad en el empleo no dependerá ya sólo de la calificación legal del despido como acto causal, sino, sobre todo, del modo como el legislador proceda a disciplinar las consecuencias de los despidos judicialmente declarados como no causales; esto es, de los despidos injustificados o improcedentes. Lo decisivo, en suma, será discernir

3 La influencia del lenguaje económico en el vigente Et y, más en general, en la legislación laboral española es tan clara como evidente, habiéndose acentuando esa colonización con las últimas reformas. Expresiones tales como “competitividad”, “productividad”, “organización técnica de la empresa” o “nivel de ingresos ordinario” no cumplen una función secundaria; se erigen, antes al contrario, en nociones delimitadoras de concretas instituciones laborales

4 BAYLOS GRAU, A. / PÉREZ REY, J. *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, 2009: Editorial Trotta. pp. 35.

5 El sistema jurídico español ha contado desde los momentos fundacionales de la jurisdicción social (1939) con una ley procesal propia, denominada “Ley de Procedimiento Laboral” (LPL). La ley en vigor, que ha cambiado la denominación, es la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social” (LRJS).

si el ordenamiento confiere o niega eficacia extintiva a la decisión unilateral adoptada por el empresario de dar por finalizada una relación que, tras su revisión por los órganos habilitados para sustanciar los conflictos laborales, es tipificada como un despido sin causa; y, en caso afirmativo, en qué supuestos y bajo qué condiciones.

Es en este nuevo escenario en el que hacen su aparición y se consolidan los dos grandes modelos o sistemas de ordenación jurídica del despido, resultado, en definitiva, de la prevalencia que el ordenamiento otorga a los enfrentados intereses en juego: el de los trabajadores al mantenimiento del vínculo contractual mientras no concurra una justa causa y el de los empresarios a poder decidir en términos efectivos la suerte de los contratos de trabajo del personal a su servicio. Por este lado, el derecho al trabajo y la libertad de empresa terminan encontrando, en la disciplina jurídica de los efectos de la calificación del despido injustificado, un campo especialmente abonado para su recíproca restricción y limitación. La intensidad de la tutela de cada uno de estos intereses asume una dimensión netamente relacional.

La causalización del despido no pacificará, en definitiva, el conflicto base de la regulación del despido. Y no lo hará por cuanto, una vez sustraída al empresario su originaria facultad de despido *ad nutum*, el tratamiento normativo de la figura del despido injustificado, en el interior de cada ordenamiento jurídico, no resulta homogéneo; queda desdoblado en los dos grandes sistemas que articulan las opciones de política de derecho en punto a la prevalencia atribuida a los intereses en presencia. Frente al despido sin causa cuyo efecto es la negación de eficacia extintiva al acto empresarial de dar por concluida la relación laboral, instrumentada a través de la readmisión obligatoria del trabajador en su anterior puesto de trabajo (sistema de la estabilidad real), emerge otra solución que reinstala en el ámbito de las facultades del empresario la suerte definitiva del contrato de trabajo (sistema de la estabilidad obligatoria). En este segundo modelo, la revisión del despido cumplirá la función de convalidar la decisión empresarial ajustada a derecho, pero no servirá para revocar, privando de efectos extintivos, la que carece de causa justa.

4. La historia del régimen jurídico del despido (de los despidos) en nuestro ordenamiento expresa de manera ejemplar las tensiones entre

el derecho al trabajo y la libertad de empresa. Desde que la ya venerable Ley del Contrato de Trabajo (LCT) de 1931 introdujera el principio de causalidad en el despido, los primeros debates sobre la extinción del contrato de trabajo debido a la voluntad unilateral del empresario quedan centrados en torno a los efectos de la calificación de los despidos que se efectúan contraviniendo las garantías formales y materiales.

No da lugar ahora entrar a narrar las vicisitudes de este debate⁶. La crónica histórica evidencia, en todo caso, la prevalencia en el sistema jurídico español del modelo de estabilidad obligatoria; de un modelo que, como razonara hace ya muchos años ese gran jurista italiano, que fue Mancini, no pasa de ser un subrogado de la libre rescindibilidad del contrato de trabajo. Al viejo sistema de despido libre, existente con anterioridad a la ley republicana del contrato de trabajo, le sucede, como modelo dominante, el sistema de un despido causal que declina extraer las últimas consecuencias de la inexistencia de causa, monetizando el derecho al trabajo. Y esa misma crónica también consiente evidenciar, limitada ahora la aseveración a la época constitucional, dos datos normativos del máximo interés.

El primero es el modesto amparo que el constitucional "derecho al trabajo" recogido en el inciso 1 del artículo 35 de la Constitución Española (en adelante "CE"), brinda a la versión fuerte del sistema de despido causal. Cierto es que el Tribunal Constitucional (en adelante "TC") dejó dicho de forma temprana, en su sentencia 22/1981, de 2 de julio, que el derecho al trabajo, en su vertiente individual, se concreta en el "derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido sin justa causa" (Fundamento jurídico No. 8); pero no es menos cierto que la jurisprudencia constitucional, también desde momentos fundacionales, no ha atribuido a la readmisión obligatoria del trabajador despedido injustificadamente la condición de única técnica de satisfacción de los despidos faltos de motivación⁷. El derecho al trabajo emerge así como un derecho constitucional cuya protección frente al despido sin causa puede ser así articulada por el legislador de manera indistinta, de modo que, a la postre, el sistema de readmisión obligatoria queda desterrado de su contenido esencial; es decir, aquel conjunto de facultades cuya omisión o denegación, como también razonara el Supremo Intérprete de la Constitución, no permite que sea reconocible por la conciencia cívica como un derecho⁸.

6 MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España. Una perspectiva histórica*, Granada, 2014: Editorial Comares.

7 Vid. sentencia TC 55/1983, de 24 de junio, FJ 2

8 La sentencia TC 8/1981, de 11 de abril, FJ 8, constituye el primer pronunciamiento de la jurisprudencia constitucional que aborda el contenido esencial de los derechos consagrado en el Cap. II, Título I, CE (art. 53.1 CE) y que se erige en el límite de los límites para el poder legislativo.

El segundo dato que arroja la crónica de las iniciales reformas legales en la regulación del régimen de despido tiene una factura jurídica diferente; pero sólo en apariencia, ya que dicho dato no es ajeno a la construcción y comprensión constitucional de las relaciones entre el derecho al trabajo y la libertad de empresa; se trata del creciente recorte de los ámbitos de aplicación del sistema normativo de la estabilidad real.

En este orden de consideraciones, la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante "LPL") 1980 habría de introducir una formidable antinomia en el tratamiento de los despidos disciplinarios nulos por razón de forma respecto de las previsiones enunciadas en la versión Estatuto de Trabajo Español de 1980. Mientras que la norma sustantiva optaría por declarar la nulidad de este tipo de despidos, la ley procesal procedería a restringir el alcance general de esta regla, disponiendo que, en trámite ejecutivo, el órgano judicial podrá acordar la extinción de la relación laboral a cambio del abono por el empresario de una indemnización a metálico. Esta aparatosa contradicción habría de perdurar una década; en concreto, hasta que la LPL 1990 procedió a realinear la regulación procesal con la sustantiva, reinstaurando así la vigencia del principio de unidad del ordenamiento jurídico-laboral.

