

DERECHO LABORAL Y MERCADO DE TRABAJO ⁽¹⁾

Luis Enrique de la Villa
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Autónoma de Madrid

Desarrollamos en este estudio dos partes bien diferenciadas, a saber: la Legislación Laboral o Derecho del Trabajo y el Mercado de Trabajo.

La legislación laboral está constituida por un conjunto de normas dictadas por el Estado para proyectarse sobre una parcela del trabajo como hecho inicial; es sólo un sector, si bien amplio, de la población activa el que cae bajo las normas laborales, quedando excluidos los llamados trabajadores autónomos o independientes así como los funcionarios públicos, servidores domésticos, etc.

Con esta aclaración se comprende perfectamente que el ámbito de la legislación laboral no coincide con lo que desde la óptica económica se entiende por mercado de trabajo, óptica que entiende dicho mercado comprensivo de toda población activa, sin atender a los recortes antedichos.

La legislación laboral comprende un conjunto de normas reguladoras, por tanto, de una parcela del trabajo humano, normas que en nuestro país surgieron a finales del siglo XIX y que han venido desarrollándose y engrandeciéndose sin pausa hasta nuestros días. Es preciso, llegados a este punto, formular la siguiente pregunta: ¿La legislación laboral, que ha sufrido una profunda transformación, ha cambiado su finalidad última? No ha habido, a nuestro modo de ver, un cambio sensible en la evolución histórica de esta legislación, y ello a pesar de los cambios estructurales de los diversos momentos históricos y de las crisis económicas, si bien es verdad que en estos momentos históricos el Derecho del Trabajo se ha ido acomodando a las diversas situaciones.

(1) Conferencia pronunciada el 19 enero 1.984

El otro punto de referencia es el del mercado de trabajo, entendiéndose por tal aquella parte del mercado general, en la que se cambia el trabajo humano por una retribución en dinero, caen dentro de este mercado de trabajo todas aquellas personas que forman parte de la población activa.

Una vez delimitados estos dos conceptos es necesario aclarar que, puesto que la legislación laboral se aplica a una parte del mercado de trabajo, cual es la del trabajo dependiente o por cuenta ajena, la situación concreta en cada momento de este mercado de trabajo condicionará la legislación laboral. Como ejemplo de lo dicho, nos basta con examinar la situación actual del mercado de trabajo en nuestro país, situación que pudiéramos llamar adversa, dado que existe una tasa de desempleo que oscila entre el dieciocho y el veinte por ciento de la población, lo que hace que sean cerca de tres millones las personas que se encuentran en paro, con el agravante de que solamente un pequeño número tiene una protección social estatal, que es lo que se llama la tasa de cobertura de desempleo, tasa que se mueve actualmente en unos límites de alrededor del treinta o treinta y cinco por ciento, lo que significa que, de cada cien parados sólo treinta o treinta y cinco tienen prestaciones públicas para la protección de esa contingencia, siendo además esta protección muy limitada en el tiempo y muy condicionada por la observación de diversas exigencias de todo orden.

Hechas estas observaciones vamos a centrarnos y a profundizar sobre cuál fue el objetivo que el Estado trató de conseguir en España con su legislación laboral incipiente, de finales del siglo XIX, y lo que puede ser esa legislación laboral o ese Derecho del Trabajo en la actualidad.

Podríamos decir, para explicar estos fenómenos, que el poder político a finales de siglo limitó en gran manera el poder económico (los patronos, los empresarios, los capitalistas, etc.), acepta la limitación que proviene del poder político porque de esa manera se libran de un ataque frontal a muerte proveniente del poder

social, que a finales de siglo ya puede identificarse con el movimiento obrero, que se organiza y pone en peligro el propio mantenimiento de un sistema capitalista de producción, basado en la propiedad privada de los medios de producción, en el control de los resortes de la empresa, en la libre iniciativa económica, etc. El poder social acepta el juego, pese a la abdicación de los objetivos inicialmente revolucionarios que pasan a ser ya objetivos más reformistas, porque es difícil pedir permanentemente a toda una clase, a esa clase obrera o clase trabajadora que adopte posturas heroicas para sobrevivir. Es este equilibrio que se da en el origen el que explica el éxito del Derecho del Trabajo a través de los tiempos.

