

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*  
*Magistrado (jubilado) del Tribunal Supremo*

FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*  
*de la Universidad Complutense de Madrid*

# DERECHO DEL TRABAJO

Materiales complementarios a la 29.<sup>a</sup> edición de la obra



# ÍNDICE

I. PRÓLOGOS A EDICIONES ANTERIORES .....	3
II. REFORMAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	25
III. BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	31
IV. ÍNDICE DE SENTENCIAS.....	51

# I. PRÓLOGOS A EDICIONES ANTERIORES

## PRIMERA EDICIÓN (1991)

En la evolución del Derecho del Trabajo se alternan períodos de transformación acelerada con otros de relativa calma. A esta segunda clase de situación corresponde sin duda el momento actual del ordenamiento español. Después de las profundas reformas del Derecho sustantivo llevadas a cabo en la década 1976-1985, y después de las importantes modificaciones de la Administración y de la Jurisdicción de trabajo de los años siguientes, el ordenamiento laboral parece haber alcanzado un cierto grado de estabilidad, que desde luego no le hará perder su proverbial dinamismo, pero que sí permite augurar, al menos a corto plazo, un fluir más pausado de los cambios normativos.

La circunstancia que se acaba de describir es bastante favorable para una reflexión de conjunto sobre la estructura y el contenido de una rama del Derecho. El debate de ideas, el análisis de nuevas instituciones, la indagación de precedentes históricos o de modelos de Derecho comparado suelen ser tareas absorbentes en épocas de cambio. La sistematización y el balance resultan más propicios en las fases de consolidación de las innovaciones institucionales ya realizadas. El hecho de que el ordenamiento laboral se encuentre en una de estas fases ha contribuido no poco a la decisión de los autores de publicar este curso de Derecho del Trabajo.

Un superficial análisis del contenido de la presente obra refleja la magnitud de las transformaciones en el Derecho del Trabajo español en la última etapa de su evolución. Especialmente la regulación de lo que se ha dado en llamar «sistema de relaciones laborales» ha experimentado a lo largo de la misma una verdadera mutación. Pero, a pesar de ello, el libro revela también el mantenimiento de muchos elementos de continuidad en las ideas inspiradoras, en los modos de regulación, e incluso en las disposiciones concretas del ordenamiento laboral de épocas anteriores.

Esta combinación de cambio y de continuidad de los principios y de las normas del Derecho del Trabajo hace aconsejable, para quienes se aproximan a su estudio por primera vez, una actitud que evite al mismo tiempo el dogmatismo y el escepticismo. Ciertamente el Derecho del Trabajo es un producto histórico, y por tanto, en alguna medida, contingente. Pero, a la vista de la experiencia de los últimos quince años, el prejuicio de su condición efímera resulta manifiestamente infundado. Si bien se mira, cambios de similar o de mayor intensidad se han producido, refiriéndonos también al período histórico más reciente, en el Derecho de familia, o en la ordenación de las Administraciones públicas, o en la regulación de las sociedades mercantiles.

Entre las dificultades principales que hay que afrontar a la hora de la elaboración de un curso de Derecho de Trabajo figura la de encontrar una secuencia de exposición adecuada. A diferencia de lo que sucede en otras ramas del Derecho, no existe en esta disciplina un patrón unitario de ordenación sistemática. Ello se debe no tanto a discrepancias metodológicas o de escuela, como a la propia contextura de la materia jurídico-laboral, que impide o, por lo menos, ofrece seria resistencia a los clásicos criterios de ordenación: la distribución entre parte general y parte especial, y la distinción según áreas de regulación homogéneas desde el punto de vista técnico-jurídico.

Como se podrá comprobar, hemos optado por un criterio de exposición que agrupa la materia atendiendo a las instituciones básicas del ordenamiento laboral. Ello da como resultado un número más limitado de capítulos del que suele ser habitual. Se ha procurado un

tratamiento de estas instituciones que compagine el interés que pueden tener desde el punto de vista del funcionamiento de la sociedad global, y el interés de aplicación individualizada en casos litigiosos. El orden de exposición da entrada en primer lugar a las instituciones o regulaciones de relevancia «macrosocial». Ello no se debe a razones de preferencia o de jerarquía, sino a conveniencias didácticas: según la experiencia docente de los autores, parece más fácil, en principio, el paso de explicar una institución o regulación de afectación general o colectiva a otra de ámbito particular o individual, que el recorrido de este camino en sentido inverso.

La selección de jurisprudencia (otra de las labores difíciles en una obra de síntesis) ha sido realizada siguiendo los criterios habituales. Se da noticia, por supuesto, de las sentencias que han decidido las opciones interpretativas de mayor trascendencia. Pero también se ha procurado citar aquellas resoluciones que recogen la doctrina general sobre un precepto determinado, o que contienen una síntesis de la propia evolución jurisprudencial, o que marcan la posición jurisdiccional ante fenómenos o realidades nuevos. Por razones de espacio el criterio selectivo aplicado ha debido ser bastante estricto; lo que no impedirá apreciar el buen hacer de la jurisprudencia laboral española.

Al final del libro se ofrece una relación bibliográfica de las obras generales de Derecho del Trabajo y de las publicaciones periódicas dedicadas a este sector del ordenamiento. Gracias a unas y otras esta disciplina ha podido responder adecuadamente a las demandas de conocimiento, y de fórmulas de convivencia provenientes de la sociedad y de los poderes públicos. La información sobre estudios monográficos y ensayos, que también se ha debido restringir por razones de espacio, se ofrece en la bibliografía básica, que acompaña a cada capítulo, y en las notas a pie de página. En estos estudios monográficos encontrará el lector los debates doctrinales a los que una obra como ésta sólo puede dar acogida en casos señalados.

Este libro ha surgido en una tarea universitaria compartida durante bastantes años. Todos los aspectos de su elaboración han sido comentados y discutidos por los autores, que han revisado conjuntamente la redacción de todos los capítulos. La distribución interna del trabajo en esta labor de equipo ha sido la siguiente: Antonio Martín Valverde ha propuesto el esquema general de la obra y ha redactado los Capítulos 1, 2, 3, 4 y 5; Fermín Rodríguez-Sañudo ha redactado los Capítulos 7, 9, 12, 14, 15, 17 y 19; y Joaquín García Murcia ha redactado los Capítulos 6, 8, 10, 11, 13, 16, 18 y 20.

## SEGUNDA EDICIÓN (1993)

Es la presente una edición actualizada de la primera, aparecida a finales de 1991. La actualización ha debido tomar nota desde luego del cambio legislativo, que no ha sido por cierto muy notable en el período. Sólo la disciplina jurídica del empleo ha experimentado una reforma apreciable en extensión y en intensidad de sus contenidos normativos, derivada de la aprobación de la Ley 22/1992, de 30 de julio, y de la nueva regulación reglamentaria y paccionada de la formación ocupacional. Los restantes cambios normativos responden a disposiciones de renovación periódica y a algunos retoques puntuales.

A la vista de la importancia de la jurisprudencia en Derecho del Trabajo, la necesaria puesta al día de esta obra ha prestado también particular atención a la evolución de la doctrina jurisprudencial, marcada en los dos últimos años por los nuevos recursos de casación en los procesos colectivos y de unificación de doctrina. El lector podrá apreciar este esfuerzo de actualización jurisprudencial en el índice de sentencias que acompaña esta obra.

Pero la presente no es sólo una edición actualizada, sino también una edición revisada. Instrumentos principales de dicha revisión, que ha afectado en alguna medida a todos y cada uno de los capítulos, han sido las generosas observaciones de muchos colegas, el estudio de la muy valiosa literatura científica aparecida desde la edición anterior, y la elaboración de los dos

nuevos índices que se incorporan a la actual: el ya mentado de sentencias, y un índice de materias que ha procurado recoger las voces o tópicos más frecuentes en la práctica jurídico-laboral.

No se producen en el esquema general del libro modificaciones significativas. La ordenación sistemática de los capítulos es la misma, salvo la colocación del dedicado a empleo y mercado de trabajo (no por casualidad el más afectado por el cambio legislativo del período), que pasa a ser el Capítulo 11, precediendo inmediatamente al que se dedica al contrato de trabajo. La revisión llevada a cabo en esta edición ha supuesto también una mayor concentración del Capítulo 19, sobre intervención administrativa en las relaciones de trabajo, en las actividades de exigencia o vigilancia del cumplimiento del ordenamiento laboral.

Por lo demás, la obra se mantiene fiel al propósito, a los criterios y al método de trabajo que inspiraron la elaboración de la primera edición, expuestos en su prólogo. La distribución de la redacción en esta edición revisada ha sido la siguiente: Antonio Martín Valverde ha redactado los Capítulos 1, 2, 3, 4, 9 y 11. Fermín Rodríguez-Sañudo se ha encargado de los Capítulos 6, 8, 12, 14, 15, 17 y 19. Y Joaquín García Murcia ha redactado los Capítulos 5, 7, 10, 13, 16, 18 y 20.

### TERCERA EDICIÓN (1994)

En el intervalo entre la anterior y la presente edición se ha producido la muy extensa reforma de la legislación laboral de 1994, plasmada en las Leyes 10/1994, de 19 de mayo, de fomento de la ocupación; 11/1994, de 19 de mayo, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral, y de la Ley de infracciones y sanciones laborales, y 14/1994, de 1 de junio, de regulación de las empresas de trabajo temporal. Estas tres disposiciones, y especialmente la citada en segundo lugar, suponen cambios importantes de muchas normas jurídico-laborales, y afectan incluso a varias de las instituciones centrales de esta rama del Derecho, como la negociación colectiva, el contrato de trabajo y sus modalidades, el poder de dirección del empresario, y la extinción de la relación de trabajo.

La presente edición revisada refleja con amplitud estos cambios legislativos, actualiza la jurisprudencia, se ha hecho eco de la incidencia en las fuentes del Derecho del Trabajo español de la entrada en vigor del Acuerdo de Maastricht, y da cuenta en fin de otras novedades normativas de interés en este sector del ordenamiento.

La reforma de la legislación de trabajo de 1994 no ha obligado a modificar el orden sistemático de los capítulos del libro, que mantienen también en gran medida, para tranquilidad de los usuarios y de los propios autores sobre la validez de la sistemática de la obra, la distribución en secciones y apartados de la edición precedente. La tendencia del ordenamiento laboral a la diversificación, manifestada también en las leyes recién aprobadas, ha podido encajar sin dificultad en los Capítulos 5 (trabajadores asalariados) y 6 (empleadores y empresarios). Los cambios en la regulación del empleo introducidos sobre todo en las Leyes 10/1994 y 14/1994 no han alterado sustancialmente los conceptos que configuran los Capítulos 11 y 13, aunque sí lógicamente el régimen jurídico del fomento del empleo, de la colocación y de los tipos y modalidades de contratos de trabajo. Las novedades en materia de fuentes se recogen en los Capítulos 3 (fuentes en general) y 9 (negociación y convenios colectivos), mientras el Capítulo 4 da cuenta de las variaciones en la estructura del ordenamiento. Por último, la nueva regulación de la movilidad laboral y de la terminación de la relación de trabajo —acaso las facetas más espectaculares de la reforma— ha podido también en gran medida ser objeto de tratamiento con el enfoque y con los instrumentos analíticos que ya ofrecían los Capítulos 14, 17 y 18.

