

LOS ACTORES POLÍTICOS Y SOCIALES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

*Jesús Cruz Villalón**

«Las palabras son la sombra de los hechos...
Los buenos hechos son la esencia de la vida y las nobles palabras el adorno.
La importancia de los hechos perdura, la de las palabras no»
(Baltasar Gracián, *El arte de la prudencia*)

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La elaboración y aprobación del texto inicial del Estatuto de los Trabajadores en 1980 (ET) coincide con los momentos iniciales de la puesta en marcha del vigente sistema democrático de relaciones laborales. Debe recordarse que en esas fechas apenas hacía un año de la aprobación y entrada en vigor de la Constitución Española, de forma que el texto del proyecto de Ley que se presenta en el Congreso de los Diputados constituye una de las primeras leyes post-constitucionales; y, desde luego, la primera de ellas de contenido marcadamente laboral.

Por tal razón, el Estatuto se presenta públicamente como el instrumento legal a través del cual se están pergeñando las reglas claves de nuestro modelo de relaciones laborales en sus muy diversas vertientes, incluidas las que afectan a sus actores. A pesar de sus limitaciones intrínsecas, lo cierto es que el Estatuto constituyó una importante avanzadilla, en términos tales que en el mismo se adelantan algunas de las señas de identidad de nuestro sistema desde el punto de vista de la acción colectiva, sin desmerecer el impacto que tuvo en lo que refiere al equilibrio de intereses de las partes a nivel individual.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

Por ello, es obligado recordar lo que supuso en sus orígenes el Estatuto de los Trabajadores por lo que refiere al protagonismo de los actores de un sistema democrático de relaciones laborales. Y tal recordatorio puede resumirse en una doble perspectiva.

De un lado, en cuanto al proceso de elaboración del texto legal, supone aludir al tipo de protagonismo desplegado por los actores políticos y sociales, como una de las primeras formas embrionarias de lo que actualmente se conoce como concertación o diálogo social.

De otro lado, supone referirnos al propio contenido del Estatuto de los Trabajadores, como instrumento de fijación del rol, configuración y funciones, de tales actores del sistema de relaciones laborales en ciernes.

Veamos cada una de estas perspectivas por separado. Eso sí, con carácter previo es obligado precisar el contexto en el que se desarrollan ambas perspectivas, particularmente por lo que refiere a los límites de contenidos y a los obstáculos del desarrollo de un proceso de concertación social, al menos en los términos en los que entendemos hoy en día esa idea de la concertación social.

2. EL CONTENIDO DEL ESTATUTO

A pesar de tratarse de una total obviedad, conviene arrancar indicando que formalmente se trata de una Ley. Queremos resaltar con ello que el Estatuto tiene su origen en un texto presentado como proyecto al Parlamento por iniciativa exclusiva del Gobierno¹, en atención a la facultad esencial de iniciativa legislativa que a estos efectos se le atribuye constitucionalmente (Art. 87.1 CE). Más aún, cuando todavía no se había consolidado práctica alguna de concertación social en nuestro país, dicho texto se presenta por parte del Gobierno sin haberse desarrollado un previo proceso público de consulta con los interlocutores sociales. Teniendo en cuenta que el texto de ese proyecto de Ley se presenta en las Cortes a principios del verano de 1979, se comienza a elaborar en el seno del Ministerio de Trabajo, en concreto en el Instituto de Estudios Sociales, justo inmediatamente a continuación de la entrada en vigor del texto constitucional en el invierno de ese mismo año de 1979².

Al mismo tiempo, al tratarse de la aprobación de un texto legal con el rango de Ley ordinaria, bastaba con la mayoría simple parlamentaria para que el mismo cumpliera plenamente con la correlativa tramitación parlamentaria. Ello comportaba igualmente, desde la perspectiva formal, unas exigencias menores de consenso

¹ Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie A, nº 62-I, de día 4 de julio de 1979.

² Véase Sagardoy Bengoechea (2000). Dicho estudio tiene el redoblado interés de que el Director de ese Instituto en aquellos momentos lo fue el profesor Sagardoy, a quien se le encargó por parte del Ministro directa y personalmente la elaboración de los primeros borradores del texto del Estatuto. También en Sagardoy Bengoechea (1990).

político, que dejaba mayor libertad de actuación al grupo parlamentario que sustentaba en esos momentos al primer Gobierno Constitucional de la nueva era democrática.

El Estatuto de los Trabajadores, es obligado recordarlo, encuentra su referente constitucional como desarrollo del art. 35.2 CE: «La Ley regulará un estatuto de los trabajadores». Precepto éste que se sitúa, por tanto, dentro de la sección segunda del capítulo segundo del título primero; quiere esto decir que bastaba con aprobar una Ley ordinaria para que el ET fuera refrendado, en los términos dispuestos por el art. 53.1 CE. Adviértase que posteriormente se extenderá la práctica de que ciertas Leyes adquieran un carácter o contenido mixto, en el sentido de que llegan a incorporar en su seno ciertos mandatos con rango de Ley orgánica, mientras que otros ostentan la condición de mera Ley ordinaria. Ello hubiera sido perfectamente posible respecto del Estatuto, con lo cual podría haber tenido un alcance mucho más ambicioso. Sin embargo, el Gobierno desde sus inicios se inclinó por una fórmula mucho más simple, tomando al pie de la letra lo prescrito por el texto constitucional. De este modo, no se valoró en ningún momento esa hipótesis del contenido mixto, optándose por una norma que tuviera el carácter de Ley ordinaria a todos los efectos.

El texto constitucional, como se encargaron de discutir la práctica totalidad de los comentaristas del mismo en sus momentos iniciales, era enormemente impreciso respecto del contenido preciso u oportuno del mismo³. La literalidad del art. 35.2 se limitaba a darle nombre y rango normativo a dicha Ley; insistimos, se limitaba a decir que la Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores. Ello, naturalmente, otorgaba una amplísima libertad de criterio político al legislador en cuanto a las materias que podrían integrarse en dicha Ley. La prueba más palpable de ello es que a lo largo de su vigencia e incluso desde el mismo proyecto de Ley su contenido ha resultado muy variado, e incluso se le han suprimido y añadido en diversas ocasiones algún título diferente del actual.

Por su parte el Tribunal Constitucional a lo más que ha llegado es a establecer una genérica limitación en orden a la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley. En concreto, el TC ha indicado que el texto constitucional tiene en mente una norma de tutela de los trabajadores asalariados, de modo que ese objetivo no puede ser burlado por la vía de excluir a determinados grupos o segmentos profesionales del ámbito aplicativo de la Ley, de modo que, por laxa que sea, la Constitución impide ciertos conceptos o definiciones de trabajadores subordinados que deriven en exclusiones que, a la postre, lo expulsen de esa perspectiva tuitiva propia del Derecho del Trabajo: «el ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto sede natural de la definición de la categoría de trabajador, no se encomienda al legislador en términos de una absoluta libertad de configuración. Por el contrario, las normas que en particular delimitan dicho ámbito subjetivo, en forma de exclusión o delimitación negativa de determinadas personas, en razón de su

³ Por todos, Palomeque López (1979), Castiñeira Fernández (1979), Vida Soria (1980), Suárez González (1980a y 1980b), Alonso Olea (1982) y Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer (1990).

actividad profesional o laboral, dada la relevancia constitucional que dicha exclusión adquiere, habrán de evitar que, por medio de las mismas, no se lleve a cabo una restricción constitucionalmente ilegítima de los trabajadores como sector social. El control de constitucionalidad que de este mandato del art. 35.2 CE resulta ha de reputarse más intenso que el que cabe obtener a partir del principio general de igualdad (Art. 14 CE)⁴.

Eso sí, desde el instante en que se optaba por darle la forma de Ley ordinaria, a pesar de la referida imprecisión del texto constitucional, era obvio que ciertas materias clave de nuestro sistema de relaciones laborales deberían quedar al margen de lo regulado por este Estatuto. En concreto, quedaban necesariamente excluidas todas aquellas materias que fueran objeto de reserva de Ley orgánica; ello, en particular afectaba a derechos básicos en lo que refiere al diseño de las relaciones colectivas de trabajo, como son la libertad sindical y el derecho de huelga. Más allá de la limitación constitucional en atención al rango normativo de la disposición, se valoraba también la superior dificultad política de abordar tales asuntos, en un contexto de fuertes turbulencias político-sociales; probablemente éste factor resultó en su momento mucho más determinante⁵. Al situarse ambos en el art. 28 CE y, por tanto, en el elenco de derechos fundamentales y libertades públicas, requiere necesariamente de regulación por medio de Ley orgánica. Qué duda cabe que el resto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos desde el art. 15 hasta el 29 CE también presentan una importantísima proyección sobre las relaciones laborales; lo que actualmente con notable fortuna se vienen denominando derechos fundamentales inespecíficos también pueden ser objeto de regulación por medio de Ley orgánica⁶.

Ahora bien, ello no impedirá que dentro de una Ley ordinaria se contemplen aspectos que tengan efectos reflejos sobre el régimen jurídico de un concreto derecho fundamental. Como precisará con destacada relevancia nuestro Tribunal Constitucional, la reserva de Ley Orgánica sólo refiere a su desarrollo directo, por lo que lo que sobrepase el mismo podrá ser objeto de regulación en una Ley ordinaria⁷. Esto

⁴ STC 227/1998, de 26 de noviembre, BOE 30 de diciembre.

⁵ Sagardoy Bengoechea (2000: 21).

⁶ La acertada expresión se debe a Palomeque López, (2004: 187).

⁷ «el art. 81 de la C.E. se refiere al desarrollo «directo» de los derechos fundamentales, pues este artículo y las otras muchas alusiones de la Constitución al instrumento de la Ley Orgánica en materias concretas, que, como se ha dicho, convierte a las Cortes en «constituyente permanente» no puede extremarse, con los importantes problemas de consenso interno que conlleva, al punto de convertir el ordenamiento jurídico entero en una mayoría de Leyes Orgánicas, ya que es difícil concebir una norma que no tenga una conexión, al menos remota, con un derecho fundamental» (STC 6/1982, de 22 febrero, BOE 22 marzo). Más adelante se ahonda en este criterio, llegándose a afirmar que la reserva de Ley Orgánica «ha de ser interpretada restrictivamente», de modo que tal reserva «tiene una función de garantía adicional que conduce a reducir su aplicación a las normas que establezcan restricciones de esos derechos o libertades o las desarrollen de modo directo, en cuanto regulen aspectos consustanciales a los mismos, excluyendo por tanto aquellas otras que simplemente afecten a elementos no necesarios sin incidir directamente sobre su ámbito y límites» (STC 101/1991, de 13 de mayo, BOE 18 junio).

va a permitir que las consecuencias laborales de estos derechos fundamentales inespecíficos puedan verificarse por medio de Ley ordinaria y, en concreto, se llegue a recoger en el propio ET: derecho a la intimidad, libertad de expresión, derecho de reunión en la empresa, etc.

Por lo que afecta a la materia que estamos tratando en estos momentos, esta concepción de la reserva de Ley orgánica va a permitir, incluso, que aspectos colaterales de la libertad sindical sean objeto de atención por parte del Estatuto de los Trabajadores. Más aún, que esos aspectos colaterales vayan a figurar en el propio ET cuando ni siquiera se había afrontado el desarrollo directo del art. 28.1 CE en lo que afecta a la libertad sindical. Con ello, el ET podrá desplegar una influencia decisiva en la configuración del rol de los actores de nuestro sistema de relaciones sindicales, mucho antes de que lo hiciera la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical cinco años más tarde. Es obligado enfatizar este dato, al extremo que al adelantarse el ET en la regulación de esos aspectos colaterales, el debate político central sobre los actores de nuestro sistema se desarrolló al hilo de la elaboración y discusión parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores. Dicho de otro modo, en el propio Estatuto de los Trabajadores están fijadas las premisas de todo el modelo de libertad sindical que acabará consolidándose en nuestro país con el paso del tiempo. No resulta, pues, exagerado afirmar que cuando 5 años más tarde entre en vigor la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ésta no hará otra cosa que materializar en términos formales lo que ya estaba anunciado en sus elementos principales por el Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, el papel del sindicato, del comité de empresa, de la asociación empresarial, de la Administración laboral se define a través del Estatuto de los Trabajadores, siendo las Leyes sucesivas meras normas de desarrollo en lo formal, pues en lo material, en ciernes, casi todo estaba decidido.

