

EL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA: BALANCE Y PERSPECTIVA

JUAN GARCÍA ABELLÁN†*

Calamo corrente, que diría el meticuloso, o corrente calamo, que también vale, se anunció mi disertación en calidad de Catedrático siendo notoria la de Profesor Titular. Porque envidié aquella y en ésta he procurado mantener el oficio docente, seguro estoy de que con estas palabras queda a salvo el error de imprenta.

Pertenezco a una generación que se aplicó al estudio del Derecho del Trabajo cuando en España muy significativas circunstancias y a diferencia de otras ramas o parcelas del Derecho, lo particularizaban en términos realmente singulares. Al otro lado de las materias clásicas (Derecho Civil, Penal, Administrativo, Procesal, etc.), comenzaba a emerger entre la indiferencia cuando, no un indisimulado despegó de los más, el interés y curiosidad de los menos en otros casos, el estudio universitario del Derecho del Trabajo, que si hoy indiscutiblemente estructurado como una porción —y no poco importante— de los ordenamientos, en aquellos años —década de los 50— no pasaba de ser un manojo, si cabe decirlo así, de normas y disposiciones tan inconexas como desmedradas, resaca a recuperar de un tiempo pasado, de entre cuyas escorias destellaban esquivas de prometedora evolución.

Lo cierto y verdad es que, dejando a un lado tópicos y dilucidaciones subalternas; desde el bautizo de «Nuevo Derecho», «Derecho Social», «Derecho de clase», «Derecho obrero», etc., así como un problemático y dubitativo contenido, el estudio de la ordenación del trabajo por cuenta ajena, se nos reveló como un empeño de dificultades muchas veces arbitrarias. Haré salvedad de los pocos y comprensivos *seniors* cuya obra marginal a la que les era propia, nos dio confianza y estímulo.

Cuando hoy enfrentamos este hercúleo esfuerzo jurídico y normativo, se nos viene —por lo menos en lo que a mí atañe— la desconcertante y a veces arbitraria pugna por negar nacimiento y bautismo a nuestra disciplina; civilistas beligerantes pugnaron por mantener la tipicidad excluyente del contrato de servicios, y por consiguiente, la negación del contrato de trabajo, sin que faltaran mercantilistas que mantuvieran lo propio para aquellos sujetos que a título personal intervenían en

* Texto de la conferencia no pronunciada por fallecimiento de su autor, dentro del ciclo de conferencias de Profesores Eméritos organizado por la Facultad de Derecho durante 1997.

actos y negocios de comercio. Por su parte el mastodónico Derecho Administrativo de la época mantenía fuero propio —excepción hecha para el caso de nuestro inolvidable profesor Martínez Useros— obstinado en resolver el problemático emplazamiento metódico de la Previsión Social.

Me parece justo resaltar que la recomposición de las relaciones laborales del trabajo por cuenta ajena, pórtico o apertura de su normalización institucional, se corresponde —y no podía ser de otra manera— con el descomunal efecto histórico que para aquellas arrastró consigo el fin de la Guerra Civil, tema tan inevitable de aludir si se pretende, cuando menos, racionalizar el gran suceso que, por uno u otro lado, a todos concierne.

Si a la Dictadura del General Primo de Rivera corresponde una muy importante apertura, propuesta por el Código del Trabajo y la Organización Corporativa Nacional, dotada de innegable pretensión intervencionista, al hecho histórico de la II República hay que anotar la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley sindical de 1932.

Buena parte de estos precedentes inciden —pudiera decirse que paradójicamente por sus propios fundamentos— en el posterior y enérgico establecimiento que, para evitar dimes y diretes, me permitiré denominar *autoritarismo*, tomando concepto, expresión y valoración del sociólogo Juan José Linz, de la Universidad de Columbia.

