

REFORMAS LABORALES Y USO DE DECRETO-LEY: FACTORES SOCIOPOLÍTICOS Y JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

PABLO LAÍN GUERRERO

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Derecho

Tutor: Francisco Javier García Roca



Máster en DERECHO PARLAMENTARIO, ELECCIONES Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS.

ÍNDICE

1) Introducción	4
2) Breve historia de las reformas laborales en España	5
2.1 Aclaraciones preparatorias y delimitación del objeto de estudio	5
2.2 Las reformas laborales en España.....	7
3) Análisis de la tramitación de las reformas laborales	10
4) Posibles factores explicativos del uso de real decreto-ley.....	13
4.1 Factores sociopolíticos.....	13
4.2 La jurisprudencia del Tribunal Constitucional	16
4.2.1 Jurisprudencia del TC sobre la figura del real decreto-ley	16
4.2.2 El TC ante las reformas laborales y el uso de real decreto-ley	21
5) Conclusiones	24
6) Bibliografía	27
7) Anexo jurídico	29

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ART: Artículo de una ley

ATC: Auto del Tribunal Constitucional

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

ET: Estatuto de los Trabajadores

FJ: Fundamento Jurídico

PCE: Partido Comunista de España

PL: Proyecto de Ley

PP: Partido Popular

PSOE: Partido Socialista Obrero Español

RC: Reglamento del Congreso de los Diputados

RDL: Real Decreto-Ley

RDLs: Reales Decretos-Leyes

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

TC: Tribunal Constitucional

UCD: Unión de Centro Democrático

UGT: Unión General de Trabajadores

UP: Unidas Podemos

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo analizar las reformas laborales desde el prisma del Derecho Constitucional y Parlamentario, poniendo el foco en su tramitación y en las fuentes del Derecho. Este recorrido histórico abarcará el actual periodo constitucional, partiendo de 1978 y terminando en la actualidad. Por añadidura, se presentarán reflexiones sobre qué factores pueden explicar que las distintas reformas laborales se aprueben por ley ordinaria o por real decreto-ley. Para ello, atenderé a cuestiones como la influencia de la concertación social tripartita en las relaciones entre Poder Ejecutivo y Legislativo, la composición del Congreso de los Diputados y, especialmente, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el real decreto-ley, tanto en general como en la concreta materia laboral.

2. BREVE HISTORIA DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

2.1 Aclaraciones preparatorias y delimitación del objeto de estudio.

El presente trabajo no pretende adentrarse en el ámbito del Derecho del Trabajo ni entrar en cuestiones de fondo más allá de lo estrictamente necesario. El análisis que realizaré será más bien formal, desde los parámetros del Derecho Parlamentario y en conexión con el Derecho Constitucional, investigando las tramitaciones parlamentarias de las reformas laborales, distinguiendo leyes ordinarias de reales decretos-leyes, sin olvidar los reales decretos legislativos. Solo una vez se realice el análisis formal entrará en reflexiones complementarias como las hipótesis sobre qué factores institucionales, políticos y sociales pueden estar detrás de la preponderancia de un tipo u otro de tramitación, poniendo especial énfasis, como no puede ser de otra manera, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

La Constitución Española de 1978 aborda en algunos de sus artículos el mundo del trabajo. Ya en su Título Preliminar, en el artículo 7, se hace referencia a que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”, estableciendo que “su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley”.

Asimismo, dentro de la Sección 1^a del Capítulo segundo del Título I, nombrada “De los derechos fundamentales y las libertades públicas”, encontramos los derechos fundamentales a “sindicarse libremente” y a la “huelga”, recogidos en el artículo 28 de la Constitución.

En la Sección 2^a del Capítulo segundo del Título I, “De los derechos y deberes de los ciudadanos”, el artículo 35.1 dispone que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, mientras que el artículo 35.2 establece que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

También se reconocen –en el artículo 37– el derecho a la negociación colectiva entre representantes de trabajadores y empresarios, la fuerza vinculante de los convenios y el derecho

de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, entre otras menciones¹ a las relaciones laborales y la cuestión del trabajo en la Constitución. No obstante, debemos detenernos en la legislación que deriva del anteriormente citado artículo 35.2 de la Constitución, que remitía a la ley la regulación de un Estatuto de los Trabajadores.

La expresión *reforma laboral* debe concretarse a la hora de realizar un análisis jurídico. Una *reforma laboral*, en el sentido más amplio del término, puede hacer referencia a un diverso paquete de medidas, algunas plasmadas en leyes y otras en reglamentos, como serían, por ejemplo, las modificaciones en materia de Seguridad Social, las actualizaciones del salario mínimo –que tienen rango de reglamento² y no de ley–, asuntos como los incentivos fiscales a la contratación, cambios en el sistema de pensiones y otras cuestiones relacionadas o, más bien, directamente insertas en el mundo del trabajo. Varias normas, de rango legal o reglamentario, relacionadas con lo laboral se modifican cerca de anualmente en función de la evolución económica, en ocasiones junto a la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado...

Siendo consciente de ello, a sabiendas de que las cuestiones laborales se abordan directa o indirectamente en una multitud de normas, se hace necesario ordenar la realidad para delimitar claramente el objeto de estudio. Es por ello que hablaremos de *reforma laboral* en sentido estricto, es decir, analizaremos un texto legal, el **Estatuto de los Trabajadores**, y las modificaciones de calado –reformas laborales– que ha experimentado en el actual periodo constitucional. Para identificar esas modificaciones de calado del Estatuto de los Trabajadores me apoyo en la literatura académica sobre reformas laborales.

El próximo subapartado, en el que gracias a la lectura de la literatura académica trato de hacer un brevísimos resumen de la historia de las reformas laborales, está escrito en base a la identificación de las mismas y a las distintas clasificaciones que hacen autores como Ruiz Galacho³, Gómez, Contreras y Gracia⁴, Oliet Palá⁵ y García Murcia⁶, además, me apoyo en los apartados de

¹ En otras partes del texto constitucional hay más menciones al mundo del trabajo, véase el artículo 129.2: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

² Según el Estatuto de los Trabajadores, el salario mínimo interprofesional lo fija el Gobierno “previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas”. Al fijarlo el Gobierno, se plasma en un Real Decreto, es decir, una norma con rango reglamentario, las Cortes no intervienen en el proceso.

³ RUIZ GALACHO, Encarna. “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. En *Filosofía, Política y Economía en el Laberinto*, Nº 20. Ed. Universidad de Málaga, 2006. Págs. 7-22.

⁴ GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, Sandalio; CONTRERAS ÁLVAREZ, Ignacio; GARCÍA, Lola. “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”. Documento de Investigación DI-764 de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE Business School Universidad de Navarra, 2008.

⁵ OLIET PALÁ, Alberto. “La concertación social en el período socialista: la crisis de un modelo de intercambio”. En *Política y Sociedad*, Nº 37. Ed. Universidad Complutense de Madrid, 2001. Págs. 127-149.

⁶ GARCÍA MURCIA, Joaquín. “El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI”. En *Sociología del Trabajo*, Nº 99. Ed. Universidad Complutense de Madrid, 2021.

hemeroteca y de explicación de su historia que tienen en sus páginas web⁷ las principales organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (CEO). Asimismo, actualizo el recorrido histórico añadiendo novedades de la presente legislatura, la XIV.

Antes de comenzar este breve recorrido histórico por las reformas laborales se debe señalar, a modo de introducción, una peculiaridad del objeto de estudio: en ocasiones –como veremos a lo largo del trabajo– la materia laboral es “legislación prenegociada”, como recuerda Escudero⁸ esto “supone que los poderes públicos transforman en una norma legal un acuerdo previamente suscrito a tres bandas, lo que altera, de modo muy significativo, la tradicional dinámica de elaboración de disposiciones legales”.

2.2 LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

Resumir más de 40 años de reformas laborales en España es ardua tarea, más, si cabe, en el caso de que contemos con un reducido espacio para redactar. Dado que el objetivo principal del presente trabajo es atender a cuestiones de forma más que de fondo, apenas profundizaré en qué supusieron en la sociedad los distintos cambios legales, ello bien merecería otro estudio, realizado ya desde fuera del Derecho Parlamentario y Constitucional, que son los ámbitos en los que me voy a desenvolver. Así pues, tómese este humilde resumen, que no será exhaustivo, como una suerte de contextualización histórica y política que sirva de complemento a la parte central del estudio –que consistirá, más adelante, en el detalle de las tramitaciones de los textos legales–.

