

LOS SUPUESTOS IDEOLOGICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

«En la aplicación de esta doctrina puede ocurrir a veces, sin embargo, que, aun entre los mismos católicos, y de la mejor buena fe, surjan opiniones distintas. Cuando esto ocurriere, cuiden ellos mismos de que se mantengan y se manifiesten la mutua estimación y respeto entre sí y que, al mismo tiempo, haya voluntad de acuerdo sobre lo que puede hacerse con unanimidad de criterio, y que se aplique sin dilaciones lo que la necesidad pida. Cuiden, además, de no gastar energías en discusiones inútiles y de que, bajo el pretexto de buscar lo que parece mejor, no se abandone lo que realmente se puede y, más aún, se debe hacer.»

(JUAN XXIII: *Mater et Magistra*, 238.)

I. PLANTEAMIENTO GENERAL

La sociedad contemporánea, la que ha nacido, o, mejor, la que se ha consolidado después de la Revolución francesa, está dominada por distintas ideologías (1), entre las que cabe destacar las tres siguientes:

1.º *La ideología individualista*; con la afirmación a ultranza del indi-

(1) La sociedad, vista como sociedad real, presenta siempre varias corrientes ideológicas que coexisten entre sí. La Historiología se va abriendo a esta consideración; por ejemplo, MORAZE (*Principios generales de Historia, Economía y Sociología*, traducción española, Barcelona, 1952, 15-16) escribe que: «Desde luego, no hay que creer que cada época se caracterice por una doctrina, sino por un conjunto de ellas, que a menudo resulta incoherente, a pesar de su indudable origen común. Una doctrina puede predominar e influir sobre todas las demás, incluso sobre las contrarias. Nacida de la coyuntura presente, tiende a conservarla o, por lo menos, a mantener las condiciones de su evolución. Las doctrinas secundarias pueden representar, por su parte, la pervivencia de reacciones económicas antiguas o, por el contrario, surgir de reacciones recientes, reflejando así el progreso de un nuevo problema y tendiendo a hacer prevalecer su solución frente a cualquier otra. Así, actúa el espíritu, el cual, es, a la vez,

viduo y de sus derechos; concretamente, los derechos de libertad y de propiedad.

2.º *La ideología socialista*, con la afirmación a ultranza de la sociedad y de sus derechos; concretamente, con la pretensión de que los individuos, como miembros del grupo social, no exijan derechos, sino que se reduzcan a la condición de sujetos responsables de funciones sociales; y

3.º Una muy compleja corriente ideológica, que se encuentra más o menos equidistante del individualismo y del socialismo, y que se bifurca seguramente en otras dos direcciones; a saber:

a) De una parte, una posición *individualista moderada*, que trata de lograr un orden social formado con la conciliación, cuando no con la transacción, entre el orden individualista y el orden socialista; posición que me atrevería a calificar de *individualismo social* (2), y que es un individualismo que está dispuesto a «ceder» posiciones, incluso «principios», antes de morir históricamente.

b) De otra parte, una posición que, si bien respeta valores del individualismo y acepta instituciones o técnicas del socialismo, creo que responde a unos principios distintos de uno y otro, y que, por tanto, tiene entidad propia; que no busca la transacción, ni siquiera la síntesis, sino la «superación»; y así, trasciende las categorías de «individuo» y de «sociedad» en la

producto del pasado y factor del porvenir.» En el campo reducido del Derecho, el fenómeno de la coexistencia de normas e incluso de órdenes jurídicos que responden a principios ideológicos distintos es particularmente interesante, y explica, en cierta medida, la situación actual de los ordenamientos jurídicos. KELSEN, si bien a otros efectos, ha sabido observar que siempre que el orden jurídico de una comunidad es anulado y sustituido en forma revolucionaria por un orden nuevo, los hombres a quienes la revolución ha llevado al Poder *únicamente anulan la Constitución y ciertas leyes de significado político superior*, poniendo en su lugar otras normas, pero una gran parte del viejo ordenamiento jurídico permanece válido, incluso dentro del marco del orden nuevo (*Teoría general del Derecho y del Estado*, México, trad. esp., 1950, 121). En consecuencia, y valgan como ejemplos, dentro del complejo normativo que se conoce con el nombre de Derecho civil, hay leyes inspiradas en la «idea social» del Derecho (Derecho nuevo) al lado de las leyes que siguen inspiradas en la «idea individualista» del Derecho (Derecho antiguo); el gremio, que responde a una idea típicamente medieval, se consolida en la Edad Moderna, cuando ya han nacido las ideas de «libertad» que lograrán derrocarlo a finales del siglo XVIII, y, a su vez, la ideología individualista de la propiedad y del trabajo se legalizarán en los Códigos del XIX, cuando ya han nacido las ideologías que aún pugnan por la transformación de dichos Códigos; y así sucesivamente. Sobre estas ideas, nuestros ensayos: *Abuso del derecho, Derecho social y Derecho del trabajo*, en «Rev. Inter. Sociología», 46 y 47, 1954; *Derecho especial y Derecho nuevo*, en «Rev. Der. Mercantil», 66, 1957, 363-390.

(2) La expresión de «individualismo social» en RADBRUCH, *Filosofía del Derecho*. Madrid, trad. esp., 1944, 88.

categoría básica de la «persona humana», y orienta los derechos de libertad y de propiedad con la idea de «servicio» al bien común (nacional y universal) (3), o al menos con la idea de la «función social» (4).

El régimen jurídico del trabajo profesional por cuenta ajena, es decir, el conjunto de normas que regulan las relaciones entre las Empresas y sus trabajadores. ¿acusa o no esta cuádruple orientación? Es decir, cabe preguntarse lo siguiente: Dentro de nuestra sociedad industrial, en la misma sociedad contemporánea, ¿hay un único «tipo» de régimen jurídico del trabajo profesional por cuenta ajena, o hay una «pluralidad de tipos», tantas cuantas sean las posibles orientaciones ideológicas del Derecho en general en nuestro trabajo? O, dicho en otros términos: ¿Es posible distinguir entre un Derecho individualista del trabajo, un Derecho socialista del trabajo, un Derecho del trabajo del individualismo en crisis o intervenido, y, en fin, un cuarto sistema jurídico, distinto y superador de los tres anteriores en un orden axiológico, que sería el *Derecho personalista del trabajo*?

