

Notas sobre la nueva Ley de Relaciones Laborales

Por José PEREZ LEÑERO

La reciente Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 ha irrumpido en nuestro ámbito socio-laboral con signos de fuertes contrastes y aun contradicciones. No ha sido popular, a pesar de que el Gobierno necesitara en ese momento más que nunca de popularidad. Sin duda desistió de explotarla porque vio que la Ley estaba desplazada en forma y contenido.

Mutilado sustancialmente su anteproyecto antes de nacer como proyecto de un Gobierno de Franco, y presentado en la Comisión por otro Ministro que sustituyó al anterior por mor de aquella mutilación, fue, por fin, defendido en el agitado Pleno de las Cortes del día 6 de abril por otro tercer Ministro de Trabajo, éste ya del primer Gobierno del Rey. Circunstancias que no motivan, pero sí encuadran, su conflictividad. El «suspense» de la petición de reconsideración de tres de sus artículos, los cinco largos meses de discusión en la Comisión de los 31 artículos del proyecto y, sobre todo, la votación en el Pleno del artículo 35 sobre el despido, prueban éste su carácter polémico. Todo ello en contraste o confirmación con los juicios que tachan a la Ley de inoportuna, inmovilista y hasta recesiva en algunos aspectos y siempre alicorta y desfasada respecto a las aspiraciones actuales de los trabajadores. Ha habido empresarios que han subrayado este último aspecto.

En el fondo de todo esto encontramos, quizás como fundamento, la poca oportunidad del momento escogido, lo que en política resulta siempre fatal de necesidad.

JUICIO GLOBAL

Se puede tomar o no la decisión política de hacer una Ley. Pero tomada la decisión, la Ley, por su trascendencia, debía

haberse adecuado a la problemática actual del trabajo en España. Por la indiferencia en el mundo trabajador no parece que lo haya conseguido.

Procuradores enmendantes a la totalidad de la Ley atacaron su oportunidad. Razones económicas de inflación, paro y recesión; políticas de fin de una etapa larga de autoritarismo y de confusión natural en los inicios de la transición a la democracia, y razones sociales por la nueva conciencia obrera con exigencias de nuevo sindicalismo, parecían aconsejar que la espera de una Ley básica laboral, juzgada hace años como necesaria, se prolongase un poco hasta entrar en una etapa clara de horizontes y perspectivas políticas. ¿Por qué se prefirió la aventura de una frustración?

No puede alegarse fuera parte de un plan político general. En las últimas décadas el arbitrio del «sostenerse» ha prevalecido sobre la planificación de largo alcance. Será interesante la historia que una día se escriba de la política laboral de los últimos decenios, sobre todo de sus motivaciones, tanto en las alturas de la Administración como en las profundidades de las presiones económicas, sueltas y descompensadas ante el silencio del dirigismo de las fuerzas sindicales.

Quizás los primeros escarceos de libertad sindical, más que otorgada arrebatada en los comienzos de los años setenta, alarmasen a la Administración, la cual pensase que una Ley básica de trabajo podía ser un freno o al menos un cauce a la creciente marejada de agitación. Pero los tiempos del dirigismo paternalista habían pasado. A las alturas de nuestro desarrollo era inconcebible la sustitución de un pacto social por una «carta otorgada» como arranque de una Ley fundamental de trabajo.

En esto creemos consiste el fallo radical, es decir, causante de su poca popularidad. Su asintonía. Participar es ser tenido en cuenta en el proceso formativo de la decisión política, en su doble fase de información y deliberación. La base obrera ha vivido de espaldas al juego de gabinete que supuso para ella la gestación, disensión y aprobación de la Ley. Su presencia en las Cortes es tan lejana y filtrada por una Ley electoral sindical orientada a la selección, que apenas si se deja oír.

El anteproyecto fue formalmente redactado por el Ministerio de Trabajo. Pero no pueden olvidarse dos circunstancias. La primera, que el Ministro de Trabajo dimitió, según referencias de prensa, por diferencias con el de Relaciones Sindicales surgidas con ocasión de su estudio en el Consejo de Ministros. La segunda, que el anteproyecto sufrió en la ponencia de la Comisión pocas, pero importantes modificaciones, referidas precisamente a una «mayor participación de la Organización Sindical, dado el carácter de la misma y por ser el cauce más idóneo

para un pacto social entre las partes interesadas», según el Presidente de la Comisión. (En «Ya» de 11-X-1975, pág. 19.) Es decir, que no habrá proyecto gubernamental, sino departamental, lo que en una Ley básica de trabajo, relacionada con múltiples Departamentos y sobre todo con la esfera burocrática sindical, es un fallo inicial de importancia.

