

JOSÉ LUIS SALIDO BANÚS

Doctor en Derecho

Director del Departamento de Relaciones Laborales y Asuntos

Sociales de Fomento del Trabajo Nacional

Profesor asociado de la Universidad de Barcelona

Extracto:

EL artículo que sigue a continuación es fruto de una reflexión académica y profesional sobre el nacimiento y evolución de la negociación colectiva en nuestro país.

Básicamente se trata de analizar la normativa que ha acompañado, en su desarrollo, al fenómeno negociador, tratando de analizar su incidencia en el mismo.

Es comprender hasta sus últimas consecuencias la importancia que tanto los aspectos legales, políticos, económicos y sociales han tenido, tienen y tendrán sobre la negociación colectiva.

El análisis se realiza desde el estudio evolutivo de la heteronomía y su pérdida de peso específico frente a los procesos derivados de la autonomía colectiva de los protagonistas de las relaciones de trabajo.

Igualmente trata de remarcar la especial importancia que para el desarrollo y evolución del fenómeno negocial tienen las diferentes fases en que se desenvuelve el contexto político. Es decir, los procesos contractuales de carácter colectivo se desarrollan con mayor intensidad y entusiasmo en momentos de mínima intervención y quedan encorsetados en aquellos otros momentos de marcado intervencionismo por parte de los poderes públicos. Momentos que evidentemente tienen mucho que ver con los regímenes políticos existentes en cada momento.

En definitiva se puede decir que el análisis que se ofrece es plurifacético en cuanto a parámetros determinantes de la evolución y desarrollo de la negociación colectiva. No se profundiza en cuanto a materias y contenidos objeto de negociación sino fundamentalmente en el *iter* seguido por ésta desde sus inicios hasta nuestros días. Siendo ésta, en opinión del autor, la mejor forma de comprender hoy nuestro actual y enmarañado sistema de negociación colectiva.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Un apunte previo: la situación española durante el Siglo XIX.
 1. Aspectos políticos.
 2. Condicionantes socio-económicos.
- III. Inicio y evolución de la legislación laboral.
 1. La repercusión legal en España de los principios inspiradores de la Revolución Francesa.
 2. Las leyes precursoras del Corporativismo.
 - 2.1. La Ley Benot de 24 de julio de 1873.
 - 2.2. El Instituto de Reformas Sociales.
 - 2.3. Los primeros pactos patronos-obreros.
 3. El Corporativismo.
 - 3.1. La sindicación obligatoria: ¿un paso previo necesario para la implantación del sistema corporativo?
 - 3.2. Unas notas sobre legislación corporativa en el ámbito laboral de otros países.
 - 3.3. El Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926, que aprueba el Código del Trabajo y la Negociación Colectiva.
 - 3.4. El Derecho Corporativo: la creación de la Organización Corporativa Nacional.
- IV. Normativa laboral de la Segunda República y su incidencia sobre los aspectos colectivos de la relación laboral.
 1. La Constitución Española de 1931.
 2. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931.
- V. Aspectos centrales de la negociación colectiva en el período 1936-1977.
 1. La Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958.
 2. La adecuación normativa de 1973.
- VI. La negociación colectiva en la Constitución de 1978.
 1. El sistema negocial diseñado por el Estatuto de los Trabajadores.
 - 1.1. A la luz de la Doctrina científica.
 - 1.2. En la Doctrina del Tribunal Constitucional.
- VII. Epílogo.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, no resulta extraño, en el campo del Derecho del Trabajo ni tampoco en el de los Recursos Humanos, referirse a la negociación colectiva como uno de los instrumentos absolutamente imprescindibles para el establecimiento de las condiciones de trabajo. Es más, no es posible concebir el complejo mundo de las relaciones laborales sin una fuente profesional de las mismas como es el convenio colectivo. Incluso se defiende, ya desde hace algunos años, que el convenio colectivo debe ser el instrumento vertebrador de tales relaciones casi exclusivamente, reservando a las disposiciones heterónomas del Estado un papel secundario y si se quiere incluso un carácter meramente supletorio.

Hoy en día las empresas admiten que es bueno el avance que se ha producido en este campo, especialmente en aquellos supuestos en que el convenio colectivo se ha convertido en un elemento decisivo de gestión para las mismas.

Pero eso no ha sido siempre así y ha tenido que discurrir mucho tiempo para que el instituto de la negociación colectiva adquiriese la robustez que hoy le adorna.