No obstante, el mantenimiento del sistema de estabilidad real en el ámbito de los despidos disciplinarios judicialmente declarados nulos por razón de forma sería definitivamente cancelado, sin motivación razonable ni razonada, tras la extensa e intensa reforma del Estatuto de Trabajo Español llevada a cabo en 1994. La inobservancia de las garantías formales del despido queda equiparada desde entonces y hasta la actualidad, en lo que toca a su calificación y, por tanto, a sus efectos, al despido sin causa o improcedente. De manera más acentuada que en otras materias igualmente revisadas por este cambio legislativo, la lógica jurídica será aquí sacrificada en aras del culto a ese nuevo Leviatán sobre el que se estaban reconstruyendo las leyes laborales de la sociedad globalizada: la competitividad empresarial, concretada en esta ocasión en

una intangible "predictibilidad" de los costes laborales de la eficacia extintiva del despido. Por lo demás, la eliminación de la garantía de la estabilidad real en los despidos disciplinarios adoptados por el empresario sin respetar las reglas de procedimiento legalmente establecidas⁹ introducirá una diferencia de trato entre esta categoría de despidos y los despidos objetivos (artículo 52 del Estatuto de Trabajo Español), en beneficio de los cuales seguirá rigiendo la mencionada garantía¹⁰ hasta la reforma del este Estatuto del año 2010.

Consagrado el cumplimiento por equivalencia como la regla general aplicable a los despidos injustificados en sentido estricto así como a los despidos sin forma, la readmisión obligatoria ha quedado definitivamente confinada a un ámbito residual. En primer lugar, al que la primera jurisprudencia constitucional habría de calificar, a efectos de diferenciación con las restantes nulidades, como despido radicalmente nulo, calificación esta que sería más tarde redefinida por el legislador como despido nulo, sin mayores adjetivaciones, entendiéndose por tal el efectuado en violación de un derecho fundamental¹¹. En segundo lugar y eventualmente, a los despidos improcedentes de los representantes de los trabajadores y, finalmente, a las nuevas categorías de despido nulo introducidas en el Estatuto de Trabajo Español¹², primeramente por una reforma de 1999¹³ y, más tarde y en 2004, por la norma de protección contra la violencia de género¹⁴. Salvo en estos supuestos, la legislación española concede al empresario la libertad de elegir entre el pago al trabajador de la compensación en metálico o la readmisión en el anterior puesto de trabajo.

5. La contradicción que comporta dotar de eficacia extintiva a un despido injustificado o sin forma se instrumenta, en el ordenamiento jurídico español, en fase de ejecución. Una vez constituido el correspondiente título ejecutivo, bien en sede judicial, mediante el dictado de la oportuna sentencia por despido, devenida firme, o la consecución de avenencia, bien en sede extrajudicial, por haberse alcanzado acuerdo en trámite de conciliación o haber recaído laudo

9 Tales reglas consistían y siguen consistiendo en la entrega por el empresario al trabajador de una comunicación escrita (denominada en la práctica "carta de despido") en la que han de figurar los dos siguientes datos: hechos que lo motivan y fecha de sus efectos (art. 54 Estatuto de Trabajo Español).

10 En los despidos objetivos, el empresario, además de entregar la comunicación por escrito, ha de cumplir los dos siguientes requisitos: de un lado, la comunicación ha de efectuarse con un plazo de quince días y, de otro lado, el empresario ha de poner a disposición del trabajador la indemnización equivalente al despido procedente (veinte días por año de servicio con un máximo que ha variado a través del tiempo, siendo en la actualidad de doce mensualidades).

11 Entendiéndose por derechos fundamentales los enunciados en los arts. 14 a 29 CE, en cuyo catálogo se encuentran, además de derechos de la persona (reunión, expresión, intimidad, libertad ideológica o libertad religiosa, por algunos de los más significativos), derechos típicamente laborales (libertad sindical y huelga)

12 Vid. arts. 53.4 y 55.5 ET

13 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación en el ámbito de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

14 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

arbitral, se activan los mecanismos necesarios que han de desembocar en el cumplimiento por equivalencia del despido improcedente¹⁵.

El cumplimiento por equivalencia de los títulos ejecutivos de despido ofrece, probablemente como ninguna otra institución procesal, unos excelentes rendimientos desde el punto de vista de la investigación. En primer lugar, por cuanto el tema se ubica en los nervios más centrales del denominado “derecho vivo del trabajo”; es decir, de aquella zona del ordenamiento laboral que, por situarse en el centro del conflicto, precisa de una permanente mediación de los operadores jurídicos, de un continuo y renovado diálogo entrecruzado entre el legislador y los destinatarios e intérpretes de la norma, sobre todo de aquellos que, como los jueces, asumen la básica función de dictar el derecho irrevocable.

En segundo lugar, por la extraordinaria complejidad del tema. Sistemáticamente, instalado en el ámbito del derecho a la ejecución, el cumplimiento por equivalencia de los títulos ejecutivos de despido constituye un lugar de encuentro de muy diversos sectores del ordenamiento jurídico; es una institución transversal en la que convergen el Derecho constitucional, el Derecho del trabajo, tanto el sustantivo como el adjetivo, y el Derecho patrimonial. En atención a ello, esta institución constituye un excelente observatorio para verificar una de las propiedades que adornan cualquier sistema jurídico: su unidad. Pero la complejidad del tema enunciado también se manifiesta en una segunda vertiente más interna, ya que en él se entrecruza la mayoría de los *topoi* más estructurales del ordenamiento laboral. Desde la extinción del contrato de trabajo hasta el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, los institutos que entran en juego conforman una nómina de una notable pluralidad.

2.2. Un interesado pero persistente debate: la reducción del coste del despido como medida para combatir la alta tasa de temporalidad

6. Durante los últimos años de la década de los setenta y, prácticamente, a lo largo de toda la década siguiente, el debate europeo por excelencia en el campo de las relaciones laborales estuvo centrado en “las nuevas formas de empleo”; unas formas de trabajar respecto de las cuales el contrato de trabajo estable y a jornada completa “deja de ser la estrella polar del Derecho del Trabajo”¹⁶. La configuración legal del contrato de trabajo de duración indefinida como el tipo

contractual socialmente típico de prestación de trabajo por cuenta ajena y dependiente, y que había sido utilizado largo tiempo para construir la relación laboral como una “relación estable y de larga duración, exclusiva y a jornada completa”¹⁷, entra en crisis y se disuelve; y, en su lugar, irá surgiendo una constelación de contratos “atípicos” que tiende a difuminar el prototipo de trabajador como patrón o estándar social para la reglamentación de la relación laboral obligatoria.

Esta figura, la del trabajador, durante numerosas décadas declinada en singular, hubo de pronto de ser conjugada en plural. En razón de esta segmentación del mercado de trabajo, la legislación laboral de la mayoría de los países europeos perdió en gran parte su histórica vocación de establecer un tratamiento jurídico mínimo y uniforme en favor del conjunto de trabajadores, diversificando materialmente dicho tratamiento al ritmo de la incorporación de esas nuevas formas de empleo. Desde entonces, la principal preocupación que han suscitado esas otras formas de trabajar, desde una perspectiva social, ha sido el establecimiento de un marco de regulación capaz de asegurar simultáneamente a los empresarios unos razonables niveles de flexibilidad con vistas a facilitar los cambios procedentes de un mercado progresivamente más abierto y competitivo y a los trabajadores unos niveles igualmente razonables de seguridad en el empleo y en la protección social.

La crónica de la evolución normativa en España del régimen jurídico de los contratos de duración determinada puede ser resumida, sin riesgo alguno de simplificación, en pocas palabras. Inicialmente concebida por el legislador como medida de fomento de empleo, la contratación temporal va a ser utilizada de manera inmediata, en la práctica empresarial, como un instrumento al servicio de objetivos económicos (reducción de costes laborales) y organizativos (flexibilidad en la organización del trabajo), para terminar convirtiéndose en la modalidad de contratación típica del sistema español de relaciones laborales. Desde luego, la precariedad en España no se agota en la temporalidad; pero en ella tiene su más visible, persistente y desmedida expresión. A pesar de los esfuerzos legislativos llevados a cabo a partir de 1994 por las distintas reformas del ET así como por los acuerdos interprofesionales suscritos por los interlocutores sociales, señaladamente a través de los sucesivos Acuerdos para la Negociación Colectiva iniciados en 2002, no se ha logrado horadar la cultura empresarial de la contratación temporal que, aun cuando

15 SERRANO GARCÍA, M.J. *La ejecución de los despidos improcedentes*, Valladolid, 2001: Editorial Lex – Nova.

16 ROMAGNOLI, U. *El Derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, 1997: CES. pp.170.

17 GIUGNI, G *Lavoro, leggi, contratti*. Bolonia, 1989: Editorial Il Mulino. pp.307.

hubiera estado impulsada en sus orígenes por medidas legislativas, ha terminado instalándose en el corazón del sistema español de relaciones laborales¹⁸. En otras palabras, la temporalidad se ha convertido en el altar en el que se rinde culto a la flexibilidad laboral.