CIRCUNSTANCIAS HISTORICAS DE LA LEY

Y, sin embargo, en el Ministerio de Trabajo tiene una larga y azarosa historia el propósito de hacer una Ley básica de trabajo, aunque con diferentes modalidades. Como «código» en la etapa de Girón, como «Ley básica de la empresa» y «Ordenanza general y unificada» en la de Sanz Orrio. El siguiente equipo de tecnocracia laboralista de Romero Gorría quedó obsesivamente absorbido por la reforma de la Seguridad Social que, por cierto, redondeó y terminó el equipo de La Fuente. Este estimó, por lo visto, oportuno reavivar y englobar aquella triple aspiración abarcando en un mismo proyecto la codificación, la reforma de la empresa y la Ordenanza Laboral unificada. Pero, como antes dijimos, sufrió sustanciales mutilaciones con anterioridad a su presentación como anteproyecto. En consecuencia, la Ley básica del trabajo, concebida al estilo (se entiende formal) de algunas empresas, se convirtió en simple Ley de Relaciones Laborales. Y, a pesar de ello, se siguió en el empeño. ¿Por qué?

Aparte de motivaciones de índole diversa, primaban las de orden formalista y de eficacia administrativa, sin descartar un cierto protagonismo característico de todo régimen autoritario, en el que los de abajo procuran imitar o no ser menos que los de arriba. Además, no era posible otra cosa dado el bicefalismo sociolaboral del Ministerio de Trabajo y de Relaciones Sindicales. En esta simbiosis o, mejor, equilibrio, la materia, es decir, la función normativa, estaba en manos del Ministerio de Trabajo, disociada o al menos no asociada institucionalmente al alma, al espíritu que lógicamente debería estar en la Organización Sindical. Esta disfunción originó a lo largo de los años épocas de tensión y aun de separación más o menos disimulada (etapa de las Reglamentaciones laborales, verdadera eclosión de los años cuarenta y parte de los cincuenta), las hubo de armonía formal, pero encelada, a las que siguieron otras de indiferencia, la cual desembocaría en racionalidad calculada que nunca alcanzó la cordialidad.

La multiplicidad de normas laborales, farragosas unas y contradictorias e inadecuadas otras al momento, por el retraso de su promulgación, exigía, como lo dice la Ley en su preámbulo o exposición de motivos, una ordenación codificadora en bien de los trabajadores, sus beneficiarios, así como de sus aplica-

dores, empresarios, inspectores, Delegados y Magistrados de Trabajo.

La duda estaba en el método a seguir. Para una mera exposición programática de principios utópicos y generales bastaba la existente en las Leyes Fundamentales. Una recopilación coordinada era algo más, pero insuficiente para compaginar la contradicción latente en nuestra realidad jurídico-laboral, de que la empresa española, verdadera comunidad según el Fuero del Trabajo y el de los Españoles, se rigiese fundamentalmente por una Ley (la de 1931, reavivada en 1944) individualista, inconcreta y ultraconservadora para los tiempos actuales de participación. Con el agravante de que, además, era copia casi literal de la Ley francesa de 1930, presentada y votada por el socialismo francés, cuyos correligionarios españoles permanecían en la cárcel por el hecho de ser socialistas. Aparte la contradicción que ello implica, nos demuestra que la Ley formal no tiene tanta importancia en un régimen autoritario y/o que no se ha tomado entre nosotros muy en serio lo de la comunidad empresarial.

Lo anterior ha pretendido fundamentar la tesis sentada sobre la poca oportunidad política de la Ley y, en consecuencia, de su moderado impacto en la realidad laboral del país, que no ha alterado con su publicación en el «Boletín Oficial» el ritmo creciente de su conflictividad. La Ley no ha satisfecho ni a empresarios ni a trabajadores y estoy por afirmar que ni a la propia actual Administración, a pesar del gesto valiente y nuevo de votar a favor del art. 35, en apoyo de la representación sindical de los trabajadores en las Cortes.

