

El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI

Joaquín García Murcia¹

Recibido: 10-9-2021 / Aceptado: 30-9-2021

Resumen: Durante el periodo transcurrido entre 1996 y 2004 el Ministerio de Trabajo extendió sus competencias a nuevas parcelas de la política social, como la promoción de la igualdad por razón de sexo, la protección del menor o los servicios sociales de la tercera edad. En ese tiempo se llevaron a cabo diversas reformas de la legislación laboral, se introdujeron algunos reajustes en el sistema de pensiones, se aprobó una nueva regulación para la Inspección de Trabajo y se elaboraron nuevas leyes sobre la política de empleo y el trabajo de extranjeros. Muchas de esas intervenciones legales estuvieron precedidas de procesos de diálogo social y algunas de ellas entrañaron la incorporación de directrices de la Unión Europea. Tanto el salario mínimo como las pensiones experimentaron subidas moderadas.

Palabras clave: asuntos sociales, diálogo social, reforma laboral, pensiones, desempleo, Inspección de Trabajo.

[en] The Ministry of Labor and social legislation in the transit period from the twentieth century to the XXI century

Abstract: During the period 1996-2004 the Ministry of Labour extended its competences to new areas of social policy, such as the promotion of gender equality, child protection and social services for the elderly. During this time, a number of Labour Law reforms were carried out, some adjustments were made to the Social Security schemes, a new regulation for the Labour Inspectorate was approved and new laws on employment policy and foreign labour were drafted. Many of these legal interventions were preceded by social dialogue processes and some of them involved the incorporation of EU guidelines. Both the minimum wage and pensions experienced moderate increases.

Keywords: social affairs, social dialogue, labour reform, pensions, unemployment, Labour Inspectorate.

Sumario: 1. Un departamento ministerial renovado en su estructura y en sus competencias. 2. Auge y declive de las prácticas de concertación y diálogo social. 3. Reordenación del mercado de trabajo y nuevas intervenciones de “reforma laboral”. 4. Adaptaciones y ajustes en el sistema de seguridad social y en las normas sobre protección por desempleo. 5. Otras muestras interesantes de la legislación social de la época de Aznar. 6. Reflexiones finales. Bibliografía.

Cómo citar: García Murcia, J. (2021). El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI. *Sociología del Trabajo*, 99, 271-283.

1. Un departamento ministerial renovado en su estructura y en sus competencias

Durante el periodo de tránsito del siglo XX al siglo XXI (esto es, durante los últimos años de esa centuria y los compases iniciales de la segunda) el Gobierno de España estuvo sustentado principalmente por el partido conservador, en un primer mandato con mayoría simple y en el segundo con mayoría absoluta en las Cámaras parlamentarias. Los frecuentemente denominados “Gobiernos Aznar” ocuparon, concretamente, las Legislaturas VI y VII de nuestro actual régimen constitucional, y se extendieron desde el 27 de marzo de 1996 al 18 de enero del año 2000 y del 5 de abril de 2000 al 20 de enero de 2004, respectiva y sucesivamente.

En todo ese tiempo, la responsabilidad institucional de la política laboral y social estuvo concentrada en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), que asumió la dirección y gestión de los correspondientes programas gubernamentales en las áreas tradicionales del empleo, las relaciones de trabajo y la seguridad social, junto a los típicos temas conexos (como cooperativas) y a los llamados “asuntos sociales” (de signo eminentemente asistencial

¹ Universidad Complutense de Madrid. Correo electrónico: jgmurcia@der.ucm.es

y protector)². Según su normativa reguladora³, el MTAS quedaba expresamente configurado como el “órgano de la Administración General del Estado encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política laboral, de empleo, Seguridad Social y asistencia social”, compuesto por la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales, una Secretaría de Estado de la Seguridad Social, una Secretaría General de Empleo y una Secretaría General de Asuntos Sociales, además de un Gabinete con nivel orgánico de dirección general⁴. Como era de esperar, y conforme a lo dispuesto en su propia normativa reguladora —la Ley 21/1991, de 17 de junio—, el Consejo Económico y Social quedaba adscrito a ese nuevo Ministerio.

Las funciones del MTAS no iban a cambiar mucho respecto de sus precedentes, sin perjuicio de lo que suponía desde ese punto de vista la absorción de las competencias específicas que en materia de “asuntos sociales” había desempeñado previamente otro departamento ministerial. Al igual que en las etapas inmediatamente anteriores, las tareas del MTAS se iban a desenvolver en dos grandes ámbitos: el empleo (o “trabajo y empleo”, por decirlo de manera más expresiva) y la seguridad social (con los referidos “asuntos sociales”). Ambos quedaban conectados desde el punto de vista organizativo y burocrático a través de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales, que, como es habitual en ese tipo de instancias, ostentaba “la representación ordinaria del Ministerio” y asumía las pertinentes labores de “dirección, impulso y supervisión de los centros directivos y unidades directamente dependientes de la misma” y de “gestión y administración de los recursos humanos del Departamento”, a todo lo cual se añadían, además de otras variadas competencias, las de “elaboración y tramitación de los proyectos de disposiciones generales”, “asesoramiento jurídico permanente a los responsables de la gestión administrativa”, “formulación de las propuestas de resolución de los recursos administrativos contra los actos y disposiciones del Departamento” y “relaciones con los órganos jurisdiccionales” (art.5 RD 1888/1996). De ella dependían, por otra parte, múltiples instancias ministeriales de muy distinta configuración y función, entre las que, en cualquier caso, vale la pena reseñar la “Subdirección General del Patrimonio Sindical”, a la que estaban atribuidas “todas las competencias necesarias para la gestión del régimen de cesiones en uso a los Sindicatos y Asociaciones empresariales del Patrimonio Sindical Acumulado”.

Como también venía siendo habitual, de la Subsecretaría del Ministerio dependían dos estructuras administrativas de proyección común a los terrenos del empleo (con la inclusión obvia de las relaciones de trabajo) y de la seguridad social (con el agregado de los “asuntos sociales”). Se trataba, por un lado, de la Secretaría General Técnica, como “centro directivo” entre cuyos cometidos destacaban el de “estudio e informe de las disposiciones de carácter general del Ministerio”, el de elaboración en su caso de tales normas, el de “coordinación de las negociaciones de traspasos a las Comunidades Autónomas”, y el de “seguimiento de las disposiciones y los actos de las Comunidades Autónomas, en materia laboral y social” (art.6 RD 1888/1996). Y se trataba también, por otro lado, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como “centro directivo al que corresponde la dirección del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asumiendo la organización, planificación, coordinación y ejecución de las funciones propias de dicho Sistema en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Social, Empleo y cualesquiera atribuidas por otras disposiciones o mediante convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas” (art.7 RD 1888/1996).

El terreno específico del empleo y de las relaciones de trabajo quedaba adscrito a la Secretaría General de Empleo, a la que concretamente se atribuían, dentro siempre del campo correspondiente al MTAS, competencias de “impulso”, “dirección”, “coordinación”, “ordenación” y en su caso “ejecución” en todo lo tocante a lo que podríamos calificar como política laboral. Sus funciones se extendían, más concretamente, al ámbito de “las relaciones laborales individuales y colectivas”, de “las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en el trabajo”, del empleo, de la reconversión, de los movimientos migratorios y los “permisos de trabajo”, de la protección por desempleo, del fomento del empleo, de la formación profesional ocupacional y de la “economía social”, además de sus facultades para “proponer y, en su caso, tramitar los proyectos de disposiciones generales en materia de relaciones laborales y empleo” y para “promover, gestionar y tramitar ante el Fondo Social Europeo las actuaciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos de las políticas en materia de empleo, fomento de empleo y formación profesional de la Unión Europea” (art.8 RD 1888/1996). De ella dependía la Dirección General de Trabajo y Migraciones, encargada específicamente de la mayor parte de esas tareas (art.9 RD 1888/1996).