He aquí la cuestión a estudiar. Pero antes de entrar en ella, y como pasos previos a dar, conviene fijar otras dos cuestiones instrumentales, muy trabadas entre sí, como son las dos siguientes:

— Una primera, de carácter general; a saber: ¿Cuáles son las instituciones típicas, características, del llamado Derecho del trabajo, sobre las que habrá que estudiar las distintas configuraciones políticas y técnicas del individualismo, del socialismo, del individualismo transaccional o moderado y del personalismo?

— En segundo lugar, si existe un Derecho personalista general y,

(3) La idea del «bien común universal», al lado del concepto clásico que tendía a reducir la idea de «bien común» al «común nacional», ha recibido una vigorosa formulación en la Encíclica *Mater et Magistra*; por ejemplo: «Pero debe advertirse también que la justa proporción entre la retribución y los réditos ha de establecerse teniendo en cuenta las exigencias del bien común, tanto de la nación cuanto de la comunidad humana universal» (párrafo 78); «... el bien común universal parece pedir que la concurrencia económica de los diferentes pueblos esté exenta de mala fe; que se fomente en la economía la mutua concordia de los mismos, así como una amigable y provechosa colaboración; finalmente, que se trabaje eficazmente para promover el progreso económico de las naciones subdesarrolladas» (párrafo 80); citados por la versión de la B. A. C., Madrid, 1961. O, dicho en otras palabras: que la justicia social, cuando exige una nueva redistribución de la renta, no se limita a la consideración de la «renta nacional», sino que alcanza a la «renta mundial».

(4) La idea de la «función social» se manifiesta en la transformación del viejo concepto del derecho absoluto del propietario, del arrendador, del prestamista, etc. Es una idea-fuerza en el Derecho actual y no sólo en el Derecho de la Empresa.

de un modo más concreto, si existe un Derecho personalista del trabajo, ¿hay alguna fuente doctrinal autorizada, explícita, que pueda ofrecer una orientación completa y segura?

Para la segunda pregunta podemos anticipar ya la respuesta, y decir que la corriente personalista es la única que puede encontrar fundamento en la doctrina social de la Iglesia (5), y de un modo más particular y próximo, en la Encíclica *Mater et Magistra*. En cuanto a la primera, hay que recordar aquí, y valga, eso sí, la cuenta como simple repertorio de problemas, que el Derecho del trabajo suele dividirse en tres grandes partes, cada una de ellas constituida en torno a una institución central, que es algo así como el núcleo o eje del complejo de normas jurídicas correspondientes. Tales partes, y sus instituciones cardinales, son las tres siguientes:

- 1.^a La relación individual del trabajo, y de un modo específico, el contrato individual de trabajo.
- 2.^a La relación colectiva de trabajo, y de un modo específico, el Sindicato profesional; y
- 3.^a Lugar, la previsión social o seguridad social (6), y de un modo específico, los Seguros Sociales obligatorios.

Con estas dos respuestas, ya podemos volver sobre la primera cuestión. El método de estudio es, en verdad, sencillo: hay que ir determinando, si bien someramente, cuál es la configuración jurídica que los posibles distintos tipos «políticos» del Derecho del trabajo dan, o han dado, o pueden dar, a cada una de las instituciones cardinales ya reseñadas.

Veamos, pues.

(5) La doctrina social de la Iglesia es una, pero las doctrinas de los «católicos» pueden, y suelen, ser distintas. De ahí que la misma Encíclica *Mater et Magistra* acepte el hecho y pida comprensión y respeto entre quienes discrepen (párrafo 238).

(6) La distinción entre Previsión Social y Seguridad Social puede hacerse atendiendo a distintos criterios (sujetos protegidos, sistemas de financiación, condiciones del derecho a las prestaciones, etc.), pero no es ésta ocasión para entrar en tan confuso problema.

II. EL DERECHO INDIVIDUALISTA DEL TRABAJO

1. *La libertad de trabajo*

El Derecho individualista trató el trabajo como una cosa, como una mercancía. La consideración es obvia, es archisabida, y, sin embargo, hay que afirmar inmediatamente que el Derecho individualista, al tratar al trabajo como una mercancía, quería dignificar y proteger al trabajador.

Entendamos esto. La aparente contradicción o paradoja se salva inmediatamente que se considera que el orden social individualista fué un «orden social de propietarios de medios de producción»: unos, los propietarios del factor de producción que se conoce como «capital», y otros, los propietarios del factor de producción que se conoce con el nombre de «trabajo».

La huella histórica del individualismo liberal, tal y como se formalizó en los Códigos del siglo XIX, está, precisamente, en que al *legalizar la libertad de la propiedad* legalizaron también *la libertad del trabajo*.

La sociedad antigua, tanto en Grecia y Roma como luego, aun después de Cristo, la sociedad estamental que llena la Edad Media y la Edad Moderna, no distinguía, realmente, entre trabajo y trabajador. El trabajador era una cosa, un instrumento vivo de trabajo (7), y éste, su trabajo, era simplemente un fruto, al modo del fruto del árbol o de la energía del animal, que pertenecían en propiedad al propietario o al señor del trabajador. Es decir, *el trabajador no era el propietario de su trabajo* o, al menos, aun en los estudios más avanzados de la sociedad estamental, *no disponía libremente de él*, ya que estaba vinculado por razón de vecindad y de oficio, cuando no por razón de sangre o de religión (8), a un gremio.

El trabajador del campo estaba vinculado a la tierra, y, en consecuencia, a un señor. El trabajador de la ciudad, el artesano, estaba vinculado a un oficio y, en consecuencia, a la autoridad gremial.