El Derecho del Trabajo ha tenido éxito y lo seguirá teniendo, en la medida en que sea una fórmula equilibrada de intereses contrapuestos, a saber: los intereses públicos o el bien general que el Estado en cada momento trata de representar y defender de la mejor manera posible, y que se traduce de alguna manera, en el mantenimiento o en la conservación de la estabilidad político-social, mediante la evitación de desórdenes de tal magnitud que pongan en peligro esa estabilidad, y por otra parte los intereses empresariales. Son estos dos intereses los que el Estado tiene presente a la hora de proponer una legislación laboral o un Derecho del Trabajo, siendo necesario tener en cuenta, a estos efectos, que el Derecho del Trabajo partió entonces de una premisa fundamental, premisa que se conserva en la actualidad y es que la decisión en la empresa es un poder estrictamente empresarial, poder que no tiene ni puede tenerlo el trabajador en un mundo capitalista de producción, es precisamente esta acepción la que determina que el empresario acepte también el Derecho del Trabajo como fórmula equilibradora.

Para los trabajadores el Derecho del Trabajo presenta también unas importantes ventajas porque con su aparición y su posterior existencia hace que se respeten las conquistas obreras. Si los trabajadores con su esfuerzo y con su lucha en un primer momento

consiguen que se establezca un mínimo de salario, un descanso en los domingos, una limitación de jornada, etc., y el Derecho del Trabajo con sus normas se lo consagra, se lo respeta y se lo perpetúa, los trabajadores llegan a tener confianza en este Derecho, porque de alguna manera, allí hay un elemento institucional para la defensa de sus intereses, y esta es una afirmación que tanto vale para entonces como para los tiempos actuales.

Cabe por tanto afirmar que el Derecho del Trabajo de hoy en cuanto a su fundamento, o en cuanto a su objetivo final que no es otro que el de mantener el equilibrio de los intereses encontrados, empresariales de un lado y obreros, de otro, es el mismo que el Derecho del Trabajo de finales del siglo XIX. Ahora bien, ha cambiado las técnicas de consecución del equilibrio entre esos intereses.

En nuestro país, de finales de siglo para acá, se pueden distinguir diversas épocas: la primera abarcaría desde los inicios de la legislación laboral hasta 1920 aproximadamente, siendo puesta en práctica en esta época la técnica del abstencionismo estatal sin que pueda intervenir en el mercado de trabajo, este mercado se rige, en términos manchesterianos, por su propia ley de oferta y demanda y el precio del trabajo o del producto en el mercado resultaría de la confluencia entre la oferta y la demanda de trabajo; cuando el Estado se da cuenta de que la ley del mercado, en el ámbito del trabajo, significa un factor peligrosísimo de inestabilidad política, dada la organización del movimiento obrero, inicia la intervención, intervención que difiere de la actual, porque en un primer momento no contaba con los interlocutores sociales, sindicatos, trabajadores individualmente considerados, empresarios individuales y asociaciones empresariales.

Con el General Primo de Rivera se abre un segundo período que abarca fundamentalmente los años siguientes a 1925 hasta el advenimiento de la Segunda República. En este período se cambia la técnica pero no el fundamento del Derecho del Trabajo en su proyección sobre el mercado, esta nueva técnica trata de atraerse

a los empresarios y a los trabajadores incluyéndoles en instituciones corporativas publicadas. Lo va a hacer todo el Estado, pero organizándose en corporaciones que integran a empresarios y a trabajadores para una mejor regulación de los problemas de ese mercado.

Con la proclamación de la Segunda República se abre una tercera época que es, por cierto, la que más se aproxima a la que actualmente se vive en nuestro país y vuelve a cambiar la técnica, se acepta que el mercado de trabajo es una responsabilidad del Estado, pero el Estado controlará este mercado a través de sus órganos, a través de sus jueces, pero además del Estado deben cuidar del mejor funcionamiento del mercado de trabajo los propios interesados, los sindicatos o asociaciones de empresarios y los sindicatos de trabajadores. Se reconoce por primera vez la autonomía colectiva, hoy tan de moda, la libertad sindical sin ningún condicionamiento, se acepta la negociación colectiva y la huelga y el conflicto colectivo como medios de presión y de lucha y como vía de autodefensa.

Un cuarto período es el que se inicia con el Franquismo o Nacional Sindicalismo, que se caracteriza por la vuelta a la época anterior, los interlocutores sociales o los antagonistas no deberán tener autonomía, el cuidado del mercado de trabajo será estrictamente, otra vez, una responsabilidad del Estado, volviéndose, aunque de otra forma, a la filosofía de la dictadura de Primo de Rivera, las corporaciones de Primo de Rivera se convertirán en sindicatos verticales, pero en definitiva la idea más o menos es la misma.