² El RD 765/1996, de 5 de mayo (BOE 6 de mayo), atribuyó al MTAS las competencias que tradicionalmente había desempeñado el Ministerio de Trabajo (que en los años inmediatamente anteriores también era de Seguridad Social), así como las más novedosas del Ministerio de Asuntos Sociales creado en Gobiernos precedentes, que de esa forma quedó refundido con el de Trabajo. La reorganización ministerial supuso también la supresión de una serie de Secretarías de Estado, Secretarías Generales o Direcciones Generales que se estimaban “innecesarias” o que por la naturaleza de sus funciones se consideraban susceptibles de integración “en otras estructuras orgánicas de mayor entidad”, con el propósito de “generar una apreciable minoración en el gasto” y de permitir “una mejor coordinación de los servicios afectados”.

³ En el primer Gobierno Aznar, la estructura específica del MTAS fue establecida inicialmente por el artículo 6 del RD 839/1996, de 10 de mayo (BOE 11 de mayo), y poco después especificada por el RD 1888/1996, de 2 de agosto (BOE 6 de agosto). En el segundo, la estructura ministerial fue reajustada por el RD 692/2000, de 12 de mayo (BOE 13 de mayo), a partir de la reestructuración general de los departamentos ministeriales llevada a cabo por el RD 557/2000, de 27 de abril (BOE 28 de abril).

⁴ Al MTAS quedaban adscritos el Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía y el Consejo Económico y Social. De otro lado, el MTAS actuaba como vía de enlace entre el Consejo de la Juventud de España y la Administración General del Estado. Cuatro fueron los titulares del MTAS en esos ocho años: don Javier Arenas Bocanegra (de mayo de 1996 a enero de 1999), don Manuel Ramón Pimentel Siles (de enero de 1999 a febrero de 2000), don Juan Carlos Aparicio Pérez (de febrero de 2000 a julio de 2002) y don Eduardo Andrés Julio Zaplana Hernández-Soro (de julio de 2002 a marzo de 2004). Vale la pena anotar, asimismo, que en el primer Gobierno Aznar fue Vicepresidente Primero y Ministro de la Presidencia don Francisco Álvarez Cascos Fernández, y Vicepresidente Segundo y Ministro de Economía y Hacienda don Rodrigo de Rato y Figaredo.

De su lado, la parcela correspondiente a la seguridad social quedaba en manos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (art.2 RD 1888/1996), a la que, de nuevo con la salvedad de las competencias atribuidas a otros Departamentos, pertenecían las labores de “superior dirección” y control de las entidades gestoras y los servicios comunes de la seguridad social (particularmente de su Tesorería General), junto a otras muchas competencias ligadas a ese mismo sistema, como las de impulso y dirección de su ordenación jurídica o las de dirección y coordinación en la gestión de sus recursos financieros y sus gastos. A ellas se unían aún las funciones de “planificación, coordinación y dirección” de todas las “prestaciones sociales” que estuvieran a cargo tanto del Estado como de la Seguridad Social, así como los cometidos de tutela y control “de la gestión ejercida por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Empresas Colaboradoras y Fundaciones Laborales que actúen como complementarias de la Seguridad Social”.

Algunas de esas tareas podían rozar con el ámbito más particular de los “asuntos sociales”, pero de cualquier manera dentro de la estructura del MTAS también figuraba la Secretaría General de Asuntos Sociales, a la que correspondían una nutrida y variada serie de competencias, procedentes todas ellas del ya suprimido Ministerio de Asuntos Sociales. En esencia, este amplio conjunto competencial se refería a los “servicios sociales” que aún pertenecían al Estado⁵, a la “promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos”⁶, a la “protección jurídica del menor”⁷, a la promoción y gestión de diversos aspectos de la política social volcada en la juventud⁸, y a la “dirección y gestión de los programas derivados de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para otros fines de interés social” (art.10 RD 1888/1996). Para el ejercicio de todo ese elenco de competencias la Secretaría General del MTAS contaba con la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia⁹, a la que quedaron adscritos como organismos autónomos el Instituto de la Mujer, el Instituto de la Juventud y el Instituto Nacional de Servicios Sociales.

2. Auge y declive de las prácticas de concertación y diálogo social

El cambio de Gobierno que tuvo lugar en el año 1996 no supuso ni mucho menos la desaparición de las prácticas de concertación o diálogo sobre las que había venido descansando en buena medida la política social española desde mucho tiempo atrás¹⁰. Como es de sobra conocido, desde el año 1991 la participación de representantes de trabajadores, empresarios y otros sectores profesionales en la preparación de leyes sociales había sido institucionalizada a través del Consejo Económico y Social, que nació esencialmente como órgano consultivo del Estado pero que también actuaba como foro de debate e informe acerca de la oportunidad o el contenido de esa clase de normas a partir de los textos remitidos por el Gobierno. Pero cuando hablamos de concertación o diálogo social nos referimos preferentemente a las prácticas de consulta y negociación entre los responsables políticos y los denominados interlocutores sociales desarrolladas por cauces informales o no ritualizados y encaminadas a la programación o elaboración de normas laborales y de seguridad social.

Pues bien, uno de los ejes principales de la gestión del MTAS durante aquellos años fue precisamente la apertura de procesos de diálogo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas acerca de sus programas y proyectos de legislación social¹¹. Como siempre, esa estrategia fue posible porque existía un mínimo consenso entre las partes implicadas acerca de las ventajas de ese método de concertación para el buen funcionamiento del sistema productivo y del sistema social en su conjunto, pero es evidente que en aquellos momentos también estaba impulsada por las necesidades de apoyo extraparlamentario del primer Gobierno Aznar, que estaba respaldado por un

⁵ Se trataba, en términos literales, de la “dirección, planificación, coordinación y evaluación de los servicios sociales, atendiendo a las obligaciones estatales en las áreas de bienestar social; fomento de la cooperación con organizaciones no gubernamentales de carácter nacional en el ámbito de la acción social; ejercicio de la tutela del Estado respecto a las entidades asistenciales ajenas a la Administración y del protectorado del Gobierno sobre las Fundaciones benéfico-asistenciales”.

⁶ Comprendida la tarea de promoción de “la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social”.

⁷ De modo más específico, tal competencia comprendía con carácter general “el análisis, elaboración y coordinación de los programas de actuación en materia de protección y promoción del menor y de la familia, así como de prevención de la delincuencia juvenil; la promoción de las instituciones de adopción y acogimiento familiar, así como las funciones que, en relación con estas instituciones, corresponden a la Administración del Estado”.

⁸ Exactamente, “promoción de la comunicación cultural entre la juventud de España; el fomento del asociacionismo juvenil y de su participación en movimientos asociativos internacionales; el desarrollo y coordinación de un sistema de información y documentación de la juventud, y el fomento de las relaciones y de la cooperación internacional en materia de juventud”.

⁹ Constaba esa Dirección General de una Subdirección General de Programas de Servicios Sociales, una Subdirección General de Infancia y Familia, una Subdirección General de Fundaciones y Entidades Tuteladas, y una Subdirección General de Organizaciones no Gubernamentales y Subvenciones.

¹⁰ Dentro de nuestra experiencia constitucional, a esa tradición pertenecen por ejemplo los Pactos de la Moncloa del año 1977, el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 y el Acuerdo Económico y Social de 1983. En el trasfondo de algunos frutos del diálogo social se encuentra asimismo el Pacto de Toledo en materia de pensiones públicas, de carácter estrictamente político, pero punto de referencia inevitable para la preparación de la política de seguridad social.

¹¹ El mayor protagonismo en los correspondientes procesos de concertación social y “negociación legislativa” correspondió a las organizaciones sindicales CCOO y UGT y a las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, aunque en algunos supuestos estuvieron también presentes sindicatos más representativos de ámbito autonómico, como ELA/STV o CIG. Normalmente la concertación se desarrolló a tres bandas (Gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales), pero en algunas ocasiones contó exclusivamente con las organizaciones sindicales, y también hubo algún caso de ausencia de alguno de los grandes sindicatos habitualmente presentes.

partido político que por sí solo no contaba con fuerza suficiente en sede parlamentaria para la aprobación y aplicación de las propuestas o iniciativas gubernamentales. En ese contexto, el diálogo y la negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas actuaron como un complemento casi indispensable para la planificación normativa en materia laboral y social.