Las siguientes páginas tratan de explicar este azaroso camino, desde sus inicios hasta nuestra más real actualidad.

II. UN APUNTE PREVIO: LA SITUACIÓN ESPAÑOLA DURANTE EL SIGLO XIX

1. Aspectos políticos.

Decía ORTEGA Y GASSET que «Desgraciadamente, la falta mayor de nuestro tiempo es la ignorancia de la historia»¹. Añadiendo que, «La historia, no es recuerdo, sino una reconstrucción intelectual del pasado...»². Pues bien, en el presente epígrafe, sin pretender en absoluto un análisis his-

¹ *El Espectador*. T. VII y VIII (1918-1930). Ed. Espasa Calpe, 1966. OCT II, pág. 106.

² «El espíritu de la letra: al margen del libro». *Revista de Occidente 1927* en Alianza Editorial, 1986. OCT III, págs. 99-100.

tórico de la época, se intentan reconstruir, como elementos de juicio, los rasgos más característicos de la misma, en el convencimiento de que ello pudiera ayudarnos a ubicar y a comprender con mayor precisión el nacimiento y posterior evolución del fenómeno jurídico-laboral denominado negociación colectiva, pues tanto como instituto jurídico, como sistema de acción sindical, necesitó para nacer y desarrollarse toda una serie de condicionantes previos, como son ³, la implantación de la libertad de contratación o libre disponibilidad de la fuerza de trabajo, la implantación de la libertad de industria y comercio, la liquidación del Estado absoluto e implantación del Estado burgués, el desarrollo capitalista, etc.; en definitiva, la entronización de la llamada Revolución Burguesa ⁴, que precisamente aconteció en España en el Siglo XIX y que al igual que lo acaecido en países vecinos, (en Inglaterra de 1640 a 1689, en Alemania de 1848 a 1870 y en Francia de 1789 a 1914) produjo una gran conmoción socio-política, como la mayor parte de las revoluciones y no sólo en términos de agitación ciudadana, sino también, como decía ORTEGA, de estado de ánimo generalizado ⁵ en contra de una situación insostenible, considerada injusta.

Pues bien, deteniéndonos inicial y brevemente en el aspecto estrictamente socio-político, se puede señalar que las consultas bibliográficas realizadas ⁶ sobre los distintos períodos en que la ciencia histórica y también el constitucionalismo histórico-jurídico ⁷ dividen al Siglo XIX para su estudio, ponen de manifiesto que fue un siglo políticamente caótico, en el que buscándose desesperadamente la transición del absolutismo al régimen constitucional (elemento imprescindible para llevar a cabo la Revolución Burguesa), se mezclaron las influencias de las ideologías extranjeras de todo tipo (desde el liberalismo al marxismo), con las invasiones del territorio nacional. En el que no hubo sólo una Guerra para la Independencia del país, sino varias guerras civiles ⁸ en su interior. Un período histórico, en el que en poco menos de cien años, transitaron por la más alta Magistratura del Estado, seis Reyes, una Reina (con Regencia incluida), un Regente y cuatro Presidentes de República.

Una España en fin, de revoluciones ⁹ y pronunciamientos militares permanentes, defendidos o condenados según los casos, por unos partidos políticos (Moderado Histórico, Liberal-Conservador, Fusionista, Posibilista), cuyo espíritu y motivo de sus luchas, resultan aún hoy ciertamente confusos para la Historia.

³ SANCHEZ ACOSTA, J. *El desarrollo capitalista y la Democracia en España*. Ed. Dirosa. Barcelona 1975, pág. 24.

⁴ SÁNCHEZ ACOSTA, J. En Ob. cit., pág. 10 entiende por Revolución Burguesa: un proceso violento en virtud del cual se liquidan los obstáculos feudales que se oponen al desarrollo de las relaciones de producción capitalistas en una determinada formación social y se implantan en ella el Estado burgués y la sociedad burguesa.

⁵ En el sentido de que no siempre las revoluciones suponen derramamiento de sangre, a pesar de los postulados de MARX (*El Capital*. Libro I. Capítulo XXIV, 6).

⁶ Textos, entre otros, del MARQUÉS DE LOZOYA, VICENS VIVES, JOAQUÍN ENCINAS, SANCHEZ AGESTA, JUTGLAR, CARR, SOLDEVILA.