7. La ralentización que experimenta la economía española durante la crisis de comienzo de la década de los años 90 del siglo anterior va a sacar a la luz, los límites, al tiempo que los efectos perversos, del modelo de flexibilidad instaurado en la década anterior y basado en la consideración de la contratación temporal como medida de fomento de empleo. El primer dato que es dable constatar reside en la elevada sensibilidad del empleo a la evolución del ciclo económico; es decir, en las fases recesivas¹⁹ se observa que las empresas españolas adaptan sus plantillas a las nuevas condiciones de empleo con una notable celeridad, utilizando las posibilidades que proporciona la elevada presencia de trabajadores con contrato temporal. Una segunda circunstancia a destacar es el formidable incremento del índice de rotación laboral, que produce un fuerte desequilibrio económico sobre el sistema de protección social por desempleo, que es objeto de unas constantes revisiones en su ordenación jurídica de signo crecientemente restrictivo.

A las anteriores consideraciones, hay que añadir aún la dualización que se produce en el mercado de trabajo. Este queda desdoblado en dos núcleos. De un lado, el formado por los trabajadores temporales, entre los que el colectivo más numeroso son los jóvenes, con un buen nivel de formación inicial pero que se descapitaliza progresivamente al no lograr la integración en el mundo laboral. De otro, el constituido por los trabajadores con contratos estables, normalmente de edad más avanzada, que mantiene carencias formativas básicas que dificultan su capacidad de adaptación y reciclaje profesional. El incremento de las contrataciones precarias, entre ellas las temporales y el trabajo a tiempo parcial, propició la aparición de desigualdades sociales, que con la crisis económica actual y la denominada reforma laboral de 2012 alcanza niveles hasta entonces desconocidos en España. Y, adicionalmente, genera notables disfunciones en el sistema productivo.

En un entorno como el tan brevemente descrito, las medidas legislativas destinadas a combatir la elevada tasa de temporalidad del mercado de trabajo²⁰ no solamente se han concretado en una constante y siempre fracasada reordenación del régimen jurídico de los contratos de duración determinada, fracaso éste debido en buena medida a una decidida falta de voluntad política de abordar el problema en sus causas. En todo caso, y es ello lo que me interesa señalar, la tan deficiente realidad del mercado español de trabajo, invocada a veces como contexto y otras como simple pretexto, ha ido acompañada, a partir de 1994, de persistentes reformas legislativas, que pretenden combatir la dualidad de ese mercado a través de una doble vía: directa la una e indirecta la otra.

La primera vía se expresará, en lo esencial, mediante una constante reordenación jurídica de las plurales modalidades de contratación temporal, redefiniendo básicamente cuatro elementos: ámbito subjetivo, requisitos formales, causas tipificadoras de la temporalidad y, en fin, consecuencias legales de una utilización abusiva²¹. La segunda vía utilizará mecanismos indirectos, de manera señalada los dos siguientes: las subvenciones económicas a la contratación indefinida y la reducción del coste de los despidos²². Es precisamente esta medida la única en la que ahora interesa detenerse.

8. La razón formal esgrimida por los sucesivos legisladores para combatir las altas tasas de temporalidad mediante recortes en el coste de los despidos se fundamenta en una premisa común; a saber: la desmesurada utilización por los empresarios de las distintas modalidades de contratación temporal, señaladamente la contratación por obra y servicio y la eventual²³, trae causa en la notable diferencia económica de los costes de extinción de los contratos de trabajo duración determinada en comparación con la conclusión de los contratos de duración indefinida debida a la decisión unilateral del empresario. A partir de esta constatación, se defiende y concreta normativamente la tesis de que la aproximación de los costes extintivos entre ambas categorías de contratos puede constituir un medio adecuado para reducir el principal déficit que aqueja al mercado español de trabajo. Pero con carácter previo al análisis de las concretas medidas

18 VALDES DAL-RÉ, F. "Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral". España, 1985: Papeles de Economía Española, núm. 22, pp. 302-315

19 Se entienden como tal las del período 1991-1994 y, señaladamente, la que arranca en 2007 y persiste hasta nuestros días.

20 Antes de la crisis del 2007, la tasa de temporalidad estuvo instalada en el entorno del 30 por ciento, habiendo descendido en los últimos años al 23 por 100. Vid. Las series de la tasa de temporalidad en CES 2014

21 PÉREZ REY, J. *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, Valladolid, 2004: Ed. Lex-Nova.

22 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "La reforma del régimen de despido por la vía de la reducción de sus costes", *Revista de Derecho Social* núm. 57, 2012. pp. 199-208

23 MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Granada, 2010: Editorial Comares.

legislativas, obedientes a esta lógica, es de todo punto necesario, para una exacta comprensión de lo que se razonará en breve, fijar los términos de los costes legales de la finalización de los contratos de trabajo objeto de comparación.

En virtud de una tradicional regla de nuestro sistema jurídico, la finalización de las dos modalidades de contratación temporal más utilizadas – contratos de obra o servicio y eventual²⁴ – determina el derecho de los trabajadores afectados a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio²⁵. Es esta una indemnización que se activa por la expiración del término convenido o por la conclusión de la obra o servicio pactados, de modo que el pago adviene, a fin de cuentas, por una extinción contractual acaecida con justa causa.

A partir de las consideraciones que se vienen de realizar, resultaría razonable pensar que el juicio de comparación con los costes de extinción de los contratos de duración indefinida utiliza el mismo parámetro, de manera que la indemnización abonada por el empresario con ocasión de ejercitar su facultad de despido habría de referirse igualmente a despidos justificados o con causa justa; o, por decirlo con arreglo al lenguaje normativo, a despidos procedentes. En concreto, la legislación española contempla exclusivamente una indemnización a favor de los trabajadores afectados por despidos procedentes debidos a razones de funcionamiento de la empresa (despidos por fuerza mayor, económicos, individuales y o colectivos, y objetivos)²⁶, indemnización fijada en una cuantía equivalente a veinte días de salario con un máximo de doce mensualidades

Formulado el juicio conforme a este criterio de homogeneidad, sus resultados no arrojan en modo alguno una gran diferencia cuantitativa, cifrada antes de la reforma de 2012 en tan solo doce días. Pero aún hay más. Hasta época relativamente reciente, el art. 33.8 ET establecía que, en las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial – institución financiada por los empresarios mediante cuotas – se haría cargo del 40 por ciento de la indemnización legal en caso de despidos procedentes por causa económica²⁷. Por tanto y en virtud de esta regla, la diferencia del coste de la extinción de ambas

categorías de contratos terminaba reduciéndose a tan solo cuatro días de salario, diferencia ésta que terminaría desapareciendo al elevar la reforma de 2010 la cuantía de la indemnización por expiración del término o conclusión de la obra o servicio pactado a doce días.

9. Los debates, y sus concreciones normativas, en torno a la conveniente reducción de los costes de despido a fin de contener y rebajar la exagerada tasa de temporalidad no se han instalado en el escenario de homogeneidad descrito. Muy antes al contrario, los términos del juicio comparativo han sido objeto de una notoria e interesada manipulación, sometiéndose a confrontación cuantías indemnizatorias en modo alguno equiparables, como son la ocasionada por la terminación causal de los contratos temporales (ocho días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades) y la debida a despidos injustificados o improcedentes (cuarenta y cinco días por año de servicio con un máximo de cuarenta y dos mensualidades). Por decirlo con las acertadas palabras de Cruz Villalón²⁸, las discusiones en torno al coste de despido “se encuentran sesgadas”, al no tomar como referente principal “el modelo de contratación y de extinción fisiológico, instalándose, incomprensiblemente, en el plano patológico”. En suma, la utilización de parámetros heterogéneos cambia ahora los resultados, pues la diferencia entre esas indemnizaciones se eleva a la cantidad de treinta y siete días, siendo adicionalmente de una notable disimilitud los topes máximos que juegan en cada caso.