Con la transición democrática, con la proclamación de la Constitución y en la fase actual se vuelve a cambiar la técnica y aparece el Estado por un lado y por otro los antagonistas, pero ha ocurrido algo importante y es que se ha mantenido en vigor, aunque poco a poco se van sustituyendo, infinidad de normas franquistas que tienen una finalidad garantista y proteccionista que explican

históricamente como el Nacional-Sindicalismo no aceptó la autonomía colectiva, no aceptó la negociación colectiva auténtica, no aceptó la huelga, no permitió la proclamación de conflictos, no conoció los procedimientos arbitrales privados sino las condiciones administrativas impuestas a los trabajadores y empresarios, y cómo esas carencias las suplió con una legislación estatal fuertemente proteccionista de los trabajadores, porque como no se reconocía su autodefensa ni la acción de los empresarios en colaboración con los trabajadores, era el Estado el que tenía que cuidar en exclusiva el mercado de trabajo. Pues bien, al llegar la transición democrática y promulgarse una Constitución de los derechos colectivos, libertad sindical, derecho de huelga, derecho de negociación colectiva en su más amplio sentido, se ha empezado a entender que esos intereses de protección del Franquismo son incompatibles en un régimen democrático basado en la autonomía colectiva y que, consiguientemente, hay que cambiar la legislación haciéndola menos protagonista del Estado y más autoproteccionista de los antagonistas o interlocutores sociales.

Con la publicación en marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores se hacen grandes recortes en la legislación proteccionista anterior, lo que por algunos sectores se consideró reaccionario en cierto sentido porque, por ejemplo, se rebajó la indemnización por despido regulada en la ley de relaciones laborales de dos meses a mes y medio por año de antigüedad.

Estos fenómenos ocurren porque, con demasiada frecuencia, se olvida que ha cambiado la técnica, que no se quiere que el Derecho del Trabajo funcione sólo a base de intervenciones del Estado, que se pretende que el Derecho del Trabajo funcione con la intervención del Estado y a la vez con la acción de los interlocutores o de los antagonistas sociales, pero el Derecho del Trabajo de hoy persigue la misma finalidad que el Derecho del Trabajo franquista, que el de Primo de Rivera o que el de las monarquías constitucionales de los primeros años de siglo, a saber: el mantenimiento de un equilibrio entre los intereses contrapuestos de la sociedad

que son un poco la conjunción de todos, de los trabajadores (intereses egoístas) y de los empresarios (asimismo egoístas). El Derecho del Trabajo propicia ese equilibrio.

Pero, ¿Qué ocurre cuando la situación de crisis es una situación verdaderamente dramática? Cuando se da esta situación lo que ocurre es que se da un nerviosismo por parte de los políticos que ven que reformas que querían hacer no las pueden llevar a cabo por la exigencias de la crisis.

Es verdad que el Derecho del Trabajo, englobando dentro del mismo el de la Seguridad Social heredados del pasado han de ser modificados profundamente por mor de la crisis, pero no obstante, es necesario hacer alguna observación, la primera es que a veces existe el peligro de hacer un planteamiento excesivamente esquemático y como todo lo esquemático es artificioso y como tal falso. Parece que el Derecho del Trabajo que ha llegado a nosotros o el grado de protección que concede la Seguridad Social actual es un producto de épocas de bienestar económica, habiéndose cambiado en la actualidad la estabilidad y el bienestar económico por inestabilidad y por crisis, esta afirmación no es aceptable y se puede comprobar históricamente que en España en los últimos años no ha habido épocas tranquilas ni épocas que no hayan sido críticas, pudiéndose incluso afirmar que los años de crisis como por ejemplo en los años 20 al 30 es cuando puede decirse que nace el Derecho del Trabajo moderno, en esta época se crea la U.G.T, se crea el Ministerio de Trabajo y se recopila por vez primera en un código la legislación obrera. Es en 1931 cuando se publica la primera Constitución que recoge en su articulado los problemas de la vida del trabajo, cosa que en ninguna Constitución anterior se había hecho. En esa época el Derecho del Trabajo surge a tropezones, el Derecho del Trabajo de esta época es el resultado de una lucha absolutamente cruenta. No existe un Derecho del Trabajo de las épocas de bienestar, es necesario el Derecho del Trabajo de la crisis, que viene impuesto por una situación económica adversa. Ahora bien, ¿Quiere esto decir que ante una situación