⁷ ÁLVAREZ CONDE, E. *Curso de Derecho Constitucional*. Tecnos. Madrid 1992, pág. 72 y ss.

⁸ Para algunos historiadores, estas Guerras Carlistas se desencadenaron por motivos fundamentalmente religiosos, fenómeno que ha sido silenciado permanentemente por la historiografía española. En este sentido ver Rafael GAMBRA CIUDAD en *La primera guerra civil de España (1821-1823)*. Ed. Escelicer. Madrid 1972. 2.ª edición, pág. 30.

⁹ GRAELL, G. En *Historia del Fomento del Trabajo Nacional*. Barcelona 1911. Im.Vda. de Luis Tasso, pág. 122. Señala que: «A pesar de las muchas revueltas de aquellos tiempos...» (Se refiere a los años 1830 y ss).

Pero de aquellos pronunciamientos, levantamientos y revoluciones, surgieron como remedios jurídicos a la confusión y al caos, las leyes y de forma significativa las Constituciones de 1812¹⁰, de 1837, de 1845, (la *non nata* de 1856), la de 1869 y finalmente la de 1876, obra personal de Cánovas del Castillo, además de un importante desarrollo legislativo que, finalmente y en el ámbito que nos concierne, iba a permitir el reconocimiento de la libertad de contratación de la mano de obra y a suponer, consecuentemente, la abolición de todo tipo de prestaciones de carácter feudal (elemento imprescindible igualmente para el desarrollo burgués) y ligado directamente a ello, el derecho de asociación y su consecuencia más inmediata cual es, la posibilidad de celebrar pactos colectivos¹¹ entre obreros y patronos, si bien con efectos ciertamente limitados.

Así, en el sentido apuntado, la Constitución de 1869¹² reconoce, en su artículo 17, el derecho a «asociarse para todos los fines de la vida humana que no sean contrarios a la moral pública;...», si bien bajo sospecha y con severas limitaciones, tal y como pone de manifiesto, la Orden de 25 de septiembre de ese mismo año, que ordena a los Gobernadores en su punto 2.º:

«A reprimir con mano fuerte y por todos los medios que las Leyes ponen a su alcance los excesos y atentados que se cometan, aun en aquellas asociaciones constituidas con las condiciones legales; no tolerando en ellas ni gritos subversivos, ni ataques a la Constitución monárquica de la nación, ni amenazas a la propiedad, a la honra o a la vida de los ciudadanos, ni ultrajes a la moral; y deteniendo en el acto a los culpables para entregarlos a los Tribunales, suspendiendo entre tanto la asociación hasta que recaiga ejecutoria.»

Con todo y a pesar de la dureza de los términos en que esta Orden es dictada a instancias del Regente Serrano, no empaña la importancia del texto constitucional citado, el cual supuso un gran avance para la época, siendo impensable su existencia de no haber sufrido la Historia de España los avatares de ese siglo.

Por lo que atañe a la gran periodización constitucional a la que se ha hecho referencia, sólo superada por Francia, y que puede dar idea de grandes vaivenes políticos, conviene señalar que no significa según los constitucionalistas, cambios de régimen, pues «a partir de la Constitución de 1837, (se va a mantener) una especie de "legalidad común", cuyos aspectos conservadores o progresistas serán resaltados por los futuros cambios constitucionales que se produzcan»¹³.

¹⁰ No incluimos aquí ni la Carta de Bayona de 1808 ni el Estatuto Real de 10 de abril de 1834, por las dudas manifestadas por la Doctrina sobre la naturaleza jurídica de los mismos.

¹¹ No obstante señala GALLART FOLCH, A. en *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y españolas*. Bosch. Barcelona 1932, pág. 173, «que la convención colectiva de condiciones de trabajo ha sido de más tardía aparición en España. Hasta el alborar del siglo XX es inútil buscar huellas de la actividad convencional sindical normal. Nuestro movimiento societario, por su falta de disciplina y por su sentido excesivamente revolucionario, vió fracasar sus primeras iniciativas de intervención en la fijación de condiciones de trabajo, realizadas en siglo XIX.»

¹² De 1 de julio, promulgada por la Ley de 5 de junio de 1869.

¹³ ÁLVAREZ CONDE, E. Ob. cit., pág. 72.