Ha sido éste el arbitrario e irrazonable referente normativo que los sucesivos legisladores han tenido en cuenta a fin de atribuir a la compensación económica de los despidos improcedentes la condición de factor de estímulo y, por consiguiente, de posible desincentivación del uso y abuso de la contratación temporal. Esta conexión funcional, construida y fomentada desde los sectores próximos a la exaltación de los valores de mercado, se ha materializado a través de diversas medidas indirectas, destinadas todas ellas a aminorar, con mayor o menor intensidad, el coste de los despidos injustificados. En las consideraciones que siguen analizaré las dos, a mi juicio, más relevantes.

a) En 1997 y a resultas de los acuerdos alcanzados a través de fórmulas de diálogo

24 La regulación legal de estos dos contratos temporales se contiene en los apartados a) y b) del art. 15.1 ET

25 Cfr. Art. 49.1.c) ET. Con anterioridad a la reforma de 2010, la cuantía de la indemnización era de ocho días de salario por cada año de servicio.

26 Vid. *Infra* apartado 1

27 Esta previsión fue derogada por la disposición final 5ª de la Ley 2/2013, de 23 de diciembre

28 CRUZ VILLANÓN, J. “La regulación del despido: funciones y actualidad jurídica”, en Gómez, V. (Ed.), *La reforma laboral en España*. Madrid, 2009: Biblioteca Nueva & Fundación José Ortega y Gasset, pp. 39.

social, el legislador español introduce una nueva modalidad de contrato de trabajo, denominado “contrato de fomento de la contratación indefinida”²⁹. De entre las escasas especialidades de este contrato de duración indeterminada respecto al común, la relativa a la indemnización por despido es, de seguro, la más significativa. La ordenación jurídica de esta modalidad contractual, cuya finalidad de desincentivar la contratación temporal se infiere sin esfuerzo alguno de una interpretación a contrario del *nomen* asignado, prevé una indemnización, para los supuestos de despidos objetivos³⁰ judicialmente calificados como improcedentes, de una cuantía equivalente a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

La comentada previsión limita el ámbito de imputación de la reducción del coste de despido improcedente a un único tipo de despido: al objetivo, habiendo sido mantenida en sus mismos términos por las reformas llevadas a cabo en el 2001³¹ y en el 2010³², sin perjuicio de los cambios operados en otros aspectos, señaladamente en los ámbitos subjetivos³³.

- b) Desde la primera versión del ET, la de 1980, los trabajadores despedidos de manera improcedente³⁴ han tenido derecho a percibir, al margen de la oportuna indemnización en la cuantía ya mencionada (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades), una segunda indemnización equivalente a los salarios dejados de percibir durante el período comprendido desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia del despido³⁵. Esta segunda compensación económica, denominada “salarios de tramitación”, corre a cargo, en principio, del empresario. No obstante y si el período excede de un determinado tiempo, fijada tradicionalmente en tres meses, es el Estado el que se hace cargo de los salarios de tramitación que excedan de ese período³⁶.

La reforma del art. 56 ET en el año 2002³⁷ va a incidir de lleno en la ordenación jurídica de los salarios de tramitación, instaurando una fórmula de despido que pasaría a denominarse, en la práctica laboral, como el *despido express*. En esquemática síntesis, la nueva regulación atribuyó al empresario la facultad de reconocer la improcedencia del despido en el momento de su notificación al trabajador, depositando en el juzgado de lo social, a disposición del trabajador, la indemnización correspondiente, la de 45 días por año de servicio con un máximo de 45 mensualidades. En tal caso y si el trabajador no aceptase ese reconocimiento y promoviese demanda judicial, en caso de que la sentencia declarase la improcedencia del despido los salarios de tramitación a percibir por el trabajador quedaban limitados a los devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando éste se efectuase en las 48 horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna³⁸.

En definitiva, la reforma de 2002 permitió al empresario anular el pago de los salarios de tramitación mediante el sencillo expediente de reconocer la improcedencia del despido en el momento de su notificación y depositar de manera inmediata la oportuna indemnización en el juzgado de lo social. Sin entrar a debatir las consecuencias de este cambio normativo sobre el principio de causalidad del despido³⁹, lo que me interesa destacar es la importante reducción en los costes del despido improcedente que comportó la práctica supresión de los salarios de tramitación. Como consecuencia de esta reforma, el despido improcedente, instrumentado a través de la vía del despido *express*, pasará a convertirse a lo largo de los años siguientes en la modalidad extintiva preferentemente utilizada por la práctica empresarial.

2.3. El debate sobre la autorización administrativa de los despidos colectivos

10. En el debate abierto en el sistema laboral español de relaciones laborales desde hace cuatro décadas sobre la necesidad de adaptar las

29 Disposición adicional 1ª del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida

30 En cuyo capítulo se encuentra incluido el despido económico individual o plural. Vid. *Infra*, apartado 1

31 Disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgente de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad

32 Art. 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

33 LUJAN ALCARAZ, J. “El contrato para el fomento de la contratación indefinida”, en AA.VV., *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio. La reforma laboral de 2001*. Pamplona, 2001: Editorial Aranzadi. pp. 215-237.

34 En los supuestos de despido disciplinario y objetivo

35 O hasta que el trabajador hubiera encontrado otro empleo, si la colocación fuera anterior a dicha sentencia y se base por el empresario lo percibido.

36 ESTEVE SEGARRA, A. *Los salarios de tramitación*, Pamplona, 2009. Editorial: Thomson Reuters/Aranzadi.

37 Materializada por el art. 2 de la Ley 45/2002, de 12 de julio, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad

38 Art. 56.2 ET, versión 2002

39 LAHERA FORTEZA, J.: “Los efectos de la reforma del despido”, en Gete Castrillo, P./ Valdés Dal-Ré, F. *Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo*. Madrid, 2003: Editorial Cinca. pp. 180-194.

estructuras normativas y las instituciones laborales a los cambiantes requerimientos procedentes del mercado con vistas a recortar la alta tasa de temporalidad así como a lograr una mejora de la competitividad empresarial que favorezca la creación de empleo, la regulación legal de los despidos por causas económicas y tecnológicas ha venido concitando la máxima atención por parte de los poderes públicos y de los agentes sociales. Hasta tal punto ello es así, que cabe afirmar que, de entre toda la compleja y variada serie de reglas jurídicas ordenadoras del mercado de trabajo, las que afectan a la terminación del contrato de trabajo por motivos económicos son las que han ocupado uno de los núcleos fuertes de ese debate; y dentro de él y más acentuadamente, el debate se ha centrado en derredor de un aspecto muy concreto y específico, cual es la función que en los mencionados despidos venía desempeñando y, debería desempeñar, la administración pública.

Desde la versión del Estatuto de Trabajo de 1980, el conflicto de intereses que anida en los despidos económicos, primero, y económicos colectivos, a partir de la reforma de 1994, ha venido sustanciándose a través de un procedimiento estructurado en torno a un doble, acumulado y sucesivo requisito: de un lado, la apertura de un proceso de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores, que podía concluir con o sin acuerdo; de otro, una autorización administrativa que, en caso de haberse alcanzado acuerdo, se limitaba a su convalidación⁴⁰ y, de no mediar el citado acuerdo, procedía a la estimación o desestimación de la iniciativa empresarial de adoptar despidos colectivos por causas económicas. Este sistema de doble intervención contaba, en fin, con una cláusula de cierre, consistente en la fijación de una tarifa indemnizatoria mínima y uniforme, equivalente a veinte días por año de servicio, "prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce anualidades" (artículo 51.10 del Estatuto de Trabajo), susceptible de ser mejorada a lo largo del período de consultas.