Ciertamente, la actividad de concertación o diálogo social durante los Gobiernos Aznar iba a proyectarse en buena medida sobre la estela negociadora creada durante los Gobiernos precedentes. De hecho, cuando se puso en marcha el primer Gobierno Aznar se encontraba en fase de desarrollo y aplicación algún acuerdo social del periodo anterior, al que había que prestar la correspondiente atención y respecto del que había que adoptar las pertinentes medidas de seguimiento¹². Pero también iba a suponer, de alguna forma, la apertura de nuevas vías y aplicaciones de esos procedimientos ya clásicos de planificación política o programación normativa. En un intento de síntesis, se podría hablar seguramente de dos grandes manifestaciones de esas prácticas de concertación o diálogo social durante el periodo 1996 a 2004, muchas veces con algún matiz o alguna variedad particular dentro de cada una de ellas: por un lado, la concertación social en sentido estricto, desarrollada entre el Gobierno y los interlocutores sociales y explicitada en un acuerdo social tripartito (en el que a veces no participaron todos los sindicatos mayoritarios)¹³; por otro, la concertación social “bilateral”, desarrollada exclusivamente entre el Gobierno y una parte de los interlocutores sociales (normalmente la sindical). Hay que tener en cuenta, en todo caso, que junto a esos tipos más clásicos de concertación también se firmaron diversos acuerdos tripartitos como instrumento de apoyo a los acuerdos colectivos sobre materias concretas alcanzados por los interlocutores sociales en el ejercicio de su autonomía colectiva (como sucedió a propósito de la formación continua o la solución de conflictos de trabajo)¹⁴, y que la concertación social actuó en muchos casos como premisa o trasfondo de una negociación de carácter bilateral desarrollada de modo exclusivo entre sindicatos y asociaciones empresariales, que a su vez vino a cumplir, curiosamente, funciones de apoyo, de complemento o de ejecución de lo acordado en los procesos de diálogo social (como ocurrió con los sucesivos “acuerdos sobre empleo y negociación colectiva” negociados a partir de 1997¹⁵).

De cualquier modo, las prácticas de concertación o diálogo social experimentaron muchas vicisitudes durante los Gobiernos Aznar. Fueron muy intensas y particularmente productivas durante las primeras etapas de gestión del nuevo Ministerio, y especialmente durante los años 1996 y 1997. Sin embargo, empezaron a decaer en el segundo Gobierno, tal vez porque pudo contar con un apoyo parlamentario más contundente. Lo cierto es que la relación entre los responsables políticos del momento y los interlocutores sociales, sobre todo por el lado sindical, fue agrietándose paulatinamente hasta llegar a situaciones en las que las dosis de tensión o desacuerdo parecían sobreponerse a los intentos de encuentro o interacción. La negociación bilateral en la cumbre entre organizaciones sindicales y empresariales pudo mantenerse prácticamente hasta el final de esa segunda Legislatura, pero los obstáculos para la concertación tripartita eran poco menos que insuperables¹⁶.

¹² Así sucedía, por ejemplo, con el Acuerdo alcanzado en el año 1994 entre la Administración del Estado y los Sindicatos mayoritarios para la modernización de la Administración pública y la ordenación de las condiciones de empleo y de trabajo en la función pública, cuya vigencia se extendía hasta el año 1997, publicado por Resolución de 19 de septiembre de 1994 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública (BOE 20 septiembre), que se ocupaba este Acuerdo de los “planes de empleo” como instrumento estratégico de planificación integral de los recursos humanos en la Administración pública, de la vinculación de las retribuciones a la evolución de las magnitudes económicas y al cumplimiento de los objetivos presupuestarios y del procedimiento para negociar diversos aspectos de interés para las partes, entre ellos la formación continua, los tiempos de trabajo y de descanso, el absentismo, la llamada “acción social” y la salud laboral, además de la negociación de acuerdos y convenios colectivos.

¹³ La expresión más significativa de esta concertación se encuentra en los *Acuerdos de Estabilidad en el Empleo y para el fomento de la contratación indefinida*, el *Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad* y el *Acuerdo de Racionalización y Consolidación del Sistema de la Seguridad Social*, todos ellos de 1997 y todos ellos incorporados a las normas laborales y de seguridad social aprobadas durante 1997 y 1998. Otro buen ejemplo de ello se encuentra en el *Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social*, suscrito con fecha de 9 de abril de 2001 y en el que se quebró la unidad de acción sindical por ausencia de la central UGT.

¹⁴ Pongamos un dato concreto: con fecha de 18 de julio de 1996 se firmó un Acuerdo tripartito (publicado por Resolución de 1 de agosto de 1996 de la Dirección General de Trabajo y Migraciones del MTAS en el BOE de 27 de agosto) por el que el Gobierno adquiría “el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el 25 de enero de 1996”, lo que se tradujo principalmente en la aportación de recursos financieros para el sostenimiento de la Fundación para la Solución Extrajudicial de Conflictos.

¹⁵ En la mayor parte de los casos los protagonistas de estos procesos de negociación colectiva complementaria fueron las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, aunque en algunos supuestos estuvieron también presentes sindicatos más representativos de ámbito autonómico, como ELA/STV o CIG. El primer *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* (ANC) de la etapa de gobierno de Aznar fue firmado con fecha de 28 de abril de 1997 y publicado por Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo (BOE 6 de junio). Con la finalidad esencial de ordenar la estructura y los procedimientos de negociación colectiva y de dar orientaciones básicas en materia salarial, tiempo de trabajo y no discriminación por razón de sexo, y con vigencia de cuatro años, fue seguido por el ANC-2002 de 20 de diciembre de 2001 (BOE 17 de enero) y el ANC-2003 de 30 de enero de 2003 (BOE 24 de febrero), prorrogado para 2004 mediante Acuerdo de 22 de diciembre de 2003 (BOE 31 de diciembre). También con fecha de 28 de abril de 1997 fue firmado el *Acuerdo de Cobertura de Vacíos*, publicado por Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo (BOE 9 de junio).

¹⁶ Uno de los acontecimientos más señalados en ese sentido fue muy probablemente la huelga general convocada para el día 20 de junio de 2002 por los sindicatos CCOO y UGT, que formalmente se dirigía contra el llamado “decretazo” (esto es, contra las reformas proyectadas en aquellos momentos en materia de protección por desempleo y política de empleo) pero que realmente pretendía poner de relieve una situación social en la que iban creciendo las actitudes de descontento y las manifestaciones de tensión o “crispación” y en el que iban reduciéndose progresivamente las expectativas de diálogo social.

3. Reordenación del mercado de trabajo y nuevas intervenciones de “reforma laboral”

El diálogo social desarrollado durante los Gobiernos Aznar estuvo dirigido en los primeros años a lo que en términos generales podemos llamar reordenación del mercado de trabajo y reforma de la legislación laboral, capítulo en el que la intervención normativa durante ese periodo alcanzó inusitados niveles de frecuencia e intensidad. La primera muestra de todo ello vino con el *RDL 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*¹⁷, aprobado para dar respaldo normativo a los acuerdos alcanzados por el Gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales durante 1996 y los primeros meses de 1997. Tratada esta norma de urgencia, según su exposición de motivos, de aprovechar la situación de recuperación económica para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y hacer frente “a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo”. Con esos fines, el RDL 8/1997 introdujo diversas modificaciones en dos textos legales más determinantes para los actos de contratación y gestión de recursos humanos en las empresas, como el ET y la Ley 14/1994 de ETT, pero sobre todo significó la puesta en marcha del denominado “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, para facilitar de modo directo la colocación estable de trabajadores desempleados y la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos. Una vía de contratación que suponía cierto reto de innovación y que quedaba sometida al mismo régimen jurídico general de la contratación laboral, pero con una previsión especial que actuaba como incentivo para las empresas: en caso de despido por causas objetivas declarado improcedente la cuantía de la indemnización se reducía a “treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”. Conforme a sus propias previsiones, el RDL 8/1997 fue transformado en la *Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida*¹⁸, que prácticamente reproducía su contenido y que también trataba de conferir “mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales, introduciéndose, en función de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales”.