Por último, conviene indicar igualmente que, los actuales tres títulos del Estatuto de los Trabajadores —relativos a la relación individual de trabajo, a los derechos de representación colectiva, así como de negociación colectiva— en el inicial proyecto de Ley venían acompañados de un título cuarto. Este último título pretendía recoger una específica regulación de los conflictos colectivos, en el que se contemplaba lo relativo tanto a las medidas de presión colectiva de trabajadores y empresarios como a sus medidas de solución. Sin embargo, las fuertes concomitancias que ello tenía respecto del ejercicio del derecho de huelga y de las medidas de presión colectiva empresariales, particularmente lo relativo al cierre empresarial, acabó impidiendo el buen desenlace en este contenido del texto legal. En aras de lograr un más amplio consenso en la aprobación de la Ley, se optó por eliminar dicho título del texto finalmente promulgado. A los efectos que nos interesa resaltar en estos momentos, el resultado del Estatuto de los Trabajadores, como Ley ordinaria que era, habría de ser necesariamente que como tal no pudiera afrontar el diseño completo del rol de los actores sociales en el funcionamiento de un sistema de relaciones laborales moderno. Quedaron al margen no sólo las materias objeto de reserva de Ley orgánica, sino también las que derivaban del desarrollo del art. 37.2 CE, relativo al derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo por parte de los representantes de trabajadores y empresarios.

3. UN ARRANQUE POCO PROPICIO PARA LA CONCERTACIÓN SOCIAL

Es oportuno del mismo modo hacer hincapié en el contexto general en el que se desarrolla la elaboración del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, conviene recordar que el texto coincide en su tramitación parlamentaria con un escenario de fuerte tensión política y social. Por mucho que se hubiera logrado un amplio respaldo ciudadano al texto constitucional recién entrado en vigor, su viabilidad en esos momentos resultaba aún efímera. No al caso pervivían fuertes sectores sociales que no sólo añoraban, sino que incluso presionaban con intensidad con la vuelta al régimen político autoritario precedente. Por situarnos en el momento histórico, baste con recordar que sólo un año después, a finales de febrero de 1981, se producirá un serio intento de golpe de Estado, cuyo bando militar más señalado proclamaba la inmediata suspensión de actividades e ilegalidad tanto de partidos políticos como de sindicatos. Por ello, el debate político no era ciertamente sosegado, ni permitía un clima exento de tensiones extralaborales.

Pero, es más, las propias tensiones de conflictividad laboral eran muy acentuadas por aquellas fechas; el enfrentamiento sindical era muy elevado, en momentos en los que apenas acababan de salir de la clandestinidad las organizaciones sindicales, con la presencia en su seno de posiciones minoritarias, aunque muy influyentes, de fuerte sesgo radical. A ello se añade la coincidencia de nuestra transición política con una grave crisis económica internacional, que marcará cambios estructurales de hondo calado. En España su impacto se dejará sentir algo más tarde, pero con el agravante de que la misma coincide con una economía de signo notablemente proteccionista, que debe afrontar tareas de reconversión industrial de sectores de todo punto inviables en el marco de una economía competitiva y abierta al exterior.

En suma, todos esos elementos acumulados daban lugar a un resultado de enorme complejidad en las relaciones políticas y sociales, que resultaban los menos propicios para poder arrancar con ensayos de concertación social en la cumbre entre los interlocutores sociales, cuando en los asuntos cotidianos el enfrentamiento entre ellos resultaba bien intenso.

Son momentos en los que también concurre un fuerte enfrentamiento entre las que con el paso de los años se convertirían en las dos principales centrales sindicales en España. Se verificaba entre ellas una fuerte competencia por ocupar el mayor espacio de representatividad en el mapa sindical español de aquellos momentos, conscientes de que ello iba a ser determinante del reparto de influencia en el futuro a medio y largo plazo. Todo ello determinó la escenificación de posiciones muy distantes entre ellas⁸. En esos momentos cada una de esas dos organizaciones sindicales se encontraba estrechamente vinculada a los dos principales partidos referentes de

⁸ Dato bastante ilustrativo de ello fue que a los inicios de la transición política, los grandes sindicatos firmaron un acuerdo de actuación en común, a través de los que se conoció como la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), el 11 de septiembre de 1976, experiencia que apenas duró siete meses. Su texto constitutivo en De la Villa Gil (1985: 47 y ss).

la izquierda política. Quiere ello decir que la fuerte competencia en la arena política por marcar la primacía de uno y otro partido político en el arco parlamentario, se trasladaba al terreno sindical, pues se consideraba que este otro constituía un instrumento esencial del antagonismo estrictamente político. De otro lado, la legalización de los sindicatos libres a partir de la primavera de 1977 determinaba igualmente una importante lucha por ocupar espacios de implantación sindical en los diversos sectores y territorios del tejido productivo, con una labor reforzada de proselitismo sindical en aquellos momentos de transición hacia un modelo democrático de relaciones laborales.

La emergencia de la clandestinidad se había verificado de forma dispar, a tenor de las a su vez estrategias bien diversas precedentes por parte de cada una de las dos organizaciones sindicales durante el régimen franquista. Una de ellas habiendo practicado lo que se denominó en la época el «entrismo», que suponía la utilización de las estructuras organizativas del «sindicato vertical» franquista, particularmente en sus niveles inferiores descentralizados, como forma de articular una presencia efectiva en fábricas y sectores. Ello le permitía disponer de una extensa influencia en la acción sindical cotidiana, pero que al propio tiempo dificultaba la conformación de una organización interna propia de una asociación de derecho privado de estructura compleja. La otra, opuesta al «entrismo», con una estructura organizativa más ortodoxa. Por ello más en condiciones de actuar como una asociación sindical ya legalizada, si bien no tenía la necesaria penetración en sectores y centros de trabajo por vía de las representaciones electivas allí establecidas. Esa tensión entre las diversas organizaciones sindicales se escenificó sobre todo en la competencia electoral que les permitía una mayor presencia en los órganos de representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo: los comités de empresa y los delegados de personal⁹.

Todo lo anterior lo recordamos, por cuanto que resultó clave a los efectos de conformar dos estrategias y dos modelos bastante antagónicos, particularmente en lo que refería al rol que se le debía otorgar a los diversos actores en la representación de los trabajadores. Lo más inmediatamente perceptible fueron las dos visiones tan diversas que tenían unas y otras organizaciones sindicales respecto de las funciones y com-

⁹ Los resultados de las primeras elecciones arrojaron los siguientes resultados, expresados en términos de porcentajes, bastante elocuentes respecto de la penetración en el tejido empresarial de las organizaciones sindicales más representativas en esos momentos:

Proceso electoral	UGT	CCOO	ELA-STV	Sindicatos Gallegos	Otros sindicatos	No afiliados no consta
1978	21,70	34,46	1,00	—	12,44	30,41
1980	29,28	30,87	2,44	1,02	9,94	26,46
1982	36,71	33,40	3,30	1,17	13,33	12,09
1986	40,92	34,54	3,31	1,31	13,14	6,77
1990	42,04	36,98	3,16	1,49	12,56	3,78

Fuente: UGT, Las elecciones sindicales de 1990

petencias que se le deberían atribuir a la representación unitaria en los centros de trabajo, así como las reglas de legitimación que deberían regir para la negociación de los convenios colectivos. Una organización era partidaria de propiciar desde el Estatuto una fuerte potenciación de los comités de empresa, concebidos casi como protagonistas exclusivos de la interlocución laboral en los centros de trabajo y empresas; mientras que la otra organización sindical se decantaba por un papel menor cuando no residual de este tipo de representaciones, pues era partidaria de una fuerte sindicalización de las relaciones laborales en las empresas, concibiendo un modelo de intensa presencia de las secciones y delegados sindicales en las unidades productivas. Precisamente, éstas fueron dos de las materias que iban a constituir el contenido central del articulado del Estatuto de los Trabajadores y que, por ello, centraron la atención del debate parlamentario del texto legal. Por ese mismo motivo, el enfrentamiento de posiciones más nítido en lo que a esta materia se refiere se verificó entre los dos partidos políticos de izquierda que en aquellos momentos mantenían estrechos lazos de sintonía y colaboración con cada uno de los dos grandes sindicatos. En definitiva, el hecho de que uno de ellos se sumara a la mayoría de aprobación del ET y el otro en contra desembocó en el concreto modelo de doble canal de representación sindical existente en el momento actual en nuestro sistema de relaciones laborales.

Todo lo anterior se despliega en un momento en el que no existían ni reglas ni prácticas políticas que atendieran a lo que posteriormente constituirían las muy importantes experiencias de concertación social. Estaba por decidir el espacio de actuación que habían de tener las organizaciones sindicales en el desarrollo de las relaciones laborales. En particular, si las mismas habrían de circunscribir su actividad representativa al estricto marco de la participación en la empresa y de la negociación colectiva, o bien, por el contrario, habrían de desbordar ese marco para efectuar una importante incursión en lo que se calificará como concertación social.

La concertación social, con fuerte protagonismo de las organizaciones sindicales, tal como la concebimos hoy en día, no surgió por generación espontánea en aquellos momentos de la transición política; su consolidación en nuestro sistema político requirió de un proceso lento; para que llegara a afianzarse ese resultado de concertación social con contenido sustancial debían producirse significativas transformaciones, tanto culturales como de concepción de cuál había de ser el devenir del nuestro sistema político¹⁰. El ejemplo, no meramente anecdótico al respecto fue que la primera experiencia histórica de concertación en materia de política socio-económica en nuestra transición política fue protagonizada por los partidos políticos. Recuérdese al efecto el impacto que produjo en el devenir sociopolítico de toda una época un fenómeno tan influyente como fueron los entonces denominados «Pactos de la Moncloa» de 25 de octubre de 1977. Vistos ahora con la debida perspectiva histórica, lo llamativo de los mismos no fue tanto el protagonismo central asumido en ellos por parte de los partidos políticos, cuanto el total olvido y postergación de las

¹⁰ Sobre el particular, Cruz Villalón (2005).

organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en materias que tan directamente les afectaban en el pasado y les afectan en el momento presente. Releído tal Pacto desde lo que son las prácticas actuales de concertación social, lo que resultaría hoy en día inconcebible es que se llegara a producir una interlocución política de este tenor, sin que se diera un sitio relevante también a sindicatos y organizaciones empresariales. Cabe recordar que, si bien su contenido era plural e incidía sobre aspectos muy diversos de la acción de Gobierno, incluía elementos claves de la política económica y social como eran asuntos relativos a los Presupuestos públicos de la Seguridad Social, a la política de rentas, a las políticas de empleo, a la reforma de la Seguridad Social, etc.; por ejemplo, se recogía un concreto compromiso relativo a la «transformación del marco actual de relaciones laborales por medio del desarrollo de la acción sindical y de un código de derechos y obligaciones de los trabajadores en la empresa», que será posteriormente un elemento clave a la hora de pactar el contenido de los derechos laborales a constitucionalizar.

Más aún, desde el punto de vista jurídico, puesto que ese era el objeto del debate en el instante de elaboración del ET, se trataba de momentos en los que se carecían de las debidas reglas delimitadoras del rol que habrían de desempeñar los diversos actores colectivos. No existía una regulación mínima de las funciones y competencias asignadas a las organizaciones sindicales y empresariales. Ni tampoco había dado tiempo a que se elaborara la que ha sido importantísima jurisprudencia del Tribunal Constitucional acerca del contenido esencial de la libertad sindical, en especial incorporando dentro de la misma todo lo relativo a la acción sindical externa del sindicato en defensa y tutela de los intereses colectivos de los trabajadores. Nada se preveía acerca de la institución del sindicato más representativo, así como de las organizaciones empresariales más representativas. Se trataba de figuras capitales en el devenir de los actores de las relaciones laborales, particularmente relevante en momentos en los que el pluralismo sindical resultaba bien patente y acentuado, a resultas de que hacía bien poco tiempo que se había reconocido la libre constitución de asociaciones sindicales. Entre las asociaciones empresariales la unidad organizativa fue más fácil y patente desde sus orígenes. Sin embargo, en el bando sindical inicialmente se produjo el fenómeno inverso: al resaltarse el valor del pluralismo, como prototípico del pensamiento de izquierda, emergieron multitud de organizaciones sindicales con postulados diversos e implantación desigual según posiciones ideológicas, territorios, sectores, niveles profesionales, etc. Frente a ello, en un principio, no existía una clara respuesta legal, en el sentido de que jurídicamente no se instauró a lo largo de la transición política un baremo de referencia objetivo y general para medir la representatividad de las diversas organizaciones sindicales. La primera actuación legal se desplegó exclusivamente en la labor sencilla, pero de enorme trascendencia en el cambio político, de reconocimiento de la libertad sindical y, con ello, de la disolución del «sindicato» franquista, así como del reconocimiento de la libre constitución de asociaciones sindicales sin previos controles administrativos o públicos¹¹.