El liberalismo salvó, precisamente, esta situación. Y éste es su mérito, enorme, innegable. Consta expresamente en el texto más significativo de los distintos Decretos que abolieron el régimen gremial; a saber: Turgot, en 1776, dice textualmente en su famoso Decreto de abolición del monopolio

(7) La concepción del trabajador-esclavo como instrumento vivo está formulada en términos altamente expresivos en ARISTÓTELES, *La Política*, Libro I.

(8) Ver sobre estas limitaciones a la libertad profesional los textos de nuestro Derecho histórico en BAYÓN CHACÓN, *La autonomía de la voluntad del Derecho del trabajo* Madrid, 1955, 200-206.

gremial: «Dios, al dar al hombre necesidades, al hacerle necesario recurrir a su trabajo, ha hecho del derecho de trabajar *la propiedad de este hombre, y esta propiedad es la primera, la más sagrada y la más imprescriptible de todas*» (9).

El trabajador es, pues, como hombre libre, propietario de su trabajo. Y como su trabajo es un bien, una mercancía, el trabajador puede entrar en la libre concurrencia con los otros propietarios de los medios de vida, de los bienes, y puede, al cambiar su trabajo por tales bienes, vivir una vida moral y digna, con recursos suficientes.

El salario es entonces *el precio del trabajo*, y su cuantía se fija según las leyes del mercado; concretamente, se fija según la ley de la oferta y la demanda, de validez universal.

2. *El contrato, como fuente constitutiva y como fuente normativa de la relación de trabajo*

La cesión de trabajo a otro, y la consiguiente obtención de su precio o salario, se formaliza jurídicamente en el acuerdo de ambas partes, es decir, en *un contrato*.

El Derecho individualista del trabajo profesional se reduce, en realidad, al contrato. El contrato, en el Derecho individualista (por antonomasia, en el Derecho civil), cumple una doble función; a saber:

— De una parte, el contrato da vida a la relación entre ambas partes contratantes; concretamente, el trabajador entra en relación con su empresario en virtud del acuerdo, por virtud del contrato; el contrato es, así, *la fuente constitutiva* de la relación individual del trabajo.

— De otra parte, el contrato fija el contenido de la relación entre las partes; el contrato cumple *una función normativa*, ya que, en nuestro caso, fija la cuantía del diario, fija la duración de la jornada, determina la cantidad y la calidad del servicio a prestar por el trabajador, etc.

Es decir, nada hay en la relación de trabajo que no tenga su fuente y su ley en el contrato de trabajo.

(9) El texto está tomado del preámbulo del edicto de 1776.

3. Sindicatos y previsión

La posición del Derecho individualista del trabajo en las materias de sindicación y de previsión es igualmente lógica, dados sus postulados filosóficos y políticos: es una posición negativa, contraria a la formación de Sindicatos y contraria a la formación de instituciones protectoras de carácter obligatorio con fines de previsión.

La posición, decía, es lógica en ambos casos y es fácil de comprender. Así, en primer lugar, ¿cuál es la función del Sindicato? El Sindicato tiene por fin obligar a sus trabajadores afiliados a no trabajar por debajo de ciertas condiciones. Todo trabajador afiliado, se cual fuere la situación del mercado de la mano de obra, tendrá que respetar, *como mínimo*, al contratar con el empresario, el precio, es decir, el salario que se haya prefijado por el Sindicato. La consecuencia es entonces obvia: el Sindicato interfiere el libre juego de las leyes de la economía, coarta la libertad de trabajo, atenta a la libertad de industria.

En conclusión, pues, *el Sindicato tiene que ser prohibido*.

En segundo lugar, ¿cuál es la función de las entidades de previsión social si se declaran obligatorias? La previsión social tiene por objeto proporcionar al trabajador la seguridad en el infortunio; es decir, tiene por objeto dar al trabajador unos subsidios que sustituyan al salario cuando no pueda trabajar, o bien porque está inválido, o bien porque está en paro forzoso, porque está sin empleo.

La solución liberal es, sin embargo, muy otra, y hace superfluas dichas instituciones. Pues el trabajador, en cuanto propietario de su trabajo y, por traslación, en cuanto propietario de su salario, *si tiene sentido de la responsabilidad*, hará lo que hacen todos los propietarios responsables; a saber: del consumo diario detraerá «excedentes», y por la acumulación de tales excedentes, formará un fondo de reserva con el que atender a sus necesidades futuras. Es decir, la institución de previsión básica y fundamental es el ahorro.

El ahorro individual es la gran institución de previsión del Derecho individualista del trabajo. Y, en fin, el sistema de protección se cierra con la *asistencia*, a favor no del trabajador en cuanto trabajador, sino a favor del trabajador en cuanto *pobre*.

El pobre, el indigente, falto de bienes y falto de salud, encontrará como lenitivo de sus males *la Beneficencia*, ya sea a cargo de particulares piadosos, y tendremos *la Beneficencia privada* (caridad, filantropía, etc.), ya sea a car-

go de las Municipalidades o de la Administración Central, y tendremos la *Beneficencia pública*.

No es necesario citar textos para fundamentar este sistema lógico, que se cierra sobre sí mismo con la fuerza de un silogismo. Pero si quisiéramos citar un texto, un solo texto revelador, éste tendría que ser tomado del preámbulo de la famosa Ley Le Chapelier, que en 1791 prohibió en Francia los gremios y, a la vez, fundamentó la configuración jurídica de los Sindicatos y, en general, de las coaliciones obreras como delitos, tipificados y sancionados en los Códigos penales, tanto de Francia como de otros países europeos; concretamente, en los Códigos penales españoles.

Le Chapelier prohíbe y condena las asociaciones profesionales formadas por obreros, y sale al paso de sus razones declarando lo siguiente: «Las agrupaciones de que se trata han presentado, para obtener la autorización de la Alcaldía, razones especiales. Han dicho que están destinadas a procurar subsidios a los obreros de su misma profesión, enfermos o sin trabajo. Estas Cajas de socorros han sido consideradas útiles; pero que no se mixtifiquen tal afirmación: es a la nación, es a los funcionarios públicos en su nombre, a quien corresponde proporcionar empleo a los que lo necesitan para vivir y socorros a los enfermos» (10).