Fruto del diálogo social de aquellos años fue asimismo el *RDL 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo*¹⁹, aprobado para completar las medidas anteriores y con aquel mismo presupuesto de que resultaba necesario, a la vista de las demandas sociales, “corregir la alta tasa de desempleo, la precarización y la intensa rotación de los contratos”. En definitiva, pretendía luchar contra “la utilización excesiva de las modalidades temporales de contratación”, que, según declaraba el propio legislador, contrastaba “con los escenarios de relaciones laborales de la Unión Europea”, y a tal efecto ofrecía incentivos de diverso tipo tanto a los actos de contratación indefinida (incluido el contrato de fomento de la contratación indefinida creado por la norma precedente) como a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal, traducidos principalmente en la bonificación de las cuotas empresariales a la seguridad social, graduada en función del grupo de beneficiarios, entre los que de nuevo se encontraban los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Como en el caso anterior, esta norma de urgencia fue transformada en disposición legal parlamentaria mediante la *Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo*²⁰, a la que, en términos similares al caso anterior, se trasladaron tanto el diagnóstico de situación como los objetivos y la tipología de medidas.

La intervención legal en el mercado de trabajo precedida por el diálogo social tuvo un tercer eslabón durante los Gobiernos Aznar en el *RDL 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad*. Su origen inmediato se situaba en el Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad concluido el 13 de noviembre de ese año entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, aunque también declaraba su ligazón con el Acuerdo de Racionalización y Consolidación del Sistema de la Seguridad Social y, de nuevo y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo²¹. Pretendía esta norma legal contrarrestar la “reducida utilización” de esta modalidad contractual en España “en comparación con el conjunto de la Unión Europea” y su alta dosis de temporalidad, entre otros medios mediante una mejora de la protección social de estos trabajadores. Con ese fin, procedió a una importante reforma del artículo 12 ET, con la que una vez más se potenciaba el papel de los convenios colectivos en esta materia, para modular o completar el régimen legal particularmente en el ámbito de la contratación laboral, continuó en esos primeros años de los Gobiernos Aznar con alguna otra disposición legal de urgencia.

Los pasos siguientes en la reforma del mercado de trabajo pertenecen ya a la segunda Legislatura de mayoría parlamentaria del partido conservador. Una norma muy significativa en ese proceso fue el *RDL 5/2001, de 2 de marzo,*

¹⁷ BOE 17 de mayo.

¹⁸ BOE 30 de diciembre.

¹⁹ BOE 17 de mayo.

²⁰ BOE 30 de diciembre.

²¹ No por casualidad, el Acuerdo alcanzado en España por aquellas fechas sobre el trabajo a tiempo parcial declaraba su conexión con “los compromisos establecidos a escala europea en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido el 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES y posteriormente incorporado, para su aplicación, a la Directiva 97/81/CE”.

de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad²², que partía de los efectos globalmente positivos de las medidas precedentes y pretendía seguir caminando “hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad”. Según su propio preámbulo, habría sido deseable “que este conjunto de reformas fuera, como en anteriores ocasiones, fruto de los acuerdos de los interlocutores sociales”, pero pese a ello, y ante las dificultades evidentes para alcanzar un acuerdo, los correspondientes responsables gubernamentales optaron por proceder directamente a la regulación, sin descartar no obstante que se tomara en consideración “cualquier resultado futuro que pudiera alcanzarse en dicho diálogo social, en relación con éstas o con otras materias...de cara a la necesaria adaptación permanente de las estructuras legales a los requerimientos presentes y futuros de nuestro mercado de trabajo”. Con estos presupuestos, el RDL 5/2001 decidió en primer término el mantenimiento en sus términos originales del contrato para el fomento de la contratación indefinida, así como la continuidad del programa del fomento del empleo que en sentido paralelo se había puesto en marcha también en 1997.

La norma de urgencia aprobada en el año 2001 con fines de reforma del mercado de trabajo procedió además a una nueva reforma del ET. Tales modificaciones supusieron, entre otras cosas, la creación de una nueva modalidad de contrato temporal denominada contrato de inserción, destinado a la contratación de demandantes de empleo por parte de una Administración pública para realizar obras o servicios de interés general o social como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de las expectativas de ocupación²³, así como el reconocimiento del derecho a indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo temporal al amparo del artículo 49.1.c) ET, la introducción de derechos de información específicos en los supuestos de subcontratación de obras o servicios regulados por el artículo 42 ET, la adición a la lista de causas de despido objetivo la de insuficiencia de consignación presupuestaria y la derogación de la habilitación legal que en aquellos momentos concedía la disposición adicional décima ET a los convenios colectivos para “la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo”. Todas estas previsiones, más las que se dirigían a completar o dar continuidad a ciertas medidas de ayuda a la contratación y de fomento del empleo²⁴, fueron incorporadas poco después, tras la pertinente tramitación parlamentaria, a la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*²⁵, que sobre todo entrañó, como novedad digna de reseña, una remodelación del artículo 44 ET para adaptarlo mejor a las correspondientes directrices comunitarias²⁶.

4. Adaptaciones y ajustes en el sistema de seguridad social y en las normas sobre protección por desempleo

Muchas de las disposiciones legales aprobadas durante los Gobiernos Aznar afectaron a la seguridad social, normalmente mediante la revisión de los correspondientes pasajes de la Ley General de Seguridad Social (que en aquellos momentos se encontraba refundida por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), aunque otras veces mediante el añadido de disposiciones legales complementarias o paralelas. La primera norma promovida por el nuevo Gobierno en este campo de la previsión social pública fue la *Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social*²⁷, que estuvo precedida por la firma —en el año 1996— de un Acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas. Según su propio preámbulo, trataba esta norma legal, principalmente, de armonizar los incrementos del gasto del sistema “con los incrementos de la economía y los beneficios se atribuyan con mayores cotas de racionalidad y contributividad”, conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo. Con esa base, la Ley 24/1997 se fijó cuatro grandes objetivos: mayor separación de las fuentes de financiación de la seguridad social, constitución de reservas con cargo a los excedentes de las cotizaciones sociales, unificación de los topes de cotización para todas las categorías profesionales, e introducción de “mayores elementos de contribución y proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación”. Para la consecución de tales metas, la Ley 24/1997, además de programar algunas otras medidas para un futuro más o menos inmediato, procedió a la ampliación del periodo de determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación (atenuando no obstante el impacto de la llamada “carencia cualificada”), al incremento del grado de proporcionalidad entre los años de cotización y la cuantía de la pensión de jubilación, a la elevación del límite de edad para el acceso a la pensión de orfandad en determinados casos, a la mejora cuantitativa gradual de las pensiones de viudedad para beneficiarios menores de sesenta años, y al establecimiento de la regla de revalorización automática de las pensiones “en función de la variación de los precios”.

²² BOE 3 de marzo.

²³ Modalidad que fue modificada por ley 62/2003 y suprimida por RDL 5/2006.

²⁴ Concretamente, la previsión de nuevas bonificaciones en las cuotas empresariales de seguridad social para la contratación de trabajadores sustitutos en periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento de “trabajadoras/es” de carácter autónomo o “socias/os” (completando así el régimen del RDL 11/1998), y la continuidad de medidas precedentes de fomento del empleo temporal de trabajadores discapacitados.

²⁵ BOE 10 de julio.

²⁶ La reforma supuso sobre todo una delimitación más completa del supuesto de hecho, una mayor precisión de los efectos laborales del cambio de titularidad de la empresa (con referencias explícitas al mantenimiento del convenio colectivo vigente en la empresa y del mandato de los representantes legales de los trabajadores), y la imposición de un específico deber de información a las empresas cedente y cesionaria respecto de sus trabajadores, en su caso a través de sus representantes legales.

²⁷ BOE 16 de julio.

Con posterioridad a la Ley 24/1997 se produjeron otros cambios de relevancia en la LGSS, algunos de ellos con una orientación algo distinta y en todo caso muy singular. Es el caso de las reformas introducidas por el *RDL 16/2001, de 27 de diciembre, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*²⁸, que procedía del Acuerdo suscrito ese mismo año por el Gobierno con organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias²⁹ y que con posterioridad, como ya había sucedido tantas otras veces, fue trasplantado a la *Ley 35/2002, de 12 de julio*³⁰, que mantenía esa misma denominación y que añadió algunas reglas para incentivar la contratación o el mantenimiento del empleo de trabajadores mayores y de discapacitados pero que prácticamente conservó la estructura y el contenido de la norma de origen. Otra modificación interesante de la LGSS durante aquellos años fue efectuada por la *Ley 24/2001 de 27 de diciembre*³¹, que dispuso la constitución de un fondo de reserva en la Tesorería General de la Seguridad Social “con la finalidad de atender a las necesidades futuras del Sistema de la Seguridad Social”. Y una tercera reforma importante en esta materia de seguridad social durante el periodo de los Gobiernos Aznar fue la *Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social*³², que de nuevo recurría al Pacto de Toledo para justificar “el establecimiento de fondos especiales de estabilización y reserva para atender necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas”³³, y que naturalmente se situaba en la estela de las previsiones que a tales efectos habían recogido aquellas otras disposiciones legales a las que acabamos de referirnos³⁴.