La distribución de la redacción por capítulos es la misma de la edición anterior; Antonio Martín Valverde ha redactado los Capítulos 1, 2, 3, 4, 9 y 11; Fermín Rodríguez-Sañudo se ha

encargado de los Capítulos 6, 8, 12, 14, 15, 17 y 19; y Joaquín García Murcia ha redactado los Capítulos 5, 7, 10, 13, 16, 18 y 20. La elaboración de la obra responde al mismo sistema de ediciones precedentes, especificado en el prólogo a la primera edición.

El cierre de la presente edición se produce en cuanto a la jurisprudencia el 31 de diciembre de 1993, y en cuanto a la legislación el 30 de junio de 1994.

#### CUARTA EDICIÓN (1995)

La principal novedad de esta cuarta edición es la introducción de una selección de bibliografía por secciones, que sustituye a la anterior bibliografía básica por capítulos y a las referencias a la doctrina laboralista que en ediciones anteriores se contenían en las notas a pie de página; estas últimas desaparecen casi por completo. La selección bibliográfica por secciones se limita a los estudios monográficos; información sobre la bibliografía general y sobre publicaciones periódicas se sigue incluyendo en epígrafe aparte al final de la obra.

La actualización legislativa que ha correspondido hacer en esta edición se refiere principalmente a los textos refundidos y a los reglamentos de la reforma laboral, comprendiendo las disposiciones publicadas en el *Boletín Oficial del Estado* hasta el 30 de junio de 1995. La actualización jurisprudencial abarca las sentencias aparecidas en los repertorios al uso hasta 31 de diciembre de 1994.

El propósito, la ordenación sistemática y el modo de elaboración de esta obra siguen siendo los ya expuestos en el prólogo a la primera edición. La repercusión en distintos capítulos del muy extenso cambio legislativo producido por la reforma de la legislación laboral de 1994 fue indicada con cierto detalle en el prólogo a la tercera edición; a él remitimos al lector interesado. Se mantienen al día los índices por materias y de jurisprudencia, incorporados desde la segunda edición; el primero permite acceder al tratamiento de tópicos o voces que no siempre resulta fácil identificar en el índice sistemático; por su parte, el índice de jurisprudencia facilita por orden cronológico la referencia de las sentencias citadas en el texto, con indicación de las dictadas en unificación de doctrina, y con una breve reseña de las cuestiones tratadas en las mismas.

La distribución de la redacción de capítulos es la misma de las ediciones anteriores, a partir de la segunda. Antonio Martín Valverde se ha encargado de los Capítulos 1, 2, 3, 4, 9 y 11; Fermín Rodríguez-Sañudo, de los Capítulos 6, 8, 12, 14, 15, 17 y 19; y Joaquín García Murcia, de los Capítulos 5, 7, 10, 13, 16, 18 y 20.

#### QUINTA EDICIÓN (1996)

La principal novedad legislativa producida desde el cierre de la anterior edición ha sido la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La incidencia de esta disposición es perceptible en numerosos elementos del ordenamiento laboral, especialmente en el conjunto muy complejo de derechos y deberes que configuran la seguridad e higiene en el trabajo (sección III del Capítulo 16) y en las atribuciones de los representantes de los trabajadores en la empresa (sección I del Capítulo 8). La repercusión ha sido también apreciable en materia de fuentes y estructura del ordenamiento, en cuanto que la Ley de prevención de riesgos laborales se ha cuidado de ordenar con especial atención las competencias normativas de la potestad reglamentaria y de la autonomía colectiva en este importante aspecto de las relaciones de trabajo; así ha quedado reflejado en diversos pasajes de los Capítulos 3 y 4 de la presente edición.

Entre las disposiciones reglamentarias aprobadas en el intervalo de la anterior a esta edición destacan el reglamento de jornadas especiales de trabajo (1995), un nuevo reglamento de ejecución de la Ley de Extranjería (1996), el reglamento sobre los expedientes de regulación

de empleo tras la reforma legislativa de la Ley 11/1994 (1996), y el reglamento sobre procedimiento de imposición de sanciones administrativas por incumplimientos laborales previsto en la Ley de Infracciones y Sanciones (1996). El nuevo reglamento de jornadas especiales de trabajo amplía los sectores y los aspectos normativos que cuentan con una ordenación propia y distinta del tiempo de trabajo (sección II del Capítulo 14). El reglamento ejecutivo actual de la Ley de extranjeros ha cambiado sensiblemente el cuadro de los permisos de trabajo (sección VI del Capítulo 11). El reglamento de expedientes de regulación de empleo de 1996 ha modificado determinados puntos de la supervisión administrativa de los actos de empleo (sección V del Capítulo 11) y del procedimiento de autorización de suspensiones y despidos colectivos (sección IV del Capítulo 18). Por su parte, el nuevo reglamento sobre procedimiento sancionador ha introducido innovaciones tanto en lo concerniente a la actividad previa de la Inspección de trabajo (sección II del Capítulo 19), como en la subsiguiente tramitación administrativa de la imposición de las sanciones (sección V del Capítulo 19). En este mismo aspecto de la «exigencia» del ordenamiento laboral, los Capítulos 4, 12 y 16, sobre todo, se hacen eco de la aprobación del Código Penal de 1995, que contiene una nueva regulación de los delitos contra los derechos de los trabajadores.

En los últimos doce meses la aportación más señalada de la autonomía colectiva al ordenamiento laboral ha sido seguramente el Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos de 25 de enero de 1996, cuyo impacto se percibe de manera especial en la sección VI del Capítulo 10.

Como en anteriores ediciones, se recoge en la presente la doctrina jurisprudencial más significativa en materia jurídico-laboral, tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.

La puesta al día de jurisprudencia llega hasta el 31 de diciembre de 1995; para la legislación de la obra se ha cerrado a 30 de junio de 1996.

No se han producido cambios respecto de ediciones anteriores en la coordinación, en el método de trabajo y en la redacción de los capítulos; tampoco, desde luego, en la ordenación sistemática de la obra, que se mantiene fiel a su diseño inicial. Pero sí se ha considerado oportuno introducir en esta edición la diferencia entre dos tipos de letra —letra normal y letra más pequeña— en la presentación del texto.

## SEXTA EDICIÓN (1997)

La presente sexta edición incorpora la llamada reforma laboral pactada de 1997. Las piezas principales de este cambio normativo son el RD-L 8/1997, de 16 de mayo, para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida, y el RD-L 9/1997, de la misma fecha, de incentivos fiscales y de Seguridad Social para el fomento del empleo estable. La incidencia de estas disposiciones se percibe especialmente en la sección dedicada al fomento del empleo (Capítulo 11.II), en la de los contratos formativos (Capítulo 13.III), y en la que estudia el despido por circunstancias objetivas (Capítulo 18.III). No ha sido ésta, como advertirá el lector experto, una reforma de estructuras sino más bien de contenidos normativos.

Otro texto legal que ha visto la luz en la primavera de este año ha sido la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta ley es trasposición de la Directiva de la Unión Europea en la materia, ya tratada en anteriores ediciones. El impacto de la nueva disposición legal se deja ver principalmente en el Capítulo 8.I.

La actividad reglamentaria en el año transcurrido desde el cierre de la anterior edición se ha centrado sobre todo en las condiciones de seguridad y salud laboral (Capítulo 16.III). Una

parte de los reglamentos aprobados constituye desarrollo de la Ley de prevención de riesgos laborales, y otra parte se ha dictado en cumplimiento de lo establecido en directivas comunitarias.

El año ha sido pródigo en Acuerdos sociales y Acuerdos de concertación social sobre muy diversas materias. La reforma legislativa llevada a cabo en el RD-L 8/1997 recoge las propuestas del Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo de 7 de abril de 1997, que fue acompañado de otros dos acuerdos interprofesionales de la misma fecha sobre ordenación de la negociación colectiva en sectores y ramas de actividad. Otros puntos del ordenamiento laboral afectados por la normativa paccionada han sido la formación profesional y el empleo comunitario.

Como en anteriores ediciones, la puesta al día de jurisprudencia llega hasta el final del año natural anterior (1996); para la legislación la fecha de cierre de la obra es 30 de junio de 1997.

El índice de las sentencias citadas en el libro aparece en esta sexta edición con una nueva ordenación. Las sentencias están agrupadas por materias, y dentro de cada materia se identifican por orden cronológico.

No se han producido cambios respecto de ediciones anteriores en la coordinación, en el método de trabajo y en la redacción de los Capítulos.

#### SÉPTIMA EDICIÓN (1998)

Los cambios producidos en el ordenamiento laboral en el año transcurrido desde la anterior edición han sido apreciables, pero no especialmente innovadores, al menos a corto plazo. Destacan entre ellos la aprobación de las disposiciones programáticas en materia de empleo del Tratado de Ámsterdam, pendiente de ratificación en la mayoría de los países miembros al cierre de la presente edición; y la Ley de la Inspección de Trabajo, que ordena y sistematiza las reformas habidas en este importante sector de la Administración de Trabajo desde los años setenta, especialmente en lo que concierne a su adaptación al Estado autonómico. La incidencia de aquel Tratado y de esta Ley se recoge en los Capítulos 3.I y 19.III, respectivamente. También han visto la luz en este año normas reglamentarias sobre contratos formativos y sobre prevención de riesgos laborales de las que se dan cuenta en las secciones correspondientes de los Capítulos 13 y 16.

Téngase en cuenta, además, que un número apreciable de disposiciones del ordenamiento social se renueva con frecuencia, si no en su estructura, sí al menos en sus valores numéricos; así sucede anualmente con el salario mínimo interprofesional, y con las cotizaciones sociales; y así ocurre también, aunque no necesariamente en ciclos anuales, con algunas normas de empleo y de formación profesional, muy vinculadas a la evolución de la coyuntura económica. La obra que se prologa sigue fiel a su propósito de mantener al día este material normativo más ligero, de manejo muy frecuente en la aplicación del Derecho del Trabajo.