Si ello jurídicamente es así, entendemos, no obstante, que tales cambios, seguidos o precedidos de agitación social en cualquier caso, dan una idea muy aproximada de la precaria situación socio-política de la época, imprescindible, parece ser, por otra parte ¹⁴, para que se establecieran las bases de un nuevo Estado, al modo y manera de lo que había sucedido en Francia en 1789.

2. Condicionantes socio-económicos.

¿Coadyugaron los aspectos económicos de la época, a la adopción de medidas favorecedoras del nacimiento de la negociación colectiva?

Si se tienen en cuenta solamente las grandes líneas de lo acontecido desde el punto de vista económico en nuestro país durante el Siglo XIX, se corre el riesgo de plantear un debate -ya realizado por otra parte- en torno al desarrollo industrial capitalista y sus respectivas frustraciones relacionadas con la inversión extranjera (expolio español, dice ACOSTA), o en relación con la polémica existente entre librecambismo y proteccionismo (de especial intensidad en el sector textil) ¹⁵, o a justificar el porqué no se llevó a cabo la Reforma Agraria. Cuestiones todas ellas que aun siendo de gran interés, a nosotros, nos arrojan poca luz para el fin que persigo, dado lo distante de sus planteamientos con respecto al mismo, más ligado en mi opinión, a un acontecer más cotidiano de las cosas.

De ahí, que se tenga que acudir a elementos de valoración no estrictamente macroeconómicos, sino más bien de carácter socioeconómico, para hallar respuestas a la cuestión formulada. Por decirlo en palabras del Profesor ALONSO GARCÍA ¹⁶ se trata de averiguar «si se da el punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abusos contractuales del empresario», que en última instancia justificarían no sólo el impulso del asociacionismo obrero, sino también y como consecuencia del anterior, el nacimiento del contrato colectivo de trabajo.

Y en el sentido apuntado, me parecen esclarecedores los comentarios, situados en el período 1854-1856, de algunos historiadores:

Dice VICENS VIVES, J. en su *Aproximación a la historia de España*, que: «Cataluña asistió a la primera huelga general declarada por los obreros para arrancar del gobierno, el derecho de asociación». Agregando a continuación: «Andalucía y Castilla contemplaron extensas manifestaciones de campesinos, en son de protesta por la terrible condición en que habían caído desde que la Iglesia había perdido sus bienes y éstos habían pasado a manos de capitalistas sin escrúpulos».

¹⁴ Parece ser que, según la Doctrina, no puede haber aniquilación de régimen político (aquí evidentemente nos referimos al paso del absolutismo al régimen constitucional), sin que la violencia en su más alto grado haga acto de presencia.

¹⁵ De especial interés a este respecto la obra de GRAELL, Secretario General que fue de Fomento del Trabajo Nacional, sobre la historia de dicha institución y su incidencia sobre la cuestión.

¹⁶ ALONSO GARCÍA, M. *Curso de Derecho del Trabajo*. Ariel, 1973, pág. 222.

Por su parte JUTGLAR, A. en su *Ideologías y clases en la España contemporánea: 1808-1874*, hace referencia a que «En Cataluña, desde fines de 1854, las sociedades obreras entablaron negociaciones con los empresarios, firmándose diversos convenios colectivos (sic), demostrando la madurez y buena organización de la Comisión de Directores de la Clase Obrera», especificando a continuación que «el auge asociacionista despertó lógicamente, una cerrada y tenaz oposición».

Por su parte TERMES ARDÉVOL, J. en, *El movimiento obrero en España. La Primera Internacional*, indica que «Tanto las autoridades como la mayor parte de los fabricantes eran contrarios a los contratos colectivos y tomaron como pretexto los disturbios ocurridos en Badalona para anularlos; además, el capitán general Zapatero disolvió las sociedades obreras... Los fabricantes despedían a los obreros asociados y la autoridad se apoderaba de los fondos de las sociedades de ayuda mutua». Todo ello contribuía a agravar los problemas sociales y a radicalizar ciertos conflictos, lo cual en opinión de JUTGLAR, A. acabaría «provocando una situación insostenible para la clase obrera, que para defenderse tuvo que acudir, el 2 de julio, a la huelga general, seguida no sólo por los trabajadores de Barcelona, sino por muy diversas comarcas de Cataluña».