Especial atención recibió dentro de toda esta problemática de seguridad social, por otra parte, la parcela particular de la protección por desempleo, que para los Gobiernos Aznar estaba muy ligada, sin duda, al funcionamiento del mercado de trabajo. Quizá por ello las reformas efectuadas en esta materia no se vincularon formalmente a la remodelación del sistema de seguridad social, sino más bien a los objetivos de política de empleo. Un buen ejemplo de esa particular inclinación lo ofrece el *RDL 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*³⁵, que invocaba las directrices de la Unión Europea en materia de empleo y que justificaba su contenido en la necesidad de “organizar la protección por desempleo de manera que, junto con las prestaciones económicas necesarias para afrontar las situaciones de paro, los poderes públicos den oportunidades de formación y empleo que posibiliten que los desempleados puedan encontrar un trabajo en el menor tiempo posible”. En síntesis, podía decirse que entre sus prioridades figuraba “la pronta reinserción de los desempleados”, como medida necesaria “no sólo para el bienestar de éstos, sino también para el correcto funcionamiento del mercado de trabajo”. Con esos fines, el *RDL 5/2002* combinaba medidas activas con medidas pasivas de política de empleo y alternaba medidas de mejora de la protección con medidas de contención o restricción del gasto. Entre sus innovaciones puede citarse, en cualquier caso, la posibilidad de compatibilizar las prestaciones por desempleo con el trabajo en determinados supuestos y nuevas reglas de articulación entre la prestación de desempleo y los efectos del despido, de modo que la indemnización por extinción del contrato de trabajo quedaba integrada en el concepto de rentas incompatibles con el subsidio asistencial de desempleo³⁶.

Estas medidas y otras muchas que también contenía el *RDL 5/2002*, incluidos sus programas específicos de fomento de empleo, pasaron a formar parte algunos meses después de la *Ley 45/2002, de 12 de diciembre*³⁷, que recibió aquella misma denominación y que, como ya era habitual en estas operaciones legislativas, proporcionó también algunas novedades de interés, entre las que cabe citar las que afectaron al artículo 56 ET en materia de despido, que por ejemplo abrieron la posibilidad de que el empresario reconociera la improcedencia del despido ofreciendo la indemnización correspondiente, circunstancia que supondría la extinción del contrato y la reducción de los salarios de tramitación en la hipótesis de que el trabajador aceptara la oferta empresarial o de que posteriormente el despido se declarara improcedente. También vale la pena destacar la apertura de una vía jurisdiccional específica para la recuperación de prestaciones de desempleo indebidamente percibidas “por finalización de varios contratos temporales con

²⁸ BOE 31 de diciembre.

²⁹ Aunque por el lado sindical con presencia tan sólo de Comisiones Obreras.

³⁰ BOE 13 de julio.

³¹ Publicada en el BOE de 31 de diciembre, no se trataba en este caso de una disposición legal dedicada específicamente a la seguridad social, sino de una de aquellas normas que, conteniendo *medidas fiscales, administrativas y del orden social*, acompañaron durante bastante tiempo (hasta su restricción por parte de la jurisprudencia constitucional) a las leyes de presupuestos en el correspondiente ejercicio anual. Dicho sea de paso, estas leyes presupuestarias también han sido una vía de constante reforma y ajuste de la legislación de seguridad social durante prácticamente toda nuestra experiencia de régimen constitucional.

³² BOE 30 de septiembre.

³³ El preámbulo de la *Ley 28/2003* también hacía referencia al artículo 17.2 de la *Ley 18/2001, de 12 de diciembre, General de Estabilidad Presupuestaria*, que había previsto “que en el supuesto de que la liquidación presupuestaria se sitúe en una posición de superávit en el sistema de la Seguridad Social, éste se aplicará prioritariamente al Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de atender las necesidades futuras de dicho sistema”.

³⁴ Con posterioridad, y dentro aún de nuestro periodo de referencia, algunos pasajes de la Ley General de Seguridad Social fueron objeto de modificación por la *Ley 62/2003, de 29 diciembre, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social* (BOE 31 de diciembre), que afectó a diversos aspectos relativos a la cotización, a los requisitos de acceso a prestaciones y a las pensiones por muerte y supervivencia, y que también incidió en la normativa reguladora de algunos regímenes especiales de seguridad social, particularmente en el de los miembros de las Fuerzas Armadas BOE 31 de diciembre.

³⁵ BOE 25 de mayo.

³⁶ La *Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social* (BOE 31 de diciembre), ya había introducido algunos cambios en ese sentido.

³⁷ BOE 13 de diciembre.

una misma empresa” mediante el añadido del artículo 145 bis a la Ley de Procedimiento Laboral entonces vigente, en la que también se incorporaron los cambios pertinentes para ajustar sus previsiones a las nuevas reglas estatutarias sobre despido³⁸.

Entre las materias afectadas por el RDL 5/2002, y, por cierto, también entre los aspectos novedosos de la Ley 45/2002, se encontraba el subsidio especial por desempleo del que venían disfrutando los trabajadores eventuales agrarios. Vale la pena tenerlo en cuenta porque en este particular terreno, y en territorios de su proximidad, tuvo una incidencia también notable la labor normativa de los Gobiernos Aznar. Una primera muestra de ello fue la aprobación del RD 5/1997, de 10 de enero³⁹, por el que se dio una nueva regulación al mencionado subsidio, completada unos años después con el RD 426/2003, de 11 de abril, que supuso concretamente el establecimiento de “una prestación económica específica denominada renta agraria” para ese mismo sector profesional y para ese mismo ámbito territorial⁴⁰. Una segunda muestra, vinculada de manera muy patente a este segundo instrumento de protección de los parados del campo, fue el RD 236/2000, de 18 de febrero, por el que se reguló un programa de inserción laboral para determinados grupos de desempleados del sistema general (desempleados de larga duración en situación de necesidad y desempleados mayores de cuarenta y cinco años), conforme a las previsiones del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España elaborado por el Gobierno para el año 1999, inscrito ya en las incipientes indicaciones de la Unión Europea. Se trataba del programa de “renta activa de inserción”, que, al igual que aquellas normas sobre desempleo agrícola, combinaba medidas de acompañamiento en la búsqueda de empleo con una ayuda económica complementaria, que fue objeto de recepción y consagración legal por el RDL 5/2002 y la Ley 45/2002 y que sería renovada y actualizada por vía reglamentaria para los años siguientes sin solución de continuidad, incluso más allá de los Gobiernos del Partido Popular⁴¹.

5. Otras muestras interesantes de la legislación social de la época de Aznar

La tarea legislativa de los Gobiernos Aznar en materia laboral y social comprende otras muchas manifestaciones. Interés indudable revistió el RDL 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento⁴². De nuevo se trataba de una intervención legal en el ámbito de la contratación laboral, pero su génesis y su orientación presentaban claros rasgos distintivos respecto de la normativa expuesta con anterioridad. El punto de partida de esta otra norma de urgencia se situaba de forma deliberada en las “Directrices aprobadas por la cumbre de Jefes de Estado celebrada en Luxemburgo el 15 de diciembre de 1997”, que obligaban a los Estados miembros “a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo”. Partía también de que uno de los motivos que podían frenar la contratación de las mujeres radicaba en “los costes adicionales que para la empresa puede tener si, contratada una mujer, ésta queda embarazada”. Por ese motivo, en el *Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1998* se había establecido, entre otras medidas, “asumir los costes de la Seguridad Social a cargo del empresario derivados de las situaciones de maternidad o, en su caso, paternidad, cuando los trabajadores se encuentren en periodos de descanso por tal causa, por adopción o por acogimiento de menores”, objetivo al que respondían claramente algunos pasajes del RDL 11/1998⁴³.