4. Revisión: lógica y realidad

El sistema individualista, se ha dicho muchas veces y hay que decirlo una vez más, era lógico, pero no era real. Y éste fué el grave defecto del liberalismo de signo individualista: *negar la realidad en nombre de la lógica*.

¿Hay algo más lógico —se preguntaba Chesterton— que un loco que, creyendo que es Napoleón, introduce su mano derecha en la abertura del chaleco o usa bicornio? En este caso de anormalidad no falla la lógica: falla, eso sí, la congruencia entre el supuesto de que se parte al hacer el gesto y la realidad. El loco es loco no por falta de lógica, sino por una falta de realidad.

La consecuencia del Derecho individualista de la economía y del trabajo es de todos conocida, pero no es un pasado histórico, relegado al museo de las antigüedades; aún es en muchos países, o en muchas regiones, o en bastantes profesiones, una supervivencia que obliga a reconsiderar sus orígenes, sus evoluciones y su actualidad. La Encíclica *Mater et Magistra* la re-

(10) Informe de Le Chapelier al presentar la ley que lleva su nombre, de 14-17 de junio de 1791, ante la Asamblea Nacional de Francia.

cuerda una vez más con las siguientes palabras: «Mientras unos pocos, en efecto, acumulaban cuantiosas riquezas, las muchedumbres trabajadoras tenían que arrostrar una indigencia cada vez mayor. Los salarios no bastaban para cubrir las necesidades vitales y, a veces, ni para matar el hambre; los proletarios se veían obligados, por lo general, a prestar su trabajo en unas condiciones que ponían en peligro, o su salud, o la integridad de las costumbres, o su fe religiosa; sobre todo eran inhumanas las condiciones de trabajo a que se veían sometidos los niños y las mujeres; siempre, ante los ojos del trabajador, como una pesadilla, el espectro del paro; la familia, francamente abocada a su desintegración.

El sistema individualista, contrastados sus principios con la realidad social, con *la cuestión social*, entró en crisis. En unos casos se trató de una crisis franca y abierta, que buscaba la abolición del sistema por la vía de la revolución. La Encíclica *Mater et Magistra*, sobre textos de la *Rerum Novarum*, capta y explica esta orientación extremista, y dice así: «De ello se seguía, naturalmente, que las clases trabajadoras, desesperadas ya de su suerte, pugnarán abiertamente contra un tal estado de cosas, e igualmente se seguía que encontrarán una más fácil penetración entre los obreros doctrinas sediciosas, propugando remedios peores que los males que trataban de subsanar.»

En otras palabras, la crisis del sistema individualista fué una crisis interna, que forzó al sistema a una evolución, a corregirse, so pena de morir definitivamente. Y entramos así en la segunda fase de la evolución del régimen jurídico del trabajo profesional por cuenta ajena: en el Derecho socialista del trabajo.

III. EL DERECHO SOCIALISTA DEL TRABAJO

En efecto, la transformación revolucionaria conduciría, precisamente, al sistema antitético, al socialismo, en el que el trabajo ya no es una mercancía, propiedad del trabajador, sino una función social, un deber ante la sociedad y para la sociedad. El trabajo, como toda propiedad privada, pasará a ser propiedad del Estado o de la comunidad, y el antiguo titular pasará a ser un simple detentador de facultades para el cumplimiento de un servicio; es decir, pasará a ser un simple funcionario.

La transformación de las tres grandes instituciones cardinales del Derecho del trabajo tiene lugar de nuevo, según criterios lógicos, *congruentes con el punto doctrinal que sirve de partida.*

El contrato individual desaparece al desaparecer la libertad del trabajador y la del empresario. La relación de servicios se aproxima, en su consti-

tución, a los esquemas del nacimiento de la relación de empleo público. Pero es, sobre todo, en el orden normativo en el que se acusa la concepción publicista del trabajo, y a tal efecto, el contrato queda sustituido, casi totalmente, por *el Reglamento*: el Estado fija por Reglamentos las condiciones de trabajo; es decir, fija el salario, la jornada, las vacaciones, los rendimientos, etcétera. El incumplimiento del servicio no es una falta privada que autorice a la otra parte a la resolución del contrato: es un delito, un atentado a la producción nacional, y su castigo se tipifica en los Códigos penales (11).

El Sindicato profesional, por su parte, vuelve a quedar prohibido: no tiene razón de ser. El Sindicato era un instrumento de lucha para mejorar las condiciones de trabajo: tenía, pues, sentido cuando el empresario podía abusar de la situación de inferioridad del trabajador individual. Pero si el empresario es, directa o indirectamente, el Estado, o es la comunidad, el Sindicato reivindicativo resulta superfluo: encierra una contradicción.

En fin, la protección del trabajador enfermo o anciano es, de nuevo, una obligación estatal, que éste, el Estado, cubre con sus servicios públicos.

La consideración del Derecho socialista del trabajo interesa, sin embargo, menos que la consideración del Derecho individualista en crisis o transformado, pues es respecto de éste del que conviene distinguir, con máxima precisión, al posible Derecho personalista del trabajo. Baste decir, para cerrar la caracterización sumaria de aquél, que al sustituir el punto de vista del interés individual por el punto de vista del interés colectivo en las relaciones laborales, ya no se cuidan los móviles, que se reputan egoístas, del mayor beneficio o del mayor salario, sino el móvil social de *la mayor y mejor producción* (12).