No es mi propósito entrar a examinar las funciones y las disfunciones de la anterior regulación, bastando efectuar una doble observación crítica. Por lo pronto, la obligada consulta con los representantes legales de los trabajadores, lejos de cumplir la asignada finalidad de facilitar la apertura de un proceso de discusión sobre las medidas tendentes a evitar la reducción de personal, a

limitar las repercusiones respecto de los despidos inevitables y a debatir, en suma, la racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad de las opciones empresariales ha servido principalmente para negociar la mejora de las compensaciones económicas mínimas y uniformes legalmente establecidas. De su lado, tampoco la intervención administrativa ha sido utilizada como una instancia destinada a verificar la concurrencia de la causa alegada y a enjuiciar la adecuación de las medidas proyectadas a la realidad de dicha causa; ha actuado, más bien, como un medio de dilación del proceso de extinción de los vínculos contractuales, habiéndose preocupado las Administraciones competentes para conocer los expedientes de regulación de empleo más en forzar acuerdos, vía incremento de la tarifa indemnizatoria mínima, que en introducir criterios de racionalidad económica y social en el áspero conflicto a resolver⁴¹. En este marco de disfunciones, es en el que han venido aflorando las propuestas de reforma de la ordenación jurídica de los despidos por causas económicas y tecnológicas y en las que, como se ha dicho, se injerta la cuestión relativa a la supresión o al mantenimiento de la autorización administrativa.

La eliminación del control administrativo sobre las decisiones empresariales de reducir la plantilla por causas económicas o tecnológicas y su sustitución por el control judicial ni podría ni debería calificarse como una reforma nimia. Y ello por cuanto el cambio en el órgano que ejerce el control llevaría asociada una profunda transformación no tanto o no sólo en el objeto o contenido del control, que podría mantenerse idéntico o incluso hacerse más incisivo, cuanto en el momento de su ejercicio, que dejaría de ser previo para pasar a ser posterior. La mayor ventaja del sistema de autorización administrativa consiste, precisamente, en que ofrece una mejor garantía en la defensa del principio de estabilidad en el empleo. En el plano de los efectos y al menos desde una perspectiva teórico-funcional, el control previo administrativo actúa como medio o instrumento para la prosecución de un modelo de estabilidad real, pues asegura inicialmente, en el supuesto de no resultar acreditada la causa económica o tecnológica pretendida como razón del despido o de entenderse inadecuada a la situación de la empresa la adopción de la medida cuya autorización se solicita, la potencial continuidad de los trabajadores afectados en sus puestos de trabajo. En breve, garantiza la vigencia de los contratos de trabajo.

40 Salvo que la autoridad laboral aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, en cuyo caso el acuerdo se remitía a la autoridad judicial a efectos de su eventual declaración de nulidad.

41 VALDES DAL-RÉ, F. "Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral". España, 1985: Papeles de Economía Española, núm. 22, pp. 302-315.

La supresión de la autorización administrativa no equivaldría técnicamente a la implantación de un régimen de despido libre; su consecuencia sería la de desplazar la protección frente a los despidos arbitrarios a una secuencia posterior al acto mismo de despido, sometiéndolos al régimen común vigente para el resto de extinciones del contrato de trabajo derivadas de la voluntad unilateral del empresario. Dado, sin embargo, que la regla general de éste régimen común es la conversión en definitiva de la extinción arbitraria o injustificada del empresario mediante la sustitución de la readmisión por el abono de una compensación económica en concepto de daños y perjuicios, la desaparición de la autorización administrativa llevaría aparejada una notable reducción en la protección tradicionalmente dispensada a los despidos económicos, que pasarían a tener la propia del modelo de la estabilidad obligatoria.

La alteración que en el tipo de estabilidad en el empleo supondría la eliminación del control administrativo previo no resultaba ser sin embargo ni la única ni, tal vez, la más importante de las razones explicativas de las irreconciliables tesis que sobre este particular extremo han venido manteniendo organizaciones sindicales y asociaciones empresariales y que se vinieron sustanciando en que mientras aquellas han postulado la continuidad de la autorización administrativa, estas otras han abogado resuelta y abiertamente por la solución contraria. La conservación de la autorización administrativa y del sistema de tarifa mínima fortalece el poder de los representantes de los trabajadores en la negociación de las mejoras de las compensaciones económicas; la pérdida de protagonismo administrativo invierte la situación, atribuyendo a los empresarios, además de una mayor flexibilidad en la extinción de los contratos, un plus negocial a la baja en el acuerdo de esas mismas compensaciones.

Las anteriores consideraciones, aun siendo exactas, no dejan de adolecer de cierta generalidad; es decir, no tienen en cuenta el dualismo existente en nuestro sistema de relaciones laborales entre las pequeñas y medianas empresas, con escasa o nula implantación sindical y en las que el contrapoder ejercido por los representantes de los trabajadores, cuando existe, es bien limitado, y las empresas de grandes dimensiones, que cuentan con una notable y activa presencia sindical. En las primeras, afirmar que la autorización administrativa venía desempeñando una función de garantía del principio de estabilidad real no pasa de ser una pura abstracción. En éste tipo de empresas, el despido por causas económicas y tecnológicas ha venido experimentando en el tráfico jurídico-

laboral un progresivo proceso de disolución en otras causas extintivas del contrato de trabajo, señaladamente en el despido disciplinario que el empresario se aviene a reconocer como improcedente en el trámite del acto de conciliación. La introducción por la reforma del 2002 del denominado *despido express*⁴² convirtió en regla generalizada lo que, con anterioridad, era una apreciable tendencia. Pero tampoco en las grandes empresas ha podido sostenerse resueltamente y sin ulteriores matizaciones que el control administrativo ha logrado cumplir de manera real y efectiva aquella garantía; más bien ha servido como un factor de presión para alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores en la fase de consultas a cambio de la mejora en las indemnizaciones legalmente previstas.

Por este lado y en la cotidiana realidad de nuestro sistema de relaciones laborales, el debate sobre el mantenimiento o supresión del control administrativo de los despidos económicos quedó parcialmente desplazado desde el campo de la protección del despido al terreno de sus consecuencias económicas, convirtiéndose a la postre en un problema de distribución o de carga de los costes laborales de la crisis económica. Y en este concreto terreno y frente a las constantes reivindicaciones procedentes de los sectores empresariales de abaratar el despido, tampoco puede ignorarse que, como ya se ha recordado, en las empresas de menos de 25 trabajadores el Fondo de Garantía Salarial se vino haciendo cargo, hasta la reforma del 2012, del 40 por ciento de la indemnización legal que corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se ha extinguido por causas económicas y tecnológicas (artículo 33.8 Estatuto de Trabajo).

11. Durante el largo período de tiempo que arranca con la aprobación del Estatuto de Trabajo de 1980, los detractores de la autorización administrativa han venido descalificándola con variados argumentos, unos de tipo histórico (la autorización es un legado franquista) y otros de índole comparada, manifestando ser una solución inédita en el panorama de los derechos nacionales de los países de la Unión Europea, al menos de los que pertenecieron a la UE-15. Ambos reproches carecieron y siguen careciendo de la menor fundamentación. En cuanto al primero, incurre en un desconocimiento de nuestra historia jurídica, ya que la intervención administrativa en las entonces denominadas "crisis económicas" tiene sus antecedentes más remotos en la legislación republicana; pero carece, sobre todo, de la mínima consistencia jurídica. La única medida válida de enjuiciamiento del control

42 Vid. *infra*, apartado 4.B.b

administrativo es la que presta la Constitución. Y en tal sentido, dicho control podrá o no ser tachado de inconstitucional; pero es evidente que su eventual inconstitucionalidad solo puede traer causa y fundamentarse en la incompatibilidad de las funciones atribuidas a la Administración con algún derecho o libertad consagrado en el Código político y no en razón de su antecedente normativo.