¹¹ Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977 (BOE 4 de abril).

Ni que decir tiene que a esas alturas aún no figuraba entre las prioridades de la agenda legislativa la constitución del Consejo Económico y Social, por lo que tampoco existían cauces institucionalizados de esta naturaleza que propiciaran el pronunciamiento conjunto de los interlocutores sociales acerca de propuestas gubernamentales de reforma legislativa.

Todo ello, nuevamente desde otra perspectiva, dificultaba dar plena cancha a tales entidades a los efectos de desarrollar un proceso de diálogo social en toda la tramitación de elaboración y discusión del Estatuto de los Trabajadores.

4. LOS ACTORES POLÍTICOS Y SOCIALES EN LA ELABORACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

4.1. Gobierno y Parlamento

A pesar de todos los elementos precedentemente descritos de forma sucinta, que abocaban a un escenario ciertamente delicado, lo sorprendente visto ahora con la debida perspectiva histórica fue que el Estatuto como texto legal acabara siendo el resultado de un fuerte consenso parlamentario. Circunstancia que vino además reforzada por un igualmente intenso consenso social, al recibir desde fuera el respaldo de las organizaciones empresariales y de algunas de las asociaciones sindicales. Ello no desmerece que la tramitación se efectuará como indicaremos con notable tensión y particular oposición de grupos políticos y sindicales.

El primer elemento que coadyuvó al buen resultado en el desenlace final de la Ley fue el ambiente generalizado de consenso entre los grupos políticos mayoritarios a nivel nacional, así como de las propias cúspides sindicales y empresariales, fuertemente favorecido por el delicado contexto general y la voluntad de extender al «bloque de constitucionalidad» el buen clima creado por la elaboración y aprobación del mismo texto constitucional. Se era consciente de que el Estatuto de los Trabajadores, aunque no formara parte en sentido estricto de lo que se conocería como el bloque de constitucionalidad, incorporaba las bases generales de marco normativo de nuestro sistema de relaciones laborales. Si se deseaba otorgar efectividad y vigencia en el tiempo al referido texto legal, era imprescindible aprobarlo con consensos superiores a los formalmente exigidos por la Constitución Española. Ello se suponía que iba a permitir, como así se confirmó con el paso de los años, que los cambios de mayorías parlamentarias y, con ellos, de Gobierno, no desencadenaría una reforma cualitativa del texto Estatutario. Evidentemente, con el paso del tiempo el mismo ha experimentado modificaciones, algunas de ellas sustanciales, pero han sido los cambios sociales y económicos los que han determinado los mismos, sin perjuicio de que ese consenso de partida haya afianzado el modelo de relaciones laborales instaurado con la primera de las versiones del ET de 1980.

Más aún, en aquellos momentos de fuerte tensión social, la aprobación por una amplia mayoría del texto del Estatuto se concebía como la forma de enviar a la ciu-

dadanía un mensaje de pacificación social en los grandes asuntos laborales, que a su vez tuviera efectos inmediatos sobre el devenir de las relaciones laborales.

Como último detalle, no menor, que incidió en esa ampliación del consenso fue la circunstancia de que el Gobierno se encontraba en una situación de relativa debilidad; hecho que se manifestaba para empezar en no ostentar la mayoría suficiente en el seno del Parlamento, por lo que, aunque se tratara de la aprobación de una Ley ordinaria, ello sólo lo podía lograr si obtenía el apoyo de varios grupos parlamentarios y no exclusivamente del que sustentaba en esos momentos al Gobierno¹². Aunque el Gobierno fue quien tomó la iniciativa unilateral de elaborar el texto primigenio del proyecto de Ley en el seno del Ministerio de Trabajo, era consciente que tenía que buscar los obligados consensos políticos y sociales externos al mismo. Por ello, su actitud, desde el primer momento, fue el de contar con la complicidad y colaboración del primer partido de la oposición al objeto de aprobar finalmente el texto de la Ley. En definitiva, el contexto general de la cultura del consenso político facilitaba concebir la norma como el desarrollo del marco constitucional que requería que las reglas básicas del juego político y social fueran refrendadas cuando menos por los grandes partidos políticos nacionales.

Sean cuáles fueran las causas desencadenantes, el resultado material fue el de una fuerte intervención del Parlamento en la elaboración del texto legal finalmente aprobado. En su arranque y desenlace, desde luego, fue decisivo el proyecto de Ley inicialmente presentado por el Gobierno, pero en igual medida la influencia de los grupos parlamentarios fue muy relevante. Se trata de un hecho que quedará reforzado con el paso del tiempo, por contraste a lo que sucederá con el grueso de las medidas de reforma del Estatuto de los Trabajadores que se acometerán en estos 25 años de existencia de la Ley. En efecto, el fuerte condicionamiento de la coyuntura económica e incluso la consolidación de los procesos de concertación social conducirán a que reiteradamente se acuda con profusión al uso, incluso al abuso, del instrumento del Real Decreto Ley en las sucesivas reformas del Estatuto de los Trabajadores, con el efecto más decisivo a los efectos que estamos resaltando aquí de la postergación del protagonismo del Parlamento. Las reformas de 1986, 1993-94, 1997, 1998 y

¹² Las elecciones generales, que habían dado lugar a la conformación del Congreso de los Diputados de aquella primera legislatura constitucional, se habían celebrado el 1 de marzo de 1979, con el siguiente resultado de reparto de escaños en el arco parlamentario:

Unión de Centro Democrático	167
Partido Socialista Obrero Español	121
Partido Comunista de España	23
Coalición Democrática	9
Convergencia i Unió	9
Partido Nacionalista Vasco	7
Partido Socialista de Andalucía	5
Herri Batasuna	3
Unión Nacional	1
Otros	5

Fuente: El País 3 y 4 de marzo de 1979

2001, por ejemplo, lo fueron por medio de Decreto-Ley, incluso en cierto modo mucho de la reforma de 1984 estaba anticipado vía Reales Decretos¹³. Sin perjuicio de que con el paso del tiempo se extienda también la práctica de presentar sucesivamente al Congreso de los Diputados un proyecto de Ley de contenido parejo al precedente Decreto-Ley, el debate parlamentario queda truncado en gran medida, con lo cual el protagonismo de los grupos parlamentarios venía a menos. Resultados prácticamente similares se verificaron a través de otras varias «mini reformas», a tenor de su incorporación en artículos «perdidos» de las denominadas leyes de acompañamiento; técnica legislativa por suerte abandonada, pues con ella difícilmente se lograba un debate parlamentario específico sobre las reformas laborales en cuestión. Frente a ello, la práctica parlamentaria fue muy intensa en la elaboración del primer texto del Estatuto en 1980, de modo que una simple lectura en paralelo del texto inicial en forma de proyecto de Ley y del finalmente publicado en el BOE sería suficientemente elocuente al respecto.

4.2. Actores políticos

Así, puede afirmarse que los primeros actores del texto estatutario lo fueron los dos grandes partidos políticos del arco parlamentario del momento: de un lado, la Unión de Centro Democrático como grupo de apoyo al Gobierno, de otro lado, el Partido Socialista como el principal representante de la oposición en el momento¹⁴. En un segundo plano, tuvieron también cierta influencia los partidos nacionalistas especialmente el catalán y el vasco, en concreto por lo que refiere a las reglas sobre legitimación para negociar convenios colectivos así como a la estructura de la negociación colectiva. También concluyó sumándose a la mayoría de apoyo el grupo más a la derecha entonces, representado por Coalición Democrática, a pesar de ser uno de los Grupos que mayor número de enmiendas presentaron y le fueron rechazadas. Finalmente, quien mostró una más fuerte oposición al texto y, en particular, al modelo representativo colectivo que con el mismo se diseñaba fue el Partido Comunista, en aquél momento con un grupo parlamentario de notable influencia numérica. Manifestaron también su oposición en líneas generales el Partido Nacionalista Vasco y el Partido Socialista de Andalucía. Presentaron enmiendas a la totalidad los grupos parlamentarios comunista, andalucista y mixto¹⁵. En todo caso, el Estatuto de los Tra-

¹³ Por todos, Martín Valverde (2000: 1729), Calvo Gallego y Carmona Contreras, (2003: 211).

¹⁴ Nos referimos genéricamente al Partido Socialista, pues en aquellos momentos éste se encontraba representado en el Parlamento a través de tres diversos grupos parlamentarios: PSOE, PSC y PSE.

¹⁵ El resultado final de las votaciones de esas enmiendas a la totalidad es ilustrativo del apoyo de conjunto que recibió el texto estatutario en sede parlamentaria, por cuanto que además se votaron conjuntamente las tres enmiendas a la totalidad: votaron a favor de la devolución del texto al Gobierno 30 diputados, votaron por la continuidad de la tramitación parlamentaria 287 diputados, hubo 7 abstenciones y un voto nulo.

Igualmente es relevante la influencia de cada grupo parlamentario en la introducción de enmiendas en la tramitación parlamentaria, que queda reflejado en el cuadro adjunto, respecto de las enmiendas en la Comisión:

bajadores fue, sobre todo, resultado del consenso entre la UCD y el PSOE, circunstancia que determinó en gran medida el resultado final del texto, por mucho que sus grupos parlamentarios procuraran incorporar a otros en el respaldo a dicho texto. Ellos dos fueron los artífices básicos de la Ley y, por ello mismo, sus principales actores políticos.

Siendo ése el contexto político de mayorías el que marcó la aprobación de la Ley, en sentido contrario era evidente que el protagonismo de las fuerzas políticas nacionalistas en la elaboración de esta norma fue de muy segundo orden. Como ha quedado reflejado, unas adoptaron posiciones de mayor sintonía y apoyo a la Ley, mientras que otras manifestaron su rechazo con mayor o menor intensidad. Pero, al margen de ello, lo decisivo es que su actitud fue menos determinante del consenso político, con lo cual su protagonismo como actores políticos y su capacidad de influencia vía enmiendas fue igualmente de tono menor. Precisamente por ello, la presencia en el Estatuto de los Trabajadores del debate en torno al modelo de construcción del Estado de las Autonomías, en esos momentos en pleno auge, fue igualmente desvaído. Sin perjuicio de que en el apartado final volvamos sobre este asunto, sí anticipar que la menor influencia de las fuerzas nacionalistas, como actores políticos, en el debate parlamentario del ET, derivó en un casi olvido del protagonismo que se avecinaba iban a ir adquiriendo las Comunidades Autónomas como uno de sus actores cada vez más influyentes en la evolución del mercado de trabajo y, por extensión, de nuestras relaciones laborales.

4.3. Agentes sociales

Situándonos en otro terreno, nos interesa más detenernos en la influencia de los interlocutores sociales como posibles actores, y no meramente destinatarios, del texto estatutario. Desde esta otra perspectiva conviene destacar la influencia indirecta de las organizaciones sindicales y empresariales más influyentes del momento sobre la elaboración de la Ley. A pesar de que hemos señalado como en esos momentos no

¹⁵ (Continuación).