(11) El esquema-tipo que se reseña sumariamente en el texto se dió, con bastante exactitud, en el Derecho nacionalsocialista del trabajo, a partir de la famosa Ley de 20 de enero de 1934. En los actuales Estados socialistas, encabezados por la U. R. S. S., hay ciertas diferencias más bien formales, tales como la supervivencia de los convenios colectivos, de los Sindicatos, de los Comités de Empresa, etc., lo que permitiría estudiar sus regímenes jurídicolaborales dentro del esquema del Derecho transaccional, con predominio del carácter socialista. Es más: en un buen orden ideológico habrá que distinguir entre el Derecho socialista del trabajo (compulsivo, como corresponde al «dictado proletario») y el Derecho comunista del trabajo (teóricamente «libre» o espontáneo, como corresponde al afán del «hombre nuevo», que siente la alegría del trabajo). Las técnicas del trabajo forzoso y de la «emulación socialista» reflejan, precisamente, en el estadio actual, la pretendida transición del socialismo al comunismo de taller. La U. R. S. S., en Acuerdo del Presídium del Soviet Supremo, de 22 de abril de 1956, suprimió, en parte, la responsabilidad criminal que se exigía a los trabajadores que abandonasen sin razón suficiente sus puestos de trabajo (*Serie Legislativa*, O. I. T., noviembre-diciembre 1956).

(12) «Nuestra confianza está precisamente en que en una sociedad que descansa

IV. EL DERECHO TRANSACCIONAL DEL TRABAJO

¿Cuáles son las características del Derecho del trabajo propugnado y, en parte, conseguido, por la ideología transaccional entre el individualismo y el socialismo?

En principio, y a grandes rasgos, cabe decir que el propio sistema individualista tuvo que atenuar su régimen jurídico del trabajo a tenor de las siguientes consideraciones o motivos:

- 1.º Por motivos políticos, de defensa nacional.
- 2.º Por motivos de orden económico, de defensa del ritmo de producción; y
- 3.º Por motivos de orden social, de garantía de la paz social, cuando no del orden público.

En el orden del tiempo, los motivos políticos y económicos son los primeros. En Francia, en Alemania, en Inglaterra, ya a mediados del siglo XIX, se descubre, al reclutar a los mozos que irán a prestar el servicio militar, que los hijos de los trabajadores dan un altísimo porcentaje de inútiles o de tarados. Se hacen las oportunas investigaciones, y se descubren las causas: el bajísimo nivel de vida, las malísimas condiciones sanitarias y alimenticias de la clase trabajadora, el trabajo prematuro de los niños, el trabajo agotador de las madres, ausentes del hogar durante la jornada de trabajo (13).

sobre una amplia base económica constituida por una federación de talleres, en los que los obreros libres estarán animados de un vivo entusiasmo por la producción, el arte, la religión y la filosofía podrán tomar un desarrollo prodigioso, y que el mismo ritmo ardiente y frenético conducirá a las alturas», decía BERTH (*Les derniers aspects du socialisme*, París, 1923, 75). «La dirección y los obreros están interesados igualmente en el buen funcionamiento de la Empresa. A medida que las Empresas cumplen las tareas que les encomienda el Estado, que la producción aumenta..., el nivel de vida y las rentas del pueblo se elevan, el Estado aumenta sus inversiones en la salud pública, la instrucción, la construcción de casas de viviendas, los seguros sociales, el trabajo cultural y la educación» (cit. en *Conditions de travail en U. R. S. S.*, París, 1961, 49). A la luz de estos textos, ¡qué confusas resultan las doctrinas que supeditan la política de «distribución» al incremento de la producción!

(13) Macaulay, al defender la legislación intervencionista en materia de jornada de trabajo, reflejó estos criterios en su discurso de 22 de mayo de 1846 ante la Cámara de los Comunes: «Tratáis de asustarnos contándonos que en algunas fábricas alemanas hay jóvenes que trabajan diecisiete horas de las veinticuatro; tan intensamente trabajan, que entre mil no se halla ni uno solo que alcance la estatura suficiente para ser admitido en el Ejército, y preguntáis si, aceptada esta ley, podremos defendernos contra semejante competencia.»

En el orden económico se pone también de manifiesto que los salarios bajos y las jornadas excesivas son contraproducentes. El salario está sometido a la ley de la oferta y de la demanda, y, por lo tanto, oscila en su cuantía según la situación del mercado de mano de obra. Ahora bien: en todo caso, se descubre que hay «un precio natural del trabajo», y así, el salario tiene que ser lo suficientemente alto para cubrir el coste de subsistencia del trabajador y de una familia mínima.

Un salario tan bajo que no permita que el trabajador mantenga su vida y la de su prole es, *a la larga*, antieconómico: el número de trabajadores disponibles disminuirá y la mano de obra, minoritaria, buscada y solicitada por los empresarios, elevará su precios (14). Un salario mínimo es, pues, una buena inversión a largo plazo.

Los primeros salarios mínimos se consiguieron, pues, en nombre de principios económicos, materiales, que no en nombre de principios sociales, morales o humanitarios.

La limitación de la jornada respondió, también en principio, a razones análogas, que aún se repiten en los libros escolares al uso (15): se dice que el trabajador tiene necesidad de descanso, del mismo modo que un animal o una máquina. El descanso diario, el descanso dominical y el descanso anual permitirán, se dice, repito, que el trabajador *reponga sus energías*, que restaure su equilibrio anímico y muscular, para que pueda luego reanudar su trabajo en las condiciones óptimas de rendimiento por unidad de tiempo.

En una palabra, con esta tercera concepción, la regulación de las condiciones de trabajo se conseguiría, como antaño, por la vía del contrato, por el acuerdo libre entre las partes interesadas, el trabajador y el empresario. Ahora bien: la libertad contractual se encuentra intervenida, de modo que tiene que respetar ciertos límites.

b) *La libertad intervenida*.—Las características del Derecho transaccional del trabajo son entonces las siguientes:

Primera. El contrato de trabajo sigue siendo *la fuente constitutiva* de la relación de trabajo; el empresario elige a sus trabajadores y, a su vez, el trabajador ingresa o no en la Empresa en virtud de una libre y concorde decisión.

(14) Esta curiosa e infrecuente situación de pleno empleo se presentó en la Europa occidental en el siglo XIV, tanto por obra de las pestes negras y de las grandes guerras como por la atracción del trabajo industrial urbano. Y la consecuencia fué una legislación laboral de signo represivo contra el trabajador que, abusando de su situación, forzaba los salarios. El Ordenamiento de Menestrales de Don Pedro el Cruel es típico al respecto.