Si hablamos de legislación laboral, encontramos como antecedentes dentro del periodo de Transición a la democracia⁹ a la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales y el Real Decreto-ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo.

Una vez aprobada la Constitución de 1978, tenemos que esperar hasta 1980 para llegar a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores –Ley 8/1980-. Dos curiosidades al respecto: 1)

⁷ <https://www.ceoe.es/es/conocenos/la-confederacion/historia-de-ceoe/>
https://www.ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf

⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Concertación social tripartita: significación general y reforma de la legislación laboral de 2006”. En *Temas Laborales*, Nº 88. Ed. Junta de Andalucía, 2007. Pág. 11

⁹ Un periodo de Transición que es inseparable de la lucha de tantas y tantas personas por la democracia pero también por unas mejores condiciones de trabajo y de vida. Yendo a la concreta Ley 16/1976, para RUIZ GALACHO, Encarna (pág. 9) la “ofensiva obrera tras la muerte de Franco” explica “la paradoja de que en plena crisis económica se formulara por vez primera en el Derecho del Trabajo español una norma legal explícitamente favorable a la contratación indefinida”.

CCOO enviaba desde 1977 una propuesta de Estatuto de los Trabajadores a los grupos parlamentarios, que solo asumió el PCE; 2) la patronal CEOE y el sindicato UGT firmaron en 1979 el “Acuerdo Básico Interconfederal”, útil de cara a fijar posiciones para el Estatuto de los Trabajadores que se terminaría aprobando posteriormente, en 1980, con el respaldo del Gobierno de la UCD de Adolfo Suárez y del principal partido de oposición –el PSOE–, así como de la UGT y la CEOE, mientras que CCOO quedó fuera del acuerdo.

La primera modificación de calado del ET llega en 1984, en la legislatura de la primera mayoría absoluta del PSOE de Felipe González, de nuevo con apoyo de UGT y CEOE; a juicio de Ruiz Galacho ¹⁰, con esta reforma se “descausaliza” la contratación temporal.

En 1994, también con González como Presidente del Gobierno, aunque ya sin mayoría absoluta, se realiza una modificación a fondo del ET enmarcada en una amplia reforma laboral ¹¹, que se aprobó con la oposición en las calles de CCOO y UGT –huelga general 27 de enero 1994–. A raíz de esta modificación del Estatuto de los Trabajadores, que había ido sufriendo distintos cambios, de mayor o menor calado, a través de leyes desde 1980, se decide aprobar el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Un real decreto legislativo que aprueba un texto refundido es una norma con rango de ley dictada por el Gobierno que, con el objetivo de unificar normativa vigente, refunde varios textos legales ya existentes sobre una misma materia. Para aprobar un real decreto legislativo el Gobierno debe estar previamente habilitado por las Cortes mediante una ley de bases ¹².

En 1997 el Gobierno de Aznar, del Partido Popular, acuerda su reforma laboral con la CEOE y los sindicatos CCOO y UGT, precedida por el “Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo”, suscrito en abril de 1997. Un año después, en 1998, el Gobierno de Aznar vuelve a hacer una pequeña reforma del Estatuto de los Trabajadores vía Real Decreto-ley 15/1998, motivada por el “Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad” al que llegó con los sindicatos CCOO y UGT en noviembre, sin la CEOE.

El segundo Gobierno de Aznar, ya con mayoría absoluta, reformó en 2001 el ET vía real decreto-ley, sin acuerdo tripartito, tras ocho meses de negociaciones fracasadas entre organizaciones

¹⁰ RUIZ GALACHO, Encarna. “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. En *Filosofía, Política y Economía en el Laberinto*, Nº 20. Ed. Universidad de Málaga, 2006. Pág. 13.

¹¹ Reforma laboral en sentido amplio, que afectaba a textos legales más allá del ET, véase la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (ETTs). Asimismo, ya en 1992, en recesión económica, el Gobierno aprobó el conocido como “decretazo”: Real Decreto-ley 1/1992, con el que se reducían la cuantía y el periodo de percepción de prestaciones por desempleo, lo que dio lugar a una huelga general el 28 de mayo de 1992 que no sirvió para retirar el real decreto-ley del ordenamiento jurídico. Por otro lado, años atrás, en 1988, sí que hubo una huelga general exitosa, el 14 de diciembre, con CCOO y UGT en su convocatoria, logrando la paralización de otro intento de reforma laboral del Gobierno socialista que nunca vio la luz y quedó en eso: intento.

¹² La ley de bases que habilitó al Gobierno a dictar el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, fue la Ley 42/1994, concretamente, en su Disposición final séptima.

empresariales y sindicatos. Este mismo Gobierno, en 2002, reformó de nuevo algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores y de otras leyes a través del Real Decreto-ley 5/2002, que fue declarado inconstitucional, como analizaremos más adelante; el conocido “decretazo” provocó la primera huelga general declarada al gobierno del PP, como explica Ruiz Galacho¹³, CCOO y UGT hicieron dicho llamamiento porque la reforma imponía un “despido más fácil, barato y discrecional” y “recortes en prestaciones por desempleo”, entre otras cuestiones.

En 2006 el Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero aprueba vía real decreto-ley su reforma laboral acordada con la CEOE y los sindicatos CCOO y UGT.

El segundo Gobierno de Rodríguez Zapatero, en medio de una crisis económica, aprobó modificaciones de calado del Estatuto de los Trabajadores en 2010 y 2011 vía real decreto-ley, sin acuerdo con la CEOE ni los sindicatos.

El siguiente Gobierno, presidido por Rajoy, del Partido Popular, que gozaba de mayoría absoluta en el Congreso, aprobó vía real decreto-ley reformas relevantes del Estatuto de los Trabajadores en 2012 y 2013, sin acuerdo tripartito.

En la actual Legislatura, la XIV, el Gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos, presidido por Sánchez y con Díaz en el Ministerio de Trabajo, ha aprobado vía Real Decreto-ley 32/2021 una reforma laboral acordada con la CEOE y los sindicatos CCOO y UGT. Asimismo, durante la actual legislatura se han aprobado otras modificaciones parciales del Estatuto de los Trabajadores con el mismo acuerdo tripartito; véase el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, o la coloquialmente conocida como Ley *Rider*¹⁴, entre otras.

En el próximo apartado haré un **análisis de la tramitación de todas estas reformas laborales**. Aunque ya se ha dado alguna pista al respecto, especialmente en cuanto a la asiduidad con la que los Gobiernos hacen uso del real decreto-ley, es preciso ir más allá para mencionar expresamente todos los textos legales que nos incumben, explicar sus tramitaciones y ordenar la información en una tabla. Con el objetivo de sumar datos al análisis, dicha tabla tendrá cuatro columnas: 1) nombre del texto legal de la reforma laboral; 2) tramitación detallada; 3) si hubo o no acuerdo tripartito entre Gobierno, CEOE y, como mínimo, uno de los dos sindicatos más representativos; 4) el número de escaños en el Congreso de los Diputados que tiene el partido o los partidos que están en el Gobierno, incluyendo la variable de si goza o no de mayoría absoluta.

¹³ RUIZ GALACHO, Encarna. “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. En *Filosofía, Política y Economía en el Laberinto*, Nº 20. Ed. Universidad de Málaga, 2006. Pág. 19.