Tampoco merece la menor consideración la descalificación comparatista. En primer lugar, por cuanto la diversidad jurídica en los elementos secundarios de los sistemas nacionales de relaciones laborales - cuál es el caso de la autorización administrativa, a la que precede una fase de consultas con los representantes de los trabajadores - no aporta rendimientos útiles en la labor comparatista. Cualquier ordenamiento laboral se encuentra, respecto de los de su vecindad más próxima, en una compleja situación de confluencia y de divergencia, siendo ésta resultado de las peculiaridades, tradiciones y culturas jurídicas propias difícilmente reconducibles a criterios de unidad. Pero además por cuanto la afirmación base es inexacta. Holanda, país que cuenta con una potente implantación sindical y un fuerte tejido económico, ha venido atribuyendo a su administración importantes facultades en los supuestos de despidos económicos; y antes, también adoptaron esta solución Francia, hasta 1986, y Portugal, hasta 1989. Incluso en Francia, pese a no haberse restaurado el sistema anterior, la legislación posterior ha fortalecido las funciones de control de la Administración, al atribuirle la facultad de paralizar, en los denominados “grandes despidos económicos”, el procedimiento extintivo en el supuesto de que el empresario no responda a las observaciones de fondo que le hubiere formulado respecto del “Plan Social” elaborado.

Descartadas estas objeciones, que se plantean más en el terreno de la confrontación ideológica que en el del debate jurídico, conviene igualmente deshacer desde un principio un equívoco que progresivamente vino ganando en España volumen, bien que no densidad, entre los defensores de la tesis de la desaparición de la autorización administrativa; y que, por cierto y como luego se razonara, tuvo un importante eco en la reforma de 2012. Dicho equívoco consiste en entender que la eliminación de la indicada autorización lleva implícita la supresión de todo tipo de control sobre la decisión empresarial de despedir por motivos económicos y tecnológicos. Como ya se ha señalado, dicha eliminación llevará aparejada, en nuestro ordenamiento jurídico, la aplicación a los despidos económicos del

régimen general legalmente establecido para la terminación del contrato de trabajo debida a la voluntad unilateral del empresario; pero en modo alguno supondría la configuración de los mismos como actos empresariales exentos de control. La causalización del despido y el establecimiento de una serie de garantías formales, tendentes a procurar al trabajador seguridad jurídica, forman parte del núcleo fuerte o contenido esencial del derecho al trabajo, constitucionalmente consagrado (art. 35.1 CE).

3. La reforma laboral 2012-2014

3.1. Las materias reguladas: ¿hacia un derecho del empleo?

12. La legislatura iniciada en diciembre de 2011, y que comportó el acceso del partido popular al Gobierno, constituye, sin sombra de incertidumbre, la de mayor activismo normativo sociolaboral acaecido a lo largo de la ya no corta etapa constitucional.

Durante los tres últimos años, la legislación reguladora del mercado de trabajo – entendida esta expresión en los términos que más adelante se definirán con mayor precisión – ha experimentado unas constantes sacudidas, que han alterado sus rasgos más estructurales, terminando por cambiar su fisonomía tradicional y propia. En concreto, entre febrero de 2012 y febrero de 2015 se ha promulgado un total de veintidós disposiciones con rango y fuerza de ley. Y todo ello, al margen del muy abultado número de normas reglamentarias, algunas de ellas de una notable relevancia. Una sencilla operación aritmética evidencia que, en este tiempo, el periódico oficial del Estado ha publicado cada cincuenta días una norma con repercusión en el empleo.

Los contenidos normativos de las disposiciones legales encuadradas en este periodo han afectado a cinco grandes áreas temáticas, relacionadas no solo ni tanto con el núcleo básico del derecho del trabajo, individual y colectivo, sino, con mayor amplitud, con ese sector del ordenamiento jurídico, de contornos notablemente difusos, que es el derecho del empleo. Además de una reordenación de las políticas activas y pasivas de empleo, la secuencia de arranque⁴³ de la reforma laboral dedicó una atención especial a la regulación de las más discutidas y debatidas instituciones laborales. La lectura de las rúbricas en que se estructura la citada norma así lo confirma; corrobora, en efecto, que los cambios normativos pretendían fomentar la contratación indefinida, favorecer las medidas de flexibilidad interna, del

⁴³ La norma que inaugura esta reforma es el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo contenido transitó, bien que con importantes modificaciones, a la Ley 3/2012, de 6 de junio, de idéntica denominación

estilo de las movilidades funcional y geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y, en fin fomentar la “eficiencia del mercado de trabajo”. Es en este capítulo, precisamente, en el que se revisa a fondo el régimen del despido económico, señaladamente del colectivo.

La incidencia de las normas transformadoras del mercado de trabajo sobre las grandes áreas temáticas que se vienen de mencionar no ha respondido a un único criterio. Las normas que inician el proceso de reforma laboral traducen básicamente una vocación de afectación no a todas esas áreas pero sí a una pluralidad de ellas, señaladamente las que mantienen una conexión más directa, al menos en su formulación formal, con la creación de empleo y la evitación de la destrucción de empleos; esto es, la flexibilidad y las políticas activas de empleo. Por lo demás, estas disposiciones iniciales ciñen los cambios legislativos al estricto ámbito laboral; o, en otras palabras, incidirán exclusivamente en las relaciones laborales, individuales o colectivas, reguladas por normas, sustantivas o adjetivas, pertenecientes al ámbito del Derecho del Trabajo.

No obstante lo razonado, no puede pasarse por alto una diferencia, de tono no menor, entre las primeras disposiciones y las inmediatamente posteriores, y que afecta al ámbito subjetivo de las medidas reformadoras. Este ámbito deja ya de estar formado exclusivamente por los trabajadores por cuenta ajena, expandiéndose, con creciente intensidad, en una doble dirección.

De un lado, a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, ahora rebautizados, en un errado ejercicio de retórica del lenguaje, con el *nomen* de emprendedores, dando lugar así a la denominada “huida del derecho del trabajo hacia el emprendimiento”⁴⁴. De otro, al personal del sector público; pero no solamente al laboral, tradicionalmente sujeto a las leyes laborales, sino, adicionalmente, al personal funcionario o estatutario, excluido de esas leyes (art. 1.3.a del Estatuto de Trabajo). Esta senda será seguida por un buen número de normas sucesoras que, en conjunción con las reglas propiamente laborales, proceden a recortar no solo derechos individuales de los empleados públicos, tanto de los activos

(salarios, jornada, días de disposición o días de descanso adicionales por razón de antigüedad) como de los pasivos, integrados bien en el Régimen General de la Seguridad Social bien en el sistema de Clases Pasivas (suspensión de la actualización de pensiones), sino, también, derechos de carácter colectivo, de entre los que la reducción de los créditos horarios ocupa un lugar especialmente destacado⁴⁵.

El transcurso del tiempo ha comportado nuevos cambios en las materias objeto de regulación. El objeto de las normas aprobadas, de un lado, ha experimentado un proceso de progresiva especialización, centrándose preferentemente en una sola área; y, de otro, también ha conocido un constante alejamiento del área más cercana al derecho del trabajo, para focalizarse en alguna de las restantes⁴⁶.