adversa del mercado de trabajo no puede modificarse la legislación laboral? ¿Tendremos que estar apegados a un Derecho del Trabajo histórico que no permite modificaciones? La respuesta es negativa, siendo así que el Derecho del Trabajo en su permanencia, en su inalterabilidad a lo largo de este siglo no ha sido al mismo tiempo nunca un mismo Derecho del Trabajo. En el Derecho del Trabajo, lo único permanente e inalterable, cualesquiera que sea la coyuntura del mercado, es el equilibrio de los intereses encontrados, todo lo demás es accesorio y mudable porque el Derecho del Trabajo de hoy no es igual al de hace cinco años, ni éste al de hace veinte, ni éste al de hace cuarenta. Existen, por tanto, diferencias de lugar y de tiempo que determinan que el Derecho del Trabajo sea en cada momento histórico algo distinto pero a la vez algo idéntico, siendo un instrumento devorado y puesto en práctica de circulación por el poder político para mantener un equilibrio de los intereses en presencia, por tanto podemos decir que en épocas de crisis, del Derecho del Trabajo se puede modificar todo aquello que no ponga en peligro el equilibrio de intereses que este Derecho ha consagrado históricamente, y es el poder político en cada momento histórico el que habrá de calibrar y encontrar las dosis de reforma y las dosis de mantenimiento del Derecho Laboral.

Existen por tanto en cada momento parcelas del Derecho del Trabajo que pueden irse modificando, en este sentido ¿Es cierto que la actual coyuntura del mercado de trabajo presenta una gran desproporción o un profundísimo desfase entre oferentes y demandantes de trabajo que obligan a romper las garantías de estabilidad en el empleo en aras del pasado? El Franquismo había establecido un sistema de estabilidad en el empleo, no como se dice algunas veces con exageración, pétreo, pero que no obstante se ha ido aminorando progresivamente hablándose en la actualidad, cada vez con más frecuencia de la posibilidad de ir hacia un despido libre, hacia una contratación temporal como forma normal de contratar, a la eventualización de las plantillas en las empresas

como forma de promover la creación de puestos de trabajo y de estimular la inversión creando confianza empresarial. ¿Esto es cierto? La respuesta se encuentra quizás en el proyecto de ley, ya aprobado por el Gobierno, de modificación del Estatuto de los Trabajadores, flexibilizando la contratación, por supuesto y afortunadamente desde mi punto de vista, no con ese sentido, es decir, ni introduce el despido libre, ni generaliza la contratación temporal, ni tiene el deseo de eventualizar las plantillas, pero sí introduce supuestos de flexibilidad que anteriormente no existían o eran más rígidos. Todas estas cuestiones no tienen por qué romper el equilibrio de intereses. No obstante existen posibilidades de reforma que, a nuestro entender, podían romper el equilibrio de intereses, pero a las que pensamos, es imposible volver, cuales serían la liberación de jornadas o la supresión del descanso dominical, por citar dos significativas. Este tema, por su conflictividad, no puede entenderse si no es estudiándolo institución por institución y en ello está el acierto o el desacierto del poder político en cada país y en cada momento histórico. Ahora bien, desde el momento en que el empresario de este país pierda la confianza en la norma laboral o que asimismo la pierdan los trabajadores, el Derecho del Trabajo estará en peligro de disolución, no servirá y se volverá a la guerra de finales del siglo XIX y habrá que volver a reinventar el Derecho del Trabajo.

La fórmula ideal para no romper el equilibrio introduciendo una reforma, incluso drástica, es la de compensar lo que se pierde con lo que se gana, en este sentido se debe producir un movimiento de los sindicatos en esta línea y se debe enriquecer el contenido de la negociación colectiva, llevándose a la misma no sólo los temas salariales sino otras materias, a fin de compensar la reducción en los salarios con otros logros sociales o sindicales. El gran problema es el de introducir reformas a la baja determinadas, más o menos aparentemente, por la situación de coyuntura que vayan introduciendo en un estado de desigualdad sobrevenida, modificaciones demagógicas guiadas sólo porque el Gobierno socialis-

ta, como ha ocurrido ahora en Francia, y han tenido que dar marcha atrás, las haya encaminado a favorecer fuertemente la oposición de los trabajadores frente a los empresarios, lo que les ha hecho fracasar.

Por último es imprescindible decir que las situaciones de crisis por muy duraderas que permanezcan aunque no se les vea salida, no suelen serlo tanto y que esa perplejidad de ánimo que llamaba Petrarca, producida por la situación de crisis ha existido siempre pudiéndose incluso decir que ha sido normal en la historia de nuestro país, siendo lo excepcional la situación de bienestar, ello no puede nunca hacernos pensar en la magnificación de nuestra desgracia o nuestra tragedia pues como decía Ruben Darío en uno de sus conocidos versos **se debe abominar de las bocas que siempre predicen tragedias.**