¹⁴ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

3. ANÁLISIS DE LA TRAMITACIÓN DE LAS REFORMAS LABORALES

Infografía elaborada por Pablo Lain Guerrero

TEXTO LEGAL Estatuto de los Trabajadores y sus principales reformas	TRAMITACIÓN	¿ACUERDO TRIPARTITO?	Nº ESCAÑOS GOBIERNO
LEY 8 / 1980	Proyecto de ley, tramitación ordinaria	✓ Sí. Acuerdo Gob+UGT+CEO; falta CCOO	168
LEY 32 / 1984	Proyecto de ley, tramitación ordinaria	✓ Sí. Acuerdo Gob+UGT+CEO; falta CCOO	202 ¡Mayoria absoluta!
LEY 10 / 1994	Procede de RDL 18 / 1993 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	NO.	159
LEY 11 / 1994	Proyecto de ley, proced urgencia	NO.	159
LEY 63 / 1997	Procede de RDL 8 / 1997 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	✓✓ Sí. Acuerdo Gob+UGT+CCOO+CEO	156
RDL 15 / 1998	RDL convalidado	NO.	156
LEY 12 / 2001	Procede de RDL 5 / 2001 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	NO.	183 ¡Mayoria absoluta!
LEY 45 / 2002	Procede de RDL 5 / 2002 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	NO.	183 ¡Mayoria absoluta!
LEY 43 / 2006	Procede de RDL 5 / 2006 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	✓✓ Sí. Acuerdo Gob+UGT+CCOO+CEO	164
LEY 35 / 2010	Procede de RDL 10 / 2010 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	NO.	169
RDL 7 / 2011	RDL convalidado y trmitado como PL por proced urgencia pero caduca (elecciones) y el PL no se traslada siguiente legislat	NO.	169
LEY 3 / 2012	Procede de RDL 3 / 2012 : convalidado y trmitado como PL por proced urgencia	NO.	186 ¡Mayoria absoluta!
RDL 16 / 2013	RDL convalidado	NO.	186 ¡Mayoria absoluta!
RDL 32 / 2021	RDL convalidado	✓✓ Sí. Acuerdo Gob+UGT+CCOO+CEO	155
Otras modif del ET actual legislatura	Entre otras: Ley 10 / 2021 que procede de RDL 28 / 2020 o Ley 12 / 2021 que procede de RDL 9 / 2021 ; en ambos casos con acuerdo Gob+UGT+CCOO+CEO	✓✓	155

Abreviaturas. RDL: Real decreto-ley. / PL: Proyecto de ley. / ET: Estatuto de los Trabajadores. / Gob: Gobierno.
Los colores de las barras horizontales se corresponden con los colores reconocidos de los partidos políticos gobernantes en cada momento.

Como podemos apreciar, la **tramitación más habitual** que se ha seguido para aprobar las distintas reformas laborales ha sido la del **real decreto-ley aprobado por el Gobierno como una suerte de anticipo legislativo**, real decreto-ley que, una vez convalidado por el Congreso, se tramita como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

En 7 de las 13 reformas de calado del Estatuto de los Trabajadores se siguió exactamente el procedimiento descrito en el párrafo anterior.

¿En qué consiste el mismo? El Gobierno motiva que hay una situación de “extraordinaria y urgente necesidad”¹⁵ –art. 86.1 Constitución– que le habilita para “dictar disposiciones legislativas provisionales”; eso son, en esencia, los reales decretos-leyes, que entran en vigor en el momento en el que los aprueba el Gobierno. No obstante, en los siguientes 30 días estas disposiciones legislativas provisionales son sometidas al trámite de convalidación o derogación del Congreso de los Diputados, que puede elegir entre dos opciones: convalidar el real decreto-ley y convertirlo en norma permanente o derogarlo y, por tanto, eliminarlo del ordenamiento jurídico. La posibilidad de que una vez convalidado un real decreto-ley se tramite como proyecto de ley por el procedimiento urgente, como ha sucedido en la mayoría de reformas laborales, surge del artículo 86.3 de la Constitución, y está desarrollada en el artículo 151.4 del Reglamento del Congreso de los Diputados. Tal y como hemos explicado, así se tramitaron 7 de las 13 reformas laborales.

¿Cómo se tramitaron el resto de reformas laborales?

Por un lado, en 4 de los 6 casos de reformas laborales restantes, de nuevo como reales decretos-leyes, aunque con alguna peculiaridad. En la reforma de 2011, el Real Decreto-ley 7/2011 se convalidó y trató como proyecto de ley pero la iniciativa caducó porque se disolvieron las Cortes, quedando en vigor el RDL convalidado. En el resto de casos, de 1998, 2013 y 2021, el RDL en cuestión se aprobó y al convalidarse en el Congreso no se acordó su tramitación como proyecto de ley; esta forma de aprobar las reformas laborales **reduce a la más mínima expresión la participación del Poder Legislativo**, consistente en que el texto en ningún momento pasa al Senado y los diputados del Congreso solo se pronuncian con un sí o un no al texto aprobado por el Gobierno, sin posibilidad de proponer modificaciones.

Por otro lado, en solo dos casos –de 1984 y 1994–, las reformas laborales se tramitaron como leyes –procedentes de iniciativas gubernamentales, es decir, de proyectos de ley–. Dicho de otro modo, se tramitaron de acuerdo con el “procedimiento legislativo común” recogido en el Capítulo

¹⁵ En línea con este presupuesto habilitante de la “extraordinaria y urgente necesidad”, no está de más recordar el teórico carácter excepcional del Real Decreto-ley, habida cuenta de que la “potestad legislativa” la tienen las Cortes Generales (art. 66.2 CE) y la “potestad reglamentaria” el Gobierno (art. 97 CE). Como vemos, de la teoría a la práctica hay un largo trecho. Esta idea se desarrollará más adelante en el trabajo.

segundo del Título V del Reglamento del Congreso, ya sea con “declaración de urgencia” –art. 93 y 94 RC– o no.

¿Cuál es el resultado del análisis si agrupamos las tramitaciones de las reformas laborales en dos grandes bloques? La división en dos bloques consiste en: A) si la iniciativa adoptaba la forma de un proyecto de ley; o B) si la iniciativa adoptaba la forma de un real decreto-ley – independientemente de si tras la convalidación del RDL se acordaba o no tramitación como PL–. El resultado es que tenemos **11 reales decretos-leyes frente a solo 2 proyectos de ley**¹⁶.

Ha quedado demostrado el afán de los Gobiernos, de distintos colores políticos, por recurrir al real decreto-ley para aprobar las reformas laborales. **El llamado “procedimiento legislativo común” es, en realidad, el menos común de los procedimientos.** ¿De verdad ha habido tantas situaciones de extraordinaria y urgente necesidad en el mercado laboral en estas décadas? ¿Cómo se justifica esa urgencia? Lo veremos más adelante.

¹⁶ Como a lo largo del apartado, este cálculo se ha hecho descontando la Ley 8/1980, que aparece en la tabla a efectos informativos y de orden cronológico pero que no considero “reforma laboral” porque no reforma sino que establece el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, tampoco contabilizo para el cálculo lo que he denominado como “otras modificaciones del ET en la actual legislatura”, que coloqué en la tabla al margen de la actual “reforma laboral” sustanciada esencialmente en el RDL 32/2021, que sí que es contabilizado en el texto.

4. POSIBLES FACTORES EXPLICATIVOS DEL USO DE REAL DECRETO-LEY

Tal y como se puede apreciar en la tabla plasmada hace tres páginas, no podemos extraer una conclusión clara sobre qué variables –como acuerdo tripartito sí o no, mayoría absoluta sí o no, partidos de un color u otro en el Gobierno...– deben alinearse para que se produzca una tramitación u otra. No hay un patrón claro y es necesario buscar factores explicativos en los siguientes subapartados, que versarán tanto sobre factores sociopolíticos como sobre el factor de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

4.1 FACTORES SOCIOPOLÍTICOS

En los casos en los que hay acuerdo entre Gobierno, empresas y sindicatos, la materia laboral es “legislación prenegociada” y, como recuerda Escudero¹⁷, esto “supone que los poderes públicos transforman en una norma legal un acuerdo previamente suscrito a tres bandas, lo que altera, de modo muy significativo, la tradicional dinámica de elaboración de disposiciones legales”.

Sin duda, como veremos más adelante, hay otros factores además de este detrás del uso del real decreto-ley en reformas laborales, ya que dicha herramienta se ha utilizado indistintamente por los Gobiernos tanto si había acuerdo tripartito como si no. De todos modos, es obligado detenerse a analizar algunas implicaciones del modelo español de concertación social, que tiene un impacto en las relaciones entre Poder Legislativo y Poder Ejecutivo.