En atención a los razonamientos que se vienen de exponer, podría defenderse la idea de que, en nuestro sistema jurídico, el derecho del empleo ha adquirido una centralidad sistémica, procediendo así a una reconstrucción de la función típica de la norma laboral, que ya no pretendería establecer reglas capaces de asegurar, en cada momento histórico, una situación de equilibrio razonable y proporcionado frente a la sustancial posición de asimetría de poder que definen las posiciones de las partes de la relación laboral individual, sino regular el empleo en su compleja diversidad funcional y subjetiva a través, por ejemplo y respecto de los trabajadores, de la adopción de medidas de fomento de la empleabilidad y de mayor protección frente a la pérdida del empleo, con carácter tanto transitorio, sea cual fuere su duración, como permanente (jubilación). Así vendría a confirmarlo la mera lectura no tanto de las a menudo proliferas reglas jurídicas en que se estructuran las normas a examen cuanto de la denominación utilizada como rúbrica de las propias normas, que suelen invocar bien y directamente las áreas temáticas del empleo (reforma del “mercado de trabajo”, “protección de los trabajadores a tiempo parcial”, “medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores”, “programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo”, “medidas

44 CASAS BAAMONDE, M.E. “Empleo y flexibilidad”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. / VALDES DAL-RÉ, F. / CASAS BAAMONDE, M.E., “La aplicación de la reforma laboral”, Relaciones Laborales (RL). 2013, núm. 12, pp. 1-19.

45 Vid., sobre este particular y de manera señalada, el art. 10 del citado RDL 20/2012 que, a partir de su entrada en vigor, declara sin efectos “todos los pactos, acuerdos y convenios colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse” y que exceda de lo legalmente establecido.

46 En tal sentido, la Ley 4/2012 actualiza los instrumentos de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social; el RDL 5/2013 se ocupa de manera casi monográfica de revisar los regímenes jurídicos de la jubilación a tiempo parcial y anticipada y el RDL 8/2014, se centra en formular medidas de política activa de empleo, modificando las leyes de empleo y de las ETT. De su lado, el RDL 16/2014 establece un programa que, al margen de su denominación como de “activación del empleo” pretende asegurar rentas básicas a los desempleados de larga duración (políticas pasivas de empleo). El RDL4/2015, en fin, revisa a fondo el sistema de formación profesional para el empleo hasta entonces vigente (políticas activas de empleo).

para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad” o medidas para “el fomento del empleo y la contratación indefinida”) bien los beneficios que se pretenden inferir de las políticas de empleo adoptadas (“fomento de la competitividad” o “estímulo del crecimiento y de la creación del empleo”).

Sin embargo, la conclusión que se viene de avanzar pierde toda su aparente consistencia mediante una sencilla operación, cual es la de comparar el nivel de correspondencia o adecuación entre la denominación dada a las normas conformadoras de este presunto “derecho del empleo” y las reglas jurídicas por ellas aprobadas. En esta dirección y tras el análisis a fondo de las reformas llevadas a cabo por dos de las disposiciones más relevantes a examen⁴⁷, se ha podido concluir con todo acierto que el contenido de este “derecho de empleo” tiene un alcance “retórico”, cuya eficacia se persigue mediante “medidas organizativas de colaboración y colaboración entre servicios públicos e iniciativa privada” y no ya a través del “ejercicio eficaz de las funciones de ofrecer “oportunidades de empleo”, objetivo éste para el que resultan “indispensables políticas de formación e innovación de las capacidades y competencias de los trabajadores”, que son las que no han logrado ponerse en práctica a lo largo de estos años⁴⁸.

Como consecuencia de las reformas laborales, el derecho del empleo ha acentuado su dimensión estructural, “de derecho regulador de los entornos y contornos institucionales del empleo”, focalizado en implantar un sistema público de empleo estatal o centralizado, y, correlativamente, reduciendo y difuminando, hasta su eliminación, las “reglas prescriptivas sobre mecanismos de conservación del empleo y preventivos del desempleo, de técnicas de favorecimiento de las transiciones en el empleo, de instrumentos de mitigación del desempleo y de reducción de su duración – que, como es sabido, no se consigue con el recorte gradual en el tiempo de las prestaciones por desempleo– y de dispositivos de estímulo del empleo” así como “de mecanismos eficaces y transparentes de seguimiento, evaluación y control de los resultados de los instrumentos de políticas de activación de empleo que utiliza, imprescindible para medir su eficacia sobre el que debe ser su objetivo: el empleo”⁴⁹.

13. La noción de empleo que el complejo normativo de reforma del mercado de trabajo ha manejado y, por consiguiente, el tratamiento

que del mismo lleva a cabo traducen una notable despersonalización y alejamiento respecto de los sujetos llamados a acceder o a perder precisamente los empleos. Estos, los empleos, no se entienden como el medio por excelencia de dignificación de la personalidad; como el instrumento que permite a las personas el desarrollo de las más variadas facetas de su condición de ser humano. El empleo, de modo sistemático, viene siendo concebido y regulado bajo una doble y combinada dimensión: de un lado y en un plano macro, como un elemento para la valoración, positiva o negativa, de la marcha de la economía en su conjunto y, por tanto, de las decisiones de política económica a adoptar; de otro y en un plano micro, como el factor que, en un sistema de mercado, ha de procurar a los titulares de las organizaciones empresariales la consecución de sus intereses en los términos que resulten más favorables para ellos.

La lectura del rótulo del Real Decreto-Ley 8/2014 (“de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia”), que modifica casi una treintena de leyes, seis de las cuales son laborales, corrobora esta concepción. Para esta norma de urgencia, las nociones “protección del empleo” y “protección del trabajador” y sus respectivas regulaciones no solo no pueden entenderse en términos de equivalencia; son, antes al contrario, antagónicas. Sobre la base de la premisa ideológica de que el crecimiento, la competitividad y la eficiencia son valores incompatibles con un orden jurídico que tutela al trabajo y al trabajador, el trabajo queda desvinculado de su valor más propio, formando parte del conjunto de instrumentos al servicio de la mejora de la productividad empresarial y, más en general, del incremento sostenido de la economía. De ahí, la creencia –que no por repetida no ha sido hasta el presente objeto de los obligados contrastes empíricos– de que la supresión de las denominadas “rigideces del mercado” constituye la vía obligada para combatir el desempleo y facilitar la creación de empleo. O por enunciar la idea con las palabras de la exposición de motivos de la norma que inaugura el ya dilatado proceso de reformas sociolaborales, el Real Decreto-Ley 3/2012: “la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la rigidez del mercado de trabajo” (párrafo segundo del apartado VII del preámbulo).

La lógica que informan esta y otras aseveraciones de parecido tenor es de enunciado sencillo: la protección del trabajo y de los trabajadores

47 Ley 1/2014 y el Real Decreto-Ley 3/2014

48 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M./ VALDES DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M.E. “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”. 2014: RL, núm. 2, pp. 1-28.

49 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. /VALDES DAL-RÉ, F. /CASAS BAAMONDE, M.E. “El Real Decreto-ley 8/2014. Garantía juvenil y nuevo marco territorial de las políticas de empleo”. 2014: RL núm. 9, pp. 1-32.

obstaculiza la creación y el acceso al empleo, de modo que para moderar y combatir la destrucción de empleo no hay otra vía que reducir la tutela del trabajo y de los trabajadores y fortalecer los poderes del empresario⁵⁰. O en otras palabras, la premisa básica de la reforma se asienta en la idea de entender que un marco legal “favorable a la actividad empresarial y al emprendimiento, a la contratación con confianza y seguridad jurídica”, propio de la cultura de la flexibilidad⁵¹, acaba “primando la contratación estable en condiciones de calidad”, de modo que, a la postre, “del reconocimiento de derechos y garantías de los empresarios resultarán efectos beneficiosos para el mercado de trabajo y para los derechos de los trabajadores”⁵².

3.2. Las reformas en materia de despidos: el favor de las soluciones más extremas

14. Una mera lectura de las rúbricas de los cinco capítulos en que se estructuraron las dos disposiciones que inauguran el dilatado y extenso proceso de cambios normativos acaecidos en el trienio 2012-2014⁵³ pudiera hacer pensar que el régimen jurídico del despido ha permanecido ausente de ese proceso, pues el término no aparece mencionado en aquellas de manera ni expresa ni implícita. Es esta, sin embargo, una conclusión aparente, privada de la menor validez.