Este apoyo ha irritado a los empresarios, algunos por cierto con representación sindical, hasta decir uno de ellos que «tras la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales todos los empresarios estamos pensando en quitarnos del negocio», y a otro que «la Ley aprobada está hecha para que el trabajador no trabaje» («Cuadernos para el Diálogo», núm. 155, abril-1976, pág. 50). Extraña explosión temperamental ante un gesto nuevo, pero de gran contenido político del Gobierno, el cual sin duda quiso cumplir así la recomendación del Rey en sus palabras preliminares al primer Consejo de Ministros presidido por S. M. el 15 de diciembre de 1975. «Ayudar a los débiles debe ser una constante que inspire vuestras actuaciones».

FILOSOFIA DE LA LEY

Pero es que tampoco ha satisfecho a los teóricos y estudiosos. Aparte de motivaciones de técnica jurídico-laboralista, su argumento principal está en la ausencia de una filosofía nueva

y diferente de la que inspiraba a la Ley anterior. Lo prueba la eliminación del anteproyecto de la reforma de la empresa y del derecho de huelga.

Llamo filosofía a la concepción del trabajo que subyace en los objetivos o «razones de la Ley». Anteriores y previas a ellas se precisan unos juicios de valor sobre el trabajo, es decir, una ideología. ¿Cuál es la ideología de la Ley y la real del mundo del trabajo? La oficial o legal es lógicamente la del capitalismo, en el que está inserto nuestro régimen político. ¿Paleo o neocapitalismo? Digamos que ni todo el paleo-capitalismo ha desaparecido todavía ni el neocapitalismo se ha impuesto aún en su integridad. La otra ideología del trabajo, la real del mundo laboral, es difícil conocerla sin la previa triple libertad de expresión, reunión y sindicación. Pero la presumimos.

Los objetivos de una Ley fundamental de trabajo no pueden ser hoy los mismos que cuando no existían (o no con tanta fuerza) los convenios colectivos como fuente principal de los actuales contratos individuales de trabajo. Aquí vale aplicar también el principio de la subsidiariedad. El Estado sólo debe llegar a planos inasequibles a los interesados. Pueden serlo aquí los de la huelga, la cogestión, los sujetos de contrato, edad laboral, etc.

Ahora bien, la filosofía del trabajo en la nueva Ley sigue siendo la individualista y materialista de la empresa burguesa y capitalista de siempre, contrapuesta a la humanista y, en consecuencia, espiritualista y socializante de la empresa comunitaria. Y es que hoy no cabe una Ley de Relaciones Laborales sin una ideología determinada ni ésta tiene otra opción que la individualista-materialista o la espiritualista-humanista.

Esta nueva filosofía del trabajo, inspiradora de la Ley debe: tener en cuenta la actual fuerza obrera y olvidar todo dirigismo paternalista a ultranza; vivir en la época tecnológica que ha cambiado el «status» del trabajador, igualando al manual y al intelectual y universalizando, además, el trabajo asalariado a la mayoría de la población activa; debe tener presente la ampliación del ámbito universitario y las dificultades de su colocación adecuada si no se da una política global y conjuntada de universidad, formación profesional y formación permanente. Sin olvidar una atención especial a los trabajadores marginados como últimos restos de explotación: los aprendices, los eventuales y los trabajadores a domicilio como mano de obra barata, ya que por sus características no pueden nunca tener la fuerza sindical de los otros trabajadores.

Mucho de esta filosofía inspira el informe de Giraudet y su grupo de estudio (del que nos habla estos días la prensa), presentado recientemente al Presidente Giscard d'Estaing, empe-

ñado a fondo en la rehabilitación del trabajo manual como núcleo de la reforma social autofijada como hito de su mandato. Ese proletariado compuesto de trabajadores manuales, que en los países supraindustrializados provienen casi exclusivamente del Tercer Mundo o de sus aledaños, es, sin embargo, el que está efectuando una de las mayores transferencias de la edad contemporánea, la del capital humano, la verdadera transferencia tecnológica que permitirá o no el éxito de la otra, la oficial, la de los discursos y acuerdos de cooperación, la de becas y programas de asistencia, la auspiciada por los organismos internacionales.