No es ningún secreto que antes de aprobarse las reformas laborales se dan unas negociaciones, exitosas o fracasadas, del Gobierno con los llamados “agentes sociales”. Si hay acuerdo tripartito entre Gobierno, sindicatos y patronal, un Parlamento en el que el Gobierno en cuestión no goce de mayoría clara sería una suerte de amenaza para los términos de dicho acuerdo; asimismo, el Parlamento sería una suerte de ralentizador de la plasmación en texto legal de los acuerdos tripartitos. Partiendo de ese marco, ahí entra en juego la figura del real decreto-ley, en ese sentido, nos encontramos con que a partir del final de la década de los noventa del siglo pasado, como explica García Murcia¹⁸, “**las propias organizaciones sindicales pidieron en más de una ocasión la traslación a ese soporte normativo de las reglas acordadas con el Gobierno**

¹⁷ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Concertación social tripartita: significación general y reforma de la legislación laboral de 2006”. En *Temas Laborales*, Nº 88. Ed. Junta de Andalucía, 2007. Pág. 11.

¹⁸ GARCÍA MURCIA, Joaquín. “El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI”. En *Sociología del Trabajo*, Nº 99. Ed. Universidad Complutense de Madrid, 2021. Pág. 282.

en la pertinente mesa de diálogo social para no posponer sus efectos, sin perjuicio de su posterior tramitación parlamentaria como proyecto de ley”. Esto supone una suerte de iniciativa legislativa de hecho que el Gobierno hace suya.

La fórmula habitual para plasmar por escrito y públicamente ese lógico deseo de empresarios y sindicatos en el acuerdo es: “Los firmantes del «Acuerdo para ...» han encomendado al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución a las medidas incluidas en el mismo con la mayor urgencia posible, manifestando su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos”. Una fórmula elegante, por otro lado. Mencionar la urgencia y encomendar una tarea al Gobierno antes que a las Cortes preconfigura el real decreto-ley.

Me permito añadir que, en los casos en los que tras la convalidación del decreto-ley se ha dado esa posterior tramitación como proyecto de ley, la misma no ha generado grandes cambios en el texto. Cuando en el pasado se ha producido esa tramitación como proyecto de ley, los distintos Gobiernos, en caso de no gozar de mayoría absoluta, tenían amarrados pactos de legislatura de cierta estabilidad con otros partidos en las Cortes Generales, lo que garantizaba que el espíritu y la letra del real decreto-ley en cuestión sobrevivieran al trámite parlamentario, quedando intactos o casi intactos.

Aterrizando en la actual legislatura, en la que se ha aprobado la última reforma laboral, me permito aventurar que, probablemente, si no se tramitó el Real Decreto-ley 32/2021 como proyecto de ley fue por temor del Gobierno a que la fragmentación¹⁹ del Parlamento pudiera alterar la letra o el espíritu del acuerdo al que llegó con CCOO, UGT y CEOE.

A modo de valoración general sobre la aprobación de las reformas laborales, se podría afirmar que desde hace décadas asistimos a una pérdida de protagonismo del Parlamento, que es mayor o menor en función de la tramitación que se utilice, siendo el caso más extremo el de las convalidaciones de reales decretos-leyes sin posterior tramitación como proyectos de ley.

El debilitamiento de la influencia del Parlamento en el debate y aprobación de las reformas laborales está inevitablemente algo ligado al carácter prenegociado de la legislación laboral en España. Ese carácter incentiva el recurso al real decreto-ley. Además, la iniciativa legislativa gubernamental se ve reforzada en lo político si tiene detrás el peso de un acuerdo con agentes sociales, lo que, en caso de tramitación como proyecto de ley del RDL convalidado –tramitación

¹⁹ El actual Gobierno de coalición de PSOE y UP es el que más debilidad parlamentaria ha tenido en todo el periodo constitucional 1978-actualidad. Sacó la votación de la reforma laboral adelante por un voto y gracias al error humano de un diputado de la oposición al votar, al menos eso declaró el diputado. Si hubiera fallado el sistema informático se habría tenido en cuenta el precedente de la STC 361/2006 pero, repetimos, ese no fue el caso de la votación de la reforma laboral, como quedó demostrado.

que no siempre se da–, enmarca el debate en las Cortes de tal manera que, *de facto*, resulta muy complicada la introducción de cambios al texto, aunque *de iure* los diputados tengan las mismas herramientas que en cualquier otro proyecto de ley.

Trabajos más extensos podrían reflexionar sobre las implicaciones de teoría política que tienen estas y otras cuestiones, abordando además, con perspectiva sociológica, el grado de fortaleza de la idea de legitimidad para representar intereses aparejada a los agentes sociales o hasta qué punto la sociedad ve con naturalidad una cierta marginación del legislador en el proceso de aprobación de reformas laborales.

De todos modos, es muy importante matizar que ese carácter prenegociado de la legislación laboral en España no es, ni mucho menos, factor principal de la pérdida de influencia del Parlamento, que es un fenómeno infinitamente más amplio. La pérdida de influencia del legislador no se da, ni mucho menos, exclusivamente con las reformas laborales. **El recurso por parte de los Gobiernos a la figura del real decreto-ley es una tendencia general de la política española, sea con reformas laborales o con textos legales sobre muchas otras materias**, una práctica alimentada por una jurisprudencia muy permisiva del Tribunal Constitucional, como veremos más adelante.

Por poner cifras, según Civio²⁰, “desde que arrancó la legislatura de Aznar, en mayo de 1996, hasta hoy (7 de julio de 2022), se han aprobado 467 decretos ley con un total de 7.153 páginas. Eso supone una media de 18 decretos al año o, lo que es más importante, 275 páginas. Un decreto ley cada 20 días”. Si vamos más allá de la media estadística y estudiamos la evolución en el tiempo del ritmo de aprobación de reales decretos-leyes encontramos que según este análisis cada nuevo Gobierno ha ido aprobando más páginas²¹ de reales decretos-leyes que el anterior. Es, por tanto, un fenómeno que va *in crescendo*.

²⁰ Eva BELMONTE, David CABO y Carmen TORRECILLAS. “Las crisis sanitaria y económica aceleran el aluvión de decretos ley, que bate todos los récords con Sánchez”. 7/7/2022. Civio. <https://civio.es/el-boe-nuestro-de-cada-dia/2022/07/07/decretos-ley-desde-1996/>

²¹ ¿Por qué medir las páginas de reales decretos-leyes y no el número de reales decretos-leyes? Las páginas son una medida más fiable porque en un único real decreto-ley se pueden incluir modificaciones de numerosos textos de muy variadas materias, son los conocidos como *real decreto-ley ómnibus* o de *contenido heterogéneo*, también bendecidos por el TC en sentencias como la STC 119/2015. Como explican SANZ GÓMEZ, Rafael y SANZ GÓMEZ, Sergio en “Análisis cuantitativo del uso del decreto ley en España (1979-2018)”, en *Revista de Estudios Políticos*, Nº 188, Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2020, Pág. 154: “Según la doctrina constitucional, no es necesario un presupuesto habilitante común para todas las medidas que contenga, aunque sí que el Gobierno justifique razonablemente la inclusión en el decreto ley de «cada precepto o grupo de preceptos». [...] El TC considera aplicable su doctrina sobre las leyes ómnibus, en relación con el hecho de que una «deficiente técnica normativa» derivada de la elevada heterogeneidad es una cuestión de «calidad técnica» que no resultaría constitucionalmente relevante. Sin embargo, como acertadamente señala Aragón Reyes, la existencia de decretos leyes tan heterogéneos también casa mal con la exigencia constitucional de que se decida sobre la derogación o convalidación en una votación de totalidad, y como señala el voto particular de la STC 199/2015, no parece congruente con el carácter excepcional de la norma”

4.2 LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

4.2.1 Jurisprudencia del TC sobre la figura del real decreto-ley

A modo de introducción, debemos partir del artículo 86 de la Constitución Española, que recoge el real decreto-ley (RDL). Los apartados 2 y 3 del artículo se refieren a cuestiones de tramitación sobre las que ya hemos escrito, como el plazo de 30 días para que el Congreso convalide o derogue el RDL y la posibilidad de tramitación como proyecto de ley urgente. Debemos fijar nuestra mirada en el apartado 1 del artículo 86 CE, que establece tanto el **presupuesto habilitante** (“en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes”), como los **límites materiales** del RDL (“y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general”).

La materia laboral, el caso que nos ocupa, no se encuentra vedada al real decreto-ley. Superado ese primer límite material, debemos pasar, por fin, al **presupuesto habilitante: la “extraordinaria y urgente necesidad”**. Como explica Barreiro González ²², estamos ante “una referencia calificada por la mayor parte de la doctrina científica como concepto jurídico indeterminado”. La Constitución no define en qué consiste la “extraordinaria y urgente necesidad”. En esa indefinición se ve obligado a actuar el Tribunal Constitucional cuando alguno de los sujetos legitimados presenta un recurso de inconstitucionalidad contra un RDL.