Todavía en el orden teórico —o, pudiera decirse, doctrinal— es honesto referir la obra de memorables docentes: García Oviedo Gascón y Jordana de Pozas. Y ¿cómo no? sucediéndoles en el empeño, el profesor Pérez Botija, quien por cierto —y por meses, había sido catedrático en esta Universidad desde su condición de administrativista, para conseguir la primera cátedra de Derecho del Trabajo en la Universidad española. Si obligada es la cita de los ya venerables, también reclama sede propia don Eugenio Pérez Botija, del que quien aquí lo evoca conserva muy personales y, ¿por qué no decirlo?, pintorescos recuerdos.

A la apertura del *autoritarismo* contribuyeron con solvente bagaje tanto doctrinal como doctrinario, otros por entonces jóvenes juristas españoles, quienes recalaron en la novedad que me ocupa, al hilo de severos arranques o puntos de partida que sería hueca pedantería traer ahora a colación: desde Otto Gierke, pasando por Hauriou, Siebert, hasta el dominico Renard a cuyo ancilar solidarismo, se acogía por entonces el bienaventurado civil don Joaquín Ruiz Jiménez.

Pero retomando el hilo de los recuerdos no quiero omitir el nombre de tres eminentes juristas, de cuyos escritos y monografías recibí brillantes sugerencias. Ellos fueron el profesor Legaz, el civilista Antonio Polo y el maestro de Derecho Mercantil Joaquín Garrigues. No dejaré escapar, por último, el recuerdo al trabajo serio y perseverante de los Magistrados Miguel Hernáiz Márquez y Juan Menéndez Pidal, autores, respectivamente, de dos solventes manuales del Derecho del Trabajo.

El esqueleto o armadura por el que reconocidos juristas españoles alentaron la fase *autoritaria* del Derecho del Trabajo propio, tuvo su fundamento en la doctrina de la relación jurídica de trabajo, contrapuesta al esquema contractualista, y que sobre el clima político de la época: crisis profunda de la ética liberal, y belicismo

frontal al marxismo stalinista rampante, preponderó a partir de la reconversión de la Empresa, disponiéndola para recibir el otro de la *comunidad de intereses* trabajador/empresario, después de arrumbar la existencia de los entonces llamados contratos colectivos de trabajo, todavía envueltos en el barullo propio de meras intuiciones, por quienes se acercaban a la así entonces estrambótica materia.

Por la fuerza del tiempo dominante a la sazón vivido, la relación de trabajo frente al contrato se nos hacía coherente con la idea de Empresa, superadora del Derecho mercantil clásico. Desde esta perspectiva, el «contrato colectivo» era visto por Legaz Lacambra como desintegrador de la empresa, y más aún, de la comunidad nacional dado el antagonismo de intereses.

La ordenación *autoritaria* del trabajo tuvo su pronta y luego dilatada vigencia por la Ley de octubre de 1942. Quiere decirse que teniendo por soporte social una población sometida o, mejor dicho, a someter por la fuerza coactiva de la norma, las disposiciones de rango reglamentario que hubieron de seguir, eran recibidas y tomadas por extrañas, cuando no remisas.

El sistema, aquí sí que en sus inicios verdaderamente *vertical*, es decir, distribuido por rama de actividad económica, sería propenso, por la propia naturaleza de las cosas, a una difícil verificación de su observancia.

Sólo, y sólo en parte, la actividad vigilante y sancionadora de la Administración, en concreto de la Inspección de Trabajo alentada en su regulación de 1939, asumió funciones de raíz conflictiva en unos casos, indeterminadas en otros, confusas en materias viscosas tales como las nacidas de la puesta en marcha, con nuevo ritmo, de la Seguridad Social.

A la cuenta de la fase autoritaria ha de cargarse una de sus instituciones de mayor realce y —¿por qué no decirlo?— de notoria popularidad: las Magistraturas de Trabajo.

Me desembarazo de prenotandos quisquillosos, como aquellas contiendas en torno o no de una justicia privativa, o la inflexible defensa de la jurisdicción ordinaria, con ocasional derivación al conocimiento de los conflictos laborales. Y no olvidaré al procesalista Martínez Bernal, (ya en aquellos años defensor de la autonomía de la jurisdicción laboral), para rendir personal gratitud a las Magistraturas, y ello marginando cuanto a la institución debo, en mis ya bastantes años de abogar ante estos jueces en demanda de resoluciones tenidas —al menos por mí— justas.