CULTURA Y TRABAJO

Es precisamente en la relación «cultura y trabajo», tema conflictivo del artículo octavo de la nueva Ley, donde más se patentiza esa ausencia de una filosofía profunda del trabajo. Relación en la que excepcionalmente coinciden el pensamiento cristiano y el marxista. En ambos el trabajo del hombre es constructor de su mundo exterior, pero también del interior. El hombre se realiza a través de su trabajo con la condición de que el trabajo sea libre, que es lo mismo que decir humano. Nunca lo alcanzará sin ese grado de cultura que le ha sido negada durante siglos, porque la cultura para él sólo puede realizarse en el trabajo, que conjunta sus tres realizaciones: vital, cultural y profesional.

La relación Cultura-Universidad-Empresa (que entre nosotros cuenta hasta con una Fundación) significa algo más que la financiación de la investigación o la mera incorporación formalista de las Escuelas en una Universidad Politécnica. Esto último, lejos de frenar, ha acelerado el proceso de «profesionalización» de títulos. Significa que la Universidad digiera por fin esos dos elementos constitutivos de la nueva civilización, que son la técnica y el trabajo. Para ello urge que la Universidad y la escuela, en función de su vocación social, programen sus actividades formativas, contando con el trabajo profesional como un elemento de educación en el saber y en el hacer, enseñando un comportamiento social que sea producto conjunto de instrucción y formación.

Esto implica una doble problemática. Por un lado, la formación técnica y la profesional universalizada e interrelacionada, lo que conlleva una igualdad de oportunidades. Por otro, su continuidad perfecta y actualizada a lo largo de la vida laboral. Lo primero es de competencia del Ministerio de Educación y Ciencia y, en parte, del de Trabajo, a través del P. P. O., englobado ahora en el Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF). Lo segundo cae exclusivamente dentro de las funciones de

Trabajo. La Ley lo trata ampliamente en la Sección III, artículos 8.º y 9.º; dando entrada a la promoción profesional permanente, verdadera exigencia de nuestro tiempo, regulada ya en algunos Convenios Colectivos más avanzados.

En Derecho comparado, tenemos legislaciones como la francesa que imponen a las empresas la obligación de dar al trabajador varias horas mensuales pagadas para su formación, no ya profesional, sino meramente cultural. A tanto no ha llegado nuestra Ley.

Pero ya es un avance el que se recoja como imposición legal, dejando así de ser concesión empresarial, todo un sistema de garantías a fin de dar efectividad al derecho al perfeccionamiento profesional continuado de todo trabajador, sea cualquiera su grado o ciclo académico. A tal fin se legalizan los permisos para examen, establece licencias pagadas para asistir a cursos de perfeccionamiento (art. 9), concierta los cursos de actualización y reconversión con los expedientes de regulación de plantillas y configura un cuadro de medidas que armonizan los anhelos profundos de ascenso social y de perfeccionamiento personal del trabajador con los intereses de las unidades de producción que necesitan mantenerse abiertas a la modernización y al cambio.

Concurren también al mismo objetivo los avances de la Ley en reducción de jornada y de horas extra, aumento de vacaciones, etc. Toda humanización del trabajo reporta una ayuda a esa formación permanente que exige relajación física y sobre todo psíquica, sin la que es imposible la juventud espiritual de la curiosidad y de deseos de ascenso.

Pero la gran novedad que resultó altamente conflictiva en la discusión del anteproyecto, es la regulación de los «contratos de trabajo en prácticas». Lo que la Administración pretendió presentar como un avance beneficioso para los trabajadores técnicos, fue rechazado ruidosamente por los presuntos beneficiarios con paros académicos en todas las ramas de la Universidad Politécnica. Esto supone un fallo inicial propio de todo régimen autoritario y común a todos los extremos de la Ley. La norma se coció fuera de los Colegios Profesionales interesados.

En realidad, la confusión, que degeneró en confusionismo por falta de información previa, se originó en gran parte por homólogo y dar el mismo tratamiento a dos antiguas instituciones que son diferentes: el aprendizaje (suprimido como tal en la Ley) y el primer trabajo de un técnico postgraduado. Sus motivaciones son diferentes: el primero, como alumno que todavía estudia buscar en su trabajo en la empresa un complemento a las prácticas que recibe en la Escuela; mientras que el segundo

busca colocarse por primera vez, aunque tenga que pasar por un peaje de adaptación técnica. Pero su objetivo primordial es trabajar, no aprender.