En resumidas cuentas, el **TC ha adoptado una actitud permisiva con los Gobiernos**, acudiendo a criterios hermenéuticos flexibilizadores. Como explica Martín Rebollo ²³, “fueron anulados el 1,7% del total de decretos-leyes aprobados, aunque ese dato, como es obvio, es un tanto ficticio puesto que el 83% de los decretos-leyes aprobados nunca fueron recurridos”. ¿En qué consiste la doctrina del TC y cómo se construye?

La primera sentencia que estima inconstitucionalidad –parcial– por faltar el presupuesto habilitante para dictar un real decreto-ley es la STC 29/1982. En su FJ 3 **concede al “juicio puramente político de los órganos a los que incumbe la dirección política del Estado”** la

²² BARREIRO GONZÁLEZ, Germán José María. “Sobre la extraordinaria y urgente necesidad de los decretos-leyes”. En *Derecho Privado y Constitución*, Nº 17. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003. Pág. 52.

²³ MARTÍN REBOLLO, Luis. “Uso y abuso del decreto-ley: (un análisis empírico)”. En *Memorial para la reforma del Estado, Tomo I*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016. Pág. 686. / La estadística del 1,7% está calculada en base a los datos recogidos hasta el 1 de agosto de 2015.

“apreciación de lo que haya de considerarse como caso de extraordinaria y urgente necesidad”, [lo que no priva al Tribunal de ejercer su control] “en cuanto sea necesario para garantizar un uso del decreto-ley adecuado a la Constitución”, [pudiendo], “en supuestos de uso abusivo o arbitrario, rechazar la definición que los órganos políticos hagan de una situación determinada como caso de extraordinaria y urgente necesidad”.

Así, el control que compete al TC es “un **control externo**, en el sentido de que debe verificar, pero no sustituir, el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno y al Congreso de los Diputados en el ejercicio de la función de control parlamentario”, como recuerda el propio TC en la STC 182/1997 FJ 3. Dicho de otro modo, el TC no indaga sobre si realmente el presupuesto de hecho habilitante para dictar un real decreto-ley existía o no, sino sobre las razones que, acerca de su existencia, el real decreto-ley proporcione, siendo necesaria una motivación por parte del Gobierno, que luego se explicará.

Sobre la construcción de la doctrina, como explica Aragón Reyes²⁴, en la STC 6/1983 el TC da un “paso adelante en la flexibilización del significado del decreto-ley”, a juicio del autor, en esta sentencia se ponen “los miembros que van a sostener la construcción completa de la doctrina sobre los decretos-leyes que el Tribunal irá realizando en otras resoluciones posteriores”. En palabras de Aragón Reyes, citando, en cursiva, la sentencia, el TC está “admitiendo que el decreto-ley es una norma de uso prácticamente ordinario, pues cabe para *dar respuesta a las perspectivas cambiantes de la vida actual* y que por ello la **necesidad de su emanación no ha de considerarse absoluta, sino relativa**”.

¿Cómo separa el TC necesidad “absoluta” de necesidad “relativa” en la STC 6/1983? Curiosamente, por contraposición a los supuestos del Derecho de excepción, una aseveración controvertida²⁵. Así, afirma que “la necesidad justificadora de los decretos-leyes no se puede entender como una necesidad absoluta que suponga un peligro grave para el sistema constitucional o para el orden público entendido como normal ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas y normal funcionamiento de los servicios públicos, sino que hay que entenderlo con mayor amplitud como necesidad relativa respecto de situaciones concretas de los objetivos gubernamentales, que, por razones difíciles de prever, requieren una

²⁴ ARAGÓN REYES, Manuel. *Uso y abuso del decreto-ley. Una propuesta de reinterpretación constitucional*. Colección Biblioteca Jurídica Básica. Ed. Iustel, 2016. Pág. 73

²⁵ La crítica de Aragón Reyes, que comparto, se resume en que el TC confunde dos necesidades muy distintas, las referidas al art. 86.1 CE –real decreto-ley– y las referidas al art. 116 CE –que recoge los estados de alarma, excepción y sitio–. Como son necesidades distintas no procede relacionarlas en función del grado de modo que una sea “relativa” y otra “absoluta”. Lo que diferencia estas necesidades distintas no es el grado sino la causa que las provoca, que es de carácter sustantivo, no medible a través de la oposición entre absoluto–relativo sino a través de la oposición entre necesidad excepcional (art. 116 CE) y necesidad extraordinaria (art. 86.1 CE). Tan absoluta debe ser la verificación de la necesidad por parte del TC en un caso como en otro, a juicio del autor.

acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes”.

No obstante, respecto a esto último que se apunta, Martín Rebollo ²⁶ en su estudio aclara que “exigir cierta inmediatez en las previsiones normativas para justificar su urgencia o el carácter general o permanente de esas mismas previsiones han sido utilizados en alguna ocasión como criterios de control pero [...] **no puede afirmarse aún, categóricamente, que formen parte de la doctrina consolidada**”. Es decir, más flexibilización, como también aclara Aragón Reyes ²⁷: “el Tribunal, pues, no suele indagar si esa posibilidad de tramitación parlamentaria [procedimiento legislativo de urgencia] existe o no”.

En resumidas cuentas, **¿qué debe hacer el Gobierno para que su real decreto-ley supere el control de constitucionalidad?** 1) Acreditar la situación de “extraordinaria y urgente necesidad”. 2) Conexión de sentido entre dicha situación y la medida o medidas tomadas para afrontarla.

1) Acreditar la situación de “extraordinaria y urgente necesidad”.

- Como ya hemos visto, la doctrina del TC sobre la urgencia, relativizadora y flexibilizadora, deja un gigante espacio de discrecionalidad al Gobierno para definir qué es una situación de ese tipo. El Gobierno debe hacer su justificación “explicita y razonada” en el preámbulo o exposición de motivos, aunque, como dejó claro el TC desde la STC 29/1982, a la hora de analizar la argumentación del Gobierno se puede considerar el “debate parlamentario” y el propio “expediente de elaboración de la norma”. Como explica Martín Rebollo ²⁸: “de un lado, el Gobierno no siempre ha justificado la urgencia en el preámbulo de la norma o lo ha hecho por referencias genéricas; de otro, el TC, cuando el asunto ha llegado a su conocimiento, ha admitido en más de una ocasión valoraciones *globales* o referidas al *conjunto* de las circunstancias, ha utilizado argumentos que fácilmente podían ser reversibles y ha apelado a la autorrestricción”.
- “Coyuntura económica problemática” ²⁹ y “crisis económica” son ejemplos de necesidades justificantes de decretos-leyes muy habituales ³⁰ que han pasado el filtro del TC.

²⁶ MARTÍN REBOLLO, Luis. “Uso y abuso del decreto-ley: (un análisis empírico)”. En *Memorial para la reforma del Estado, Tomo I*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016. Pág. 674.

²⁷ ARAGÓN REYES, Manuel. *Uso y abuso del decreto-ley. Una propuesta de reinterpretación constitucional*. Colección Biblioteca Jurídica Básica. Ed. Iustel, 2016. Pág. 81.

²⁸ MARTÍN REBOLLO, Luis. “Uso y abuso del decreto-ley: (un análisis empírico)”. En *Memorial para la reforma del Estado, Tomo I*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016. Pág. 696.

²⁹ Cita de STC 183/2014: “generalmente, hemos venido admitiendo el uso del decreto-ley en situaciones que hemos denominado como ‘coyunturas económicas problemáticas’”.

- Si la propia inactividad previa del Gobierno es la que desencadena la situación de extraordinaria y urgente necesidad, este no es motivo para negar que concurre el presupuesto habilitante, véase STC 11/2002. Lo relevante es que haya un presupuesto habilitante justificado, no importa su causa, incluso si la causa es la inacción previa del Gobierno.

2) Conexión de sentido.

