

## ¿Una Ley Básica del Trabajo?

Desde hace exactamente un año—noviembre de 1970—, raro ha sido el discurso en que el ministro de Trabajo, don Licinio de la Fuente, ha dejado de anunciar, mejor dicho prometer, con carácter de urgencia, una Ley Básica del Trabajo, como uno de los principales objetivos a corto plazo de su Departamento.

En principio, nos parece laudable todo esfuerzo o intento de salir al paso de la nueva problemática planteada en las relaciones laborales, que trate de actualizar la normativa vigente a la realidad laboral, siempre cambiante.

De entrada, una cosa parece estar clara. No se concibe esta Ley como un intento más de codificación laboral. Y esto también nos complace después de conocer la triste experiencia de los últimos intentos codificadores. El anteproyecto de Código del Trabajo de 1950, con sus 700 artículos, se quedó en anteproyecto, a juicio de los especialistas, por sus grandes errores: marcado carácter administrativista, farragoso y excesivamente reglamentador.

A este anteproyecto de codificación—ciertamente no el primero—le siguieron dos nuevos intentos durante los años 1953 y 1957. El segundo de los cuales únicamente llegó a circular mecanografiado, para conocimiento o curiosidad de los expertos en la materia.

Quisiéramos creer que la Ley Básica del Trabajo en proyecto tampoco va a consistir en una simple recopilación, es decir, mera yuxtaposición de los textos legales vigentes en materia laboral. Decimos esto porque ciertamente el ministro de Trabajo, en la sesión informativa de las Cortes del día 22 de marzo de 1971, habló de recopilación. Respondiendo a preguntas de los procuradores señores Martínez Romero, Escudero Rueda y Merino García, el ministro contestó así: «Hemos hecho una recopilación de toda esta legislación, la estamos sistematizando y tenemos ya, puesto

que han preguntado en qué estado se encuentra, prácticamente elaborado lo que podríamos llamar un primer esquema de Ley Básica del Trabajo...» («Diario de las Sesiones de Comisiones», número 176, página 8).

Desde un punto de vista metodológico de trabajo, no parece haber nada que objetar a esta respuesta, sobre todo, cuando a lo largo del discurso-informe mencionado existen claros indicios de que la Ley Básica del Trabajo quiere ser bastante más que una buena recopilación de textos.

Interesarnos por el porvenir de esta ley exige, por nuestra parte, plantearnos abiertamente dos cuestiones fundamentales: a) ¿cuál es la verdadera motivación de la Ley Básica del Trabajo?; b) y ¿cuáles son los puntos fundamentales de su contenido?

Respecto del posible contenido de esta ley, aunque hemos de decir que todavía no conocemos ese primer esquema, si nos atenemos a la exposición del ministro de Trabajo en las Cortes, la Ley Básica del Trabajo se concibe como «la plataforma primaria que ordenará principios y determinará las normas principales de toda la sistemática laboral». Concretando un poco más, vemos que la «nueva» sistemática laboral va a versar sobre conceptos como «el de salario, la jornada, el descanso, la participación en la empresa, el ejercicio y defensa de los derechos dimanantes de la relación laboral que requieren precisiones reguladoras, simplificaciones, armonización y actualización» («Diario de Sesiones», cit., página 4).

En cuanto a la motivación que está en la base de esta ley, además de la evidente conveniencia de una mejor definición y actualización de conceptos tan fundamentales como los ya enumerados, el motivo principal dice relación—si interpretamos bien al ministro de Trabajo—con la necesidad de facilitar un mejor conocimiento de la normativa laboral a los trabajadores y empresarios, «como presupuesto del mejor ejercicio y defensa de los derechos y obligaciones de unos y otros».

Supuesto este planteamiento, es evidente que la Ley Básica del Trabajo pretende ir más allá de la simple recopilación de la actual legislación laboral. Pero aceptar este punto de partida en la exposición de motivos, supone adentrarse en lo que podríamos llamar la concepción misma de lo que se entiende por Derecho del Trabajo.

Hoy los laboristas están prácticamente de acuerdo en afirmar que está superada la concepción del Derecho del Trabajo como «derecho de clase»—si es que alguna vez lo ha sido—, aun admitiendo que, en gran parte, este derecho ha sido conquistado por la acción colectiva de los trabajadores.