El problema de la primera colocación del postgraduado existe en todas partes, así como el abuso del trabajo en los antiguos aprendices, hoy alumnos en prácticas. Pero requieren soluciones diferentes.

Suprimido el contrato clásico de aprendizaje como propio de una profesionalidad pretecnológica, introduce la Ley dos novedades importantes: su número estará en proporción al censo de la plantilla y la antigua honorabilidad de los patronos del aprendiz se sustituye por su idoneidad real para facilitar las prácticas. En consecuencia, la autorización del padre del aprendiz se sustituye por la remisión de la copia del contrato al Centro del alumno-trabajador. Cuando nuestra reforma educativa esté realizada en todas sus fases y ciclos no debiera subsistir el antiguo modelo del aprendiz post-industrial o pretecnológico. Si subsiste en la realidad, aunque se suprima formalmente, es que no hay encaje del sistema educativo con el productivo.

El olvido de este desajuste real entre nuestro sistema educativo y productivo ha hecho que la solución dada en la Ley se resienta de parcial y un poco «provinciana», como tomada por el Ministerio de Trabajo de espaldas al de Educación. En todas partes existe el peligro de abusos en recibir trabajo cualificado de técnicos titulados superiores y pagarlo con salarios descualificados; de hacer pagar un peaje caro y largo para conseguir un puesto fijo; de convertir puestos permanentes en transitorios y rotativos. Como existe también el problema de la incorporación a una tecnología desconocida en particularidades concretas.

Francia, por ejemplo, ha creado a tal fin un contrato especial «empleo-formación», y en la Comunidad Económica Europea se estudia la posibilidad de «stages» de los recién graduados. Pero el derecho comparado vale poco cuando se trata de países con regímenes políticos diferentes y de niveles, además, diferentes de industrialización. La actualidad española se caracteriza por la masificación y consiguiente descenso de nivel, con fosilización, del sistema educativo, junto con una colonización tecnológica que importa técnicas nuevas que exigen improvisación de profesionales de espaldas a la Universidad.

La solución dada en la Ley olvida en gran parte toda esta problemática y tiende, no a operativizar los conocimientos, sino a aprovechar al trabajador. La práctica desligada de la teoría, como la concibe el art. 8, puede llegar a ser deformante, por disociación entre lo que necesita la empresa y lo que la Ley le obliga a enseñar. Su práctica se reduce, lógicamente, a la ruti-

naría que le produzca beneficios. La otra es función del Estado que ha de reformar su sistema educativo. A no ser que todo ello se concibiera dentro de una política de colaboración de empresa y Universidad, lo cual exigiría una política general unificada y con orientaciones prefijadas globalmente.

NOVEDADES INSTITUCIONALES

En la realidad cotidiana de la prestación laboral en empresas con Convenios Colectivos medianamente avanzados resultarán escasas las novedades institucionales que implanta la nueva Ley. Su novedad principal está en la legalización de muchas de las conquistas logradas por las luchas sindicales de los Convenios Colectivos y Ordenanzas, así como en las mejoras técnicas de unificación formal.

En este aspecto, tiene la nueva Ley varios núcleos de mejoras.

Una de ellas se compone de las que no se pueden pactar porque o faltan en la convención colectiva sus beneficiarios o se basan en leyes que sólo por otras leyes pueden derogarse. Tienen ese carácter: la inclusión en el ámbito laboral del servicio doméstico, de los artistas de espectáculos y de los altos ejecutivos (aa. 2 a 5); así como la nueva edad laboral a los diecisiete años (a. 6) y la equiparación del Servicio Social femenino al militar de los varones, etc. (a. 10).

Otro capítulo de mejoras está compuesto por la incorporación a la Ley de normas dispersas en Decretos y Ordenes ministeriales, creadoras de instituciones laborales y dictadas al calor de la oportunidad y de la urgencia. Así, todo lo referente al trabajo de fijos o eventuales (aa. 14 a 19), discapacitados y mayores de cuarenta años (a. 13), regulación de plantillas (a. 18), oficinas de colocación (a. 12), responsabilidad socio-penal de empresarios (a. 33) y trabajadores (aa. 34 y 35), etc. Un subgrupo de este mismo apartado viene constituido por el conjunto de instituciones surgidas en la Reglamentación y Ordenanzas laborales. Con la nueva Ley la mayoría de las instituciones creadas en la larga etapa reglamentarista del Ministerio de Trabajo (períodos de prueba (a. 17), licencia (a. 25), excedencias (a. 26), cesión de empresas (a. 18) y de trabajadores (a. 19), traslado de residencia (a. 22), etc.) ha pasado a formar parte del contexto legal de las relaciones laborales.