Sin confusión posible con fórmulas como «derecho de los jueces» y análogas, estoy firmemente persuadido que el balance, después de tantos años de actividad jurisdiccional en las Magistraturas, y por supuesto en la obligada derivación del Tribunal Central de Trabajo, suma un elenco de resoluciones y criterios normativos merecedores de que alguien, con el templado rigor de los justos, se entregue a reseñar las bases de una obra que, mucho me temo, seguirá sumida en la maraña de la confusión ambiente.

Estas referencias me llevan al anclaje del Derecho del Trabajo en el tema del derecho de conflictos, verdadero eje axial. Ciertamente es que la organización *autoritaria* del trabajo llegó a extremos de un casi alucinante dogmatismo. La construcción de

un notable derecho procesal laboral, había demarcado un terreno de juego en el ámbito de la contratación individual de trabajo. Y ello con tal radical precisión, que cualquier otra forma o manera de conflictividad laboral, *no existía* para el mundo de nuestro Derecho.

No ya la huelga configurada penalmente como delito de sedición e idéntica tipificación penal reservada a las coaliciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo, sino que cualquier alteración de la normalidad laboral corría el riesgo de una incriminación a todas luces ilusoria, por cuanto la reclamación o protesta de un grupo de trabajadores, pongamos por caso, quedaba disuelta como un azucarillo, bien por la intervención administrativa decisoria de la Delegación de Trabajo, o adentrándose la Magistratura por el estrecho camino de las infracciones deducidas des incumplimientos contractuales.

En resumen, la recepción del conflicto colectivo de trabajo entendido como institución normada por el Derecho y tomándola ahora como derecho orientador, ha tenido diversos avatares en el cambio de rumbo del Derecho del Trabajo. Ahora que lo pienso, recuerdo la reluctancia de algún *padre fundador* del laboralismo autoritario a recibir, más allá de la expresión «conflicto» en términos generales, la institución que aquí comento, y a la que me permití acometer su estudio, tanto en el derecho español en 1961, como con cierta y quizá monográfica osadía, algunos años después.

La crisis parcial del *autoritarismo normativo* al que vengo refiriendo mis comentarios, tiene su más inmediata y externa experiencia con la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, literalmente Ley de Convenios Colectivos «sindicales», con su importante Reglamento. La observación me reafirma en mi conciencia de la obsesa realidad cuando se hace imparable la rebelión de los hechos contra el derecho.

Ya la citada Ley de Convenios, había aceptado de suyo la práctica que desde los *años cuarenta* fue realidad mediante los entonces Decretos de política de salarios, cuya posibilidad, estudiada por Alonso Olea, impusieron pese a su dudosa legalidad la extensión de su contenido, propinando un metafórico puntapié a la reserva exclusiva del Estado en la fijación de condiciones de trabajo. Así que el intento reservista del legislador quebró, introduciendo a los grupos sociales en el comprometido campo de la regulación normativa mejorando o completando aisladamente o en su conjunto aquélla. Y por parte daba paso al régimen sindical, vigente desde la Ley de 1940, fuente no por habitualmente ignorada no menos efectiva, cuya Caja de Pandora no es cuestión de tratar aquí.

Diré pese a todo, que de aquel gigantesco verticalismo, cualquier descomprometido estudioso debiera ponderar los servicios que a estas dos instituciones anciliares del Derecho del Trabajo debe éste: Convenios Colectivos y Conflictos Colectivos, desde la citada Ley de 1958 hasta el Decreto Ley de 4 de marzo de 1977.

Sin caer en el contrasentido de omitir las salvedades que acabo de establecer, reafirmo los efectos que para el Derecho del Trabajo español produjo la Ley Orgánica del Estado.