No obstante, el Derecho del Trabajo—y en su medida también la Ley Básica del Trabajo—está llamado a realizar una doble función: de creador de orden, paz social, etc., y, al mismo tiempo, de creador de libertad en las relaciones laborales. Ambas funciones son necesarias, pero el legislador puede optar por acentuar más una función que la otra. Sería una equivocación el que en el planteamiento o concepción de la Ley Básica del Trabajo se acentuara demasiado la primera función con detrimento de la segunda, pues podría dejar las cosas como están. Esperemos que esto no suceda.

Hubiéramos podido avanzar más en lo que se refiere al contenido de esta ley si los señores procuradores hubieran dirigido sus preguntas, en la citada sesión informativa, en ese sentido. Lamentamos que no lo hicieran.

Volviendo al contexto del discurso del ministro de Trabajo, se advierte que la Ley Básica del Trabajo pretende ser el marco jurídico de las relaciones laborales, pero permitiendo la existencia de algunas leyes especiales más importantes y también algunos textos refundidos, que complementen la Ley Básica del Trabajo en puntos principales. En este sentido el ministro de Trabajo se refirió a la nueva ley de Convenios y Conflictos Colectivos, así como a la nueva Ley de Procedimiento Laboral.

Sintetizando lo dicho hasta aquí—y tratando de «adivinar» la estructura de esta ley—, diremos que en una primera parte de la Ley Básica del Trabajo se intenta definir y actualizar los conceptos principales derivados de la relación laboral. En una segunda parte quedarían sistematizados los conceptos principales derivados de la relación laboral individual, es decir, lo que podríamos denominar el Derecho individual de trabajo. En este apartado debería ocupar un puesto destacado el estatuto de los trabajadores a semejanza del que se va imponiendo en los países vecinos.

Lógicamente en una tercera parte debería configurarse, al menos a grandes rasgos, lo que llamaríamos el Derecho colectivo de trabajo. A decir verdad, no vemos muchas posibilidades de desarrollar este punto en la Ley Básica del Trabajo. ¿Quedará suficientemente desarrollado y actualizado este derecho en las dos leyes—digamos «complementarias»—que están en preparación: ley de convenios y conflictos y la nueva ley de Procedimiento Laboral?

Finalmente, todo hace prever que el tema de la empresa va a estar presente en la Ley Básica del Trabajo. El ministro lo calificó de tema «tremendamente difícil y complicado», aunque añadió a continuación algo que es preciso subrayar: «Hemos escogido todas las experiencias exteriores sobre la materia y estamos ahora en la fase de elaboración de algunas propuestas concretas que pudieran

ser experimentadas en España, para una concepción de la empresa con un mayor sentido comunitario».

Después de hacer constar que abordar la reforma de la empresa a fondo, supone constituir órganos donde de verdad se tomen las decisiones fundamentales de las empresas y en los que estén presentes los trabajadores, señaló un triple objetivo válido en toda reforma:

— Una información básica de arriba abajo y de abajo arriba, que aunque sea información no crea la participación. «Si los trabajadores—añadió el ministro de Trabajo—no tienen acceso a la parte fundamental de la empresa, no nos engañemos; la participación no será nunca real y eficaz».

— En segundo lugar, «tiene que haber una participación en los órganos auténticos de decisión, y por último,

— Tiene que haber una participación en los resultados». Naturalmente; una participación en los resultados no será nunca una verdadera participación en los beneficios, si no va precedida de una información auténtica y de una participación en las decisiones (Cfr. «Diario de Sesiones», cit., página 60).

En este triple objetivo, ciertamente válido en cualquier planteamiento previo a la reforma de la empresa, vemos una actualización de uno de los conceptos anteriormente enumerados, el de la participación. Sin embargo, creemos que la viabilidad del principio de participación supone todavía mejor clarificación del concepto de empresa laboral del que ahora disponemos en los textos legales vigentes. Tarea ardua, pues, la de esta nueva Ley Básica del Trabajo, pero que merece la pena si de verdad se busca el desarrollo económico como el camino para una sociedad más justa y no simplemente neocapitalista.