Los requerimientos familiares de los trabajadores, en todo caso, fueron atendidos de manera más completa por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁴⁴, que formalmente quería sustentarse en los preceptos constitucionales dedicados a la consagración del principio de igualdad, a la protección de la familia y a la promoción de “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas” (arts. 14, 39 y 9.2 respectivamente), pero que en el fondo se hacía cargo sobre todo del cambio social provocado por “la incorporación de la mujer al trabajo” y de la necesidad que ello planteaba de configurar un sistema que permita “un nuevo modo de cooperación

³⁸ A la Ley 45/2002 pertenecen asimismo otras muchas actuaciones en materia de política de empleo o en terrenos conexos: la aprobación de nuevas medidas para favorecer la contratación estable de desempleados para dar continuidad a buena parte de lo que había dispuesto a tal efecto la Ley 12/2001, la ampliación de la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, la remodelación de las actividades de formación teórica en los contratos de formación con discapacitados psíquicos, la concesión de reducciones y bonificaciones de cuotas de seguridad social para trabajadores autónomos con discapacidad, la revisión de la tributación fiscal en concepto de indemnizaciones por despido o cese del trabajador, o la revisión de las reglas de compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.

³⁹ BOE 11 de enero.

⁴⁰ BOE 12 de abril.

⁴¹ Durante nuestro periodo de referencia la renta activa de inserción fue regulada sucesivamente por RD 781/2001, de 6 de julio, disposición adicional primera de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, RD 945/2003, de 18 de julio, y RD 3/2004, de 9 de enero.

⁴² BOE 5 de septiembre.

⁴³ El RDL 11/1998 reconocía el derecho “a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta” para los contratos de interinidad celebrados con desempleados con el fin de “sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores”, incluidos los contratos laborales concertados para dar ejecución a contratos de puesta a disposición entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

⁴⁴ BOE 6 de noviembre.

y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada” y, a la postre, la conciliación del trabajo y la familia, que para la normativa internacional y comunitario ya aparecía como “una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social”⁴⁵. Con el fin de dar “un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, la Ley 39/1999 procedió a la reforma de diversos pasajes de nuestro ordenamiento interno, principalmente las reglas dedicadas por el Estatuto de los Trabajadores a permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencias y suspensión del contrato por maternidad, para dar entrada también a la situación de paternidad. En general, estas modificaciones supusieron una ampliación de las posibilidades de uso y de su duración y fueron acompañadas de reformas paralelas en la legislación de seguridad social, prevención de riesgos laborales y procedimiento laboral, con un interesante trasvase, por cierto, a la normativa de función pública.

La incorporación de pautas y directrices comunitarias estuvo detrás también del capítulo dedicado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁴⁶ a medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato, que en este caso partían de las conocidas Directivas del año 2000⁴⁷. Podía sorprender que no se tratara de una disposición legal autónoma y monográfica sobre esta temática de igualdad y no discriminación, pero en cualquier caso la Ley 62/2003 proporcionó para esa materia reglas de vigencia propia e indefinida, con las modificaciones de rigor en el Estatuto de los Trabajadores y en otras muchas disposiciones legales de contenido laboral y social⁴⁸. También habilitó a los convenios colectivos para incluir “medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”, y encargó a los poderes públicos el fomento de la negociación entre las empresas y las organizaciones sindicales y empresariales para adoptar planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad”. Siguiendo la estructura de las directrices comunitarias de referencia, la Ley 62/2003 proporcionaba en primer término un listado de definiciones entre las que naturalmente figuraban las de igualdad de trato, discriminación directa y discriminación indirecta, y entre las que se abordaba en particular el acoso como acto discriminatorio, del que también se ofrecía la correspondiente definición, y ordenaba sus previsiones antidiscriminatorias en dos bloques normativos, en función del ámbito funcional de proyección de sus mandatos (educación, sanidad, prestaciones y servicios sociales, vivienda y, en general, oferta y acceso a cualesquiera bienes y servicios para las reglas de no discriminación por origen racial o étnico, y acceso al empleo, afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional y formación profesional ocupacional y continua, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional e incorporación y participación “en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta” para el segundo bloque⁴⁹).

La Ley 62/2003 también procedió a la reforma de las normas entonces vigentes sobre discapacitados para hacerles llegar los efectos de esa consagración legal del principio de igualdad y no discriminación, y, más concretamente, de la ya añeja Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Supuso, pues, la entrada del legislador de aquellos años en este terreno particular de la protección de los discapacitados, que desde luego podía y debía abordarse desde el principio de igualdad de trato y no discriminación, pero que también ofrecía otros muchos perfiles. Pues bien, para abordarlo de una manera más completa el segundo Gobierno Aznar impulsó la aprobación

⁴⁵ Nuestro legislador tomaba como referencia en particular la IV Conferencia mundial sobre las mujeres celebrada en Pekín en septiembre de 1995, y, sobre todo, dos normas comunitarias que con toda seguridad fueron el factor detonante de la apertura de esta nueva senda en nuestro ordenamiento jurídico: la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre salud y seguridad de la trabajadora en situaciones ligadas a la maternidad (entre ellas las de embarazo y lactancia natural), y la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor ligados al cuidado de la familia, nacida del Acuerdo celebrado a tal efecto por UNICE, CEEP y CES. De hecho, la Ley 39/1999 actuaba como norma de transposición a la legislación española de estas directrices comunitarias, con las que también conectaba, por cierto, el Convenio núm.156 de la OIT (de 1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, completado por la Recomendación núm.165 del mismo año. Vale la pena apuntar que las directrices comunitarias sobre permiso parental fueron sustituidas con posterioridad por la Directiva 2010/18/UE en un primer momento y por la Directiva 2019/1158 finalmente.

⁴⁶ BOE 31 de diciembre.

⁴⁷ Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, sobre igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos, y 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, que establecía un “marco general” para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

⁴⁸ Dentro del ET fueron modificados el art.4.2 (para precisar el alcance del derecho a la igualdad y no discriminación y del derecho a la intimidad, que se conectaba ahora con “la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”), el art.16.2 (para aplicar esas reglas al ámbito de la colocación e intermediación laboral), el art.17.1 (con una finalidad similar a la del art.4.2) y el art.54.2 (para tipificar como causa de despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa). La modificación afectó asimismo a la entonces vigente Ley de Procedimiento Laboral (en la que se remozaron las reglas sobre carga de la prueba y sobre el proceso especial de tutela de derechos fundamentales con ese mismo fin de fomentar la igualdad de trato y combatir la discriminación), la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, con una reforma paralela, que ya empezaba a ser habitual en las intervenciones de nuestro legislador, de la normativa sobre función pública.

⁴⁹ En los dos casos con un arsenal de medidas para combatir los actos discriminatorios muy similar, pero en el segundo de los bloques con la significativa salvedad de que “las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

de la *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*⁵⁰, que, tras constatar la persistencia de desigualdades pese a la intervención constitucional y legal de los primeros años democráticos, y tras advertir que “las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de estos ciudadanos”, proporcionaba reglas destinadas esencialmente a facilitar la “accesibilidad” y la “vida independiente” de los discapacitados en un entorno de “igualdad de oportunidades”⁵¹.

Ya de forma más sumaria, también vale la pena citar en este rápido recuento normativo de la época de Aznar algunas otras intervenciones de indiscutible relevancia laboral y social. En primer término, la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*⁵², aprobada para reemplazar a la *Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo*, la función general de configuración de nuestra política de empleo y con la más específica de dar cauce normativo a los principios rectores consagrados en el artículo 40 CE. En segundo lugar, la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*⁵³, que atendía la formación profesional como una vertiente del derecho a la educación reconocido en el artículo 27 CE y trataba de cohesión, dentro asimismo de los principios rectores de la política social y económica del artículo 40 CE, las diferentes vías ofrecidas por nuestro sistema para su articulación y desarrollo (formación reglada y formación ocupacional). Y por último, la *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social*⁵⁴, aprobada para acondicionar ese vector normativo al nuevo contexto social e institucional, modificada poco más tarde por la *Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre*⁵⁵ y progresivamente adaptada, especialmente a las directrices comunitarias, por la *LO 11/2003, de 29 de septiembre*⁵⁶, y la *LO 14/2003, de 20 de noviembre*⁵⁷.