- No basta con justificar el presupuesto habilitante. Debe haber una conexión de sentido, una congruencia, una relación, entre la situación de extraordinaria y urgente necesidad y la medida o medidas tomadas en el real decreto-ley para afrontarla. Como explica Hernández Luna ³¹, “el Tribunal Constitucional ha establecido un doble criterio para verificar la existencia de esta relación de coherencia o sentido: de un lado, el contenido de las medidas, y del otro, su estructura misma”.
- Con el paso del tiempo, el TC no exige que las medidas sean eficaces o que, efectivamente, hayan solventado, a posteriori, la situación para la que fueron dictadas, no se enjuicia la efectividad. En la práctica, se trata simplemente de que en el momento de dictar el real decreto-ley haya conexión entre la situación descrita de extraordinaria y urgente necesidad y las medidas adoptadas para afrontar dicha situación. Hubo un interesante debate académico ³² relacionado con esto, que resumo a pie de página.
- La primeriza STC 29/1982 concluyó que la urgencia no autoriza a incluir en un real decreto-ley “cualquier género de disposiciones: ni aquellas que, por su contenido y de manera evidente, no guarden relación alguna, directa ni indirecta, con la situación que se

³⁰ Una reflexión personal de naturaleza más política que jurídica. Cabe preguntarse hasta qué punto se han desdibujado palabras como “crisis” o “coyuntura económica desfavorable”. Si desde 2008 hasta 2023 hemos vivido la mayoría de años en crisis que han justificado la adopción de reales decretos-leyes, ¿de qué coyuntura estamos hablando? ¿Las crisis han dejado de ser un accidente puntual para ser el modelo?

³¹ HERNÁNDEZ LUNA, Gonzalo. “El requisito de la extraordinaria y urgente necesidad de los Decretos-Leyes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza, 2016. Pág. 21.

³² DE VEGA GARCÍA, Agustín S. planteaba interrogantes en el marco de la “teoría de la inadecuación sobrevenida”. ¿Puede el TC llevar a cabo el juicio sobre la conexión de sentido también en un momento posterior al nacimiento del RDL? ¿Hasta qué punto? ¿Un RDL legítimo en cuanto a su origen puede ser declarado más tarde inconstitucional y nulo porque la conexión de sentido o adecuación no subsista durante todo el lapso de vigencia del RDL en el ordenamiento jurídico? Se trata de debates teóricos que surgieron en primeros años de democracia, al calor de alguna sentencia primeriza en la que el TC parecía declararse tímidamente competente para controlar a futuro la posible inexistencia sobrevenida de la conexión de sentido (STC 6/1983, FJ 7, párrafo 2), con líneas teóricas que no se exploraron después. La teoría de la inadecuación sobrevenida y sus interrogantes guardaban relación con los debates sobre la naturaleza misma del RDL y cómo entendemos su carácter provisional, debates que se fueron resolviendo. En la práctica, en la doctrina consolidada del TC, que estamos explicando en el trabajo, no hay ningún tipo de control en el tiempo y el análisis de la conexión de sentido es uno y se hace en origen, sin más, lo que parece guardar coherencia con la posición autorrestringiva del TC con respecto al presupuesto habilitante. Para un mayor desarrollo de estos debates: DE VEGA GARCÍA, Agustín S. “La cláusula ‘extraordinaria y urgente necesidad’ del decreto-ley en la jurisprudencia constitucional española”. En *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, Nº 68. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1990. Págs. 251-281.

trata de afrontar ni, muy especialmente, aquellas que, por su estructura misma, independientemente de su contenido, no modifican de manera instantánea la situación jurídica existente, pues de ellas difícilmente podrá predicarse la justificación de la extraordinaria y urgente necesidad”. Es decir, preceptos meramente deslegalizadores, que remitan a un momento posterior la regulación de la materia, no tendrían cabida en un real decreto-ley, pues difícilmente se puede sostener la existencia de urgencia si el RDL no modifica una situación jurídica o si simplemente pospone el cambio normativo a una reglamentación posterior. Lo plasmado en todo el párrafo ha sido matizado³³ y, por otro lado, con el transcurso de las décadas hemos visto disposiciones muy variopintas dentro de un real decreto-ley, por no hablar de los reales decretos-leyes ómnibus, tratados en el pie de página de la página 15 del trabajo.

En definitiva, la doctrina flexibilizadora del TC ha permitido el uso y abuso del decreto-ley por parte de los Gobiernos, que se ven fortalecidos ante el Parlamento. Pese a ser, en teoría, una excepción a la forma ordinaria de legislar, esta práctica se tornó habitual, al no interpretar el TC de forma restrictiva sino flexible la “extraordinaria y urgente necesidad”, que más que concepto jurídico indeterminado parece cláusula de discrecionalidad, con algunas salvedades ya explicadas, y en el marco de un control externo por parte del TC, que no sustituye el juicio de oportunidad política, un control negativo con el límite del teórico “uso abusivo o arbitrario”.

Ha habido algunos intentos de ponerle coto a esta práctica, con cambios en esa concepción tan laxa del control de constitucionalidad del real decreto-ley, desviándose algo de su trayectoria en sentencias como la STC 68/2007 –de la que hablaremos más adelante, al declarar inconstitucional una reforma laboral– o la STC 137/2011. El camino abierto por esas sentencias sobre reales decretos-leyes se cierra con otras como la STC 93/2015. Así, a día de hoy no son requisitos jurisprudenciales consolidados en el control de un RDL ni la justificación sobre la no elección de otras vías legislativas que argumente que los objetivos del RDL son inalcanzables por los otros procedimientos, ni las notas de imprevisibilidad, gravedad o excepcionalidad, pese a que en alguna ocasión el TC haya planeado, incluso de forma contradictoria, sobre todos estos conceptos en varias sentencias –y en múltiples votos particulares de magistrados como Valdés Dal-Ré o Gómez-Ferrer Morant, entre otros–.

³³ El TC ha admitido RDLS con acciones normativas supeditadas a desarrollo reglamentario posterior, siempre que considere que hay “modificación inmediata de la situación jurídica existente” en el mismo momento de entrada en vigor del RDL, STC 270/2015 al respecto. Sobre RDLS que remiten a un reglamento de aprobación posterior también se puede consultar la STC 332/2005, que salva la constitucionalidad del RDL 7/2000: “lo que realmente impide el art. 86.1 CE es que las medidas introducidas a través de un Real Decreto-ley carezcan de cualquier tipo de efecto innovador en la situación de necesidad que se pretende afrontar [...]; lo verdaderamente importante, desde el punto de vista constitucional, es que el Decreto-ley produzca una innovación normativa efectiva, y no que el régimen jurídico introducido a través del mismo sea completo o definitivo”.

En conclusión, no cabe duda de que la permisiva jurisprudencia del TC sobre reales decretos-leyes es un importante factor detrás del hecho de que la mayoría de reformas laborales en España se hayan aprobado por esta vía, como tantas otras normas sobre otras materias.

Es momento de superar el análisis sobre la postura del TC ante los reales decretos-leyes en general para pasar a estudiar, brevemente, los pronunciamientos del TC sobre reformas laborales aprobadas por real decreto-ley.

4.2.2 El TC ante las reformas laborales y el uso de real decreto-ley

Como ya hemos explicado, la mayoría de reformas laborales se han aprobado por real decreto-ley, sin perjuicio de que, tras su convalidación, se acordara la tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

¿Qué situaciones de extraordinaria y urgente necesidad han justificado los distintos Gobiernos para hacer uso del decreto-ley en las reformas laborales? ¿Qué argumentos han esgrimido?

- En el caso de la última reforma laboral, el presupuesto de hecho habilitante es el compromiso calendarizado del Gobierno de España con la UE a poner en marcha “reformas estructurales” –entre ellas, la laboral– a cambio del desembolso de fondos europeos de recuperación post-COVID, como refleja el apartado V del preámbulo del RDL 32/2021. De su redacción se deduce que, de no usarse el RDL como herramienta, se incumpliría el calendario comprometido con la UE. Es decir, se acude al real decreto-ley sobre la bocina, algo que se podría haber evitado si el Gobierno hubiera tenido una reforma laboral pactada con los agentes sociales unos meses antes. Yendo más allá de lo laboral, este esquema de relaciones con la UE, con fechas límite para aprobar reformas de todo tipo, da pie a que la pasividad gubernamental obligue a acudir al real decreto-ley, descartándose la tramitación por ley ordinaria y quedando el Parlamento privado de un estudio más sosegado de las reformas, sin posibilidad de enmendar salvo posterior tramitación urgente como proyecto de ley.
- Volviendo a las reformas laborales del pasado, en el resto de casos encontramos en los preámbulos de los reales decretos-leyes justificaciones como “la gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo” (RDL 18/1993), la necesidad de

inmediata efectividad para “evitar distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo” (RDL 5/2001) y fórmulas similares.