Grupo Parlamentario	Al Proyecto de Ley	Aceptadas por la Comisión
PSOE	98	66
PSC	16	6
PSE	35	20
PCE	126	9
PSA	172	15
Mixto	85	4
PNV	7	1
CD	106	12
Minoría Catalana	119	14
UCD	39	30
Totales	803	177

Fuente: Cortes Generales, Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, Madrid 1980, p. 1461.

puede hablarse de un proceso de concertación social en el sentido estricto del término, si que empieza a vislumbrarse en la tramitación de la Ley una voluntad de influencia notoria de los interlocutores sociales en esos niveles de decisión política. Por vías indirectas, con pocos precedentes y fórmulas aún escasamente institucionalizadas, comienza a percibirse el protagonismo que en este ámbito van a desarrollar ya las organizaciones sindicales y empresariales. No al caso, conviene recordar que en esos momentos comenzaba en algunos países europeos a discutirse en torno a la posible emergencia de formas neocorporativas de conformación de las decisiones políticas, con fuerte presencia de las organizaciones sindicales a ese nivel¹⁶. Si bien los precedentes españoles del momento eran muy singulares y el contexto sociopolítico aún dispar del resto de Europa, ese debate también tuvo cierta incidencia sobre nuestras relaciones laborales y, en cierta medida, fue el modo como comenzaron a introducirse ciertas experiencias de este tenor.

Para empezar, un hecho significativo que permitió el puente de conexión entre el debate parlamentario y las concretas posiciones sindicales se cifró en la circunstancia de que en esos momentos iniciales de conformación del sistema político en nuestro país, los máximos dirigentes sindicales en activo se encontraban presentes en los escaños parlamentarios del Congreso de los Diputados, a los que habían accedido a través de su presentación en las listas de los dos principales partidos políticos de la izquierda. En estos términos, algo difícilmente concebible hoy en día, en aquella legislatura los dos Secretarios Generales de los dos principales sindicatos a nivel estatal se encontraban integrados precisamente en los grupos parlamentarios con los que existía mayor sintonía política: el Partido Socialista y el Partido Comunista. Ello permitió una destacada intervención, tanto en la Comisión como en el Pleno del Congreso, a sindicalistas de tal nivel en el debate parlamentario de la Ley. La actuación fue particularmente intensa de parte del entonces Secretario General de Comisiones Obreras¹⁷, en tanto que los representantes de la Unión General de Trabajadores tuvieran una influencia menos pública en sede parlamentaria, si bien con seguridad su influencia real fue muy superior en la medida en que las alianzas parlamentarias dieron lugar a unas posibilidades de actuación oficiosa mucho más efectivas; incluso el portavoz parlamentario del grupo socialista de esta Ley en el Pleno fue un diputado que era al propio tiempo miembro en aquellos momentos de la Comisión Ejecutiva del sindicato¹⁸. Las actas de sesiones del debate en sede parlamentaria, cuando menos, permitió mostrar parte relevante del protagonismo que desplegaron algunos dirigentes sindicales en este ámbito público.

Pero, sobre todo, en el diseño del Estatuto de los Trabajadores, al menos por lo que se refiere al papel de los grandes actores sociales, tuvo un papel de primer

¹⁶ Por todos, Maraffi (1981).

¹⁷ Las intervenciones de Marcelino Camacho Abad, tanto en la Comisión como en el Pleno del Congreso de los Diputados fueron intensas y extensas.

¹⁸ En los mismos términos fue muy influyente la intervención parlamentaria de Manuel Chaves González que hacía coincidir entonces su condición de diputado del grupo parlamentario socialista con la de miembro de la ejecutiva de la UGT.

orden uno de los primeros grandes Acuerdos, por no decir, el primero celebrado en la cúspide de las organizaciones sindicales y empresariales a nivel estatal: el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), celebrado el 10 de julio de 1979 entre la UGT y la CEOE¹⁹. La fecha de celebración del referido Acuerdo es bien elocuente del momento en el que se alcanza un posicionamiento común de uno de los sindicatos representativos y la ya conformada gran patronal española. Su negociación se desarrolla en fechas coincidentes con la elaboración por el Gobierno del texto del proyecto de Ley y su firma formal en fechas inmediatamente sucesivas a la presentación formal del citado proyecto en el Parlamento. Recuérdese que el proyecto se publica en el Boletín Oficial del Congreso de los Diputados el 4 de julio, es decir, apenas una semana antes de la firma oficial del ABI.

Frente al mismo, se pronunció en contra CC.OO.²⁰, quien reaccionó firmando el 10 de julio un preacuerdo con la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME), organización en ese momento competitiva de la CEOE, por medio del que se reclamaba su intervención en el diseño final del propio Estatuto de los Trabajadores²¹. Mayor contenido tuvo un posterior acuerdo entre CC.OO. y la CEPYME de 30 de julio de 1979, al menos en cuanto a la concreción que a su juicio debía tener la legislación en materia de negociación colectiva y a sus rasgos más sobresalientes²². De éste último texto se advierte, curiosamente, que a pesar de que en las declaraciones públicas las posiciones entre las dos grandes organizaciones sindicales eran muy dispares, al menos por lo que afecta a la función de los diversos actores había una fuerte coincidencia en muchos aspectos, de forma que la divergencia casi quedaba reducida a la legitimación para negociar los convenios colectivos de empresa, en los términos que detallaremos más adelante.

¹⁹ Su texto puede encontrarse en De la Villa Gil (1985: 72 y ss.), De la Villa Gil y Sagardoy Bengoechea (1981: 991 y ss.) y Monereo Pérez (1999).

²⁰ Una valoración de este acuerdo desde esa posición sindical en Ariza Rico (1979).

²¹ Su texto en De la Villa Gil (1985: 66-67). También en El País 11 de julio de 1979. Lo más relevante de este preacuerdo a los efectos que señalamos aquí es su apartado 4: «La legislación económica y social (Estatuto de los Trabajadores, negociación Colectiva, Representación de los Trabajadores en la Empresa), dada su trascendencia, tiene que pasar por el cauce de una elaboración entre todas las fuerzas políticas y sociales para evitar su inoperancia práctica o las soluciones por intereses ajenos a los principales responsables del campo económico-social».

²² Su texto en De la Villa Gil (1985: 67-71). En el apartado más relevante del mismo a los efectos que comentamos preveía lo siguiente: «CC.OO. y CEPYME han acordado establecer algunos criterios comunes de cara a la negociación colectiva:

Estarán legitimados como interlocutores para la negociación de los convenios el comité de empresa y la representación de ésta en los de ámbito de empresa.

En los de ámbito superior, las centrales sindicales que cuentan con el 10 por 100 de los delegados y las patronales que tengan un 10 por 100 de empresas asociadas, en el ámbito correspondiente y de manera proporcional.

En cuanto a los ámbitos de negociación acuerdan evitar los convenios que provoquen líneas de concentración y monopolización del capital. Se pronuncian por la negociación que permita tener en cuenta la situación específica de las PYMES al tiempo que adecue y complete lo pactado a los diferentes niveles y situaciones.

Creación de comisiones de interpretación y aplicación de los convenios».

En todo caso, procedo a centrarme en el texto del ABI, por ser el más rico en sus contenidos y, al propio tiempo, el que tuvo mayor impacto en el proceso de tramitación parlamentaria de la Ley, por cuanto que sus puntos de vista comunes acabaron incorporándose vía enmiendas al texto final de la Ley.

Así, respecto al ABI se trata de un texto de conformación singular, pues no se redacta en forma de compromisos formales entre las partes; las partes se limitan a afirmar que proceden a recoger en su texto, tras varias reuniones entre las mismas, «el amplio debate producido en las siguientes ideas de principio». Sin embargo, desde el análisis que estamos efectuando, resulta de todo punto indiferente la naturaleza y caracterización jurídica que se le otorgue a ese documento; o mejor dicho, siendo evidente que se trata de un texto de claro alcance político, no posee ningún valor para un balance general a un cuarto de siglo vista que dicho Acuerdo incorporara o no cualquier tipo de compromiso jurídicamente vinculante. Y, a pesar de ello, a pesar de esa muy ambigua expresión de «ideas de principio», lo relevante es el objetivo con el que formulan las partes sus conclusiones, así como el contenido material de eso que las partes denominan «ideas de principio».

Por lo que refiere a los objetivos, es evidente que las partes firman el documento con vistas a su presentación inmediata al Gobierno y con la voluntad decidida de que sus puntos de acuerdo se incorporen al texto del Estatuto de los Trabajadores y, además, que ello se haga en toda su literalidad. Punto de partida común, como primer atisbo de lo que será la emergencia y progresiva consolidación de la concertación social, será la de efectuar un llamamiento general al protagonismo estable de los interlocutores sociales en todo lo que refiera a decisiones legislativas adoptadas en el marco de las relaciones laborales²³. Más aún, para el caso concreto de la elaboración del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo recoge determinados puntos de coincidencia respecto a su contenido, con voluntad de que se incorpore al texto legal, haciéndose explícita declaración de esa voluntad al final del documento²⁴. Prueba de ello es que al día siguiente de su firma ya se producía una presentación formal del acuerdo al Gobierno, a través del Ministro de Economía, expresándose públicamente que el mismo había sido bien acogido en medios empresariales, sindicales y del Gobierno²⁵. El resultado final será que los dos grandes partidos políticos con

²³ «Ambas partes tienen el convencimiento de que en la elaboración de las líneas que han de desarrollar los derechos sindicales y laborales contenidos en la Constitución y que, en definitiva, han de configurar el marco de relaciones laborales, es necesario recoger los criterios de las fuerzas sociales que protagonizan estas relaciones, agotando todos los medios posibles para tratar de llegar a puntos de coincidencia que eviten tensiones y enfrentamientos innecesarios y con el objetivo de que la legislación que en su día se aprueba responda a las realidades que pretende regular, y tenga de esta manera garantizado un índice de aplicabilidad práctica que la haga eficaz».

²⁴ En el apartado 11 del Acuerdo se reflejaba literalmente tal voluntad: «Las conclusiones aceptadas por ambas partes deberían ser asumidas por el Gobierno y, en consecuencia, reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores y en las restantes disposiciones que integran el nuevo marco de relaciones laborales. Por ello, UGT y CEOE consideran urgente que el Gobierno mantenga comunicaciones con ambas partes, a fin de discutir una serie de puntos conflictivos cuya solución depende del propio Gobierno, buena parte de los cuales se recogen en este documento, en tanto que otros serán objeto de planteamientos diferenciados por cada parte».

²⁵ El País 12 de julio de 1979.

representación parlamentaria pactarán, a su vez, la incorporación de las propuestas del pacto sindical-empresarial por vía de enmiendas al texto del proyecto de Ley. Ya en el Dictamen de la Comisión del Congreso figuran incorporadas al texto las principales enmiendas al respecto.

En lo que refiere al contenido del texto, se aprecian en ciertos momentos altos niveles de concreción respecto de cuál había de ser la modificación a introducir en el texto del proyecto de Ley. Prueba de ello será que redacciones literales del ABI acabarán formando parte del texto finalmente aprobado del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, merece la pena resaltar cuáles eran los contenidos básicos sobre los que se centraba el ABI en lo que refiere al texto del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, el ABI no pretende incidir sobre todo el conjunto del articulado del Estatuto de los Trabajadores, sino exclusivamente sobre unos muy concretos aspectos, que eran los que no afectaban al disenso del momento coyuntural que se vivía entre las partes; que eran al mismo tiempo por paradójico que pudiera parecer aquellos de mayor calado, por afectar a la confección futura de las representaciones sindicales como actores de las relaciones laborales. En efecto, en un rápido listado de materias se observa como, a la postre, el ABI se concentró casi exclusivamente en la determinación del rol que se le pretendía otorgar a las representaciones colectivas de los trabajadores: el reconocimiento del papel central que deben asumir los interlocutores sociales en todo el conjunto de las relaciones laborales (punto 4); el marco general de la negociación colectiva, centrándose en las facultades de los representantes de los trabajadores (punto 5); el protagonismo de las partes sociales en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntarios (punto 6); los criterios de determinación de la representatividad sindical y empresarial, alcance de la instauración del doble canal de representación, así como desarrollo general de la libertad sindical (punto 7); la intervención de las representaciones colectivas en los expedientes de regulación de empleo (punto 8); la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales, particularmente por lo que refiere al Instituto Nacional de Empleo (punto 8.6), a las entidades gestoras de la Seguridad Social (punto 9) y a la constitución del Consejo Económico y Social (punto 10).