Es decir, que con independencia de los grandes problemas económicos a los que hemos hecho referencia, había una gran contestación obrera en la calle, como consecuencia de los conflictos entre los patronos y sus trabajadores, que repercutían en la vida pública española de manera notoria ¹⁷. Y es que, como es obligado destacar, en esta época tiene lugar la lucha ideológica entre los tantas veces repetidos principios del liberalismo y el socialismo emergente, que va a irrumpir en la vieja Europa y por supuesto también en España, con la etiqueta de la «cuestión social», sobre la que se van a pronunciar todos los estamentos de la sociedad ¹⁸, incluida la Iglesia ¹⁹, enfrentándose y condenando definitivamente aquel *Laissez faire, laissez passer* del Estado moderno, que la Revolución Francesa había acuñado como garantía de desarrollo y prosperidad. Es decir que la semilla del cambio, no fue abonada sólo por unos acontecimientos políticos, sino también por la situación económica del momento.

Sin embargo, toda esa fuerza social contestataria, no se orientó finalmente hacia una concepción civil de las relaciones de trabajo sino que, posiblemente por una simple exigencia del principio de acción-reacción, vió en el Estado protector, la tabla de salvación de todos los problemas.

¹⁷ JORRO Y MIRANDA, J. Prólogo de la obra de Paul BUREAU, *El Contrato Colectivo del Trabajo*. Madrid 1904, pág. IX. Este autor proclama la necesidad ... «de buscar, dentro el Derecho y con el auxilio de la Sociología, nuevas fórmulas encaminadas a la solución de los diarios y crecientes conflictos entre el Capital y el Trabajo, no en condiciones de inestabilidad y de pasajera eficacia, sino en términos de permanente satisfacción», debido, «a la observación del espectáculo de explotación y de miseria a que, dentro del régimen industrial moderno, están sometidas las clases obreras asalariadas...».

¹⁸ El Preámbulo del Real Decreto de 5 de diciembre de 1883 (S. MORET). Creando una Comisión con el objeto de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora ó bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales (ALCUBILLA 1883, pág. 762) se refiere a la misma en los términos siguientes: «Las frecuentes agitaciones políticas engendradas por nuestra laboriosa reorganización, no han consentido que los Gobiernos pusieran su cuidado en aquellas cuestiones llamadas sociales, que preocupan a todos los países y que conmueven ya no poco a nuestra patria.»

¹⁹ LEÓN XIII, en su Encíclica *Rerum Novarum* (15 de mayo de 1851), acepta en *De conditione opificum*, la necesidad del convenio colectivo como «remedio a los inmerecidos males que afligen a las clases obreras y desvalidas».

Como señaló en su momento CANALEJAS, «el período individualista, durante el cual se escribieron el Código de Napoleón y otros análogos al nuestro, está agotado y comenzó ya el período de la sociabilidad del derecho civil brillantemente preparado por una copiosa e interesantísima literatura jurídica»²⁰.

A mayor abundamiento, señala GALLART, «Este desinteresamiento del Estado, lógico partiendo de los principios jurídicos del liberalismo, era socialmente absurdo. Como ha dicho BUYLLA (cita en L. MARTÍN GRANJA, en el artículo publicado en el *Boletín del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria*, en diciembre de 1926 y enero de 1927, con título "El Contrato de Trabajo") *el trabajo, por la universalidad de su origen, de su fin y por la repercusión que su ejercicio tiene en la especie, toca a la colectividad en su raíz más profunda.*

Por eso el Estado, a pesar de su dogmatismo liberal, no pudo mantenerse en actitud de absoluta abstención. Requerido por las exigencias ineludibles de lo que empezó a llamarse el problema social, exigencias que repercutían en la vida pública, se vio obligado a intervenir en los conflictos de trabajo, al principio sólo con el objeto de evitar perturbaciones del orden público; después e impulsado por múltiples factores, ya con designios más o menos concretos de mejoramiento social.»²¹

Tenemos pues, que aquellas situaciones de inestabilidad permanente, de conflicto obrero continuado, de conciencia y sensación social de malestar generalizado, desembocaron en lo inevitable políticamente, es decir en la intervención del Estado y por tanto no favorecieron *a priori*, el nacimiento de una legislación que contemplara la causa de una negociación colectiva libre, desvinculada del poder político, por lo menos en sus primeros estadios. Es más, se contribuyó contrariamente a reforzar aquel principio de intervención del Estado en las relaciones de trabajo.