Las modificaciones de la ordenación jurídica del despido se esconden en el capítulo IV, cuyo título⁵⁴ ya traduce la opción de política de derecho que informan esas modificaciones y que es dable resumir ahora del modo siguiente: la eliminación o restricción de las garantías formales y materiales aplicables a la decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo por su sola voluntad constituye el mecanismo más idóneo para mejorar las tradicionales deficiencias del mercado español de trabajo. En realidad, y más allá de la retórica del lenguaje utilizado, esta opción de política de derecho transmite con notable fidelidad una concreta ideología, entendida la expresión en su sentido fuerte; a saber: cuanto más flexible sea y menores limitaciones tenga el ejercicio por el empresario de sus poderes de organización y dirección, más eficiente será el mercado de trabajo.

Sin entrar a discutir la fundamentación y consecuencias aplicativas de una ideología semejante, cuyo objetivo primero y esencial en un Estado social es romper los complejos y delicados equilibrios de poder en el ámbito de las relaciones laborales, lo que me interesa señalar es la muy distinta intensidad reformadora de los cambios operados en el régimen jurídico del despido hasta entonces vigente. Frente al alcance menor de las modificaciones efectuadas en los despidos por fuerza mayor y por causas objetivas, distintas de la económica, las alteraciones llevadas a cabo en los despidos económicos, señaladamente en los colectivos, y en los despidos disciplinarios han de calificarse como de alta intensidad.

Intentando sintetizar al máximo, bien que sin simplificar, la reforma de 2012 ha entrado con inusitada fuerza en el centro de los debates que venían caracterizando los cambios normativos del despido. Y apartándose de la moderada influencia de tales debates en las precedentes y sucesivas concreciones normativas, el legislador de 2012 ha optado por hacer suyas las soluciones más extremas. Han sido éstas unas soluciones que no se han limitado a redefinir nuevos equilibrios en las posiciones asimétricas de los actores del sistema de relaciones laborales o a avanzar en una dirección favorable a algunas de las tesis defendidas en esos debates. Dotada de una mayor ambición, la tan citada reforma de 2012 ha procedido a alterar las bases y los principios que hasta entonces venían, con mayor o menor coherencia interna, regulando los despidos económicos así como las consecuencias económicas de la calificación judicial de los despidos disciplinarios.

La reforma ha llevado a cabo, como con acierto ha sido ya razonado, un cambio de modelo de la ordenación del despido colectivo⁵⁵ (Goñi Sein 2012, 29 y García Murcia 2013, 125). El nuevo art. 51 del Estatuto de Trabajo ha actuado en tres vertientes. De un lado, se han redefinido las causas de las extinciones económicas⁵⁶, suprimiendo las anteriores referencias a las valoraciones finalistas. De otro, se ha eliminado la anterior y necesaria autorización administrativa para que el empresario puede materializar los despidos económicos colectivos, para cuya puesta en práctica le bastará ahora al empresario, en sustancia, abrir

50 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M./ VALDES DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M.E. “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”. 2014: RL, núm. 2, pp. 1-28.

51 Cfr. Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral presentado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social al Consejo de Ministros el 2 de agosto de 2013

52 CASAS BAAMONDE, M.E. “Empleo y flexibilidad”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. /VALDES DAL-RÉ, F. /CASAS BAAMONDE, M.E., “La aplicación de la reforma laboral”, Relaciones Laborales (RL). 2013: núm. 12, pp. 11.

53 Me refiero a los ya citados Real Decreto-Ley 3/2012 y Ley 3/2012

54 “Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”

55 GOÑI SEIN, J.L. “El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la reforma laboral de 2012”. 2012: Documentación Laboral núms. 95-96, pp. 25-56.

56 Las nuevas causas no solo son aplicables a los despidos económicos colectivos; también lo son, en virtud de la remisión que el art. 52.c ET hace al art. 51 de esta misma ley, a los despidos económicos individuales o plurales.

un período de consultas con los representantes de los trabajadores, que puede concluir con o sin acuerdo. Y, finalmente, se ha intentado limitar el control judicial sobre la decisión empresarial de extinguir contratos por razones vinculadas al funcionamiento de la empresa, ciñendo dicho control a la verificación de la concurrencia de la causa o, lo que es igual, descartando un juicio sobre la razonabilidad y proporcionalidad de esa decisión.

Bibliografía

BAYLOS GRAU, A. /PÉREZ REY, J. (2009): *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid (Ed. Trotta).

CASAS BAAMONDE, M.E., (2013): "Empleo y flexibilidad", en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. /VALDES DAL-RÉ, F. /CASAS BAAMONDE, M.E., "La aplicación de la reforma laboral", Relaciones Laborales (RL), núm. 12, pp. 1-19.

CASAS BAAMONDE, M.E./RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M./VALDES DAL-RÉ, F. (2013): "La huida del derecho del trabajo hacia el emprendimiento, las reformas de la reforma laboral y otras reformas: la L 11/2013 y el RDL 11/2013 y el RDL 11/2013", RL, núm. 10, pp. 1-29.

CRUZ VILLANÓN, J. (2009): "La regulación del despido: funciones y articulación jurídica", en Gómez, V. (Ed.), *La reforma laboral en España*, Madrid (Biblioteca Nueva & Fundación José Ortega y Gasset), pp. 33- 61.

ESTEVE SEGARRA, A. (2009): *Los salarios de tramitación*, Pamplona (Thomson Reuters/ Aranzadi).

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2012): "La reforma del régimen de despido por la vía de la reducción de sus costes", *Revista de Derecho Social* núm. 57, pp. 199-208.

GARCIA MURCIA, j. (2013): "La reforma del despido colectivos: reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional", en Rodríguez-Piñero, M./Valdés Dal-Ré, F./Casas Baamonde, M.E. (Coords), RL núm. 12, Especial monográfico *La aplicación de la reforma laboral*, pp. 123-150.

GIUGNI, G. (1989): *Lavoro, leggi, contratti*, Bolonia (Il Mulino).

GOÑI SEIN, J.L. (2012): "El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la reforma laboral de 2012", *Documentación Laboral* núms. 95-96, pp. 25-56.

LAHERA FORTEZA, J. (2003): "Los efectos de la reforma del despido", en Gete Castrillo, P./ Valdés Dal-Ré, F. *Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo*, Madrid (Ed. Cinca), pp. 180-194.

LUJAN ALCARAZ, J. (2001): "El contrato para el fomento de la contratación indefinida", en AA.VV., *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio. La reforma laboral de 2001*, Pamplona (Ed. Aranzadi), pp. 215-237.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir) (2010): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Granada (Ed. Comares).

MURCIA CLAVERÍA, A. (2014): *El despido en España. Una perspectiva histórica*, Granada (Ed. Comares).

PÉREZ REY, J. (2004): *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, Valladolid (Ed. Lex-Nova).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. /CASAS BAAMONDE, M.E. (2014): "El uso del Decreto Ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la contratación indefinida", RL núm. 4, pp. 1-16.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M./ VALDES DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M.E., (2014): "Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)", RL, núm. 2, pp. 1-28.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. /VALDES DAL-RÉ, F. /CASAS BAAMONDE, M.E. (2014), "El Real Decreto-ley 8/2014. Garantía juvenil y nuevo marco territorial de las políticas de empleo", RL núm. 9, pp. 1-32.

ROMAGNOLI, U. (1997): *El Derecho, el trabajo y la historia*, Madrid (CES).

SERRANO GARCÍA, M.J. (2001): *La ejecución de los despidos improcedentes*, Valladolid (Ed. Lex-Nova).

VALDES DAL-RÉ, F. (1985): "Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral", *Papeles de Economía Española*, núm. 22, pp. 302-315.

ID (1994): "Intervención administrativa y despidos económicos: funciones, disfunciones y tónica" RL, núm. 3, pp. 1-7.

ID. (2007): "Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral", *Sociedad y Utopía*, núm. 29, pp. 243-269. ☒