En un plano más instrumental, cabe citar, en fin, la adaptación de la legislación española sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social llevada a cabo en este periodo, dirigida a la plena sustitución de las normas procedentes del régimen franquista y a la inserción de los principios constitucionales en la organización y el funcionamiento de dicha institución pública⁵⁸. A tal efecto fue proyectada y finalmente aprobada en sede parlamentaria la *Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*⁵⁹. Según su exposición de motivos, la nueva regulación trataba de superar el estado de complejidad y dispersión de la normativa precedente y de desterrar por fin el modelo autoritario de ordenación de las relaciones laborales y sociales propio del régimen anterior. Con la nueva ordenación legal se pretendía, en definitiva, dar adecuada respuesta a la nueva realidad política, económica y social, en la que ya se habían asentado las Comunidades Autónomas como instancias competentes en materia de ejecución de la legislación laboral y en la que cabía detectar, por ejemplo, “prácticas irregulares y fraudulentas antes desconocidas o de menor incidencia”⁶⁰.

6. Reflexiones finales

Obviamente, la labor normativa de los Gobiernos Aznar también se extendió al plano de la regulación reglamentaria. Dentro de ese capítulo puede ser interesante una pequeña referencia a los reglamentos de actualización de la cuantía del salario mínimo interprofesional aprobados durante ese periodo, que introdujeron sucesivas y constantes subidas

⁵⁰ BOE 3 de diciembre.

⁵¹ Contenía esta disposición legal tres bloques normativos: identificación de los titulares de los correspondientes derechos, proclamación de principios informadores y definición de conceptos básicos; medidas para garantizar la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades (incluida la “adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad”), y medidas más específicas “para llevar a cabo una política de equiparación”, en el sentido de fomento de la igualdad a través de campañas de sensibilización, de aplicaciones específicas del desarrollo tecnológico y de proyectos innovadores, y de tutela de derechos e intereses legítimos en caso de controversia o litigio, principalmente a través del arbitraje y de los correspondientes procesos judiciales. La *Ley 51/2003* sería más tarde objeto de refundición con la *Ley de 1982* mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (BOE 3 diciembre).

⁵² BOE 24 de octubre.

⁵³ BOE 20 de junio.

⁵⁴ BOE 12 de enero.

⁵⁵ BOE 23 de diciembre.

⁵⁶ BOE 30 de septiembre.

⁵⁷ BOE 21 de noviembre.

⁵⁸ Se encontraban aún en la *Ley 39/1962, de 21 de julio, de Ordenación de la Inspección de Trabajo*, que incorporó en su momento los principios del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo de 11 de julio de 1947, sobre Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, que España había ratificado el 14 de enero de 1960.

⁵⁹ BOE 15 de noviembre.

⁶⁰ A resultas de ese nuevo texto legal, la ITSS quedaba configurada como un “sistema” atendido por el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (junto al personal de apoyo administrativo y a la posibilidad de que las Comunidades Autónomas asignaran funciones inspectoras a otros funcionarios), con funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas laborales y sociales de referencia, de asistencia técnica y de arbitraje, conciliación y mediación, y con facultades para ejercer sus competencias tanto “en empresas, centros de trabajo y lugares de prestación laboral” como en “vehículos y medios de transporte en general en los que se preste trabajo”, con el añadido de entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la seguridad social y sociedades cooperativas, siempre con la clásica excepción “de centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones públicas”.

en ese concepto aunque siempre en niveles discretos o moderados, con atención explícita al crecimiento económico y a las posibilidades o expectativas de generación de empleo dentro del sistema productivo. Los porcentajes de subida fueron concretamente los siguientes: 2,6 por 100 para 1997, 2,1 por 100 para 1998, 1,8 por 100 para 1999, 2 por 100 para 2000, 2 por 100 para 2001, 2 por 100 para 2002, 2 por 100 para 2003, y dos por ciento para 2004, en unos tramos anuales en los que la inflación se situó entre el 2 y el 4% aproximadamente. La cuantía mensual del SMI osciló durante este periodo entre las 66.630 ptas. para 1997 y los 460,50 euros para 2004⁶¹. Anótese también el dato de que en los primeros años de esta serie se continuó hasta su completa equiparación el proceso de unificación de la cuantía del salario mínimo interprofesional con independencia de la edad del trabajador, con lo que se cerró definitivamente el paréntesis diferenciador que en ese sentido había sido abierto por Gobiernos precedentes.

También pueden revestir relevancia en este contexto las normas reglamentarias que con aquella misma periodicidad anual se encargaron de revalorizar y actualizar las pensiones públicas, dentro naturalmente de las correspondientes previsiones presupuestarias y de las indicaciones estructurales del marco legal entonces existente. La revalorización de pensiones en el periodo que tomamos en consideración giró concretamente en torno a la evolución del índice de precios al consumo como variable prioritaria, osciló del 2'6% para 1997⁶² al 2% de 2004⁶³, porcentaje éste que fue la nota más común en los años intermedios⁶⁴. En todo caso, esa subida vino acompañada por lo general de un incremento mayor para las pensiones mínimas y, en algún ejercicio anual, de un complemento de pago único para compensar la diferencia con el nivel de inflación finalmente registrado en el periodo anual inmediatamente anterior. Como en las operaciones de revisión o actualización anual del SMI, la norma reguladora de la revalorización de pensiones durante los Gobiernos Aznar mantuvo prácticamente inalterada la estructura y la configuración que desde años precedentes venían adoptando esa clase de disposiciones reglamentarias.

Además de estas dos significativas muestras de sus cometidos reglamentarios, durante los Gobiernos Aznar cabe destacar algunos otros datos normativos: la incorporación al ordenamiento español de las directrices comunitarias sobre información al trabajador acerca de los elementos esenciales de su contrato de trabajo, efectuada por el RD 1659/1998, de 24 de julio⁶⁵; la regulación del procedimiento de comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas por parte del empresario a los servicios públicos de empleo a partir de la obligación consignada en el Estatuto de los Trabajadores, llevada a efecto por el RD 1424/2002, de 27 de diciembre⁶⁶; el desarrollo de la regulación legal sobre determinadas modalidades de contrato temporal, efectuada por el RD 488/1998, de 27 de marzo (contratos formativos)⁶⁷, y por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre (contratos de duración determinada)⁶⁸; la protección de seguridad social para las situaciones de trabajo a tiempo parcial y jubilación parcial, atendida por el RD 1131/2002, de 31 de octubre⁶⁹, y la especificación de las reglas sobre jubilación gradual y flexible, abordada por el RD 1132/2002, de 31 de octubre⁷⁰.

En un balance global podría decirse que durante los Gobiernos Aznar fueron aprobados innumerables textos legales de gran calado para el ámbito laboral y social, muchas veces con esos fines de revisión o remodelación de normas precedentes (como ocurrió en materia de trabajo de extranjeros, colocación, seguridad social o protección por desempleo), pero otras veces con el objetivo de abrir nuevas líneas de regulación o aportar nuevos instrumentos de garantía (como fue el caso de las normas de conciliación de la vida laboral y familiar o del fondo de reserva de la seguridad social), o incluso con el propósito de modernizar nuestras instituciones laborales o de completar su proceso de adaptación al ya bastante experimentado sistema constitucional (como sucedió con la Inspección de Trabajo)⁷¹. La transposición de directrices comunitarias, o la búsqueda de un mayor grado de ajuste a las mismas, también figuraron, como era de esperar, entre las motivaciones de buena parte de esta extensa labor legislativa⁷², que en algunos casos, dicho sea de paso, formaban parte de programas o planes estratégicos

⁶¹ Vid. RD 2656/1996, de 27 de diciembre (BOE 28 de diciembre), RD 2015/1997, de 26 de diciembre (BOE 29 de diciembre), RD 2817/1998 de 23 de diciembre (BOE 30 de diciembre), RD 2065/1999 de 30 diciembre (BOE 31 de diciembre), RD 3476/2000, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), RD 1466/2001, de 27 de diciembre (BOE 28 de diciembre), RD 1426/2002 de 27 de diciembre (BOE 28 de diciembre), y RD 1793/2003 de 26 de diciembre (BOE 27 de diciembre).

⁶² RD 6/1997, de 10 de enero (BOE 11 de enero).

⁶³ RD 2/2004, de 4 de enero (BOE 10 de enero).