- Asimismo, llama la atención, por su simplicidad, que, en otro caso, el del RDL 5/2006, (que fue, obviando la actual reforma laboral, la última que salió adelante con acuerdo de Gobierno, CCOO, UGT y CEOE) su justificación del presupuesto habilitante queda resumida, *grosso modo*, en que todas las partes han llegado a un importante “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo” que es urgente plasmar en norma jurídica. En el RDL 8/1997, en el que también hubo acuerdo de todas las partes, se produce algo similar, expresando que hay una “demanda social, de cuya urgencia se hacen eco las organizaciones empresariales y sindicales, en orden a la necesidad de acometer” una serie de medidas para atajar varios problemas que se describen. ¿Qué mejor prueba de la influencia de la concertación social tripartita que la mención a organizaciones empresariales y sindicales en los preámbulos? Esto entraría dentro de las peculiaridades de factores sociopolíticos de España, a los que nos referimos en un epígrafe anterior.

En los casos en los que se han recurrido reformas laborales aprobadas por decreto-ley, ¿cómo se ha pronunciado el TC³⁴ ante el uso de esta herramienta?

A) Respecto a la reforma laboral del Gobierno popular de Rajoy en 2012, dejando de lado las cuestiones de fondo –recogidas en otras resoluciones del TC que declaran su constitucionalidad–, si hablamos de cuestiones de forma, autos como el ATC 43/2014 FJ 4 o el ATC 35/2015 FJ 3 avalan la tramitación de dicha reforma laboral por la herramienta del real decreto-ley (RDL 3/2012).

B) La reforma laboral de Aznar en 2002 –sin acuerdo tripartito– quedó plasmada en el Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que fue recurrida. El TC se pronunció sobre él cinco años después, cuando el Gobierno ya era otro, en la STC 68/2007, una sentencia que ya mencionamos unas páginas atrás por su importancia en la historia del TC ante los reales decretos-leyes. Como explica Martín Rebollo³⁵ en su análisis de sentencias sobre reales decretos-

³⁴ Mientras escribo estas líneas, el TC tiene pendiente pronunciarse acerca de la constitucionalidad del RDL 32/2021, que recoge la última reforma laboral, la actual. El grupo parlamentario Vox presentó un recurso de inconstitucionalidad contra el real decreto-ley (recurso de inconstitucionalidad n.º 2191-2022) que fue admitido a trámite, y estamos a la espera de que el TC se pronuncie. Salvo sorpresa, no se desviará de su doctrina consolidada y ello conduciría a la previsible constitucionalidad del RDL, pero el futuro es impredecible.

³⁵ MARTÍN REBOLLO, Luis. “Uso y abuso del decreto-ley: (un análisis empírico)”. En *Memorial para la reforma del Estado, Tomo I*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016. Pág. 690.

leyes, la STC 68/2007 “**es la única que anula y declara la constitucionalidad de toda la norma** por falta del presupuesto de hecho que exige el artículo 86.1 CE”, a diferencia del resto de sentencias, que anulan aspectos parciales de los decretos-leyes en cuestión.

Al tramitarse como proyecto de ley urgente tras su convalidación, el RDL 5/2002 quedó derogado por la disposición derogatoria única, letra e) de la Ley 45/2002. Así, el TC enmarca su análisis en “determinar la licitud o ilicitud constitucional del uso del Real Decreto-ley en este caso por parte del Gobierno, sin extenderse a los demás motivos de inconstitucionalidad material alegados por los recurrentes, pues éstos se dirigen a preceptos que, no sólo perdieron formalmente vigencia tras la entrada en vigor de la Ley 45/2002, sino que fueron profundamente modificados por la citada Ley suprimiéndose, en particular, aquellos aspectos de los mismos respecto de los que se planteaban, precisamente, los reproches de inconstitucionalidad” (STC 68/2007 FJ 4).

A lo largo de la sentencia, el TC practica un detallado análisis del RDL 5/2002, acudiendo tanto al breve párrafo penúltimo ³⁶ del preámbulo con el que el Gobierno trataba de motivar, sin éxito, el presupuesto habilitante, como al debate parlamentario. Para el TC el Gobierno no justificó la extraordinaria y urgente necesidad, lo que convierte en nula toda la norma, declarando su inconstitucionalidad. En palabras de Martín Rebollo ³⁷, “contrasta un tanto con otros supuestos en los que la exigencia ha sido menor a la hora de analizar el presupuesto de hecho habilitante”.

³⁶ El párrafo en cuestión: “La cambiante situación de la economía internacional y la necesidad de incidir en una situación de paro todavía elevada, mejorando el mecanismo de ajuste entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo español, convierten en urgente la toma de medidas para mejorar su funcionamiento e incrementar e impulsar el acceso al empleo de quienes carecen de él. La necesidad de no desaprovechar las nuevas oportunidades, más variadas que las que se presentaban en etapas anteriores, proporciona razones extraordinarias para acometer la reforma en el plazo más breve posible. Por otra parte, algunas de las medidas están condicionadas por la situación de los destinatarios en el momento de su entrada en vigor; para evitar comportamientos que impidan o dificulten alcanzar los objetivos previstos en la norma, es preciso que la entrada en vigor de ésta se produzca de manera inmediata. Por otro lado, razones de justicia social hacen aconsejable que el acceso a la protección de colectivos ahora desprotegidos se realice también de manera inmediata” (RDL 5/2002).

³⁷ MARTÍN REBOLLO, Luis. “Uso y abuso del decreto-ley: (un análisis empírico)”. En *Memorial para la reforma del Estado, Tomo I*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016. Pág. 691.

5. CONCLUSIONES

En el presente trabajo hemos contestado a la pregunta de **cómo se han aprobado en España las reformas laborales** en el actual periodo constitucional (1978-actualidad): si por real decreto-ley o por ley ordinaria. La respuesta es que encontramos **11 reales decretos-leyes frente a solo 2 leyes ordinarias procedentes de proyectos de ley**.

¿De verdad ha habido tantas situaciones de extraordinaria y urgente necesidad en materia laboral? Como veremos más adelante, encontramos que, por lo general, el real decreto-ley se ha utilizado como herramienta para dar un rápido impulso político a medidas que los Gobiernos pretendían llevar a cabo en materia laboral, hubiera o no acuerdo con los agentes sociales.

Dentro de los 11 reales decretos-leyes de reforma laboral, encontramos dos tipos de tramitaciones:

- A) Se convalida el RDL en el Congreso y se acuerda su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia (sucede en 7 reformas laborales, 8 si contamos el caso de un RDL que se convalidó pero el proyecto caducó). En este *procedimiento A* el real decreto-ley en cuestión entra en vigor al aprobarlo el Gobierno, con un carácter provisional del que se despoja al ser convalidado por el Congreso en el plazo máximo de 30 días; aunque la norma es derogada al aprobarse, después, el proyecto de ley al que da origen. Desde el punto de vista jurídico esto es lo que sucede. Desde el punto de vista político y social hay desde el primer momento, por lo general, una permanencia, en todos los puntos del proceso descrito, de las normas a las que se deben acoger en el mundo del trabajo. ¿Por qué? Porque –con la excepción de un caso ya comentado– en el paso del real decreto-ley aprobado al proyecto de ley aprobado apenas se introducen cambios; máxime cuando el Gobierno goza de mayoría absoluta o cuando el real decreto-ley es fruto de un acuerdo tripartito entre Gobierno, empresarios y sindicatos. Si hay acuerdo tripartito el decreto-ley aprobado por el Gobierno, al tener detrás el peso del pacto, se ve reforzado políticamente y esto hace muy improbable la introducción de cambios en trámite parlamentario.
- B) Se convalida el RDL aprobado por el Gobierno en el Congreso, sin que la Cámara acuerde su tramitación como proyecto de ley (sucede en 3 reformas laborales). Esta forma de aprobar las reformas laborales reduce a la más mínima expresión la participación del Poder Legislativo, consistente en que el texto en ningún momento pasa al Senado y los

diputados del Congreso solo se pronuncian con un sí o un no al texto aprobado por el Gobierno, sin posibilidad de proponer modificaciones.