En todo caso, del rápido resumen reflejado en los puntos precedentes de los contenidos esenciales del ABI se puede deducir que lo acordado en el mismo iba mucho más allá de lo que concluyó siendo el propio contenido material del Estatuto de los Trabajadores. Por sólo indicar un supuesto, en su texto ya aparecían elementos relativos al futuro desarrollo legislativo del art. 28 CE en lo que refiere a la libertad sindical; para su materialización habría que esperar cinco años más, pero es sorprendente que, visto ahora con la distancia histórica, ya en el texto del ABI aparecieran ciertas pautas concretas de lo que después fue el tenor literal de la LOLS de 1985. Más aún, en la medida en que ese diseño general de nuestro modelo de libertad sindical estaba concebido en la mente y en el pacto de los interlocutores sociales, puede afirmarse que conforme al mismo se concluyó redactando el propio Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, resulta llamativa la poca trascendencia comparativa que se le otorgó en su momento al ABI e incluso el cierto olvido que ha sufrido el mismo, cuando una relectura del mismo muestra su trascendencia: no sólo fue uno de los primeros impulsos dados a la concertación social en nuestro país, sino que también marcó pautas capitales en lo que refiere a los actores de nuestro sistema de relaciones laborales; pautas que han perdurado y se han consolidado con el paso del tiempo.

Para terminar con el comentario general del ABI, conviene hacer también alguna reflexión respecto de lo no presente en su contenido, es decir, de lo que se omite pactar. Desde luego, a esas alturas de la evolución de nuestras relaciones laborales ya estaba presente en el debate público la necesidad de proceder a acometer importantes reformas estructurales de nuestro mercado de trabajo, por mucho que esta expresión aún no hubiera emergido con la fuerza que hoy en día tiene y, sobre todo, por mucho que esas reformas se conectaran con una situación de crisis económica que transmitiera la idea de que no se trataba de cambios estructurales sino meramente coyunturales. Ya empezaban a adoptarse medidas que han tenido fuerte impacto en nuestras relaciones laborales, en orden a introducir elementos de flexibilizar en las condiciones de trabajo y en la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios sobrevenidos. El propio Estatuto de los Trabajadores, por mucho que haya pasado más inadvertido, constituyó un importante punto de inflexión en esta materia, incluso supuso el primer texto legal que introdujo cambios cualitativos en esta dirección. Bastaría al efecto con realizar un contraste entre la filosofía de intensísima tutela rígida unilateral de las condiciones individuales de los trabajadores en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, de un lado, y lo que constituyó una ya más moderna concepción del equilibrio de intereses presente a todas luces en el articulado del Estatuto de los Trabajadores de apenas cuatro años después, de otro lado. Sin embargo, esta otra perspectiva desborda con mucho lo que pretende ser el objeto del presente trabajo conmemorativo, relativo a los actores políticos y sociales en el Estatuto de los Trabajadores. Y, sobre todo, me interesa resaltar en este instante que respecto de esta otra perspectiva, lo que en la jerga actual denominaríamos el equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad, se observa un clamoroso silencio por parte del ABI. En el ABI sí es verdad que hay menciones a los niveles de inflación que se vivían en esos momentos y a los efectos sobre los mismos de los salarios, pero ya en apartado diferenciado a lo legislativo y con consciente omisión de qué se debería hacer en materia de flexibilidad y de regulación de las condiciones de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Se intuye que las posibilidades de acuerdo entre las partes en esos otros frentes eran mínimas, por lo que se optó por centrar el ABI en lo que afectaba al diseño del modelo de relaciones laborales en su vertiente colectiva y del protagonismo que debían asumir los interlocutores sociales, pues en este otro terreno los puntos de acuerdo fueron mucho más fáciles de lograr.

Con lo anterior, no queremos indicar que los interlocutores sociales hubieran decidido influir en el articulado del Estatuto de los Trabajadores tan solo en lo referente a la representación colectiva en la empresa y a la negociación colectiva, es decir, a lo previsto en los títulos II y III del ET; mientras que renunciaban a actuar sobre el desenlace del régimen jurídico del contrato de trabajo, es decir, a lo previs-

to en el título I del ET. Ni siquiera es posible concebirlos como partes autónomas de la Ley cada uno de los títulos, por la estrecha imbricación que existe entre unos y otros. Lo que sucede es que se opta por una estrategia diferenciada. Se opta por una actuación coordinada en lo que refiere al diseño de los actores sociales, al tiempo que se da por supuesto que cada uno va a actuar autónomamente por lo que refiere a las otras vertientes.

Existe en el propio texto del ABI una frase crítica antes reproducida en nota, de la que se puede deducir con cierta facilidad esa estrategia: «UGT y CEOE consideran urgente que el Gobierno mantenga comunicaciones con ambas partes, a fin de discutir una serie de puntos conflictivos cuya solución depende del propio Gobierno, buena parte de los cuales se recogen en este documento, en tanto que otros serán objeto de planteamientos diferenciados por cada parte». Esos otros puntos objeto de planteamientos diferenciados por cada parte eran, con seguridad, los referentes a la otra vertiente de las medidas de flexibilidad o seguridad reclamadas por cada una de ellas con diversa orientación.

Para esos otros aspectos, qué duda cabe que los interlocutores sociales también pretendieron ser actores influyentes de la redacción final de la Ley. Lo que sucede es que las medidas de influencia al respecto no sólo fueron autónomas por cada uno de ellos, sino que fueron mucho menos públicas y, desde luego, no quedaron reflejadas en un documento escrito y formalizado con tal nivel de plasmación como lo fue el ABI respecto de los actores colectivos en el Estatuto de los Trabajadores.

5. LOS ACTORES SOCIALES DISEÑADOS EN EL ESTATUTO

Como indicamos al inicio, los actores del Estatuto de los Trabajadores no solamente pueden ser contemplados en la perspectiva de quienes fueron los protagonistas de la elaboración del texto legal, sino también en la de cómo se diseñan los diversos actores del sistema de relaciones laborales en el propio contenido de la Ley. Es a esta segunda perspectiva a la que vamos a dedicar los dos apartados que siguen; y lo vamos a hacer en el doble plano del protagonismo concebido a favor de los interlocutores sociales, en el presente apartado, y de los poderes públicos, en el último de los apartados.

A tal efecto, a nuestro juicio, quien mejor resumió el alcance de conjunto del ET fue la exposición de motivos del proyecto de Ley, que por desgracia no se incorporó al texto final de la Ley publicado en el Boletín Oficial del Estado, quedando guardado tan sólo en los anaqueles del Boletín Oficial de las Cortes. En su arranque, dicha exposición de motivos precisaba lo siguiente: «El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral. Dicho modelo laboral se expresa en la Constitución en tres pilares básicos: la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales». Si bien hoy en día esa formulación se concebiría como de notable simplicidad y requeriría de múltiples

matizaciones, tiene desde luego la virtualidad de marcar las claves de lo que permanecerá inmutable a lo largo del tiempo. Sobre todo, lo traigo a colación para centrarme en los dos pilares que marcan el rol protagonista compartido por lo público y lo privado. En efecto, de todo ello resalta ya la conciencia que tenía el legislador del papel complementario y decisivo que va a tener en nuestro modelo de relaciones laborales la intervención de los interlocutores sociales, de un lado, y de los poderes públicos, de otra parte; es sobre ese binomio, de complemento y de reparto equilibrado de poderes, sobre el que se instaura nuestro modelo de relaciones laborales.

El Estatuto de los Trabajadores, una vez más por la decisión apriorística de no abordar las materias reservadas a Ley orgánica, no pudo efectuar una conformación de conjunto del protagonismo de los agentes sociales en las relaciones laborales, particularmente de los sindicatos y organizaciones empresariales. Sin embargo, prefiguró de forma colateral todo lo que pudo el modelo de intervención de los agentes sociales. Es la primera norma del nuevo régimen democrático que pergeña todo un cúmulo de espacios de intervención a los interlocutores sociales, incluso decantándose por la intensidad de influencia que quiere otorgar a cada una de las vías de representación.

Más aún, a pesar de los fuertes debates incluso disensos que suscitó en su nacimiento, el modelo con él instaurado ha cuajado con el paso del tiempo. Incluso lo que en su origen provocó posiciones encontradas, ha acabado siendo aceptado por todos de forma plenamente pacífica. En suma, cabe coincidir con quien ya hace algunos años afirmó que el Estatuto de los Trabajadores con el paso del tiempo ha ido ganando prestigio y aceptación²⁶.

5.1. El doble canal de representación

El asunto que en aquellos momentos se presentaba como el más delicado y conflictivo de todos era, sin lugar a dudas, el relativo al llamado doble canal de representación colectiva de los trabajadores: comités de empresa y sindicatos. Ya hemos apuntado anteriormente la fuerte discrepancia que existía sobre el particular entre las dos grandes organizaciones sindicales, que a su vez se trasladaba a los dos grandes partidos políticos del arco parlamentario representativo de la izquierda. A ello se añadían los fuertes condicionantes derivados de los precedentes normativos y de práctica social. En efecto, los comités de empresa se encontraban fuertemente implantados en las empresas y ostentaban una fuerte capacidad de interlocución con la dirección de la empresa, tanto en lo que refiere a la participación en la gestión como en lo que afectara a la negociación colectiva y a las medidas de conflictividad colectiva. Desde el punto de vista legal, los comités de empresa no sólo se presentaban como los «legítimos herederos» del papel central desplegado por los Jurados de empresa durante el franquismo, sino que en el momento de elaborarse el Estatuto de los

²⁶ Rodríguez-Piñero (1990: 40). En parecidos términos, Casas Baamonde, Baylos Grau y Escudero Rodríguez (1990: 185).

Trabajadores gozaban de una regulación 'ad hoc' y actualizada, por medio de un Real Decreto de finales de 1977²⁷. Complementariamente a ello, al ser los «herederos» de los Jurados de Empresa franquistas, desde el primer momento asumieron las competencias de negociación colectiva previstas en la Ley de 1973; más aún, por medio de la primera regulación provisional todavía vigente, ya se le atribuía a la representación unitaria competencias en materia de convocatoria y gestión de las huelgas, que no se le reconocía a los sindicatos por ser norma previa al formal reconocimiento de la libertad sindical²⁸. Estos dos últimos datos serían igualmente clave, pues se situarían como fuerte precedente condicionante para la definición del ámbito de actuación de la representación unitaria, que con ello no quedaba circunscrita al ámbito de la estricta participación en la gestión conforme al modelo alemán o francés, sino que se le añadían funciones de negociación y conflicto. Cuando apenas se acababa de reconocer la libertad de sindicación y exclusivamente en su vertiente orgánica sin mención alguna a sus facultades de actividad sindical, se procede a una regulación detallada del régimen jurídico de los comités de empresa y delegados de personal.

Es en este contexto en el que se explica mejor la razón de que en el Estatuto de los Trabajadores asumió una importante centralidad la regulación de la representación unitaria, como uno de los pilares en los que se va a asentar en nuestro país la acción sindical en los centros de trabajo, prefigurando con ello uno de los actores más relevantes en nuestro actual sistema de relaciones laborales. Los precedentes mencionados, unido a la exclusión por razones de rango normativo de la regulación de la libertad sindical, desembocó en una extensa regulación de los comités de empresa y delegados de personal en el título II del Estatuto, en términos que por algunos se ha llegado a calificar más propio de un Reglamento administrativo. De este modo, sorprende que en el ET figure una minuciosa regulación de todo lo referente a la representación unitaria en la empresa: configuración y ámbito de actuación de los órganos representativos, procedimiento electoral de designación de sus componentes, facultades jurídicas atribuidas para el ejercicio de sus competencias, derechos instrumentales de ejercicio, garantías y facilidades para su actuación, etc. En suma, la lectura superficial del Estatuto, por un jurista extranjero desconocedor de nuestro complejo marco de relaciones laborales, le podría incluso llevar a la errónea idea de que los comités de empresa son los actores por excelencia dentro de nuestra representación colectiva de los trabajadores, en tanto que los sindicatos asumen un papel secundario, cuando menos siempre externo a la empresa; cuando después que veremos no es así, ni siquiera fue ese al completo el diseño del legislador estatutario.

Pero lo cierto es que la representación unitaria asume un papel muy destacado entre los actores diseñados por el Estatuto²⁹. Aun cuando quienes acabaron influ-

²⁷ RD 3149/1977, de 6 de diciembre (BOE 13 de diciembre), sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

²⁸ RDL 17/1977, de 4 de marzo (BOE 9 de marzo), sobre relaciones de trabajo. Recordar que el reconocimiento a los sindicatos como tales de la capacidad de gestión de las huelgas se verificaría a través de la STC 11/1981, de 8 de abril.