El hacer una ley que sea un suelo mínimo y común a todo el mundo laboral es ya un avance importante de justicia social, lo cual no puede estar en relación y dependencia del tamaño de las empresas ni con las presiones de los grandes

censos de sus trabajadores. Es triste comprobar que algunos Convenios Colectivos fracasen porque las empresas niegan ventajas, no siempre relacionadas con el período económico, que otras disfrutaban por convenio y hasta por imposición reglamentaria.

Los otros dos grandes grupos de mejoras se centran en el elemento temporal (horario (a. 24), jornada (a. 23), descanso semanal (a. 15) y anual (a. 27), horas extra (a. 23, 4)) y económico de la prestación laboral. Casi todas ellas constan en algunos convenios que han sido los pioneros. A excepción de la institucionalización legal del salario mínimo interprofesional (a. 28) y la creación del Fondo de Garantía (a. 28). En el final del apartado tercero de este artículo está quizás la razón del recelo empresarial a su aprobación nominal en el Pleno. «En ningún caso podrá pactarse la aplicación automática de los incrementos del salario mínimo a las escalas salariales fijadas en los Convenios Colectivos o Normas administrativas». No es lo mismo consignarlo fríamente en la norma y vivir en la realidad el desajuste y ruptura del equilibrio de la escala salarial, motivo suficiente de tensión en atmósferas cargadas como las actuales.

Este artículo 28 se aprobó en una única sesión de la Comisión, lo cual es ya significativo. En ella se rebajó su cuantía máxima (del 2 por 1.000 al 1,5), así como las cotizaciones (del 0,4 por 100 al 0,3 por 100); se lo calificó de fondos estatales inmovilizados en más de cinco mil millones (el 20 por 100 del tan celebrado fondo de acción coyuntural para inversiones); se quiso liberar de su cotización a las pequeñas empresas. Pero todo en tono menor y sin mayores tensiones.

NUEVA REGULACION DEL DESPIDO

El despido laboral es en todas partes un factor importante en los conflictos de trabajo que entre nosotros se convierte en principalísimo al faltarnos un verdadero derecho a la huelga. Derecho que, por lo que se ha traslucido del borrador del anteproyecto de la Ley de huelga, actualmente, por lo visto, en «di-que seco», ha de tardar todavía mucho tiempo en ser auténtico derecho, dadas las dosis contradictorias de «cal y arena» que contiene.

Podemos hablar de un doble proceso del despido laboral en nuestra historia jurídica: el formal y legislativo y el que subyace en el conflicto sociopolítico de nuestra postguerra, cuyo estudio es necesario para valorar aquél.

En el primero, hasta la Ley de Procedimiento Laboral de 1966, regía el art. 81 de la Ley de Trabajo de 1944 (nuevo respecto

a la de 1931). Lo sustancial de la norma para el despido injustificado (que sigue siendo el motivo principal de la tensión) consistía en que la opción entre quedarse o marcharse con indemnización «corresponderá al empresario en empresas de menos de 50 operarios fijos y al trabajador cuando exceda de este número».

El artículo 103 del Texto articulado del citado Procedimiento Laboral introduce la novedad del llamado «incidente de no readmisión», cuando el despido haya sido motivado por la supuesta «participación del trabajador en un conflicto colectivo con inobservancia de las normas legales vigentes». Como éste es el caso que absorbe el porcentaje mayor de los actuales despidos, se podía decir que a partir de esa reforma el despido era en nuestro Derecho totalmente libre, aunque a veces pudiese resultar caro económicamente para el empresario modesto. La concesión quizás se hiciera un poco en compensación al esfuerzo de industrialización que se exigía por aquellas fechas al empresariado cohibido, en sus planificaciones a largo plazo, por la creciente conflictividad laboral.