Por la abrumadora mayoría de reales decretos-leyes aprobados frente a la minoría de leyes ordinarias (2), queda constatada la paradoja de que el llamado “procedimiento legislativo común” es, en realidad, el menos común de los procedimientos si hablamos de reformas laborales. Una clara **pérdida de influencia del Parlamento**, más o menos intensa según estemos ante lo que hemos definido en los párrafos anteriores como *procedimiento A* o *procedimiento B*. De fondo, se percibe que los papeles que la Constitución otorga a Gobierno y Parlamento, potestad reglamentaria (art. 97 CE) y legislativa (art. 66.2 CE) respectivamente, se ven desplazados por la realidad, consistente en que lo que iba a ser extraordinario –real decreto-ley– se tornó ordinario.

Las reformas laborales tienen una peculiaridad respecto a otro tipo de normas: su claro carácter pre-negociado, sean exitosas o no dichas negociaciones en el marco del diálogo social. Cuando son exitosas hay acuerdo del Gobierno con sindicatos y empresarios, eso incentiva, inevitablemente, el recurso al real decreto-ley, una herramienta que posibilita la rápida entrada en vigor de los términos del acuerdo alcanzado y que evita que el legislador, el Parlamento, pueda modificarlos –sin perjuicio de posible tramitación como proyecto de ley–. Así, el real decreto-ley refleja la negociación previa, la concertación social, que sería una suerte de iniciativa legislativa –no formal– que el Gobierno, reforzado por el acuerdo tripartito, hace suya en esos casos.

No obstante, **la concertación social tripartita no es, ni mucho menos, el único factor detrás del uso del real decreto-ley por parte del Gobierno en materia laboral**. De las 13 reformas laborales estudiadas solo 4 de ellas contaban con acuerdo entre Gobierno, patronal y, al menos, uno de los dos sindicatos más representativos. La cifra asciende a 5 reformas laborales con acuerdo sobre 14 si incluimos en el cálculo al primigenio Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980. ¿Cuál es la situación en la actual legislatura? Se ha aprobado una reforma laboral con acuerdo tripartito vía decreto-ley, además de otras modificaciones parciales aisladas del ET por la misma vía, también acordadas con los agentes sociales –véase la tabla explicativa de la página 10–.

Es muy importante aclarar que el proceso de pérdida de influencia del Parlamento descrito anteriormente es una tendencia general de la política española, no un fenómeno que se circunscriba a las reformas laborales. Estamos ante una cuestión muchísimo más amplia. No es objetivo de este trabajo, ni mucho menos, reprochar la pérdida de protagonismo del Parlamento a los agentes sociales, que son pieza clave de nuestro sistema político. Más allá de las reformas laborales, el procedimiento legislativo común tampoco es común. El número de reales decretos-leyes aprobados sobre muy diferentes materias ha ido *in crescendo*.

En este sentido, es imperativo detenerse, como se ha hecho, en la **jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha fortalecido a los Gobiernos. La permisiva postura del TC es un factor ineludible** a la hora de explicar por qué proliferan tantos reales decretos-leyes, sea en el caso de las reformas laborales o en general. Si el Gobierno hace tantas veces de legislador es porque el TC ha establecido una jurisprudencia consolidada flexibilizadora, con una concepción bastante laxa del control de constitucionalidad del real decreto-ley basada, principalmente, en una teoría relativizadora de la urgencia, que se enmarca en la actitud autorrestrictiva del TC, que hace un control externo que verifica pero no sustituye el juicio político o de oportunidad.

A la hora de analizar la constitucionalidad de un real decreto-ley, **el TC podría introducir algunos criterios que supondrían un aumento de requisitos a la justificación del Gobierno y que seguirían siendo coherentes con el control externo.** No ha optado por ello el Tribunal Constitucional, siendo este un tema de intenso debate en el ámbito académico y en el propio seno del TC, existiendo un historial de votos particulares en sentencias sobre decretos-leyes que se distancian de la doctrina consolidada y que bien merecerían un estudio sosegado.

En el repaso de la jurisprudencia sobre reales decretos-leyes en general, una jurisprudencia que, como hemos dicho, es permisiva con los Gobiernos, llama la atención que nos encontramos con un caso aislado, nada frecuente, de que el TC anula y declara la inconstitucionalidad de todo el decreto-ley por falta de justificación del presupuesto de hecho habilitante en, precisamente, una reforma laboral, la de 2002. No obstante, la sentencia llegó muchos años después, cuando el Gobierno en el poder ya era otro distinto, lo que bien podría abrir otro debate más amplio sobre el largo tiempo que suele tardar el TC en dictar sus sentencias y el problema que esto supone.

BIBLIOGRAFÍA:

ARAGÓN REYES, Manuel. *Uso y abuso del decreto-ley. Una propuesta de reinterpretación constitucional*. Colección Biblioteca Jurídica Básica. Ed. Iustel, 2016.

BARREIRO GONZÁLEZ, Germán José María. “Sobre la extraordinaria y urgente necesidad de los decretos-leyes”. En *Derecho Privado y Constitución*, Nº 17. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003. Págs. 45-60.

DE VEGA GARCÍA, Agustín S. “La cláusula ‘extraordinaria y urgente necesidad’ del decreto-ley en la jurisprudencia constitucional española”. En *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, Nº 68. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1990. Págs. 251-281.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Concertación social tripartita: significación general y reforma de la legislación laboral de 2006”. En *Temas Laborales*, Nº 88. Ed. Junta de Andalucía, 2007. Págs. 11-25.

Eva BELMONTE, David CABO y Carmen TORRECILLAS. “Las crisis sanitaria y económica aceleran el aluvión de decretos ley, que bate todos los récords con Sánchez”. 7/7/2022. Civio. <https://civio.es/el-boe-nuestro-de-cada-dia/2022/07/07/decretos-ley-desde-1996/>

GARCÍA MURCIA, Joaquín. “El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI”. En *Sociología del Trabajo*, Nº 99. Ed. Universidad Complutense de Madrid, 2021. Págs. 271-283.

GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, Sandalio; CONTRERAS ÁLVAREZ, Ignacio; GARCÍA, Lola. “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”. Documento de Investigación DI-764 de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE Business School Universidad de Navarra, 2008.

HERNÁNDEZ LUNA, Gonzalo. “El requisito de la extraordinaria y urgente necesidad de los Decretos-Leyes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza, 2016.

MARTÍN REBOLLO, Luis. “Uso y abuso del decreto-ley: (un análisis empírico)”. En *Memorial para la reforma del Estado, Tomo I*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016. Págs. 665-731.

OLIET PALÁ, Alberto. “La concertación social en el período socialista: la crisis de un modelo de intercambio”. En *Política y Sociedad*, Nº 37. Ed. Universidad Complutense de Madrid, 2001. Págs. 127-149.

RUIZ GALACHO, Encarna. “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. En *Filosofía, Política y Economía en el Laberinto*, Nº 20. Ed. Universidad de Málaga, 2006. Págs. 7-22.

SANZ GÓMEZ, Rafael y SANZ GÓMEZ, Sergio en “Análisis cuantitativo del uso del decreto ley en España (1979-2018)”, en *Revista de Estudios Políticos*, N ° 188, Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2020. Págs. 127-158.

ANEXO:

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

Constitución Española.

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,

para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Reglamento del Congreso de los Diputados.

SENTENCIAS Y AUTOS:

Auto del Tribunal Constitucional 35/2015, de 17 de febrero.

Auto del Tribunal Constitucional 43/2014, de 12 de febrero.

Sentencia del Tribunal Constitucional 11/2002, de 17 de enero.

Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2015, de 8 de junio.

Sentencia del Tribunal Constitucional 137/2011, de 14 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional 182/1997, de 28 de octubre.

Sentencia del Tribunal Constitucional 183/2014, de 6 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional 270/2015, de 17 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional 29/1982, de 31 de mayo.

Sentencia del Tribunal Constitucional 332/2005, de 15 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional 361/2006, de 18 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1983, de 4 de febrero.

Sentencia del Tribunal Constitucional 68/2007, de 28 de marzo.

Sentencia del Tribunal Constitucional 93/2015, de 14 de mayo.