²⁹ Por todos, Escudero Rodríguez y Mercader Uguina (2004).

yendo más en la filosofía del Estatuto de los Trabajadores se decantaban por un protagonismo intenso de las organizaciones sindicales en todos los niveles de acción sindical, incluida la empresa, no escaparon a los precedentes ni siquiera pretendieron devaluar la fuerte capacidad de aglutinamiento de intereses por vía de la representación unitaria. No solamente no actuaron a contracorriente, sino que esos mismos agentes partieron de la aceptación de esa realidad ya consolidada. El propio texto del ABI, ya citado, constituye testimonio elocuente al respecto: «UGT y CEOE hacen expreso reconocimiento de la realidad sociológica de los Comités de Empresa y de su importante papel. Por ello, ambas partes se comprometen a seguir negociando en el futuro sobre esta materia, buscando siempre el adecuado equilibrio entre las funciones de tan importantes órganos y la militancia de los trabajadores en las centrales sindicales en cada empresa». Tan es así, que no puede entenderse que sólo se tratase de una declaración para la galería, sino que el propio texto procedía a un desarrollo concreto del redactado del ET que debía atribuirle importantes competencias de acción sindical a los comités de empresa, comenzando por la propia negociación colectiva y continuando por la gestión de los procesos de reestructuración empresarial.

La normativa preestatutaria relativa a los comités de empresa, el ya citado RD 3149/1977, contenía exclusivamente una normativa orgánica y electoral, pero no establecía la relación de funciones y competencias de tales representantes de los trabajadores. Por tanto, la regulación de tales aspectos tan cruciales se recoge por primera vez a través del Estatuto de los Trabajadores; así pues, puede afirmarse que fue esta Ley la que diseñó el rol y los espacios de actuación de la representación unitaria. El conjunto de competencias asignadas, no sólo en el precepto directamente previsto para ello (Art. 64 ET), sino todo un cúmulo adicional de artículos sobre todo del título I del propio ET que, al hilo de la regulación del régimen jurídico del contrato, van efectuando reconocimientos de competencias de información o de consulta a favor de la representación legal de los trabajadores³⁰.

Ese tipo de competencias en el ET, formalmente, sólo venían referidas a la representación unitaria, de forma que la actuación de la representación sindical como segundo canal en este ámbito no era afirmada expresamente por la Ley. Para esto otro, habría que esperar a una interpretación expansiva de la Ley, a una relectura constitucional de la misma por parte de los Tribunales de Justicia, a la celebración de ciertos Acuerdos interprofesionales y, a la postre, a la entrada en vigor de la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical en 1985.

Conviene también recordar que en su versión inicial el listado de competencias recogidas en ese art. 64 lo era en exclusiva respecto del comité de empresa³¹, en tanto

³⁰ Cfr. Actualmente, aunque algunos de las competencias fueron incorporadas en reformas posteriores a la versión inicial de 1980, los siguientes preceptos: arts. 5.e), 8.3, 15.4, 18, 19.3 y 5, 22.1, 24, 29, 31, 34.2 y 3, 39.3.4, 40, 41, 44, 49.2, 51, 53.1.c, 55.1, 68 ET.

³¹ «Los delegados de personal... (intervendrán) en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social» (Art. 62.2 ET-80). La reforma del mismo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto (BOE 4 de agosto).

que los delegados de personal asumían facultades algo más etéreas e imprecisas, pues la actual equiparación plena de competencia se debe a la reforma de 1984.

Particularmente influyente sería el hecho de que desde un principio se le atribuyera también a la representación unitaria legitimación para negociar los convenios colectivos de empresa, dato unánimemente aceptado por todos: por el Gobierno a través del texto del proyecto de Ley, por los firmantes del ABI y por las propias organizaciones que se manifestaron en contra por pretender que esa legitimación se le atribuyera en exclusividad, pero todos partiendo de que era indiscutible la legitimidad negocial de la representación unitaria. En definitiva, nadie llegó a poner en duda la oportunidad de que los comités de empresa mantuvieran el precedente de desempeñar un rol más allá de la información y consulta, para situarse también en el terreno de la confrontación colectiva.

Eso sí, la piedra de toque de todo el debate en esta materia derivó de la incorporación del segundo canal de representación en la empresa, por vía de la penetración de formas organizativas descentralizadas del sindicato en el interior de los centros de trabajo, a través de lo que con el tiempo se vinieron a consolidar como los delegados y las secciones sindicales. Ciertamente que ello no llegó a institucionalizarse hasta la LOLS de 1985³², pero en la elaboración del ET de 1980 se marcaron las dos posiciones clave y fue en ese instante cuando se prefiguró el resultado que cuajó con el paso del tiempo. Teniendo en cuenta que la acción sindical en la empresa se entendía como parte del desarrollo legal de la libertad sindical y, por ello, quedaba remitido a la Ley orgánica, sin embargo algo podía anticiparse en el ET. En concreto, se convirtió en piedra de toque un solo precepto del Estatuto, si bien ahí centraron sus posiciones diferenciadas unos y otros; la clave se situó en el actual art. 87.1 ET y, en concreto, en la posibilidad de que los convenios de empresa fueran o no negociados, además de por la representación unitaria, también por las representaciones sindicales en la empresa; a ello se oponía CC.OO., mientras que lo defendía UGT. Como se sabe, el proyecto de Ley se decantaba por la primera opción, si bien en la redacción finalmente aprobada prosperó la incorporación del doble canal para la legitimación de la negociación empresarial, siendo de destacar que con la redacción que literalmente se contemplaba en el texto del ABI, con lo que resalta, una vez más, el impacto que tuvo dicho Acuerdo en el resultado final del ET³³. Curiosamente, para el resto de las competencias en el ámbito de la empresa, particularmente las relativas a la información y consulta, las mismas formalmente vendrían contempladas en exclusiva a favor de la representación unitaria, con lo cual en aquellos momentos iniciales el doble canal de representación parecía que se encontraba marcadamente escorado a favor de la representación unitaria. A pesar de ello, la incorporación expresa de la representación sindical en lo que refiere a la legitimación negocial empresarial, pro-

³² Cruz Villalón (1986).

³³ En los convenios de empresa o centro de trabajo podrán ser interlocutores los Comités de Empresa, delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales, si las hubiere, y ambas partes se reconociesen como interlocutores, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del Comité».

vocó posteriormente una interpretación expansiva, que dio lugar a la posibilidad de extender el doble canal a otros ámbitos, particularmente por lo que refiere a las medidas de reestructuración empresarial: modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos colectivos³⁴.

A partir de ahí, puede afirmarse que el ET fue quien incorporó legalmente el doble canal de representación, como actores colectivos básicos de las relaciones laborales en la empresa, sin perjuicio de la trascendencia que tuvo en paralelo en idénticas fechas la celebración del AMI de 1980.

5.2. Los criterios de representatividad sindical

El texto del Estatuto de los Trabajadores, una vez más, constituyó la avanzadilla de la regulación del instituto del sindicato más representativo. Una vez más, se chocaba con la imposibilidad de proceder a su regulación directa, por tratarse de materia objeto de Ley orgánica. Sin embargo, con la imperiosa necesidad de proceder a establecer un marco claro de fijación de las reglas relativas a la legitimación para negociar convenios colectivos, particularmente los supraempresariales, se debía recoger un criterio selectivo de quienes ostentaban representatividad suficiente para formar parte de las comisiones negociadoras y para la válida constitución de la misma. Curiosamente tampoco en esta materia hubo mayor disenso entre los interlocutores sociales, pues ello ya venía predeterminado por el Gobierno en el proyecto de Ley, de igual forma que las grandes organizaciones sindicales y empresariales coincidían al respecto³⁵. A partir de ahí, el texto final del ET recogerá el umbral general del 10% de representatividad, así como la representación suplementaria de los sindicatos de Comunidad Autónoma para negociar convenios estatales; la figura de la irradiación sí tendría que esperar al texto de la LOLS de 1985 y a la reforma que en paralelo se produjo del Estatuto de los Trabajadores en 1984.

De igual forma, y más allá de la propia negociación colectiva, será también el ET-80 el primer texto legal que utilizará la expresión sindicato más representativo para ciertas competencias de participación institucional³⁶.

En definitiva, de forma suave y subrepticia, en el ET de 1980 ya figuraba en sus líneas generales el modelo de sindicato más representativo que acabaría perfilándose en la LOLS de 1985³⁷.

³⁴ Acuerdo Marco Interconfederal, celebrado entre UGT y CEOE el 5 de enero de 1980 (BOE 14 de enero).

³⁵ Cfr., una vez más, el ABI entre UGT y CEOE, así como el paralelo acuerdo entre CCOO y la CEPYME.

³⁶ Así, a título de ejemplo, la representatividad institucional general (disp. adic. 6.ª), la consulta para la revisión periódica del salario mínimo interprofesional (art. 27 ET); jornadas especiales (art. 34.5) derogación de las Ordenanzas Laborales (disp. trans 2.ª), todos ellos en su versión de 1980.

³⁷ Martín Valverde (1985: 19).

5.3. El papel de las organizaciones empresariales

Algo similar sucedió con el rol a desempeñar por las organizaciones empresariales como actores de nuestro sistema de relaciones laborales. Si se había renunciado a regular directamente la libertad sindical vía el ET, un mínimo paralelismo aconsejaba también dejar fuera el desarrollo legal del asociacionismo empresarial. Si se recuerda que en aquellas fechas el régimen jurídico de los aspectos orgánicos tanto de las asociaciones sindicales como de las organizaciones empresariales se ubica en una misma norma³⁸, era lógico deducir que tampoco se pudiera aspirar a que el Estatuto de los Trabajadores contuviera esta materia. Más aún, la propia denominación de la Ley, que por designio constitucional había de tener una fuerte apelación subjetiva a los «trabajadores», por mucho que su contenido se encontrase impreciso y con independencia de cuáles fueran los condicionantes jurídicos, hacía políticamente refractaria cualquier pretensión de regular el asociacionismo empresarial por esta vía; prueba de ello es que a nadie se le ocurrió proponer nada al respecto.

Sin embargo, una vez más, una técnica jurídica indirecta permitió adentrarse en ciertos elementos colaterales, que concluyeron por ser definitivos en el diseño general del rol de las asociaciones empresariales en el nuevo modelo de relaciones laborales. En efecto, una vez más, con ocasión de la necesaria fijación del marco normativo de la negociación colectiva, se tuvieron que afrontar cuestiones tan decisivas como las relativas al rol de las asociaciones empresariales como actores de nuestras relaciones laborales. Las reglas de legitimación negociadora supraempresarial también desempeñaron aquí un papel clave al respecto. A estos efectos, lo más relevante es que la legislación laboral atribuye esta legitimación en exclusiva a las asociaciones empresariales³⁹. Eso lleva a negar la legitimación negociadora a cierto tipo de entidades corporativas de ciertos intereses empresariales o profesionales, que no ostentan la condición de asociaciones empresariales. No podrán negociar, por tanto, en representación de los empresarios entidades tales como son las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, Cámaras Agrarias, Colegios Profesionales, etc.

Por extensión, ese mismo rol le viene asignado a las asociaciones sindicales en materia de participación institucional. De este modo, los mismos preceptos citados para la participación institucional de los sindicatos, son referibles a las organizaciones empresariales. Con esa excusa de establecer un criterio a efectos de determinar la representatividad empresarial para la participación institucional, se establece una regla general, que viene a convertirse en el criterio común para toda intervención pública de las asociaciones empresariales que requieran del baremo de la representatividad. Más aún, esa regla, recogida en la disposición adicional 6.ª ET, inicialmente lo era con carácter conjunto para sindicatos y empresarios; sin embargo, con

³⁸ Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977 (BOE 4 de abril).

³⁹ Se declarará expresamente que «tal condición la ostentan no las asociaciones de empresarios acogidas a la legislación común de asociaciones, sino sólo las asociaciones empresariales acogidas a la normativa especial de asociaciones profesionales que forman la Ley 19/1977 y el RD 873/1977» (STS 21 marzo 2002, Ar. 3812).

la aprobación de la LOLS desapareció la referencia a los primeros para quedar dicha disposición referida exclusivamente a las asociaciones empresariales. Dicho de otro modo, al no haberse procedido a una regulación integral del asociacionismo empresarial en una norma específica para ellas, ha quedado el ET como su principal referente, por no decir el único, a la hora de fijar su régimen de selección de la representatividad patronal⁴⁰.