Como se ha dicho muchas veces, las aportaciones al ordenamiento laboral de la jurisprudencia en sus diferentes manifestaciones —ordinaria, constitucional, comunitaria— son imprescindibles para el conocimiento del alcance real de las normas que integran esta rama del derecho. El lector lo podrá comprobar cumplidamente en el estudio de las distintas materias e instituciones jurídico-laborales y, de forma monográfica, en el índice por materias de la jurisprudencia citada en el libro, ordenado según las voces o entradas más significativas. La puesta al día de la jurisprudencia en esta edición llega hasta el final del año 1997 y la de la legislación hasta el 15 de julio de 1998.

El planteamiento general de la obra, el método de trabajo y la redacción final de los distintos Capítulos responden a los mismos criterios de anteriores ediciones.



## OCTAVA EDICIÓN (1999)

El cambio normativo más importante del año que media entre la anterior y la presente edición de esta obra es seguramente, si se deja a un lado la esperada entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta novedad ha venido acompañada de la reforma de la Ley de empresas de trabajo temporal; de algunas modificaciones de menor alcance en la extensión de los convenios colectivos y en la tipificación legal de las faltas laborales sancionables por vía administrativa; y de un nutrido cortejo reglamentario en materia de contratación temporal, fomento del empleo y prevención de riesgos laborales. No podían faltar tampoco a su obligada cita las que pudiéramos llamar «normas laborales de renovación anual», como el Reglamento del salario mínimo interprofesional y el plan de fomento del empleo para 1999.

De todas estas disposiciones y de la abundante y variada jurisprudencia del período se da noticia en esta edición (cerrada a 17 de julio en cuanto a legislación y a 31 de diciembre de 1998 en cuanto a jurisprudencia). En particular, la reforma del contrato a tiempo parcial ha motivado una redacción en buena parte nueva de la sección IV del Capítulo 13. Por otra parte, la importancia creciente en el funcionamiento del mercado de trabajo de las empresas de trabajo temporal ha aconsejado la dedicación a esta materia de una sección aparte —la V del Capítulo 11— en la que se agrupan los diversos temas que se dan cita en ella.

No parece necesario reiterar ahora indicaciones que ya figuran en prólogos anteriores sobre planteamiento, contenido y método de trabajo de la obra. Bastará con remitir a lo que se dice en los prólogos correspondientes a la primera edición (propósito y planteamiento del libro), a la cuarta edición (distribución de la redacción de capítulos) y a la séptima edición (índice de jurisprudencia).

## NOVENA EDICIÓN (2000)

La legislación de trabajo experimenta desde hace años cambios constantes, que responden unas veces a meros ajustes técnicos, y otras a reformas más o menos profundas de las instituciones jurídico-laborales. Así lo atestiguan las anteriores ediciones de esta obra, y así se manifiesta también en la presente edición. La novedad más reciente en cuanto a la producción de normas laborales consiste en que el flujo continuo de disposiciones en esta rama del derecho parece haberse extendido últimamente a las normas de la Comunidad Europea.

De julio de 1999 a junio de 2000, que es el período transcurrido de la anterior a la presente edición, las modificaciones o reformas legislativas habidas no han sido de menor cuantía. Además de tres directivas comunitarias concernientes al contrato de duración determinada y a la jornada y horario en el trabajo en el mar, han sido aprobadas dos leyes laborales de importancia notable. Una de ellas es la Ley 39/1999, de conciliación del trabajo con la vida familiar, y otra, la Ley 45/1999 sobre los desplazamientos internacionales de trabajadores. La repercusión de la primera en el ordenamiento laboral se ha producido sobre todo en materia de reducciones de la jornada de trabajo (Capítulo 14, sección II) y en materia de suspensiones de la relación de trabajo y excedencias (Capítulo 17, secciones V y VI). El nuevo régimen de condiciones de trabajo en los desplazamientos internacionales de trabajadores se estudia en el Capítulo 3, sección VI, en su vertiente de conflicto de leyes, y en el Capítulo 17, sección III, los restantes aspectos de su regulación. Por su parte, la Ley Orgánica 4/2000, que es una ley general sobre derechos y libertades de los extranjeros, ha introducido importantes cambios en la regulación del permiso de trabajo, de los que se da cuenta en el Capítulo 11, sección VI. En fin, el nuevo Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo, aprobado por RD 138/2000, es otra novedad digna de mención, cuyo impacto se refleja en el Capítulo 19, sección II.

Como es ya tradicional, la actual edición novena se cierra a mediados de año en cuanto a legislación (30 de junio en la presente edición, para ser precisos), y a final del año precedente en cuanto a jurisprudencia (31 de diciembre). No hay en esta obra novedades reseñables respecto de ediciones anteriores en lo concerniente a planteamiento, ordenación sistemática, contenido, índices y método de trabajo. Remitimos a lo que se dice sobre ello en los prólogos a las ediciones primera, cuarta y séptima.

### DÉCIMA EDICIÓN (2001)

Las «reformas laborales» o «reformas (de la regulación legal) del mercado de trabajo» que desde mediados de los años ochenta jalonan con cierta periodicidad la evolución del ordenamiento laboral han tenido su más reciente manifestación en la Ley 12/2001, de 9 de julio (anticipada en gran parte por el Real Decreto-Ley 5/2001). Como en ocasiones anteriores, esta disposición legal ha afectado sobre todo a las modalidades de la contratación laboral distintas del contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo. Además, la Ley 12/2001 modifica sensiblemente algunos aspectos normativos del fomento del empleo, de la transmisión de empresa, de la extinción del contrato de trabajo y del régimen laboral de la subcontratación.

Todas estas novedades legislativas de la reforma laboral de 2001 se incorporan en la presente edición, que es ya la décima. Las secciones de la obra principalmente afectadas son, dentro del Capítulo 6, la sección V (subcontratación y colaboración entre empresas); dentro del Capítulo 11, la sección I (fomento del empleo); dentro del Capítulo 12, las secciones II (contratos de trabajo de duración determinada), III (contratos formativos), IV (contrato de trabajo a tiempo parcial) y V (contrato de trabajo de fijos discontinuos); y, dentro del Capítulo 17, la sección I (el cambio de los sujetos del contrato de trabajo).

Pero los cambios legislativos de cierto relieve habidos en el año transcurrido desde el cierre de la edición anterior no se agotan en la Ley 12/2001. Ha de tenerse en cuenta también en el balance de novedades importantes la reforma de la legislación de extranjería, recogida en la sección VI del Capítulo 11, y la elaboración de un texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones laborales, que ha sido ocasión para renovar la redacción de la sección VI del Capítulo 19.

Añádase a todo lo anterior, para hacerse una idea de los nuevos contenidos de la presente edición, que en ella se ha incorporado, por una parte, el flujo continuo de la jurisprudencia laboral, en su doble función de complemento y depuración del ordenamiento jurídico; y, por otra, la actividad legislativa de la Comunidad Europea, representada este año por las Directivas 2000/43 y 2000/78 (sobre igualdad de trato en el empleo y en la ocupación) y la Directiva 2001/23 («codificación» de las Directivas precedentes sobre sucesión de empresas).

Los prólogos a las ediciones primera, cuarta y séptima explican con cierto detalle el planteamiento, la sistemática, el contenido, los índices y el método de trabajo de esta obra. De forma parecida a ediciones anteriores, la puesta al día de la legislación alcanza, en esta décima edición, hasta el 21 de julio de 2001, y la de jurisprudencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

### UNDÉCIMA EDICIÓN (2002)

La presente edición de esta obra incorpora algunas novedades que interesa destacar. La primera es la creación, en el Capítulo 19, de una nueva sección sobre la represión penal de los delitos laborales; en ella se han integrado todas las consideraciones e informaciones, antes dispersas, sobre la exigencia o refuerzo del ordenamiento laboral mediante sanciones penales. Otra novedad de esta edición es la apertura del Capítulo 11 con una sección introductoria sobre la política de empleo y sus manifestaciones, en la que se ha procurado ordenar

y clasificar los distintos aspectos de la regulación jurídica del mercado de trabajo y de la actuación de los poderes públicos sobre los elementos del mismo. Esta introducción conceptual o teórica ha parecido conveniente a la vista de la complejidad creciente de esta materia, complejidad que deriva, por una parte, de la presencia de nuevos actores nacionales y supranacionales en la política de empleo y, por otra, de la aparición en este ámbito de nuevas técnicas o modos de intervención; entre estas técnicas de intervención en el mercado de trabajo se encuentran las pautas normativas de reincorporación al empleo de los desempleados reguladas en el RD-L 5/2002.

Se ha aprovechado también la presente edición para renovar el índice de sentencias. En la edición anterior las entradas eran treinta y seis; en ésta han pasado a ser sesenta. Esperamos que la primera aproximación a la jurisprudencia que un índice de esta clase está destinado a facilitar sea ahora más accesible e instructiva. También se ha repasado en esta edición el índice alfabético incluido al final de la obra, que tiene una finalidad complementaria del índice sistemático.

La actualización legislativa alcanza hasta el 6 de julio del año en curso (fecha de publicación en el *BOE* de la Ley 33/2002, de modificación del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores), y la actualización de jurisprudencia hasta el 31 de diciembre del año pasado. El método de trabajo y la distribución entre los autores de la redacción de los Capítulos son los mismos que en ediciones anteriores, expuestos con detalle en los prólogos a las ediciones primera, cuarta y séptima.

#### DUODÉCIMA EDICIÓN (2003)

La principal novedad legislativa habida desde el cierre de la edición anterior es la aprobación de la Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio) y de la Ley Orgánica para la Reforma Concursal (Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio), publicadas ambas en el *BOE* de 10 de julio de 2003, cuyo impacto se dejará sentir en diversos institutos de Derecho del Trabajo. La incidencia más importante es la atribución, en los casos de declaración de concurso, de muy amplias competencias jurisdiccionales a Juzgados Mercantiles de nueva planta; tal atribución se lleva a cabo sin perjuicio de reintegrar a la jurisdicción social el conocimiento en vía de impugnación de las resoluciones definitivas de tales Juzgados. La nueva legislación concursal, cuya entrada en vigor está sometida en gran parte de sus preceptos a *vacatio legis* hasta el 1 de septiembre de 2004, contiene, además de esta reforma procesal, diversas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, que conciernen principalmente a la protección de los créditos laborales, y a los procedimientos de modificación, suspensión extinción del contrato de trabajo. Todo ello queda reflejado en esta edición duodécima —larga vida ya para un libro—, en la que ratificamos nuestro compromiso con el público y reelaborar y actualizar esta obra con el mayor interés y cuidado.