⁶⁴ Concretamente, la revalorización fue de un 2,1% en 1998 (RD 4/1998), un 1,8% en 1999 (RD 5/1999), un 2% en 2000 (RD 2064/1999), un 2% en 2001 (RD 3475/2000), un 2% en 2002 (RD 1474/2001) y un 2% en 2003 (RD 1425/2002).

⁶⁵ BOE 12 de agosto.

⁶⁶ Publicado en BOE de 19 de febrero, fue desarrollado por Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo (BOE 5 de abril).

⁶⁷ BOE 9 de abril.

⁶⁸ BOE 8 de enero.

⁶⁹ BOE 27 de noviembre.

⁷⁰ BOE 27 de noviembre.

⁷¹ Una mención singular merece en este resumido balance de la actividad legislativa durante los Gobiernos Aznar la aprobación de la *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*, que no forma parte evidentemente del sistema de la legislación laboral pero que se sitúa en un terreno claramente colindante.

⁷² Desde la incorporación de España a las Comunidades Europeas uno de los cometidos más relevantes de todo Gobierno había de ser, indudablemente, el impulso de las tareas de transposición de directivas al ordenamiento interno. Al cumplimiento de esa labor por parte de los Gobiernos Aznar se dirigió, como hemos podido ver, la introducción en el sistema legal español de directrices comunitarias sobre transmisión de empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, o igualdad de trato y no discriminación por razón de origen, edad, discapacidad, convicciones personales u orientación sexual. Debe tenerse en cuenta, en cualquier caso, que las tareas de transposición también dieron lugar a la aprobación de otras normas legales a las que, por razones de método y espacio, no podemos prestar atención específica, como la *Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria*, y la *Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacionales*.

aprobados durante esos años para servir de guía o marco general para la correspondiente acción de gobierno, generalmente para dar cumplimiento a las obligaciones nacidas de nuestra pertenencia a lo que hoy conocemos como Unión Europea⁷³.

Desde esa misma perspectiva de la acción normativa cabe destacar también, como segundo rasgo característico de los Gobiernos Aznar, el uso relativamente intenso de la legislación de urgencia para efectuar reformas en el ámbito de la legislación laboral y de la ordenación del mercado de trabajo. En realidad, la fórmula del decreto-ley ya se había convertido desde tiempo atrás en un ingrediente habitual en la regulación de asuntos relativos a las relaciones de trabajo y a la protección social. Lo venía siendo, especialmente, en las operaciones de reforma laboral, en las que actuaba como una especie de anticipo legislativo, a la espera de una posterior y subsiguiente intervención legal de carácter ordinario y con el objetivo de dar eficacia inmediata a los programas de reordenación del mercado de trabajo (o de aspectos conexos como la protección por desempleo) que se consideraban de todo punto necesarios y perentorios por los responsables gubernamentales de turno (como sucedió, por ejemplo, en el año 1994). Pero tal vez se pueda decir que en el tramo final de la década de los noventa del siglo pasado la utilización de esa fuente normativa, diseñada constitucionalmente para situaciones de extraordinaria y urgente necesidad, pareció concebirse como una opción bastante más accesible o incluso más recomendable para la gestión gubernamental de una determinada estrategia política y para la puesta en marcha de las pertinentes propuestas o iniciativas de regulación, hasta el punto de que las propias organizaciones sindicales pidieron en más de una ocasión la traslación a ese soporte normativo de las reglas acordadas con el Gobierno en la pertinente mesa de diálogo social para no posponer sus efectos, sin perjuicio de su posterior tramitación parlamentaria como proyecto de ley⁷⁴.

Bibliografía

- Albiol Montesinos, I., Goerlich Peset, J. M. y Camps Ruíz, L. M., (1998) *La reforma laboral de 1997*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Anido, M., Mareque, M. y López-Corrales, F., (2014) “El Fondo de reserva de la Seguridad Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm.80.
- Baylos Grau, A. P., (1998) *Materiales sobre las reformas laborales de 1997*, Albacete, Universidad de Castilla-La Mancha.
- Blasco Pellicer, A., (2003) *La reforma del sistema de protección por desempleo y de los salarios de tramitación*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Camós Victoria, I., (2003) *Últimas reformas de la pensión de jubilación y el nuevo tratamiento de la edad de jubilación*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Cruz Villalón, J., (1998). “La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997”, *Tribuna Social*, núm.89.
- Cruz Villalón, J., (2003) “El Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, *Relaciones Laborales*, núm.2.
- Fernández Domínguez, J. J., Martínez Barroso, M. R. y Rodríguez Escanciano, S., (1998) *El Derecho del Trabajo tras las reformas “flexibilizadoras” de la relación laboral*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial.
- Fernández Márquez, O., (2005) *La situación legal de desempleo*, Universidad de Oviedo.
- Gala Durán, C. y Del Rey Guanter, S., (2004) *La jubilación gradual y flexible: aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- García Murcia, J., (dir.), (2016) *La Inspección de Trabajo. Regulación española y perspectiva internacional*, Pamplona, Thomson Aranzadi.
- García-Perrote Escartín, I., (coord.), (2003) *La Ley 45/2002, de reforma de la protección por desempleo*, Valladolid, Lex Nova.
- González Rodríguez, F., (2011) *El sistema nacional de cualificaciones y formación profesional*, Fundación Vértice Emprende.
- López Gandía, J., (2002) *Las reformas legislativas en materia de seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2002.
- Maldonado Molina, J. A., *La protección de la vejez en España: la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- Márquez Prieto, A., (2001) *La protección por desempleo en España y otros Estados europeos*, Madrid, MTAS.
- Mato Díaz, F. J., (2002) *La formación para el empleo. Una evaluación cuasiexperimental*, Madrid, Civitas.
- Mella Méndez, L., (2002) *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, Valladolid, Lex Nova.
- Monereo Pérez, J. L., (2003) *Las nuevas políticas de protección por desempleo y su reflejo en el sistema jurídico*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Monereo, J. L., Moreno, M.N. y Fernández, J.A. (dir.), (2011) *El Derecho del Empleo. El Estatuto Jurídico del Empleo. Estudio sistemático de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo actualizado con la Reforma Laboral*, Granada, Comares.
- Moreno Vida, M. N., (2013) “Los acuerdos de concertación social, con especial atención al Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía”, *Temas Laborales*, núm.120.
- Otero, C., Muñoz, A. y Fernández, C. J., (2001) *El sistema de formación profesional en España. Breve descripción*, Luxemburgo, CEDEFOP.

⁷³ Como fue el caso del *I Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el año 1999*, elaborado para dar cumplimiento a las directrices que desde las reformas de Amsterdam empezaba a dar la Unión Europea en materia de empleo.

⁷⁴ Tal vez esa fuera la razón de que a partir de alguna de las normas legales de urgencia aprobadas por los Gobiernos Aznar la jurisprudencia constitucional sobre la materia empezara a mostrar algunos signos de cambio de tendencia en la interpretación de los requisitos previstos por el artículo 86.1 CE para la aprobación de un decreto-ley, como deja ver la sentencia TC 68/2007, de 28 de marzo, referida concretamente al *RDL 5/2002, de 24 de mayo, sobre medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*.

- Pérez Esparrelles, C., (1998). “La Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones: una clave de futuro”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.31.
- Rodríguez-Piñero Royo, M., (2012). “El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm.115
- Rojo Torrecilla, E., (dir.), (1998) *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, Madrid, Marcial Pons.
- Sáez Fernández, F., (coord.), (2000) *Formación y Empleo*, Madrid, Fundación Argenteria/Visor.
- Valdés Dal-Ré, F., (dir.), (1997) *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de seguridad social*, Valladolid, Lex Nova.
- Valdés Dal-Ré, F., (dir.), (2012) *Comentarios a la Ley de Empleo de 2003*, Madrid, La Ley.
- Valdés, F., Rodríguez-Piñero, M. y Casas, M^a E., (coords.), (1998) *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*, Madrid, Tecnos.
- Viqueira Pérez, A., (2004) *La protección por desempleo derivada del despido*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- VVAA, (1997) *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo*, Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- VVAA, (2016) *La política de empleo y el Derecho del Empleo en la nueva sociedad del trabajo. Libro homenaje a la Profesora Rosa Quesada Segura*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.