En suma, y por paradójico que pueda resultar, la regulación más acabada de las asociaciones empresariales como actores de nuestro sistema de relaciones laborales, aunque de forma escueta, se introduce y se sigue encontrando en nuestro Estatuto de los Trabajadores.

6. LOS PODERES PÚBLICOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Para presentar el escenario completo de actores en el ET, además de la referencia a los interlocutores sociales, es necesario atender a los diversos poderes públicos como protagonistas de las relaciones laborales. Y, dentro de un esquema clásico y ortodoxo, es obligado hacerlo con referencia a los tres poderes constitutivos del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial. A su vez, dentro de la mención al poder ejecutivo, hoy en día es de obligado análisis el impacto de la estructura compleja de nuestro Estado, a tenor de la emergencia y consolidación de las Comunidades Autónomas.

6.1. El papel asignado al legislador: la normativa estatal

En lo que refiere al espacio del poder legislativo, es obvio que es cometido del texto constitucional el asignarle a la norma parlamentaria la intensidad de intervención que considera oportuna. Por tanto, de principio a la propia legislación ordinaria, entre ella el propio ET, le viene predeterminada su capacidad de incidencia así como sus límites. Ahora bien, lo anterior no impide que el propio ET, en los términos en los que afronta el mandato constitucional, a su vez, perfile con mayor o menor intensidad su capacidad normativa y, por efecto derivado, el nivel de protagonismo asignado a las otras fuentes del Derecho, en particular a la negociación colectiva. Como es bien conocido, la relación entre la norma estatal y otros poderes normativos en el ámbito de las relaciones laborales resulta particularmente compleja, motivo por el que aquí no podemos sino efectuar unas muy breves pinceladas al respecto, casi limitarnos a realizar consideraciones telegráficas, que por tal motivo deben ser entendidas en su simplicidad, sin que puedan contener toda la riqueza de matices necesarias. Resumidamente resaltaríamos los siguientes datos.

En primer lugar, en las fechas en las que se redacta el texto legal en 1980, aún estaba lejana la perspectiva de nuestra incorporación en la Comunidad Europea, a pesar de que se produciría en menos de seis años. Las apelaciones a estos efectos lo

⁴⁰ Por todos, Alonso Olea (1990), Esteve Segarra (2003) y Carrero Domínguez.

eran más a nuestra homologación con la legislación nacional de otros Estados europeos y sin tener presente el impacto que con el tiempo iba a tener la normativa comunitaria y, por tanto, las instituciones comunitarias como actores de las relaciones laborales⁴¹. La apelación en muchas reformas sucesivas a la necesaria transposición de las Directivas comunitarias estará ausente en el ET en su versión de 1980. Qué duda cabe que rastreando algo más a fondo, se podrían advertir ya ciertos elementos de preparación para la aceptación de nuestro país como socio de la futura Unión Europea (Fondo de Garantía Salarial, despidos colectivos), pero desde luego con un alcance muy marginal en el conjunto de las preocupaciones del legislador de la época. También es cierto que en aquellas fechas la intensidad de la política social comunitaria era bien escasa, de modo que el grueso del Derecho Comunitario en materia laboral no se verificará sino a lo largo de los siguientes 25 años. Eso sí, respecto de algunas concretas materias si se percibe una escasa sensibilidad por lo comunitario. En definitiva, el Estatuto de los Trabajadores se considera como genuino exponente de legislador nacional soberano a todos los efectos, sin compromiso alguno derivado de nuestra voluntad de futura integración plena en la Comunidad Económica Europea. El referente de condicionamiento jurídico por excelencia lo será el texto constitucional y, de existir, algún referente externo de orden supranacional en aquellos momentos lo era la Organización Internacional del Trabajo⁴². Por ejemplo, se advierte claramente como el principio de no discriminación salarial por razón de sexo se encontraba más inmediatamente vinculado al art. 35.1 CE, que a los imperativos comunitarios; así la adaptación a los condicionantes comunitarios se producirá más tarde, a tenor de las reformas de 1994 y de 2002.

En segundo lugar, el ET enfatiza el carácter de centralidad de la norma estatal parlamentaria como aglutinante de una normativa homogeneizadora de condiciones de trabajo para toda la población asalariada⁴³. A través de la propia decisión legislativa de otorgarle una regulación amplia al texto de la Ley, con un variopinto contenido institucional, se está reafirmando el protagonismo del Parlamento como actor de las relaciones laborales⁴⁴. El hecho de que finalmente no se superen los cien artículos en una Ley no muy extensa en lo cuantitativo, no puede quitar trascendencia a la intensidad con la que se decide intervenir en el mercado de trabajo.

Como elemento de contraste, el reforzamiento del Parlamento como poder regulador se lleva a cabo por medio de la imposición de un repliegue a la actuación del poder reglamentario del Gobierno, como alternativa a la regulación laboral por parte de los poderes públicos. Sin necesidad de ser exhaustivo, baste con apuntar algunas

⁴¹ En la exposición de motivos es esto lo único que se percibe: «El nuevo modelo laboral, de algún modo similar al implantado en Europa occidental, ha tenido en consideración las experiencias legislativas de los países que la componen, en virtud de nuestra afinidad social, económica y social».

⁴² Una vez más en la exposición de motivos del proyectote Ley las únicas menciones lo son a los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical y negociación colectiva.

⁴³ De nuevo con palabras de la exposición de motivos de la norma, «el uso adecuado de la potestad legislativa del Estado alejará, a su vez, el riesgo de un vacío normativo o de abstención legal, siempre peligroso en la dinámica de las relaciones laborales».

⁴⁴ Martín Valverde (2000:1712).

de las reglas que manifiestan este designio: la función de mero desarrollo técnico de la Ley asignada al Reglamento como fuente del Derecho (Art. 3.2); la reserva a la Ley para determinadas materias clave, como son las relativas los supuestos de exclusión del empleo público del ámbito de aplicación del ET, a la individualización de supuestos adicionales de relaciones laborales especiales o a las preferencias, exclusiones y reservas para contratar laboralmente (Arts. 1.3.a, 2 y 17.2); la derogación de las Ordenanzas Laborales (disp. trans. 2.^a) y excepcionalidad de los nuevos Reglamentos sectoriales de necesidad (disp. adic. 1.^a), que limitaba notablemente los amplísimos poderes normativos del Ministerio de Trabajo durante el franquismo. No obstante, también ha de reconocerse que las apelaciones al desarrollo reglamentario en concretas materias dentro del propio ET eran y siguen siendo abundantes, al extremo de que en algunos momentos se llega a otorgarle al Gobierno capacidad de aprobación de Reglamentos autónomos o bien de Reglamentos con capacidad de alteración de lo previsto en la propia Ley, como manifestaciones de deslegalización de la materia. Incluso puede decirse que en aquellos momentos el legislador aún no era suficientemente consciente del alcance de la reserva de ley a favor del Parlamento impuesta por el nuevo modelo constitucional, pues con el tiempo tuvo que ser corregido por excesos en la deslegalización de ciertas materias: por ejemplo, respecto de las sanciones administrativas (Art. 57), o bien de la fijación del tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial (disp. final 5.^a).

Finalmente, conviene también advertir que esa contención o reflujo del poder reglamentario en el ET no se contempla exclusivamente como forma de reforzar al Parlamento como actor de las relaciones laborales, sino también o más con vistas a otorgar el correspondiente espacio vital de actuación a la negociación colectiva. De este modo, el ET realza que el binomio principal en lo laboral debe serlo entre el mismo como Ley de Estado y los convenios colectivos. La amplia capacidad negocial en cuanto a su contenido otorgada a los interlocutores sociales (Art. 85), de un lado, y una apreciable contención en la regulación del propio ET, de otro lado, muestran ya la nueva y compleja relación que se vislumbra entre la Ley y el convenio. Eso sí, todavía no se aprecia en la versión original del ET de 1980 lo que con el paso del tiempo y las sucesivas reformas será una de las señas de identidad de la técnica de regulación laboral: la constante y reiterada remisión a los convenios colectivos para que éstos complementen, sustituyan o alteren lo regulado en la Ley.

6.2. La acción de la Administración Pública: la autoridad laboral

Como es sabido, el punto de partida o precedente en el momento de la elaboración del Estatuto de los Trabajadores de 1980, era la pervivencia de un muy fuerte intervencionismo administrativo, propio del régimen franquista. El fuerte control político de la autoridad pública en el más mínimo detalle de las relaciones laborales durante el franquismo, convertía a la autoridad laboral en el actor por excelencia de todas las relaciones laborales, ante la debilidad y en detrimento de cualquier otro actor que se pudiera concebir. De este modo, la autoridad laboral llegaba a asumir funciones que en un sistema democrático de relaciones laborales les debería corres-

ponder al Parlamento, al poder judicial, a los interlocutores sociales, a los comités de empresa, etc.

El Estatuto de los Trabajadores no pudo escapar a ese modelo bien afianzado de fuerte intervencionismo administrativo, en el que las prácticas, los usos y las propias mentalidades de los actores influían con mucha mayor intensidad que la que le debería corresponder en el nuevo contexto constitucional. Por ello, las apelaciones a las facultades de diversa intensidad por parte de la autoridad laboral son reiteradísimas en la Ley.

Eso sí, por ser justos con el momento en el que se vivía, es necesario reconocer que otras eran las prioridades del momento. Y, sobre todo, es obligado también hacer hincapié en el dato de que, aunque el Estatuto de los Trabajadores en su versión inicial mantenía un fuerte papel de intervencionismo otorgado a la Administración Pública, ya se anunciaba un cierto repliegue de su intenso control, si se comparaba con la situación precedente; que, en particular, anunciaba el protagonismo que iban a ir asumiendo progresivamente los actores sociales a resultas de ese repliegue administrativo. Ejemplos paradigmáticos de ello no faltan y es interesante mencionarlos. El más importante de ellos, a nuestro juicio, será el de la supresión de la homologación de los convenios colectivos y su sustitución por un mero acto reglado de registro del convenio; cambio, una vez más, propiciado por el acuerdo de los interlocutores sociales⁴⁵. En paralelo, se realza el papel negociador de los interlocutores sociales en los procesos de reestructuración empresarial, en términos tales que si se alcanza acuerdo entre ellos la sucesiva intervención de la Administración se convierte en un mero trámite formal. También cabría mencionar de nuevo el proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales y la excepcionalidad de los nuevos reglamentos sectoriales de necesidad. Sin olvidar tampoco el espacio marginal concedido a la extensión de los convenios colectivos.

Por el contrario, pervivirían otros poderes fuertes de la autoridad laboral, que sólo a través de sucesivas reformas irán desapareciendo: apertura de centros de trabajo (Art. 1.5), obligada intervención de intermediación del Servicio Público de Colocación (Art. 16), visado del calendario laboral (Art. 34.4), alteración del régimen de descanso semanal (Art. 37.1), autorizaciones para movilidad geográfica (Art. 40) y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (Art. 41), etc. Pero, sobre todo, el mantenimiento más importante de otros poderes de intervención por parte de la autoridad laboral se verifica por omisiones de parte del Estatuto de los Trabajadores; es decir, ese mantenimiento se verifica a tenor de la continuidad en la vigen-

⁴⁵ Queda perfectamente reflejada tal voluntad en el ABI, con redacción que en muchas de sus expresiones se trasladará literalmente al texto final del ET: «Ambas partes entienden que la intervención del Gobierno en la negociación colectiva, debe asegurar el cumplimiento del principio de autonomía de las partes y la protección del interés público. A tal efecto, la homologación administrativa de los convenios habría de quedar sustituida por el registro de aquellos. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Administración de Justicia, quien podrá suspender su aplicación, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, si las hubiere, previa audiencia de las partes».

cia de otras normas preestatutarias, que el ET no se atreve en esos momentos a derogar; a lo sumo procede a rebajar su rango rotativo a Reglamento, pero manteniendo su vigencia. Sólo con el paso del tiempo, su derogación directa o su declaración de inconstitucionalidad por el TC darán pie a un más intenso repliegue del intervencionismo de la Administración laboral como actor de nuestro sistema de relaciones laborales.