También se han incorporado a esta edición cambios legislativos diversos, que corresponden sobre todo a la normativa de empleo y mercado de trabajo (Capítulo 11). Algunos de ellos afectan a la regulación de la demanda de empleo y al fomento del empleo (Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad). Otros consisten en la renovación del marco normativo de la formación profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional). Otros repercuten de manera indirecta pero efectiva en el empleo de nacionales de países miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (RD 178/2003, de 14 de febrero, sobre el régimen de entrada y permanencia en España de estas personas). Y otros, en fin, se derivan de la virtual culminación del proceso de transferencia de políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas.

La aportación al ordenamiento laboral de las distintas clases de jurisprudencia (ordinaria, constitucional, comunitaria) es un rasgo destacado de esta rama del Derecho. Una demostración de ello son las sentencias con nueva doctrina jurisprudencial de la «cosecha 2002», que

aparecen en esta edición, en la que, por cierto, se ha añadido un apartado para destacar el papel de la jurisprudencia y los principios del Derecho (Capítulo 3.I.4).

La actualización de legislación y jurisprudencia alcanza, salvo la inclusión de la nueva normativa concursal, hasta las fechas habituales: 30 de junio del año en curso, para la primera, y 31 de diciembre del año anterior, para la segunda. La distribución de trabajo entre los autores es la expuesta con detalle en los prólogos a las ediciones primera, cuarta y séptima.

### DECIMOTERCERA EDICIÓN (2004)

Los doce meses pasados desde el cierre de la edición anterior (junio de 2003) al cierre de la presente (junio de 2004) han sido pródigos en novedades legislativas. Junto a las disposiciones de renovación anual (salario mínimo interprofesional), o a las derivadas con la misma periodicidad de la sucesión de ejercicios presupuestarios (programas de fomento de empleo, normas para el empleo público y para la negociación colectiva en el sector público), el año transcurrido ha aportado al ordenamiento laboral multitud de normas genuinamente novedosas.

Algunas de estas normas nuevas, como viene ocurriendo regularmente desde principios de los años noventa del pasado siglo, tienen por objeto la trasposición de directivas de la Comunidad Europea; así sucede con los preceptos «para la aplicación del principio de igualdad de trato» de la Ley 62/2003 (Título II, Capítulo III, arts. 27 a 43), que incorporan a nuestro Derecho los mandatos de la Directiva 2000/43 («no discriminación por origen racial o étnico»), y de la Directiva 2000/78 («no discriminación en el empleo por causa de religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual»). Otras novedades legislativas recogidas en la presente edición están también estrechamente relacionadas con el mismo principio de igualdad de trato; tal es el caso de la Ley 51/2003 («accesibilidad universal de las personas con discapacidad»), una disposición de fuerte impacto a largo plazo en el conjunto del ordenamiento jurídico, que tiene una vertiente laboral de importancia nada desdeñable.

Pero no todas las leyes o disposiciones nuevas desde la edición anterior se refieren a igualdad de trato o no discriminación. La Ley 56/2003 («de Empleo») ha renovado por completo el marco normativo de la política de empleo. El RD 1.046/2003 contiene la regulación reglamentaria de las acciones de formación continua en las empresas. La Ley Orgánica 14/2003 ha reformado, entre otras cosas, algunos aspectos del régimen jurídico del empleo de extranjeros, como el cupo o contingente y la autorización o permiso de trabajo. En fin, limitando la enumeración a lo más destacado, la Ley 54/2003 ha introducido algunas modificaciones en los deberes empresariales de prevención de riesgos laborales.

De todas estas novedades legislativas se da cumplida cuenta en esta edición, que se ha aprovechado también para repasar con detenimiento los preceptos laborales de la nueva Ley Concursal, incorporados en corrección de pruebas en la edición precedente. Asimismo, en corrección de pruebas ha sido posible en esta edición dar noticia de la nueva regulación del salario mínimo interprofesional en el RD-L 3/2004, de 25 de junio. Las precisiones y especificaciones de la jurisprudencia se han cerrado, como es habitual, con el año natural 2003.

La distribución de trabajo entre los autores es la expuesta con detalle en los prólogos a las ediciones primera, cuarta y séptima.

### DECIMOCUARTA EDICIÓN (2005)

Las novedades legislativas más importantes habidas desde el cierre de la edición anterior son seguramente, de un lado, las derivadas de la entrada en vigor de la Ley 1/2004, de «violencia de género» y, de otro lado, las producidas en materia de empleo de extranjeros por la aprobación de la Directiva comunitaria 2004/38 y de un nuevo Reglamento de ejecución de la

Ley de extranjería (RD 2.393/2004). La sección VI del Capítulo 11 ha sido revisada detenidamente para atender a las modificaciones que han introducido estas nuevas disposiciones. El impacto de la Ley de «violencia de género» en distintos institutos laborales —jornada de trabajo, movilidad geográfica, suspensión y extinción del contrato de trabajo— se refleja en los Capítulos correspondientes. Las más recientes disposiciones sobre convenios colectivos (Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de jubilación, y RD 718/2005, de 20 de junio, sobre extensión de convenios colectivos) también han sido incorporadas a las respectivas secciones.

La actualización de la jurisprudencia alcanza en el tiempo en la presente edición a 31 de diciembre de 2004.

La distribución de trabajo entre los autores es la expuesta con detalle en los prólogos a las ediciones primera, cuarta y séptima.

### DECIMOQUINTA EDICIÓN (2006)

La principal novedad legislativa desde el cierre de la edición decimocuarta de esta obra ha sido el empleo. Se trata del último episodio (hasta ahora) de la reforma paulatina de la regulación del mercado de trabajo emprendida entre nosotros desde hace más de dos decenios. El RD-L 5/2006, si bien como dice su preámbulo no introduce «alteraciones sustanciales en la legislación laboral», modifica numerosos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y estabiliza a medio plazo la regulación del «plan nacional de fomento de empleo». Estas modificaciones legislativas se recogen en los capítulos correspondientes a las diversas materias o institutos afectados; especialmente, pero no sólo, en el Capítulo 11 sobre «empleo y mercado de trabajo».

La decimoquinta edición de nuestro *Derecho del Trabajo* ha procurado llevar a cabo una reelaboración cuidadosa del Índice de jurisprudencia, iniciado en la segunda edición, reordenado en la sexta y renovado en su presentación sistemática en la undécima. Las novedades de la presente edición han consistido en repasar el importante acervo acumulado de sentencias citadas en el libro, en perfilar la breve rúbrica de su contenido que acompaña la cita de cada una de ellas, y en agruparlas en voces y subvoces, de forma que resulte más fácil y accesible su manejo.

La legislación está actualizada hasta 30 de junio de 2006, y la jurisprudencia hasta 31 de diciembre de 2005.

La distribución de trabajo entre autores es la habitual, indicada en anteriores ediciones.

### DECIMOSEXTA EDICIÓN (2007)

Son numerosas las modificaciones legislativas que ha experimentado el ordenamiento laboral desde el cierre de la anterior edición al cierre de la presente, fijado en fecha 12 de julio de 2007, que es la publicación oficial de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo. El impacto de esta ley se expone en la sección II del Capítulo 1 y en la sección VI del Capítulo 5. De las restantes modificaciones legislativas del periodo, algunas se concentran en una institución determinada; tal es el caso de la formación profesional para el empleo, objeto de nueva regulación en el RD 395/2007, que se estudia en la sección III del Capítulo 11. Otras, como las derivadas de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se proyectan sobre diversos institutos jurídicos; de ellas se da noticia en las secciones y apartados correspondientes. Por cierto, a la vista del desarrollo legal y jurisprudencial de las normas de igualdad y no discriminación ha parecido oportuno exponer de manera más detallada los fundamentos constitucionales en la materia en el capítulo sobre la estructura del ordenamiento laboral (Capítulo 4.I).

Una edición actualizada de un curso de Derecho del Trabajo debe incluir, por razones evidentes, las aportaciones jurisprudenciales más destacadas del período de actualización. Como en ediciones anteriores, este período comprende el año natural precedente, esto es, con excepciones justificadas, las sentencias publicadas de enero a diciembre de 2006. Las aportaciones jurisprudenciales del año pasado son numerosas e importantes. El lector lo podrá verificar en cada uno de los pasajes del libro en los que se trata de la interpretación de normas jurídico-laborales o de normas jurídicas generales con incidencia en Derecho del Trabajo. Y podrá verificarlo también, de manera más directa, en el índice de sentencias.

#### DECIMOSÉPTIMA EDICIÓN (2008)

En el año transcurrido desde el cierre de la edición anterior (junio de 2007), se han producido las habituales novedades legislativas en las disposiciones de renovación anual, las cuales se reducen ahora prácticamente al salario mínimo interprofesional y a las normas presupuestarias para el empleo público. Esta reducción se debe, por una parte, a la renovación plurianual del plan nacional de fomento del empleo y, por otra, a la incorporación al Estatuto Básico al Empleo Público (Ley 29/2007) de disposiciones sobre la negociación colectiva laboral que antes se incluían año tras año, con la misma o similar redacción, en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

A pesar de la relativa estabilización a medio plazo de algunas de sus ramas, la legislación de trabajo no ha dejado de dar pruebas, en los doce meses transcurridos, de su proverbial dinamismo. La disposición legal más novedosa del período ha sido seguramente la Ley 38/2007, relativa a los derechos de información y de consulta de los representantes unitarios de los trabajadores (Capítulo 8.II). La materia de regulación del empleo y del mercado de trabajo se ha visto afectada también por los cambios legislativos experimentados en el régimen de la jubilación (Ley 40/2007) y por algunas disposiciones legislativas concernientes al fomento del empleo de las personas con discapacidad o en situación de exclusión social (Ley 44/2007) (Capítulos 5.V y 11.I y II).

De todas maneras, el año cronológico que se tiene en cuenta en esta obra a efectos de producción legislativa ha sido menos abundante que el anterior, donde tuvieron lugar las reformas de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas disposiciones legales fueron incorporadas a la edición anterior con alguna premura, por lo que hemos procedido en la presente edición a analizar con más calma su impacto en el ordenamiento laboral.

El cierre de la edición ha tenido lugar el 4 de julio de 2008, fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Comunidad Europea* del Reglamento comunitario 593/2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, norma que se ha podido incorporar a la obra (Capítulo 3.VI.5) en segundas pruebas.

#### DECIMOCTAVA EDICIÓN (2009)

De la anterior a la presente edición de nuestro Derecho del Trabajo se ha producido la jubilación del Profesor Rodríguez-Sañudo, que ha decidido en tan señalada ocasión reordenar su tiempo, declinando, para ésta y posibles futuras ediciones, el papel protagonista que, desde su aparición, le ha correspondido en la creación de la obra. Los coautores que la mantenemos hemos echado mucho de menos sus comentarios y su amistosa compañía en la preparación de la presente edición decimoctava, y queremos consignar que su aportación a las anteriores ha sido decisiva e imperecedera.