III. INICIO Y EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

1. La repercusión legal en España de los principios inspiradores de la Revolución Francesa.

Dada la situación política española, no es de extrañar que los principios liberales de la Revolución Francesa llegaran pronto a nuestra legislación.

²⁰ CANALEJAS. Prólogo a la obra de POSADA, MOROTE y BUYLLA, *El Instituto del Trabajo*. Madrid, 1902, pág. CXVI.

²¹ GALLART Y FOLCH. Ob. cit., pág. 106.

Así, la primera consecuencia legal de tal influencia fue la muerte jurídica de los Gremios ²², al modo y manera que la Ley de Le Châtelier, había aniquilado en Francia «las corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión».

En efecto, por un Decreto de las Cortes Generales y extraordinarias de Cádiz de 1813 relativo a la «Libertad en el establecimiento de fábricas y oficios», se establece «con el justo objeto de remover las trabas que hasta ahora han entorpecido el progreso de la industria» que:

- «1.º Todos los españoles y los extranjeros vecinados o que se vecinen en los pueblos de la Monarquía, podrán libremente establecer las fábricas o artefactos de cualquiera clase que les acomode, sin necesidad de permiso ni licencia alguna, con tal que se ajusten a las reglas de policía adoptadas o que se adopten para la salubridad de los mismos pueblos.
- 2.º También podrán ejercer libremente cualquiera industria u oficio útil, sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos cuyas ordenanzas se derogan en esta parte.» ²³

Supone esta norma a la postre, la introducción del liberalismo en el ámbito jurídico y en consecuencia del libre juego del mercado (oferta-demanda) y de la autonomía de la voluntad de las partes en cuanto a la contratación de la mano de obra, que rompe con «una estrecha regulación económica y moral, principalmente de trabajo, a base de un derecho de comunidad o del superior cada vez más acentuadamente soberano y, por tanto de derecho público» ²⁴ existente hasta ese momento bajo el régimen gremialista, constituyendo formalmente, en nuestra opinión, la primera barrera jurídica a todo tipo de movimiento asociativo que tuviera por objeto la regulación y el control del mercado de trabajo.

No obstante, la restauración de Fernando VII en el trono español y por tanto del absolutismo, pone fin sólo dos años después, al movimiento liberal en este ámbito. Así por una Real Orden de 29 de junio de 1815, dada a conocer por Circular de la misma fecha, se revoca el Decreto anteriormente citado y se manda que «se restablezcan las ordenanzas gremiales», si bien con una diferencia sustancial con respecto a su anterior naturaleza, ya que se encarga a la Junta de Comercio, que aquéllas

²² Según el *Diccionario de la Administración Española* (ALCUBILLA. Madrid 1887), se entiende por Gremio, la reunión de mercaderes, artesanos o trabajadores, que teniendo un mismo oficio estaban sujetos a la ordenanza especial de su ramo. Según ésta, nadie podía ejercer independientemente un oficio sin que antes se le concediera el título de maestro por el Gremio respectivo.

Hablamos sólo de muerte jurídica, pues de hecho siguieron existiendo, aunque sin los privilegios que venían ejerciendo desde la Edad Media.

²³ MARTÍNEZ ALCUBILLA, M. *Diccionario de la Administración Española*. Cuarta Edición. Tomo V. Madrid 1887.

²⁴ PALACIOS, Leopoldo. *La regulación colectiva del contrato de trabajo*. Madrid, 1922, pág. 53.

sean revisadas y «se anule todo lo que pueda causar monopolio por los del gremio» y lo que de alguna forma «impida la justa libertad que todos tienen de ejercer su industria,...». De esta manera, el movimiento gremial, si bien mantiene su existencia como asociación, desde la perspectiva del Derecho pierde definitivamente todos sus privilegios y entre éstos, el monopolio del mercado de trabajo, situación que se consolidará tanto por el Real Decreto 20 de enero de 1834, que repone los principios del de las Cortes de Cádiz de 8 de junio de 1813 ²⁵, como por la Ley de 26 de diciembre de 1836 (ALCUBILLA. Fábricas e Industrias 1835-1873, pág. 5) que definitivamente lo restablece.

Esta situación permite la libre contratación de la mano de obra, sin más sujeciones jurídicas que las previsiones contenidas en el Código Civil, a través de la figura del arrendamiento de obra y aleja consecuentemente, toda posibilidad de dar a dicha contratación un contenido colectivo, pues los Códigos Penales, sancionan con multas y penas de arresto mayor, «a los que se coaligaren con el fin de abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones...» (art. 461 del Código Penal de 1848).