Pero, incluso a partir de esa constatación de la progresiva menor capacidad de intervención coercitiva de la Administración laboral en las relaciones laborales, hoy en día ésta es intensa en nuestras relaciones laborales, de modo que se mantiene a la autoridad laboral como un importante actor de las mismas.

6.3. La actuación de ejecución por parte de las Comunidades Autónomas

Ahora bien, ese mantenimiento del intervencionismo administrativo en las relaciones laborales se verifica con un importante cambio de actores, a resultas de la nueva conformación de nuestro Estado a partir de la irrupción de las Comunidades Autónomas como nuevos actores del sistema político, en general, y de las relaciones laborales, en particular.

Como es sabido, el texto constitucional reserva al Estado la capacidad normativa, si bien al mismo tiempo habilita a las Comunidades Autónomas para que asuman las competencias de ejecución de la legislación laboral. En estos momentos todas las Comunidades Autónomas han asumido la mayoría de las competencias ejecutivas en lo laboral, restándole a la Administración General del Estado competencias que cabe calificar de residuales⁴⁶.

Eso sí, a la altura de 1980, cuando se aprueba el texto original del Estatuto de los Trabajadores, apenas había sensibilidad por lo que suponía el reparto competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Tan es así, que en el texto original de 1980 no figuraba una sola mención a la futura asunción competencial por parte de las Comunidades Autónomas; salvo error u omisión, la única mención en aquellos momentos lo era en relación a la capacidad de establecimiento de dos días festivos anuales por parte de las Comunidades Autónomas (Art. 37.2). Por el contrario, sí que se apreciaban reiteradas menciones al Ministerio de Trabajo, incluso en asuntos clave que después iban a ser objeto de discusión acerca de su posible ejercicio por parte de las Comunidades Autónomas; por citar un ejemplo, recuérdese lo relativo a la extensión de los convenios colectivos (Art. 92.2); incluso materias, que después se transferirán sin particular discusión, preveían una mención expresa al Ministerio de Trabajo.

Ya anunciamos anteriormente que en la elaboración y tramitación parlamentaria del ET estuvo casi ausente todo este rico debate. En parte, por ser un texto resultado

⁴⁶ La residual competencia del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral, en AA. VV. (2003).

del consenso básico entre los dos partidos nacionales, con marginal intervención de los partidos nacionalistas. Pero debe advertirse incluso que los propios partidos nacionalistas en aquellos momentos manifestaron una escasa atención o sensibilidad hacia tales asuntos. En particular, los que manifestaron una preocupación por esta perspectiva lo hicieron básicamente en la perspectiva de la posibilidad de constituir lo que se denominó un «marco autonómico de relaciones laborales», si bien concebido éste sobre todo desde la perspectiva de la negociación colectiva. Por ello, el caballo de batalla en aquellos momentos lo conformó la discusión en torno a la estructura de la negociación colectiva y, en particular, respecto de las posibilidades de que los Acuerdos interprofesionales que se pudieran celebrar a nivel estatal, así como los convenios colectivos de ámbito estatal pudieran imponerse a la posible configuración de unidades de negociación colectiva en el ámbito de las correspondientes Comunidades Autónomas⁴⁷. Por el contrario, las posibles futuras transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas quedaban olvidadas como materias a tratar en el texto del Estatuto de los Trabajadores, bien porque se estimaba que eso no estaba entre las prioridades del momento o bien porque se suponía que era a través de las correspondientes Leyes orgánicas de aprobación de los Estatutos de Autonomía donde se había de sustanciar este tipo de cuestiones.

A pesar de ello, el Estatuto de los Trabajadores procede a utilizar de forma mucho más recurrente la expresión «autoridad laboral», que, si bien se trate de una denominación que no aparece por primera vez en nuestra legislación laboral, sí que figura en el ET con mucha mayor profusión. Con ello se utiliza una expresión de genérica apelación a la Administración Pública en materia laboral, con independencia de quien fuera a ser en cada momento la específicamente competente. Aunque no se dijera expresamente entonces, ni siquiera se estuviera necesariamente pensando en el fenómeno aquí comentado, fue una expresión feliz, que después permitió su utilización para facilitar la asunción competencial de tales materias por parte de las Comunidades Autónomas. Era una expresión que no prejuzgaba quien iba a ser el actor de las relaciones laborales del poder público como poder ejecutivo.

6.4. La actividad del poder judicial *versus* los procedimientos extrajudiciales

Para concluir este breve recordatorio de los actores centrales en el Estatuto de 1980, es obligada alguna mención a la concepción que en esos momentos se tenía del papel que habría de desempeñar el poder judicial como tercer componente esencial del Estado. Procedemos a hacerlo igualmente en términos muy esquemáticos y de simplicidad.

Para ello, una vez más, es necesario situarse en el contexto del momento en el que se elabora el Estatuto de los Trabajadores. Así, por ejemplo, al tratarse de una de las primeras normas de desarrollo del texto constitucional, aún no había dado tiem-

⁴⁷ Por todos, Sagardoy Bengoechea (2000: 24).

po a ir conformando los criterios generales de reparto competencial entre los diversos órdenes jurisdiccionales. Tan es así que, aunque en ningún momento se puso en cuestión la necesidad y oportunidad de pervivencia de la especialización propia del proceso laboral y su asignación a un orden jurisdiccional especializado, no habiendo sido aprobada aún la Ley Orgánica del Poder Judicial, se opta por utilizar un término genérico: «jurisdicción competente», «autoridad judicial». Se tratará de expresiones que cuajarán con el paso del tiempo, de forma que pervivirán en el texto estatutario, a pesar de las múltiples reformas que experimentará con el paso del tiempo. En todo caso, a los efectos que nos interesa resaltar en estos momentos, con ello se opta por emplear un término genérico que elude constantemente la precisión del concreto orden jurisdiccional competente en cada caso.

Eso sí, se era consciente de que el impacto principal de las reformas laborales incorporadas por el ET sobre lo judicial afectaban al proceso laboral; más aún, que con las profundas innovaciones incorporadas en la legislación laboral, era imprescindible un acompasamiento y actualización de los contenidos de la Ley de Procedimiento Laboral al nuevo modelo de relaciones laborales. De este modo lo procesal se concebía como un instrumento de complemento necesario de la legislación sustantiva, motivo por el que se maniató al Gobierno para la elaboración de un nuevo texto refundido de la Ley Procesal (disp. final 6.^a). Eso sí, se era mucho menos consciente de que las reformas que habían de introducirse en ese ámbito deberían ser de mucho mayor calado, particularmente a resultas del nuevo modelo constitucional, por lo que un mero mandato de aprobación de un texto refundido era de todo punto insuficiente; ello postergaría hasta diez años más tarde la necesaria reforma en profundidad de nuestro proceso laboral.

En términos cuantitativos las menciones expresas a la intervención del poder judicial en el ámbito de las relaciones individuales son escasas, tanto en la vertiente individual como en la colectiva. Incluso en algunos momentos perviven atribuciones de facultades a la autoridad laboral, que comportan auténticas actividades jurisdiccionales que con el paso del tiempo tendrán que ir desapareciendo. Sin embargo, en el trasunto de la norma, sin mención expresa al Juez laboral, éste se encuentra implícitamente presente en la norma estatutaria. Puede afirmarse, con ello, que el ET de 1980 actúa con una filosofía de mantenimiento de una muy intensa intervención del poder judicial en la resolución de todo tipo de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos. Dicho de otro modo, en el legislador estatutario no se aprecia la más mínima señal de preocupación por lo que ya en aquellos momentos se calificaba como de excesiva judicialización de nuestras relaciones laborales. Habrá que esperar algún tiempo más para que la sensibilización de los poderes públicos y de los interlocutores sociales se dirija hacia la canalización de los conflictos por vías alternativas a las judiciales o, cuando menos, a la desincentivación del canal judicial.

Por centrarnos exclusivamente en una de sus vertientes más señaladas, no hay atisbo alguno en el ET sobre la implantación de los modernos sistemas privados, autónomos o extrajudiciales de resolución de los conflictos colectivos. Prácticamente ninguna mención a la mediación y el arbitraje laboral como vía alternativa a la

judicialización de los conflictos laborales. Es cierto que en el designio inicial del Gobierno, como recordamos al inicio de este trabajo, se encontraba que el texto de la Ley contuviera un título cuarto relativo a los conflictos colectivos. De todos modos, una relectura de su contenido al día de hoy, muestra una bien intensa administrativización de tales procedimientos, donde se mantenía la fortaleza del protagonismo de la Administración laboral, en detrimento no sólo de la autoridad judicial, sino sobre todo de las concepciones actualmente potenciadas con unanimidad que propician el reforzamiento del protagonismo de los interlocutores sociales en estos mecanismos de mediación y arbitraje⁴⁸.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA. VV. (1982): *Negociación colectiva en España y sistemas de mediación y arbitraje*, CEOE, Madrid.
- AA. VV. (2003): *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía 1983-2003*, Sevilla.
- ALONSO OLEA, M. (1982): *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid, Editorial Civitas, Madrid.
- ALONSO OLEA, M. (1990): «Aspectos problemáticos de la representatividad de las asociaciones empresariales», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 44.
- ARIZA RICO, J. (1979): «La encrucijada sindical», *El País* 14 de julio de 1979.
- CALVO GALLEGU, J. y CARMONA CONTRERAS, A. (2003): «Técnica normativa y papel del Real Decreto-Ley: sobre los posibles excesos en la apreciación de la urgencia y de la delegación reglamentaria en el RDL 5/2002», en *REDT* núm. 4, pp. 211.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: *La representatividad de las asociaciones empresariales en el sistema español de relaciones laborales. Fundamentación, régimen jurídico y problemas aplicativos*, trabajo de investigación presentado al segundo ejercicio del concurso de provisión de la plaza de profesor titular de Universidad.
- CASAS BAAMONDE, M. E.; BAYLOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1990): «El Estatuto de los Trabajadores. Diez años después: pervivencias, insuficiencias y reformas», en *RL* (I), p. 185.
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J. (1979): «La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores», *RPS* núm. 121, pp. 135 y ss.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1986): «El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa», en RODRÍGUEZ-PIÑERO (coord.): *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, editorial Tecnos, Madrid.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2005): «La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, en prensa.

⁴⁸ Por todos, AA. VV. (1982), Rodríguez Fernández (2004) y Lantarón Barquín (2003).

- DE LA VILLA GIL, L. E. (1985): *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DE LA VILLA GIL, L. E. y SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. (1981): *El Derecho del Trabajo en España*, Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, tomo II, Madrid.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J. (coord.) (2004): *Manual Jurídico de los representantes de los trabajadores*, La Ley, Madrid.
- ESTEVE SEGARRA, A. (2003): *Las asociaciones empresariales: régimen jurídico y representatividad*, ed. Aranzadi, Pamplona.
- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003): *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid.
- MARAFFI, M. (1981): *La società neo-corporativa*, ed. Il Mulino, Bolonia.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1985): «Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de reforma del Estatuto de los Trabajadores», en AA. VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, editorial Tecnos, Madrid.
- MARTÍN VALVERDE, A. (2000): «Las reformas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (1980-1999)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, pp. 1713 y ss.
- MONEREO PÉREZ, J. L. (1999): *Concertación y diálogo Social*, ed. Lex Nova, Valladolid.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (1979): «Un estatuto de los trabajadores», en *Argumentos* núm. 28, pp. 26 y ss.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (2004): «Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos», en *Derecho del Trabajo y razón crítica, libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Salamanca 2004.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2004): *Negociación colectiva y solución de conflictos*, editorial Bomarzo, Albacete.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO FERRER (1990): «Diez años de Estatuto de los Trabajadores», en RL (I), pp. 37 y ss.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. (1990): *Intrahistoria de un Proyecto de Ley. El Estatuto de los Trabajadores*, RL (I).
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. (2000): «Pre e intrahistoria del Estatuto de los Trabajadores», en ALONSO OLEA, M. (coord.): *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, marzo-agosto, pp. 19-35.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (1980a): «El proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores (cuatro aspectos sorprendentes)», en AA. VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Editorial Tecnos.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (1980b): *Las nuevas relaciones laborales y el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid.
- VIDA SORIA, J. (1980): «Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978», en AA. VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Editorial Tecnos.