El art. 35 de la nueva Ley deja en el concierto de ambas partes, empresario y trabajador despedido indebidamente, nunca en la voluntad exclusiva del empresario, la opción de volver o no a su antiguo puesto de trabajo. Solamente en casos determinados de reincidencia en faltas muy graves, aunque no tipificadas de despido justo, puede el Magistrado de Trabajo imponer el cese compensado económicamente, aunque aquél no estuviera previsto en la Ley como necesidad de la sanción última. Nuestro Derecho, eminentemente formalista, admite así una figura nueva, frecuente en el anglosajón: la creación por el Magistrado de una sanción acomodada a las subjetividades del caso discutido.

Hemos hablado anteriormente del recelo empresarial ante este artículo 35 que provocó la exigencia de una votación independiente de la global en el Pleno. Tenía un doble fundamento. El económico, de la posible carestía de la indemnización para empresarios pequeños, frenados con ello en sus planes de desarrollo; y el disciplinar de eficiencia directorial con implicaciones de convivencia. Los trabajadores, por su parte, sólo alegaban la justicia como garantía de su seguridad en el empleo.

Pero si profundizamos, aparece como raíz del conflicto toda la actual problemática de la participación empresarial que centra la de la acción sindical de hoy. El empresario ¿es el dueño único y absoluto de la empresa? Son muchos años de conciencia de unicidad y absolutismo para entrar ahora de golpe en la de comunidad.

No se puede negar que, sobre todo en las pequeñas empresas, puede resultar difícil e incómoda la convivencia de empresario y trabajador después de su enfrentamiento en procedimientos de despido con implicaciones personales. Pero esa incomodidad vale por igual para empresarios y trabajadores. Por eso, es de justicia que se pacte en plano de igualdad. Imponer el cese, como sucedía en la aplicación del art. 103, porque al empresario le resultaba violenta o molesta la continuidad, era dar a la incomodidad del empresario distinto peso específico que a la del trabajador.

Ahora bien, este proceso formal y legislativo del despido en nuestro Derecho no es inteligible como factor de la actual tensión sin el estudio del otro proceso histórico, al que aludimos al comienzo de este apartado. Sólo él puede darnos la filosofía del despido laboral en España, que arranca de la guerra civil, con la destrucción masiva de sus fábricas y la huida o encarcelamiento de gran número de trabajadores. La conciencia de derrota de la clase obrera y la de victoria del capital configuran los primeros pasos de una política de reconstrucción urgente, previa acumulación rápida de capitales.

En consecuencia, se imponía una política rígida de continuidad laboral, sólo posible con un sindicalismo sin autonomía y puesto al servicio del Estado para la ejecución de su política económica, cuyos factores decisivos fueron los siguientes: Política de Seguridad Social y de salarios bajos, ambas nunca pactadas (por ausencia de sindicatos libres), sino impuestas por la Administración; la preponderancia de la mano de obra sobre el capital fijo; la explotación intensiva de la fuerza de trabajo (la organización llamada científica del trabajo era y es atributo exclusivo del empresario, ya que la Ley no ha tocado este fundamental problema) y la represión de los trabajadores dentro y fuera de la empresa.

El trabajador, infravalorado y con conciencia de vencido, aunque también con la de posible redimido mediante su aportación a la reconstrucción nacional, había de enfrentarse al empresario supervalorado como «jefe de empresa», al estilo del totalitarismo alemán de entonces, y ungido como colaborador y hasta representante del Estado en la empresa.

Para terminar, unas palabras sobre el otro despido, el económico de los llamados antes «expedientes de crisis» y hoy de «regulación de plantillas», al que se refiere el art. 18 de la nueva Ley. La «administración de las empresas» (justificada en parte por la fuerte participación del Estado en la industrialización nacional) bloqueaba con la regulación de plantillas el control directo de los empresarios, encorsetados en los censos de su personal.

Por eso, mientras el despido económico no ha sido factor importante en la evolución de la expansión económica de los años sesenta, aunque fuera por la tristemente conocida política de emigración planificada; por el contrario, el disciplinario por causas político-sindicales fue y sigue siendo, cada día más, factor determinante de la conflictividad laboral. La cual, por cierto, sigue, como dijimos, con igual o mayor intensidad que antes de las causas de despido, entre las que prima la participación en las huelgas y el ejercicio de la acción sindical dentro de la empresa.

Esto explica lo que sirvió de idea introductora de estas notas: la frialdad y tensa indiferencia con que el mundo del trabajo ha recibido la nueva Ley.