La distribución del trabajo en esta edición ha sido la siguiente: Antonio Martín Valverde ha revisado y redactado los Capítulos 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12 y 14; y Joaquín García Murcia ha revisado y redactado los Capítulos 5, 7, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

De julio de 2008 a junio de 2009 han tenido lugar vicisitudes bien conocidas en el mercado de empleo y en el entorno de las relaciones laborales. Pero estas vicisitudes han tenido hasta ahora escasa repercusión en la legislación de trabajo o en la negociación colectiva. De los planes de empleo coyunturales acordados con carácter de urgencia por el Gobierno a finales de 2008 (RD-L 9/2008) y a comienzos de 2009 (RD-L 2/2009) se da cuenta en el Capítulo 11, sección II. La interrupción de la serie anual de Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva ha sido también noticia, mencionándose en el Capítulo 4.II.4. De la normativa laboral comunitaria la novedad más destacada es la aprobación de la Directiva 2008/104, de Empresas de Trabajo Temporal (Capítulo 11.V.1), aunque, a primera vista, su impacto en nuestro derecho no parece que vaya a ser muy fuerte. Al igual que en las precedentes, en la presente edición se ha procurado prestar la atención que merecen a las tres principales fuentes de jurisprudencia del ordenamiento laboral español: la jurisprudencia comunitaria, que por cierto ha ampliado paulatinamente las materias litigiosas abordadas, la jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia ordinaria del Tribunal Supremo.

Como viene siendo habitual, el cierre de la obra se ha producido en cuanto a la jurisprudencia el 31 de diciembre del año pasado, y en cuanto a la legislación el 30 de junio del año en curso.

#### DECIMONOVENA EDICIÓN (2010)

La crisis económica desencadenada en septiembre de 2008, y en la que España está sumida, ha generado en el año transcurrido desde el cierre de la edición 18.<sup>a</sup> de esta obra un buen número de disposiciones laborales de emergencia para contener la veloz caída del empleo y recuperar en lo posible la creación de puestos de trabajo; la última de ellas ha sido el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. La presente edición 19.<sup>a</sup> de nuestro *Curso de Derecho del Trabajo* ha podido incorporar las innovaciones de esta extensa reforma laboral de 2010, que afecta a múltiples contenidos de la regulación de las relaciones de trabajo, pero cuya repercusión en la estructura o configuración de las instituciones jurídico-laborales puede considerarse de intensidad media-baja.

El Real Decreto-Ley 10/2010 ha afectado sobre todo al régimen jurídico de la intermediación laboral (Capítulo 11), de los incentivos institucionales y financieros para la contratación laboral (Capítulo 11), de los contratos temporales y formativos (Capítulo 13), de las modificaciones y vicisitudes del contrato de trabajo (Capítulo 17) y de los despidos económicos (Capítulo 18). Pero la referida disposición de urgencia ha dejado sentir también su huella en materia de representación de los trabajadores en la empresa (Capítulo 8), de negociación colectiva (Capítulo 9) y de ordenación del tiempo de trabajo (Capítulo 14), con el inevitable retoque final del cuadro de faltas y sanciones administrativas en el ámbito laboral (Capítulo 19).

Aparte del Real Decreto-Ley 10/2010 la prolífica actividad legislativa sobre el mercado de trabajo durante los doce meses transcurridos desde la anterior edición ha dado lugar a la aprobación de otras varias disposiciones. Algunas de ellas se incluyen en la Ley de Presupuestos para 2010; otras en una Ley de medidas urgentes de aprobación muy próxima a la anterior (Ley 27/2009); y otras en un conjunto variado de normas de Gobierno de distinta naturaleza y contenido, examinadas todas ellas al mantenimiento y al fomento del empleo. Pero de todo este segundo grupo de normas las de mayor trascendencia han sido seguramente las relativas al empleo de los trabajadores extranjeros; en particular la LO 2/2009, de reforma de la Ley de

Extranjería. En las secciones correspondientes del Capítulo 11, la II y VI respectivamente, se reflejan estas novedades normativas.

Dos leyes recientes más, no específicamente laborales, debemos citar en este prólogo. Se trata de leyes «transversales», que han tenido una cierta influencia en el ordenamiento de las relaciones de trabajo: influencia directa la Ley 13/2009, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial; e influencia indirecta la Ley 17/2009, de libre acceso a las actividades de servicios. El Capítulo 20 se ha hecho eco de la primera; y en varios pasajes de la obra ha parecido conveniente mencionar preceptos o declaraciones de la segunda.

El período de junio de 2009 a junio de 2010 ha conocido, además, notables cambios en el Derecho de la Unión Europea, que han afectado tanto al derecho originario (refundido a partir del Tratado de Lisboa en dos textos fundamentales: el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) como al derecho derivado. En lo que concierne al ordenamiento laboral los cambios en el derecho derivado se centran de nuevo, principalmente, en el empleo de extranjeros nacionales de terceros países.

No es ninguna novedad que la jurisprudencia del Tribunal Supremo aporte complementos y precisiones a nuestro ordenamiento laboral. Así ha sucedido también en el año natural 2009. La particularidad de este último ejercicio es que empieza a dibujarse cada vez con más nitidez una «jurisprudencia de la crisis», en la que adquieren mayor protagonismo los temas litigiosos relativos a las transiciones en el mercado de trabajo y a la legislación de empleo (y Seguridad Social) más reciente. Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dejado sentir su influencia en varias cuestiones litigiosas; en particular en materia de vacaciones, de condiciones de trabajo en los desplazamientos internacionales y de discriminación por razón de edad.

La distribución del trabajo entre los autores coincide con la indicada en el prólogo de la 18.ª edición. La fecha de cierre es 1 de julio para la legislación, y 31 de diciembre de 2009 para la jurisprudencia.

#### VIGÉSIMA EDICIÓN (2011)

Desde julio de 2010 a junio de 2011, mes de cierre de la edición de esta obra en lo que respecta a la legislación, han entrado en vigor numerosas disposiciones dignas de mención en este prólogo. La Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha sustituido al Real Decreto-Ley 10/2010, cuya regulación pudimos tener presente en la edición anterior. La legalización del citado Decreto-Ley ha traído consigo algunas innovaciones normativas notables, en particular en materia de justificación del despido colectivo y del despido objetivo por causas empresariales; estos cambios legales se reflejan en la sección IV del Capítulo 18. Pero no han terminado aquí los cambios en normas con fuerza de ley ocurridos en el período acotado. En corrección de pruebas hemos podido incorporar a la presente edición la reforma de la negociación colectiva contenida en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio. Las novedades normativas aportadas por esta disposición afectan sobre todo, pero no sólo, a la estructura de los convenios colectivos de trabajo y al proceso de elaboración de los mismos (secciones II-V del Capítulo 9).

La citada Ley 35/2010 encargó al Gobierno la aprobación de un nuevo reglamento de agencias privadas de colocación, que ha sido aprobado por RD 1.796/2010, y de cuyas novedades se da noticia en la sección IV del Capítulo 11. La regulación del empleo y del mercado de trabajo que es el objeto de dicho Capítulo 11 ha experimentado además, en la sección VI sobre el empleo de los trabajadores extranjeros, el impacto del nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería, que contiene el RD 557/2011. Otras disposiciones recientes dignas de



mención en esta materia son el RD-L 3/2011, de reforma de la Ley 56/2003 de empleo, y el RD-L 5/2011, de regulación y control del empleo sumergido, con repercusión en el tratamiento de la «ocultación del contrato de trabajo» en la sección VI del Capítulo 12, y en el cuadro de sanciones administrativas en materia de empleo expuesto en la sección V del Capítulo 19.

La ordenación del tiempo de trabajo es un grupo normativo sobre el que han confluído en los dos últimos decenios varios potentes factores de cambio; desde la flexibilidad horaria a la diversificación sectorial de las «jornadas especiales», y desde la conciliación del trabajo y la vida familiar hasta la reducción de la jornada laboral como alternativa a la reducción de la plantilla. Las novedades legislativas en la materia, tanto legales como reglamentarias, han sido numerosas; e importante ha sido también la aplicación por parte de la jurisprudencia de criterios interpretativos nuevos, cuyo alcance y consolidación están seguramente todavía por ver. Teniendo en cuenta estos cambios en los institutos jurídicos que encarnan la ordenación del tiempo de trabajo, ha parecido oportuno proceder a una revisión a fondo de la estructura y de los contenidos de algunas secciones del Capítulo 14. La más afectada ha sido sin duda la antigua sección II sobre jornada y horario de trabajo, que se desdobra ahora en las actuales secciones II sobre la jornada o duración del tiempo de trabajo, y III sobre el horario o distribución del tiempo de trabajo.

Para un Curso de Derecho del Trabajo como el que el lector tiene en sus manos, alcanzar la vigésima edición es una efeméride que vale la pena conmemorar. Los autores quieren hacer constar su más sincero agradecimiento a los estudiantes, a los estudiosos y a los profesionales que han dispensado tan buena acogida a la obra. El esfuerzo de actualización y mejora de la misma ha valido la pena. Un esfuerzo que, en verdad, ha sido constante, edición tras edición, ante la acusada movilidad de este sector del ordenamiento jurídico; y que a veces, incluso, ha sido ímprobo ante la pluralidad de fuentes de conocimiento y ante la intensidad de los cambios normativos. Permítasenos decir, sin autocomplacencia pero con satisfacción, que la sistemática y las bases conceptuales que sustentan el libro nos parecen a estas alturas bastante sólidas; no hubiera sido posible de otra manera ordenar y canalizar el amplísimo bagaje doctrinal y el enorme torrente de datos normativos y jurisprudenciales que integran en la actualidad el Derecho del Trabajo.

La distribución de tareas en la presente edición es la misma que consignamos en el prólogo a la decimoctava edición. Y tampoco hemos variado los criterios ya tradicionales sobre las fechas de cierre en legislación y jurisprudencia.

### VIGESIMOPRIMERA EDICIÓN (2012)

En el prólogo a la edición anterior de esta obra dábamos noticia de las novedades introducidas en el ordenamiento laboral por la Ley 35/2010 («medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo») y por el Real Decreto-Ley 7/2011 («reforma de la negociación colectiva»). Cuando todavía no se habían asentado en el tráfico jurídico-laboral las numerosas normas de estas disposiciones de la reforma laboral 2010-2011 nos toca recordar ahora, en el prólogo a la edición presente —la vigesimoprimera—, que a dicha importante reforma legislativa se ha sumado otra en el año 2012, llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 10 de febrero, «de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral».