(15) Por todos, el *Précis*, de ROUAST-DURAND (París, 1957).

Segunda. El contrato de trabajo sigue fijando las condiciones de trabajo, tales como el salario, la jornada, las vacaciones, los rendimientos personales, etc., pero con una importantísima salvedad; a saber: el contrato sigue fijando las condiciones de trabajo *siempre y cuando las cláusulas contractuales establezcan condiciones más favorables que las condiciones declaradas mínimas obligatorias*.

La regulación de las condiciones de trabajo no se consigue ya milagrosamente miríficamente, por el simple juego de las leyes de la economía y del mercado; se admite la intervención de entes extraños a la propia relación individual de trabajo; se admite la intervención de entes distintos al empresario y al trabajador. Y tales entes extraños y superiores son, a la vez, el Estado y el Sindicato.

c) *El trabajador, como "menor tutelado"*.—El Estado interviene en nombre del bien común, es decir, en nombre de los empresarios, de los trabajadores y del ciudadano en general. Y fija las condiciones "*mínimas mínimas*", valga la expresión, por debajo de las cuales, cualquier acto o contrato será nulo como contrario a la ley.

El Sindicato, por su parte, encuentra ahora plenamente reconocida su razón de ser, explica y legaliza su existencia: representa los intereses del grupo profesional, no el bien común; controla y disciplina la oferta de la mano de obra y, por tanto, fija los precios y salarios del trabajador y, en general, las demás condiciones de trabajo, a un nivel superior al prefijado por el propio Estado.

Con esta tercera concepción ya no estamos ni en el individualismo puro ni en el centralismo puro: estamos ante un sistema capitalista o liberal, pero intervenido (16). *El individualismo, por necesidad, se ha hecho social*.

La fuente típica de la regulación de las condiciones de trabajo de esta tercera posición ideológica recoge, admirablemente, esta situación ambivalente entre libertad e imposición, esta orientación transaccional entre autonomía contractual y ley: esa fuente típica es el convenio colectivo de trabajo, que es, en la frase aún no superada de Carnelutti, un híbrido jurídico, pues tiene cuerpo de contrato y alma de ley.

La conclusión a la que quiero llegar es ahora ésta: el régimen jurídico del trabajo profesional por cuenta ajena, en esta concepción transaccional, es,

(16) La consideración del «capitalismo intervenido» como cuestión de fondo del moderno Derecho mercantil, en J. RUBIO, *Sobre el concepto de Derecho mercantil*, en «Rev. Der. Mercantil», 12, 1947, 358. La aplicación de esta tesis al Derecho del trabajo y su desarrollo sistemático en BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del trabajo*, Madrid, I, 1961.

en parte, contractual, y en parte, legal; en parte, derecho voluntario y libre; en parte, derecho obligatorio e impuesto.

El contrato de trabajo, que desplaza al viejo contrato de arrendamiento de servicios de los Códigos liberales del siglo XIX, acusa esta transformación; y así, como ha puesto de manifiesto la mejor doctrina, se caracteriza, frente al esquema contractual clásico, porque presenta las siguientes notas:

— Primera. Es un *contrato normado*, ya que las partes que contratan no son autónomas; tienen que respetar las normas fijadas en las leyes o en los convenios colectivos de trabajo como normas mínimas de obligado cumplimiento.

— Segunda. Y como consecuencia, las cláusulas contractuales contrarias a la ley o al convenio colectivo son nulas, no tienen ningún valor, por lo que no obligan a la parte que resultaría perjudicada con su cumplimiento.

— Tercera. Y es la conclusión que buscaba, esto quiere decir que *el trabajador puede ir contra sus propios actos*.

El trabajador, una vez que se ha obligado, puede negarse a cumplir, por cuanto sus derechos reconocidos en la ley son irrenunciables. El compromiso contrario a sus derechos no le obliga. O, dicho en otras palabras: en el Derecho transaccional del trabajo, el trabajador es tratado, en cierta medida, como *un menor de edad*, y como tal, tiene que contar con instituciones de *tutela*.

Entendamos esto: el trabajador, en principio, es libre para contratar o no contratar la prestación de sus servicios, y es libre también para fijar los términos de la contratación. Pero si al convenir se perjudica, es decir, si acepta derechos inferiores a los que la ley (o el convenio colectivo) le reconoce, queda liberado de su compromiso, como queda liberado del compromiso el menor que es sorprendido en su ingenuidad por la otra parte contratante.

La organización de la previsión social refleja, una vez más, esta consideración del trabajador como un menor: *el ahorro se hace forzosa*, y a la vez se hace colectivo, por medio del seguro social, que es una Mutualidad o Sociedad de socorros mutuos, pero que no es *libre* (tesis liberal), sino obligatoria (tesis socialista).

La misma condición de menor se acusa en la configuración de la Empresa: el trabajador, dentro de la Empresa, gozará de protección en su trabajo, obtendrá salarios suficientes, disfrutará de jornadas racionales, pero, en todo caso, las distintas medidas de organización son de la competencia ex-

clusiva del empresario. El empresario es —o quiere seguir siendo— *el director de la Empresa*. El trabajador, beneficiario en parte, es siempre *el trabajador subordinado*, es un súbdito, es un dirigido.

V. EL DERECHO PERSONALISTA DEL TRABAJO

1. *La cuestión de límites*

El Derecho del trabajo que contemplamos ahora ya no es el Derecho individualista del trabajo. Es un Derecho fruto de la intervención de los Sindicatos y del Estado, es un Derecho que garantiza seguramente salarios altos, jornadas reducidas, protección social en el infortunio. Y, sin embargo, y tal era la pregunta inicial, cabe seguir preguntando: Este Derecho del trabajo de salarios altos, de jornadas reducidas, de previsión social obligatoria, de Sindicatos reconocidos o legalizados, ¿es, en verdad, un Derecho personalista del trabajo?