2. Las leyes precursoras del Corporativismo.

Tal y como ha quedado dicho en apartados anteriores, durante todo el Siglo XIX, la situación española estaba adquiriendo de año en año unos tintes cada vez más dramáticos, tanto en lo político como en lo económico y lo social ²⁶, al tiempo que se incrementaba la lucha de clases ²⁷, fenómeno por otra parte, no exclusivo de nuestro país, reclamándose además, mediante un giro de ciento ochenta grados sobre la situación anterior, la intervención de los Gobiernos en el mundo del trabajo, para hacer frente a tantos problemas como en aquel momento la sociedad tenía planteados.

Esta situación sería descrita años más tarde por Eduardo AUNÓS PÉREZ, Ministro de Trabajo y Previsión, en una conferencia pronunciada el día 3 de mayo de 1929 en el Ateneo de Madrid ²⁸, bajo el título «La Organización Corporativa y su posible desenvolvimiento» con las palabras siguientes:

-
- ²⁵ Artículo 1.º Las asociaciones gremiales no gozan fuero privilegiado.
Artículo 3.º No podrán formarse asociaciones gremiales destinadas a monopolizar el trabajo en favor de un número determinado de individuos.
Artículo 4.º Tampoco pueden formarse gremios que vinculen a un determinado número de personas el tráfico de confites, bollos, bebidas, frutas, verduras ni el de ningún otro artículo de comer y beber.
Artículo 5.º Ninguna ordenanza gremial será aprobada si contiene disposiciones contrarias a la libertad de la fabricación, a la circulación interior de los géneros y frutos del Reino o a la concurrencia indefinida del trabajo y de los capitales.
- ²⁶ La Orden de 25 de setiembre de 1869, señala en su Preámbulo que: «el Gobierno ha ...presenciado con dolor que las asociaciones, prestando a los individuos la fuerza de su colectividad, les excitan por medios directos e indirectos a la rebelión, niegan la soberanía de las Cortes Constituyentes, inflaman las masas ignorantes con predicaciones subversivas, amenazan con hechos criminales al país y ponen en peligro la seguridad del Estado.»
- ²⁷ En ALCUBILLA, 1883. *Obreros...* Pág.761, se lee: «La aversión de las clases jornaleras en algunas grandes ciudades industriales a la llamada burguesía las ha conducido a fundamentales de la sociedad, proclamando algunos la anarquía, el colectivismo y la guerra al capital acumulado.»
- ²⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión. Sección de Publicidad. *Biblioteca de Política Social*. Vol. II. Madrid 1929.

«Así ocurrió con los gremios, que empezaron siendo liberales opuestos a todo monopolio, a cuanto significaba obstrucción en el desarrollo del comercio e industria, y más tarde se convirtieron en diques opuestos al progreso humano, tendiendo a monopolizar las industrias y agostando en flor todas las iniciativas renovadoras. Por ello desaparecieron de la vida social de los pueblos; mas desgraciadamente, no surgió para substituirlos en sus funciones vitales, una institución nueva, inspirada en normas más inteligentes y flexibles. Por el contrario, pareció como que los hombres, cansados de sujetarse a una ordenación social y económica anhelaron librarse de toda traba y aún de aquellas modalidades que constituyeron la más noble tradición de la Europa cristiana, y por oposición nació el principio de la libertad económica, y con él la destrucción total y absoluta de los gremios, surgiendo un Estado omnipotente frente a una masa innumera de ciudadanos, rebosantes de libertades y derechos, es verdad, pero disminuídos y casi anulados por el escaso poder, tanto económico como social, para que es apto el individuo aislado.

Aquellos poderes, desparramados, pulverizados, al encarnar en partículas imponderables, dentro de cada individuo, no produjeron tampoco, a la larga, la desaparición de las mismas lacras de que los gremios antiguos habían adolecido en su última época; al contrario, ello no evitó los monopolios, los *trust*, todos esos sistemas vastísimos de una economía nueva, de un movimiento potente de concentración industrial que, libre de toda norma reguladora, produjo una mayor desesperación en las masas, en las clases sociales más modestas.