La extensión y la intensidad de los cambios normativos aportados por esta última reforma son seguramente mayores que en la precedente. Bástenos con señalar aquí, para hacerse una primera idea, que han resultado afectadas casi todas las leyes de cabecera de este sector del ordenamiento, desde el Estatuto de los Trabajadores a la Ley de la Jurisdicción Social, pasando por la Ley de Empleo, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y la legislación de formación profesional para el empleo. A ello hay que añadir las propias disposiciones de fomento

del empleo de la Ley 3/2012, que no se han limitado a reformas parciales de textos legales anteriores sino que incorporan importantes novedades; señaladamente, la modalidad del «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores».

Pero hay más: en octubre del pasado año 2011 vio la luz una nueva versión de la disposición legal encargada de regular los procesos de trabajo. El texto refundido anterior de la Ley de Procedimiento Laboral, que databa de 1995, ha sido sustituido por una nueva Ley de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre), que aun mostrándose respetuosa con la normativa procesal precedente, ha traído consigo múltiples cambios de la regulación tanto en lo que respecta al procedimiento jurisdiccional como, sobre todo, en lo concerniente a la competencia material de la jurisdicción social.

Esta 21.<sup>a</sup> edición recoge no sólo todas estas modificaciones normativas sino también los deslizamientos en la dogmática laboral que tales modificaciones suponen. Deslizamientos que no son nada desdeñables, pero que no son tantos como la imponente masa de disposiciones nuevas pudiera hacer pensar en una primera aproximación. Una demostración de ello pudiera ser que, aunque nos hemos propuesto no escatimar de ninguna manera el esfuerzo de actualización, la ordenación de nuestra obra sigue siendo sustancialmente la misma en las grandes unidades sistemáticas (capítulos y secciones), limitándose los cambios a las unidades menores (apartados y párrafos).

Una innovación en la presentación de esta obra nos hemos decidido a introducir en la actual edición. El índice de jurisprudencia, la bibliografía general y los prólogos «históricos» (de la primera a la vigésima edición) se mantienen, pero no en papel sino en soporte CD.

La distribución de capítulos entre los autores ha sido la establecida desde la decimoctava edición. Antonio Martín Valverde ha revisado y redactado los capítulos 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12 y 14; y Joaquín García Murcia ha revisado y redactado los capítulos 5, 7, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

El cierre de la edición se ha efectuado el 31 de julio respecto de la legislación, y el 31 de diciembre de 2011 respecto de la jurisprudencia.

## VIGESIMOSEGUNDA EDICIÓN (2013)

La anterior edición de este Curso de Derecho del Trabajo incorporó innovaciones normativas importantes en las dos normas legales que constituyen los principales ejes de la práctica jurídico-laboral. El Estatuto de los Trabajadores fue modificado en numerosos artículos y disposiciones por la Ley 3/2012 de reforma del mercado de trabajo, mientras que la antigua Ley de Procedimiento Laboral fue sustituida por la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En el año transcurrido desde el cierre de la edición precedente le ha tocado el turno a la potestad reglamentaria. De julio de 2012 a junio de 2013 se han aprobado diversos reglamentos de aplicación y desarrollo de la última reforma laboral, de los que se da cuenta en esta vigesimosegunda edición: el RD 1.362/2012, que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; el RD 1.483/2012, sobre el procedimiento del despido colectivo, la suspensión colectiva y la reducción de la jornada de trabajo; y el RD 1.529/2012, sobre formación dual y contratos formativos.

El dinamismo legislativo, que raya en la inestabilidad, sigue siendo un rasgo característico de la regulación del fomento del empleo, donde hay que reseñar las novedades aportadas por la Ley 13/2012, el RD-L 4/2013 y el RD-L 5/2013. En cambio, la producción de normas laborales de la Unión Europea mantiene la tónica de baja actividad de los últimos años; lo único reseñable de esta fuente supranacional es probablemente la aprobación de un nuevo Reglamento sobre competencia judicial y ejecución de sentencias en materia civil y mercantil: el Reglamento UE 1215/2012. De los cambios normativos contenidos en todas estas disposiciones también se da cumplida información en las secciones y apartados correspondientes de la obra.

El tema bastante complejo de las relaciones laborales en los grupos de empresas ha conseguido en la legislación y en la jurisprudencia del último cuarto de siglo una notable presencia. Hemos considerado oportuno en la presente edición renovar la redacción de la sección (III) que a él se dedica en el Capítulo 6. También hemos aprovechado la revisión de esta materia para destacar en sección aparte (IV) del Capítulo 8 el estudio de la participación y representación en los grupos multinacionales europeos. Otra aportación de esta edición vigesimosegunda es el apartado 1 de la sección I del Capítulo 12 sobre los caracteres del contrato de trabajo; lo que se concentra ahora en dicho apartado aparecía antes diluido en distintos pasajes de la exposición.

Como viene siendo habitual en las últimas ediciones Antonio Martín Valverde ha redactado los capítulos 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12 y 14; y Joaquín García Murcia los capítulos 5, 7, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y 20. Las fechas de cierre son también las usuales: 30 de junio para la legislación, y 31 de diciembre del ejercicio anterior para la jurisprudencia. Se incorporan en CD materiales complementarios: prólogos de ediciones anteriores, lista de reformas legislativas del Estatuto de los Trabajadores e índice de sentencias o resoluciones jurisdiccionales citadas.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Madrid, junio de 2013*

#### VIGESIMOTERCERA EDICIÓN (2014)

Desde el cierre de la edición anterior (a mediados del año 2013), las novedades normativas acaecidas en el ordenamiento de las relaciones de trabajo, tanto las que proceden del Derecho interno como las aportadas por el Derecho de la Unión Europea, se refieren prácticamente en su totalidad a la regulación del empleo y del mercado de trabajo. Los cambios que incorporan no afectan en principio a la estructura de los institutos jurídico-laborales, limitándose en general a variaciones en el contenido de los mismos. Entre ellas cabe reseñar aquí, dentro de la legislación española: 1) la Ley 11/2013, de apoyo al emprendedor, cuyo Título I reordena las medidas de fomento del empleo; 2) el Real Decreto-Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable; 3) la Ley 1/2014, de protección de trabajadores a tiempo parcial; 4) el Real Decreto-Ley 3/2014, de fomento del empleo y la contratación indefinida («tarifa plana»), y 5) RDL 8/2014, de 4 de julio, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

El Derecho del Trabajo de la Unión Europea se ha concentrado también, dentro de su ámbito de competencias, en este campo del empleo, destacando, en la normativa del período acotado, diversas disposiciones relativas a la libertad de circulación de trabajadores comunitarios (Directiva 2014/54 y Directiva 2014/67) y sobre condiciones de entrada y estancia (o residencia) en países comunitarios de trabajadores de terceros países (Directiva 2014/36 y Directiva 2014/66).

De todas estas novedades normativas se da cumplida noticia en las secciones y apartados correspondientes de esta obra. La edición 23.<sup>a</sup> de nuestro «Derecho del Trabajo» incorpora, además, los desarrollos tanto de la jurisprudencia ordinaria del Tribunal Supremo, como de las jurisprudencias especializadas del Tribunal Constitucional y de los Tribunales de los organismos internacionales o supranacionales a los que España pertenece. Entre estos últimos hemos prestado especial atención en ésta y en la anterior edición a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre libertad sindical, que se ha enriquecido notablemente en los últimos años.

Antonio Martín Valverde se ha encargado en esta edición de la revisión y puesta al día de los Capítulos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12 y 14. La misma labor de revisión y actualización ha correspondido a Joaquín García Murcia respecto de los Capítulos 5, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

La obra se ha cerrado a 8 de julio de 2014, con excepción de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se da noticia hasta 31 de diciembre de 2013.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Madrid, junio de 2014*

### VIGESIMOCUARTA EDICIÓN (2015)

El tiempo de un año, transcurrido desde el cierre de la edición anterior, ha aportado novedades legislativas apreciables en el Derecho del Trabajo, en su entorno y en el tronco común del ordenamiento. Valga, para hacerse una idea, la siguiente enumeración: 1) Ley 20/2014, de 29 octubre, de delegación en el Gobierno de la aprobación de textos refundidos de leyes laborales; 2) LO 1/2015, de 30 de marzo, de modificación del Código Penal (que afecta a los delitos de contenido laboral); 3) Ley 31/2014, de 3 de diciembre, de reforma de la Ley de sociedades de capital (sobre el vínculo contractual de los consejeros delegados y consejeros ejecutivos); 4) Ley 14/2014, de 24 julio, de navegación marítima (que afecta al régimen jurídico del capitán y de la «dotación» del buque); 5) LO 4/2015, de 30 de marzo, de seguridad ciudadana (en relación con el ejercicio de derechos colectivos); 6) Ley 25/2014, de 27 noviembre, de Tratados y Acuerdos Internacionales; 7) Ley 18/2014, de 15 octubre, de medidas urgentes para crecimiento, competitividad y empleo (procedente del RDL 8/2014 sobre garantía juvenil); 8) RDL 16/2014, de 19 diciembre, que contiene programa de activación para el empleo y reforma además la Ley de Empleo; 9) RDL 1/2015, de 27 de febrero, que contiene normas diversas sobre fomento de empleo (mínimo exento de cotización), reforma de EBEP (mesas de negociación), reforma de las unidades electorales en empleo público, tasas en la jurisdicción social y reforma de la Ley concursal; 10) RDL 4/2015, de 22 de marzo, que contiene normas diversas de reforma de la formación profesional para el empleo (deroga RD 395/2007), de la Ley de Empleo (art. 26), de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo; 11) RD 417/2015, de 29 de mayo, que aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal; 12) RD 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales; 13) RD 592/2014, de 11 julio, sobre prácticas académicas externas de estudiantes universitarios; 14) RD 7/2015, de 16 de enero, que fija la cartera común de servicios del Servicio Público de Empleo Estatal; 15) RD 357/2015, de 8 de mayo, sobre cumplimiento y control en buques españoles del Convenio OIT sobre el Trabajo Marítimo (2006); y 16) RD 751/2014, de 5 de septiembre, que incluye la estrategia española de activación para el empleo 2014-2016. Por su parte la Directiva 204/112/UE contiene la ordenación del tiempo de trabajo en un determinado sector del transporte: la navegación interior. A punto de ser enviado este libro a la imprenta, el *BOE* de 22 de julio ha publicado una nueva disposición legal sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: la Ley 23/2015, de 21 de julio; sus novedades normativas, así como las de otras normas más generales también aparecidas por esas fechas, han podido ser acogidas en la presente edición.