2. *El servicio a la dignidad humana del trabajador*

La respuesta a tal pregunta, en ningún modo bizantina, está en dos textos clave de la Encíclica *Mater et Magistra*, como son los dos siguientes:

En primer lugar, en el párrafo 82 se afirma que «los preceptos de la justicia han de imperar no sólo en la distribución de los bienes frutos del trabajo, sino también en las condiciones que presiden esta producción de bienes. Ya que está implícita en la naturaleza misma del hombre la exigencia de que los que hacen algo con su esfuerzo *no sólo tengan el derecho de ser responsables de lo que hacen*, sino también de perfeccionarse a sí mismos trabajando». Y se puntualiza: «De donde se sigue que si en el sistema productivo reinan una disciplina o unos procedimientos que pongan en peligro *la dignidad humana* de los trabajadores, que mediaten su sentido de responsabilidad o los priven de la facultad de iniciativa, consideramos un tal sistema económico apartado de la justicia, aun en el caso de que la riqueza producida mediante el mismo sea copiosa y *el reparto de los beneficios se haga conforme a justicia y equidad.*»

Es decir, el Derecho del trabajo intervenido por el Estado o por el Sindicato, el Derecho de los contratos colectivos de trabajo de carácter normativo, el Derecho de los seguros sociales obligatorios, no es bastante por sí solo.

Pues si bien es cierto que garantizan al trabajador una abundancia de bienes en muchos casos, no garantizan, si no se adoptan otras medidas o si no se emplean otras técnicas, que el trabajador quede tratado de acuerdo con su dignidad de hombre.

3. *Riqueza y virtud*

En el Derecho personalista del trabajo, al servicio de la personalidad del trabajador, la motivación de la intervención del Estado y de la intervención del Sindicato, tiene que ser radicalmente distinta a la del Derecho transaccional (individualismo y socialismo) del trabajo. Basten los siguientes ejemplos:

- 1.º En cuanto a la determinación del salario.
- 2.º En cuanto a la determinación de los descansos en el trabajo.

a) *La determinación de los salarios altos.*—El salario suficiente garantiza al trabajador la satisfacción de sus necesidades presentes ordinarias e incluso de algunas extraordinarias; los seguros sociales obligatorios garantizan al trabajador la satisfacción de sus necesidades ordinarias y extraordinarias futuras. En la suma de una y otra percepción (percepciones llamadas en términos más expresivos que técnicos «salario actual» y «salario diferido», o «salario laboral» y «salario de previsión social»), se forma la «renta del trabajador». Pero no se agota ahí la finalidad de los salarios (o rentas) suficientes. Su Santidad Juan XXIII recuerda que ya León XIII vió en la vida material holgada y digna la base posibilitadora de una vida espiritual merecedora de tal nombre.

La *Mater et Magistra*, en efecto, en su párrafo 20 pide «... que la actividad económica produzca la abundancia de bienes, cuyo uso es necesario para la práctica de la virtud». En su párrafo 45 trae a colación otro texto de Pío XII, en el que se dice que los bienes externos contribuyen grandemente a la defensa y al fomento de la vida familiar, en cuanto que «garantizan al padre de familia esa indispensable libertad con que poder satisfacer las obligaciones que Dios le impone y vinculadas con el bien de la propia familia, relativas al cuerpo, al espíritu y a la religión». Y se podría citar también el no menos conocido texto de la *Quadragesimo Anno*, en el que se dice que la posesión de los bienes materiales no sólo no dificulta el ejercicio de

la virtud, sino que lo facilita en gran manera (17). Pero sin recurrir a citas, cuya multiplicación es fácil, sí hay que tener presente que Su Santidad Juan XXIII concluye que los bienes suficientes (ya sean rentas de la propiedad, ya sean salarios, subsidios, etc.) «deberán ser considerados como bienes instrumentales de que se sirve el hombre para el mejor logro de un fin superior, esto es, *para el más fácil perfeccionamiento de sí mismo, tanto en el orden de las cosas terrenas cuanto de las sobrenaturales*».

Es decir, los salarios altos no tienen su razón de ser en el afán de aumentar la capacidad de consumo del trabajador, o en el de posibilitar a éste la conservación de su potencial productivo. Cumplen, eso sí tales finalidades, pero también las trascienden: representan la medida de la participación del trabajador en la «propiedad de los bienes externos» de acuerdo no sólo con su aportación al proceso productivo («precio» del trabajo en el mercado de servicios), sino también, y sobre todo, de acuerdo con su condición de persona humana.

La abundancia de bienes y, por tanto, el salario suficiente, holgado, no determinan fatalmente una vida moral plena, no «causan» un espíritu rico de virtudes, pero tampoco los frustran o dificultan: son, en la bella y profunda concepción de la doctrina pontificia, *recursos convenientes, posibilidades fecundas*, promesa de felices resultados culturales para el trabajador y su familia y, por tanto, para la sociedad.

b) *El descanso laboral y «la fiesta»*.—La fijación del descanso semanal responde, en la concepción personalista, a la misma motivación espiritual. No se trata de que el trabajador recupere las energías gastadas en el trabajo para volver luego a trabajar. Se trata de propiciar el cultivo del espíritu, la vida familiar y, sobre todo, de propiciar el culto.

En el Derecho personalista (y católico) del trabajo, el descanso semanal tiene que ser, inexorablemente, *el descanso dominical*, en el «Día del Señor» (18). O, como dice el Pontífice: «... es también derecho y necesidad del hombre hacer un alto en el trabajo a intervalos determinados no sólo para dar descanso a los miembros, cansados por la dura fatiga, y a los senti-

(17) Textualmente: «... la economía social estará sólidamente constituida y alcanzará sus fines sólo cuando a todos y cada uno se provea de todos los bienes que las riquezas y subsidios naturales, la técnica y la constitución social de la economía pueden producir. Esos bienes deben ser suficientemente abundantes para satisfacer las necesidades y comodidades honestas y elevar a los hombres a aquella condición de vida más feliz que, administrada prudentemente, no sólo no impide la virtud, sino que la facilita en gran manera».