No es del caso detener el curso de estas notas reparando en la aparición del Ministerio de Relaciones Sindicales, cuyo titular en su condición de ministro sin cartera, inscrito en el cuadro del Ejecutivo del Estado, ya resultaba llamativa, no menos que la fantiásica Ley Sindical de 1971, en cuyo seno engendró el legislador la figura del Ministro.

Casi por generación espontánea, emergió una figura que pronto cobraría importancia, e incluso arraigo; me refiero al *Enlace sindical* que, partiendo del tópico de vieja raigambre populista (la conexión empresa/trabajador para armonizar las relaciones en la fábrica), pronto se convertiría en el punto de arranque para formalizar el primer nivel de conflictividad, conjugando la alternativa petición/denuncia, hasta alcanzar la protección judicial en su caso, articulada frente al despido, y en general sanciones de naturaleza disciplinaria.

Con inicial y análogo propósito de establecer «Entidades de armonía laboral», aparece en 1953 la institución de los Jurados de Empresa, propósito tan premioso como desafortunado. Porque es otra muestra de la deriva a que hubo de quedar sometido el inicial *autoritarismo*; no menos de seis años hubieron de transcurrir desde el anuncio de su creación a la efectividad de su puesta en marcha, imponiendo la institución en empresas de más de cincuenta trabajadores, conexas con el tema de los Reglamentos de Régimen interior. Y justo es reconocer al régimen de Jurados —verdadera representación unitaria— como al de Enlaces sindicales, la oportuna anticipación de los Delegados de Personal y Comités de Empresa de 1980.

Hasta la aparición del Estatuto de los Trabajadores tomando para sí la regulación de la actividad representativa de los trabajadores en la empresa, los años transcurridos —que no fueron pocos— vigentes el sistema de Jurados (1953-1970), comprenden en importante medida una etapa para el estudio de la evolución del Derecho del Trabajo que no debiera dejarse pasar.

La *Transición* abre un ingenuo ímpetu renovador liberando un precipitado normativo del que son clave la Ley de Relaciones Laborales de ocho de abril de 1976, pero a la que el famoso Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo se vio obligado a introducir un cierto orden, al suprimir disposiciones de aquélla, hasta la aparición de la llamada Ley Sindical de 1977.

Se quiso resolver por la vía rápida la nueva ordenación del contrato de trabajo, como regulador de nuevas relaciones, o mejor dicho, modalidades de relaciones especiales; nueva ordenación de despido, Fondo de Garantía Salarial, y así sucesivamente. Pero una vez más la realidad impuso la fuerza de su razón. Y si disposiciones posteriores derogaron expresamente preceptos de la nueva Ley, dos horas después de su aparición, otros muchos quedaron curiosamente *olvidados* al no publicarse las preceptivas normas de aplicación y de desarrollo.

Impuesto el sosiego, la orientación progresiva —que no *progresista*— de los problemas derivados del derecho colectivo, la tomó para sí el Decreto-Ley de 1977, entrando sin ambages en el reconocimiento del derecho de huelga, que venía doctrinalmente matizado desde la destipificación delictiva, de fines de los años sesenta.

En cualquier caso la prioridad de política laboral reconocida por el legislador al derecho colectivo, como especificación del contrato individual de trabajo aun cuando no soluble en el esquema de las relaciones colectivas, vendría paradójicamente a reafirmar su eficacia.

Otro tanto cabe señalar de la reflexiva moderación que en aquel año 1977 observó el legislador en materia de Convenios colectivos, porque sobre la experiencia acumulada, acertó a salvar la inicial antítesis entre Reglamentación de Trabajo y negociación colectiva, reservando a la primera vigencia ocasional, es decir, en tanto su eficacia no quedase desplazada por vía de convenio.

Y todo ello sin olvidar el «encaje de bolillos» tan desenvuelto como oportuno, entre asociación sindical libre y *verticalismo superviviente*, que permitió el acierto de la Ley de 1977 sobre asociación sindical.