En lo que respecta a la doctrina jurisprudencial, encontramos, desde julio de 2014 a junio de 2015, contribuciones destacadas de los distintos tribunales de jurisprudencia. Dos sentencias del Tribunal Constitucional (TC 119/2014 y TC 8/2015) han refrendado, en línea con ATC 43/2014, la conformidad a la Constitución de diversas disposiciones legislativas de la reforma del mercado laboral de 2012. Por su parte, la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo ha dictado también

numerosas resoluciones sobre cuestiones relativas a preceptos legales de dicha reforma (entre ellos el que contiene la actual regulación restrictiva de la ultraactividad de los convenios colectivos) o a las nuevas competencias atribuidas a los órganos de la Jurisdicción Social por la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social (entre ellas el enjuiciamiento de los despidos colectivos). También el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado sentencias relevantes sobre diversas materias laborales (vacaciones, contratos temporales, trabajo y residencia de extranjeros, umbrales del despido colectivo, maternidad y permisos parentales). La puesta al día de la presente edición incluye, como es lógico, la reseña (y el comentario, en su caso) de estas decisiones jurisprudenciales.

La actual edición, cuya publicación es posible gracias a la buena acogida que los lectores han dispensado a esta obra, nos ha permitido, además de su actualización, aclarar y perfilar algunos pasajes de la misma. El estudio de la jurisprudencia, en su doble función de depuración y de complemento del ordenamiento jurídico, se concentra ahora en el Capítulo 4.º («La estructura del ordenamiento laboral vigente»), manteniendo en el Capítulo 3.º («Fuentes del Derecho del Trabajo») el estudio de los principios generales del Derecho. Por su parte, el Capítulo 6.º («Empleadores y empresarios en las relaciones de trabajo») y el Capítulo 17.º («Vicisitudes de la relación de trabajo») han experimentado también leves pero apreciables reordenaciones sistemáticas, que esperamos resulten ventajosas. Además, el índice de sentencias clasificadas por materias que se incluye en el CD adjunto ha sido objeto de una detenida revisión.

La distribución de la redacción de los capítulos y las fechas de cierre son *mutatis mutandis* las mismas que en la edición anterior.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
Madrid, junio de 2015

## VIGESIMOQUINTA EDICIÓN (2016)

Como las anteriores, la presente es una edición actualizada y revisada. La actualización normativa desde el cierre de la anterior no incorpora muchas novedades. La legislación laboral española ha experimentado un obligado compás de espera en la breve legislatura inaugurada en diciembre de 2015. Y la legislación supranacional de la Unión Europea tampoco se ha mostrado muy activa en los últimos años. El 2015 pasará, sin embargo, a la historia del ordenamiento laboral por la aprobación a finales del mes de octubre de nuevos textos refundidos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Empleo, de la Ley General de la Seguridad Social y del Estatuto Básico del Empleado Público. No está de más advertir al lector no experto que las innovaciones permitidas a los textos refundidos en el artículo 85.2 de la Constitución son bastante limitadas.

En cambio, la actualización de la jurisprudencia del período sí ha aportado varias doctrinas novedosas sobre las abundantes cuestiones de interpretación que suscita la aplicación de una normativa tan extensa y plural como la que integra actualmente la rama social del Derecho. Hemos procurado dejar constancia suficiente de estas nuevas doctrinas, labor no siempre fácil si se tiene en cuenta que, desde la década de los ochenta del siglo pasado, nuestro ordenamiento laboral se viene nutriendo de la actividad depuradora o complementaria de cuatro distintos tribunales de jurisprudencia: el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Además de una edición actualizada, esta 25.ª edición de *Derecho del Trabajo* es una edición revisada. Lo que quiere decir que se ha llevado a cabo una reconsideración cuidadosa

de la edición anterior. La revisión de la obra ha perseguido, como siempre, el doble propósito de incorporar los nuevos institutos jurídico-laborales creados en la legislación, y de reflejar los cambios en los institutos clásicos aportados al ordenamiento laboral por las distintas fuentes de regulación y conocimiento del Derecho. En la presente edición las modificaciones en los apartados y párrafos del libro son apreciables en la sección VI del Capítulo 7 (tutela de la libertad sindical), en la sección VI del Capítulo 9 (vigencia y aplicación del convenio colectivo) y en la sección I del Capítulo 16 (derechos de la persona y relación de trabajo). Se puede afirmar, en todo caso, que la sistemática se mantiene intacta en lo esencial desde la publicación de las primeras ediciones.

La edición 25.<sup>a</sup> es una ocasión señalada para los autores, que agradecen la buena acogida del público y el trato comprensivo y cordial dispensado en todo momento por Editorial Tecnos. La distribución del trabajo y las fechas de cierre son las habituales de ediciones anteriores.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Madrid, junio de 2016*

#### VIGESIMOSEXTA EDICIÓN (2017)

Las novedades legislativas de la presente edición se refieren principalmente al salario mínimo interprofesional, a la relación de trabajo de los estibadores portuarios (cuyo marco de empleo ha sido reordenado para ajustarlo a las exigencias de la libertad de contratación de trabajadores y de la libertad de establecimiento de las empresas portuarias) y a la modificación de la ley reguladora del desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Algunas de las novedades jurisprudenciales desde el cierre de la edición anterior versan también sobre el alcance de la libertad de empresa en las relaciones de trabajo. Y otras han tenido por objeto la repercusión de las denominadas «nuevas tecnologías» en el control de las actividades laborales y en las garantías y facilidades de los representantes de los trabajadores. De todo ello se da noticia en los apartados correspondientes.

Hemos prestado en esta edición vigesimosexta especial atención a la relación de sentencias cuya doctrina se menciona o comenta en el texto. Como en ediciones anteriores, la reseña pormenorizada de la aportación de la jurisprudencia al Derecho del Trabajo se incluye en el CD anexo al libro, siguiendo el criterio de agrupación por materias y de presentación de las sentencias por orden cronológico. Un índice de voces o entradas precede a la muy larga lista de estas decisiones de los altos tribunales de jurisprudencia, a los que corresponde la muy importante misión de depurar y complementar el ordenamiento jurídico.

La distribución del trabajo y las fechas de cierre son las habituales de ediciones anteriores.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Madrid, junio de 2017*

## VIGESIMOSÉPTIMA EDICIÓN (2018)

En el ya largo tiempo de vida de esta obra, el Derecho del Trabajo ha experimentado un amplio y profundo proceso de cambio social impulsado por dos potentes motores: *a*) la globalización de las actividades económicas de producción y distribución, y *b*) la incorporación de nuevas tecnologías, en particular tecnologías de la información y la comunicación, tanto a las empresas y organizaciones como a los hogares y a la vida cotidiana de los individuos. En el ámbito de las relaciones laborales, la respuesta entre nosotros a estas transformaciones ha venido de la mano de numerosas reformas legislativas, que se conocen con el nombre de «reforma del mercado de trabajo». Como era de esperar, la llamada reforma del mercado de trabajo es un fenómeno que compartimos con los países de nuestro entorno, si bien con algunos rasgos característicos. Uno de ellos es el alto número de episodios legislativos reformistas. El último de ellos data de 2012.

Desde la reforma del mercado de trabajo de 2012 el ordenamiento laboral parece haber ingresado por distintas causas en una etapa de calma o estabilidad. Así, en el año transcurrido desde final de junio de 2017, momento de cierre de la edición anterior de esta obra, resulta difícil mencionar modificaciones en la legislación sustantiva de las relaciones de trabajo de cierto relieve. Habría que acudir a tal efecto a disposiciones no exclusivamente laborales como el nuevo Reglamento europeo de Protección de Datos Personales (aprobado en abril de 2016, pero que ha entrado en vigor en fechas recientes) y la nueva Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017, de 8 de noviembre), o a disposiciones de la Unión Europea, como la Directiva (UE) 2018/957 sobre desplazamientos temporales de trabajadores, aun a sabiendas de que hasta 2020 no iniciará su periodo de vigencia.

Además de consignar los cambios normativos experimentados (incluidos los que derivan de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado), la presente edición, ya la vigesimoséptima, ha prestado especial atención al flujo continuo de la jurisprudencia y a algunas nuevas realidades del sistema productivo, como la exteriorización o externalización del empleo y las plataformas digitales.

La distribución del trabajo y las fechas de cierre (10 de julio para el material normativo) son las habituales de ediciones anteriores.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Madrid, julio de 2018*

## VIGESIMOCTAVA EDICIÓN (2019)

La evolución del ordenamiento laboral en la etapa actual se caracteriza por el carácter acumulativo; en lugar de la «desregulación» prevista por un sector de laboristas y economistas nos enfrentamos desde hace varios decenios a un proceso de «juridificación» creciente de las relaciones de trabajo, como lo prueban de manera clara las reformas laborales de 2010 y 2012. La normativa incorporada en la presente 28.<sup>a</sup> edición es también un buen testimonio de esta tendencia. Varias disposiciones legislativas incluidas y estudiadas en la misma lo ilustran de manera elocuente; algunas corresponden a leyes mercantiles o de derecho común, como la Ley de Secretos Empresariales de 2019 y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales de 2018; otras se encuentran en normas específicamente laborales, como los Reales Decretos-Leyes 6/2019 (sobre ordenación del tiempo de trabajo) y 8/2019 (sobre igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres); y otras finalmente en una disposición de contenido variado como el Real Decreto-Ley 28/2018 (medidas urgentes en materia laboral y social).

Pero el carácter acumulativo del ordenamiento laboral tiene su origen no sólo en la legislación, sino también en el aporte de regulación que proporciona la jurisprudencia. Es ésta una fuente complementaria de flujo incesante, cuya función ha sido realizada en los últimos años por la coyuntura nacional y supranacional de mayor (aunque relativa) parsimonia legislativa. De los distintos tribunales de jurisprudencia que resuelven litigios laborales tal vez haya que destacar en 2018-2019 el papel desempeñado por la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en particular en las materias de la ordenación del tiempo de trabajo y del derecho a vacaciones.