(18) Sobre el sentido religioso de la «fiesta», ver recientemente a LAÍN ENTRALGO, *Trabajo y ocio*, Madrid, 1960.

dos honesto esparicimiento, sino también para atender a la unidad de su familia...», así como para «elevar su mente, *despreocupado de los afanes de la vida cotidiana, a las cosas sobrenaturales*» (párrafo 249).

4. *El trabajo, camino de perfección*

La motivación de la intervención del Estado o del Sindicato es ahora radicalmente distinta a la que invocaba el Derecho transaccional: las razones meramente económicas, del «egoísmo interesado en mitigarse», se oponen a razones profundamente morales, con la apreciación del hombre trabajador en su dignidad de hijo de Dios.

La valoración del trabajo constituye, sin duda, el ejemplo más revelador del espíritu de la nueva concepción. El trabajo no es una mercancía, ni es tan sólo el medio de vida del trabajador: es un instrumento o medio de perfección y de santificación.

Los párrafos 256 y 259 de la Encíclica *Mater et Magistra* no dejan lugar a dudas. En el primero se lee que «... está plenamente de acuerdo con el plan de la Providencia divina que el hombre se desarrolle y perfeccione con el ejercicio de su trabajo cotidiano...»; y en el segundo, en una bellísima concepción del trabajo, se explica, con invocación del Cuerpo Místico de Cristo, «... si los fieles cristianos se hallan unidos también con su pensamiento y su voluntad al Santísimo Redentor, *cuando se dedican a sus ocupaciones terrenas, serán en su trabajo continuadores de la obra del propio Cristo*, tomando de él su fuerza redentora: "El que está en Mí y yo en él, éste dará mucho fruto"» (19).

5. *Instituciones típicas*

Ahora bien: el Derecho personalista del trabajo no se caracteriza, sin más, por tener una distinta motivación, por su razón de ser espiritual y no material, voluntaria y no forzada; ha de tener instituciones jurídicas en las que el trabajador se sienta a sí mismo tratado conforme a su dignidad per-

(19) Es más, como medio de vida es más honroso depender de una renta de trabajo que de una renta de la propiedad: «Cosa evidentemente en armonía con la índole natural del trabajo, que, por proceder directamente de la persona humana, debe preferirse a las riquezas de bienes externos, que por su misma naturaleza tienen la calificación de instrumentos, y esto es claro indicio de una Humanidad en progreso» (párrafos 106-107).

sonal, es decir, en las que sienta la fuerza de su libertad y, con ella, tome conciencia de su dignidad.

En consecuencia, y valga como simple esquema o repertorio, en la Encíclica *Mater et Magistra* se declara conforme a las exigencias de la dignidad humana que:

a) Primero, que el trabajador participe activamente en la vida de su Empresa, en todos o en algunos de sus sectores. No se fija el grado de la participación; simplemente se declara que la pretensión de tal participación es legítima, como conforme a la dignidad humana del trabajador (20).

b) Se declara igualmente conforme a los exigencias personales del trabajador, que éste influya en la regulación de las condiciones generales de la vida económica, por su participación en los grandes Centros o Consejos directores de la economía nacional e internacional (párrafos 97-103).

c) Se declara conforme a las exigencias personales del trabajador que éste forme Sindicatos, y que, por tanto, participe en la fijación de las condiciones generales del trabajo y de los precios (21).

d) Se declara conforme a las exigencias personales del trabajador la organización, ya sea social o libre, ya sea (subsidiariamente) política y obligatoria, de *la solidaridad social*, de modo que:

a') Se compensen las diferencias existentes entre los distintos sectores profesionales (industria, comercio, agricultura y servicios) (párrafos 123 y siguientes).

b') Se compensen las diferencias existentes entre las distintas regiones o zonas dentro de un país o nación (párrafos 150-152).

c') Se compensen las diferencias existentes entre los distintos países o naciones (párrafos 113 y siguientes).

Los servicios públicos de Educación, de Sanidad, los Seguros Sociales o la Previsión Social, entre otras muchas instituciones típicas del Derecho del

(20) Otros textos, en nuestro ensayo *La presencia activa de los trabajadores en la Empresa*, en «Cuadernos de Política Social», diciembre 1961.

(21) Sobre el carácter y principios de estos Sindicatos (párrafos 37, 65, etc.), la formación de Asociaciones profesionales y de Cooperativas agrícolas se justifica diciendo que, además de conseguir con ellas «la defensa de los bienes producidos con su trabajo», los agricultores asociados «tendrían en la Administración pública el influjo y el peso que corresponde a su importancia, ya que con frecuencia, en nuestra edad, las palabras de uno solo son consideradas, y con razón, como voces al viento» (párrafo 146).

trabajo, encuentran en esta idea de la organización (social o, en su caso, política) de la solidaridad social su título de legitimidad (22).

e) En fin, se autoriza la pretensión de que el contrato de trabajo sea sustituido, en todo o en parte, por el contrato de sociedad, pues el trabajador, *al emplearse en algo suyo*, es cuando salva plenamente su dignidad y siente su responsabilidad.

La última petición; a saber: la transformación del contrato de trabajo en un contrato de sociedad, sería, precisamente, la vía de superación del viejo Derecho individualista del trabajo. Con tal vinculación societaria, el trabajador dejaría de ver en su trabajo un medio al servicio de la economía para sentirse principio y a la vez fin de su actividad.

El Derecho del trabajo de signo proletario, con trabajadores «súbditos» o «dirigidos» en la Empresa, quedaría arrumbado en la Historia, y en su lugar viviría el Derecho personalista del trabajo.

EFREN BORRAJO DACRUZ

(22) La solidaridad se invoca plenamente, para despertar la conciencia de responsabilidad en la cuestión social de todos, y no sólo de empresarios y gobernantes. Así, se dice que de la meditación de la *Rerum Novarum* «pueden sacarse para los hombres nuevos y saludables consejos, con los cuales no sólo podrán ponerse en condiciones de comprender la importancia que va tomando la cuestión social, sino también decidirse a asumir la parte de responsabilidad que en la misma les incumbe» (párrafo 9; ver, sobre todo, párrafo 158).