Regreso ahora a tiempos recientes y no quisiera omitir mi personal curiosidad actual hacia el iniciático contrato de trabajo, superviviente, pese a su secular y azarosa historia, de la institución núcleo del Derecho del Trabajo.

Cuando el legislador resolvió mantener en 1944 la noción conceptual que del contrato de trabajo recogía, así como la determinación de su objeto, un aura de transparencia tan elegantemente expresada como técnicamente insuperable, al menos en mi opinión, reafirmó la fundación de toda una rama del Derecho con entidad propia. Después hay toda una perseverante labor de interpretación, aplicación e incluso elaboración judicial y jurisprudencial que hoy acumulan los anaqueles de nuestras bibliotecas.

Dicho con las necesarias salvedades, tanto aquellas modalidades de contratación —a domicilio, embarco, aprendizaje— como las relaciones exceptuadas, este marco regulador ha permitido, por décadas, hacer posible esa fina tarea por la que las relaciones individuales de trabajo enriquecen su contenido.

Pero una realidad superior, impuesta no sé si por circunstancias que pretenden dar respuesta al renacido *esclavismo* ya fría y habitualmente llamado «mercado de trabajo», o el prurito de un aventurismo nominalista nada deseable, se ha ido desperdigando hasta producir figuras normadas, incluso grotescamente espectaculares.

Apunto algunas:

— El *trabajo a tiempo parcial*, enredando la presentación horaria con el tema de los fijos discontinuos.

— El *alzamiento de nueva actividad*, de tan libérrima y ambigua finalidad, que ha sido finalmente suprimida, si no me equivoco.

— El *trabajo eventual*, de cuya especialidad, simplicidad o mera ocasionalidad, deduce el Estatuto de los Trabajadores una complicada e inviable red normativa, en mi opinión impracticable.

— Y en fin los *contratos de interinidad*, cuya innegable y oportuna previsión normativa, no se corresponde, con su enojosa regulación con bucles tan pintorescos, si se me permite decirlo así, como el caso del desempleado para sustituir a trabaja-

dores *excedentes por cuidado de hijos* (!) dando lugar a bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social (ET, Disp. adicional 14).

Una pequeña y melancólica ironía le invade a uno cuando, pongo por caso, recuerdo al *iluminado* legislador regulando los derechos laborales de los penados en instituciones penitenciarias (sindicales incluidos); o la no menos *utopización del candor* manifiesta en la pretensión como tal retribución (?) del salario del ama de casa. Son estos mínimos datos que trascienden la nihilización del Derecho del Trabajo.

Cuando nuestro ordenamiento laboral ha soportado, sin que nadie ponga el grito en el cielo, la usurpación de la honesta relación de trabajo, por la desvergonzada *licitud* de los *blindajes* millonarios de los grandes ejecutivos de las empresas públicas, un par de *ejemplares* prácticas nos ponen en la realidad del nuevo giro, que de no hallar remedio seguirá el nuevo Derecho del Trabajo hispano.

Del más que probable modelaje de desbarajuste, no me resisto a resumir el reciente caso de *Andrésín*, el muchacho, de 16 años, menor de edad obviamente no emancipado, hijo de padre en paro, juega al fútbol en el Levante, de Valencia, que le paga *cinco millones/año*. Mas como quiera que el Real Madrid anda tras el jugador, el club valenciano le eleva la cláusula de rescisión *desde veinte a treinta mil millones*, una puesta al día de la esclavitud, escribe el periodista que nos sirve la noticia.

Pongo punto final a mis cogitaciones con esta auténtica perla: El pasado mes de noviembre informaba la prensa nacional, Radio Nacional, etc..., que, con ocasión de los fastos del famoso Descubrimiento, don Jacinto Pellón, Consejero delegado de la Exposición, cobró la cantidad de *tres millones quinientas mil pesetas*, por indemnización a causa de no habersele abonado el importe del preaviso pactado en su contrato de trabajo, con la formidable circunstancia de que tal omisión en el pago fue debida a un lapsus del propio señor Pellón que olvidó ordenar *su auto abono*.