La distribución de la labor de actualización en la presente vigésimotava edición ha sido la misma que en ediciones anteriores: Joaquín García Murcia ha asumido la puesta al día de los capítulos 5, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y 20; y Antonio Martín Valverde de los capítulos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12, y 14. Como se consignó en el prólogo correspondiente, Fermín Rodríguez-Sañudo, que había participado en el libro desde el principio, decidió con motivo de su jubilación en 2009 no continuar en una obra que había enriquecido con una aportación de excepcional calidad.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE  
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA  
*Madrid, 30 de junio de 2019*



## II. REFORMAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

### A) REFORMAS SOBRE LA LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1) en 1983, mediante la Ley 4/1983, de 29 de junio, para la reducción de la jornada máxima de trabajo;

2) en 1984, por medio de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, reforma que afectó principalmente a las modalidades de contratos de trabajo y a las representaciones del personal en la empresa;

3) en 1986, mediante el Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, que afectó a la regulación de las horas extraordinarias y calendario laboral;

4) en 1988, por la Ley 8/1988, de 7 de abril (LIS), de infracciones y sanciones laborales, que derogó el artículo 57 ET;

5) en 1989, mediante la Ley 3/1989, de 3 de marzo, sobre mejora de los derechos laborales de las mujeres;

6) en 1992, por medio de la Ley 8/1992, de 30 de abril, sobre permisos a los adoptantes de un menor de cinco años;

7) también en 1992, por la Ley 36/1992, de 28 de diciembre, que trata de los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario;

8) en 1993, mediante el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de fomento de la ocupación, convertido luego en Ley 10/1994, de 19 de mayo, de fomento de la ocupación;

9) en 1994, a través de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de reforma del Estatuto de los Trabajadores;

10) también en 1994, mediante la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, que ha introducido algunos retoques de redacción en la Ley 11/1994;

11) en 1995, mediante la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad;

### B) REFORMAS SOBRE EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, HASTA EL AÑO 2010

12) en 1995, mediante la disposición adicional 11.<sup>a</sup> de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, que incluye entre los motivos de permiso retribuido la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto;

13) en 1996, mediante la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas de acompañamiento a los Presupuestos para 1997, que eleva a dieciséis semanas la duración del permiso parental por hijo adoptado menor de nueve meses;

14) en 1997, mediante Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo (cuya tramitación posterior como proyecto de ley ha dado lugar a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, que recoge y reitera los contenidos de aquél), que modifica diversos artículos referentes a modalidades de contratación laboral y régimen de la extinción del contrato de trabajo;

15) también en 1997, mediante la Ley 60/1997, de 19 de diciembre, de aplicación de la garantía del FGS al supuesto de despido del artículo 52.c) ET;

16) en 1998, mediante Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de regulación del trabajo a tiempo parcial;

17) también en 1998, mediante Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los Presupuestos para 1999, que incluye en la relación de faltas del empresario susceptibles de sanción administrativa el «acoso sexual que se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial»;

18) en 1999, por Ley 24/1999, de 6 de julio, sobre extensión de convenios colectivos;

19) en 1999, por Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras;

20) en 1999, mediante la Ley 55/1999, de acompañamiento a los Presupuestos del año 2000, que retoca algunos aspectos normativos del trabajo fijo-discontinuo;

21) en 2000, mediante Real Decreto legislativo 5/2000, que reincorpora a la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (LIS) determinados preceptos sobre «infracciones laborales» de los empresarios, derogando al tiempo íntegramente el Título IV del ET, al que dichos preceptos se habían trasvasado en la refundición de 1995;

22) en 2000, mediante la Ley 14/2000, de 28 de diciembre, de acompañamiento a los Presupuestos del Estado para 2001, que suprime el registro de contratos de trabajo y la obligación de remitir conjuntamente con la copia básica del contrato de trabajo el texto completo de éste;

23) en 2001, mediante el Real Decreto-Ley 5/2001, que modifica numerosos preceptos en materia de modalidades de contratación, contratos temporales, subcontratación de obras o servicios y despido por causas objetivas;

24) en 2001, mediante la Ley 12/2001, de 9 de julio, que, además de incorporar a texto de ley formal el RD-L 5/2001, traspone a Derecho interno la normativa comunitaria sobre régimen laboral de la transmisión de empresa;

25) en 2001, mediante el Real Decreto-Ley 16/2001, que establece a cargo de las empresas que acuerden despidos colectivos sin estar incursas en procedimiento concursal el deber de abonar las cotizaciones sociales correspondientes a trabajadores despedidos mayores de cincuenta y cinco años, destinadas a la financiación de un convenio especial con la entidad gestora;

26) en 2002, mediante el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que modifica diversos artículos concernientes a los llamados «salarios de tramitación» en los supuestos de reclamación frente al despido;

27) en 2002, mediante la Ley 33/2002, de aclaración y especificación del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo;

28) en 2002, mediante la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, que redacta de nuevo diversos artículos sobre los «salarios de tramitación», y añade al artículo 11 un precepto relativo al contrato para la formación de los discapacitados psíquicos;

29) en 2003, mediante la Ley Concursal (disp. adic. 14.<sup>a</sup> y concordantes), que establece modificaciones en materia de preferencias de los créditos salariales y contiene especialidades en el régimen de la modificación, la suspensión la extinción de los contratos de trabajo;

30) en 2003, mediante la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas, que añade un nuevo párrafo al artículo 46.3 ET, por el que se amplía el período de reserva de puesto en la excedencia por cuidado de hijos para los titulares de familias numerosas;

31) en 2003, mediante Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que incluye en el artículo 46.3, párrafo segundo, el cuidado de dichas personas como causa justificada de excedencia;

32) en 2003, mediante la Ley 63/2003, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los Presupuestos del Estado para 2004, que modifica, por un lado, la redacción del artículo 15.1.d) y, por otro lado, diversos preceptos relativos a la prohibición de actos discriminatorios, entre ellos el artículo 54.2, que contiene la lista de causas de despido;

33) en 2004, mediante Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la «violencia de género», que modifica diversos preceptos en materia de tiempo de trabajo, movilidad geográfica, y suspensión y extinción del contrato de trabajo;

34) en 2005, mediante Ley 14/2005, de 1 de julio, que recupera la disposición adicional 10.<sup>a</sup> sobre jubilaciones forzosas en convenio colectivo;

35) en 2006, mediante RD-L 5/2006, que modifica diversos preceptos sobre modalidades de contratación, Fondo de Garantía Salarial, cesión ilegal de trabajadores y protección de trabajadores de empresas contratistas;

36) en 2006, mediante Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que incorpora a texto de ley formal el contenido del RD-L 5/2006;

37) en 2007, mediante Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIg), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que modifica numerosos preceptos en materia de protección de la mujer trabajadora y de conciliación de la vida familiar y el trabajo;

38) en 2007, mediante Ley 38/2007 que modifica o añade diversos preceptos en materia de información y consulta de los trabajadores y de protección de los mismos en caso de insolvencia del empresario;

39) en 2007, mediante Ley 40/2007, que reforma la regulación del contrato de relevo y de la jubilación parcial que da lugar a él;

40) en 2009, mediante Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad;

### C) REFORMAS A PARTIR DEL AÑO 2010 Y NUEVA REFUNDICIÓN

41) en 2010, mediante RD-L 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que modifica numerosos preceptos en materia de acceso al empleo, contratación temporal, contratos formativos, extinción del contrato de trabajo, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato, reducción de jornada por causas económicas, y negociación colectiva;

42) en 2010, mediante Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que incorpora a texto de ley formal, con algunas modificaciones, el contenido del RD-L 10/2010;

43) en 2010, mediante Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos del Estado para 2011 (disp. adic. 22.<sup>a</sup>), que amplía la reducción de jornada por razones familiares a los padres de niños enfermos graves;

44) en 2011, mediante RD-L 7/2011, de 10 de junio, de reforma de la negociación colectiva;

45) en 2011, mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, que modifica el artículo 12 ET y la DA 10.<sup>a</sup> ET;

46) en 2011, mediante la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que modifica la DA 17.<sup>a</sup> ET;

47) en 2011, mediante Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la legislación concursal, que modifica el artículo 33 ET;

48) en 2012, mediante RD-L 3/2012, de 10 de febrero, de reforma del mercado laboral, que contiene importantes modificaciones legislativas en materia de acceso al empleo, modalidades de contratación, flexibilidad interna, negociación colectiva y régimen del despido económico;

49) en 2012, mediante Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, que acoge la regulación del RDL 3/2012, añade algunas previsiones y revisa la DA 10.<sup>a</sup> ET;

50) en 2012, mediante RDL 20/2012, de 13 de julio, sobre estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad, que modifica los artículos 33 y 57 ET y afecta al art. 31 ET.

51) en 2012, mediante Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la seguridad social, que modifica el art. 42 ET;

52) en 2013, mediante RDL 4/2013, de 22 de febrero, que afecta a los arts. 11 y 15 ET sobre contratos formativos y contrato temporal por razones eventuales;

53) en 2013, mediante RDL 5/2013, de 15 de marzo, que afecta al art. 12 ET sobre el contrato de relevo.

54) en 2013, mediante RDL 11/2013, de 2 de agosto, que afecta a los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 ET;

55) en 2013, mediante RDL 16/2013, de 20 de diciembre, que afecta a los artículos 12, 14, 34 y 37;

56) en 2013, mediante Ley 22/2013, de 23 de diciembre, que afecta a los artículos 33.8 y 48 bis ET;

57) en 2014, mediante Ley 1/2014, de 28 de febrero, que procede del RDL 11/2013 y afecta igualmente a los arts. 40, 41, 47, 51 y 82 ET;

58) en 2014, mediante RDL 8/2014, de 4 de julio, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (que afecta al art. 16 ET);

59) en 2014, mediante Ley 18/2014, de 15 de octubre, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (que afecta al art. 16 ET);

60) en 2015, mediante Ley 26/2015, de 28 de julio, que modifica el art. 37.3.f) ET;

61) en 2015, refundición aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre;

#### D) REFORMAS A PARTIR DE LA REFUNDICIÓN DEL AÑO 2015

62) en 2017, mediante RDL 4/2017, de 24 de febrero, que modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías y deroga la letra *h*) del artículo 2.1 ET para dar cumplimiento a sentencia TJUE de 11 de diciembre de 2014 (no convalidado y derogado por Resolución de 16 de marzo de 2017 que publica Acuerdo del Congreso de los Diputados);

63) en 2017, mediante RDL 8/2017, de 12 de mayo, que modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías y deroga la letra *h*) del artículo 2.1 ET para dar cumplimiento a sentencia TJUE de 11 de diciembre de 2014;

64) en 2018, mediante Ley 6/2018, de 3 de julio, que modifica el artículo 48.7 ET sobre permiso por paternidad;

65) en 2018, mediante Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, que introduce el artículo 20 bis ET;

66) en 2018, mediante RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que modifica DA 2.<sup>a</sup>, DA 10.<sup>a</sup> y DT 2.<sup>a</sup> y deroga DT 9.<sup>a</sup> ET;

67) en 2019, mediante RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupa-

ción, que modifica artículos 49, 11, 12, 14, 22, 28, 34, 37, 45, 46, 48, 53, 55 y 64, y DA 19.<sup>a</sup>, DA 22.<sup>a</sup> y DT 13.<sup>a</sup> ET;

68) en 2019, mediante RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modifica el artículo 34 ET y manda constituir un grupo de expertos para la propuesta de un nuevo ET;

69) en 2020, mediante RDL 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

70) en 2020, mediante RDL 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y seguridad social y tributarias para paliar los efectos de la *COVID-19*, que añade apartado 11 al artículo 33 ET sobre instrucción de expedientes por el FGS.

71) en 2020, mediante RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, por el que se modifica artículo 8.2 ET.

72) en 2020, mediante Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) ET.