El trabajo humano llegó a convertirse por influjo de aquellos principios, en una mercancía, que tendía, cada vez más a la desvalorización. La inexistencia de todo organismo protector del más débil, condujo a esta deplorable consecuencia y el período individualista declina...»

2.1. La Ley Benot de 24 de julio de 1873.

Ante esta situación, las Cortes Constituyentes, interviniendo por primera vez en la legislación española en materia de condiciones de trabajo, decretan y sancionan la Ley de 24 de julio de 1873 (conocida como Ley Benot), «Regularizando las horas de trabajo en las fábricas, talleres y minas: Prohibiendo admitir al trabajo niños y niñas menores de diez años: Otras condiciones.»

Constituye esta disposición, según criterio unánime de toda la Doctrina, la primera norma de carácter laboral del Derecho español, de ahí su importancia. Si bien a mi entender tiene igualmente otra significación, quizás incluso de mayor alcance, y es que en su artículo 8.º, implanta, también de forma pionera, un sistema de participación colectiva e institucional en la *res* pública, compuesto por Jurados mixtos de obreros, fabricantes, maestros de escuela y médicos, para que bajo la presidencia del juez municipal, cuide de la observancia de la propia ley y de su reglamento, lo que supone, bajo tal apariencia participativa, un control de la actividad empresarial y un anticipo del intervencionis-

mo estatal que inmediatamente va a irrumpir en el Derecho de nuestro país en el ámbito de las relaciones de trabajo y que deja traslucir la desconfianza que ya en estos momentos los poderes públicos empiezan a manifestar, con respecto a la forma de fijar las condiciones de trabajo en los contratos, con base exclusivamente en la autonomía individual de las partes.

Más, no obstante lo anterior y pese a los esfuerzos del Gobierno, la Ley Benot, no tuvo demasiado éxito en cuanto a su aplicación ²⁹, de ahí que siguieran las protestas sociales (frecuentes agitaciones políticas, dice la norma que citaremos a continuación) que intentaron acallar, el Real Decreto de 5 de diciembre de 1883 y la Real Orden de 28 de mayo de 1884 que lo desarrollaba ³⁰, creando una «Comisión con el objeto de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales».

A través de esta Comisión que se constituye en el Ministerio de la Gobernación bajo la forma de un Congreso (arts. 3.º y 4.º), que tiene también ámbitos territoriales provinciales y locales, se pretende en primer lugar, tener un conocimiento exacto de la situación y reivindicaciones de la clase obrera en los distintos sectores de la producción, así como de las relaciones entre ésta y el capital, creando a estos últimos efectos, los denominados Jurados mixtos, (art. 2.º Primero del RD) como medio de «resolver las cuestiones entre obreros y fabricantes y mantener las mejores relaciones entre capitalistas y obreros» ³¹.

La segunda pretensión de este reglamento, fue implicar a una parte representativa de la propiedad, del capital y del trabajo, para que mostraran a la opinión «los males propios de cada región y cada localidad», así como, «los remedios aplicables» para su solución, al tiempo que conseguía poner en contacto a los citados representantes, lo que de por sí y aun sin que de momento llegaran a acuerdos, constituía ya todo un éxito.

Todo ello se instrumentalizaba con el propósito, según se desprende de la Exposición de Motivos del Real Decreto, de que tratado previa y convenientemente el problema de que se trate y «conocida la opinión (sobre el mismo, el Gobierno), podrá llevarlo al Poder legislativo con todas las condiciones de estudio y seguridad que la importancia del asunto requiere». Con la ventaja, sigue señalando el Preámbulo de la norma, de que «los que mañana van a ser preceptos de una ley irán de antemano aceptados por los mismos que han de obedecerlos, y llevarán la sanción de la opinión pública». Lo que en nuestra opinión avala la tesis aunque de manera velada, de esa tendencia a la que nos hemos referido, de un incipiente intervencionismo estatal, en todas las cuestiones de carácter social y por tanto también las relacionadas con el mundo del trabajo.

²⁹ La Exposición de Motivos del Real Decreto de 5 de diciembre de 1883, señala que en dicha ley: «se condensaron disposiciones cuyo desarrollo exigiría otras leyes cuidadosamente meditadas (por lo que quizá ha quedado ignorada de todo el mundo), apenas ofrece nuestra legislación...» (*Diccionario Alcubilla*. 1883. Obreros, pág. 762).

³⁰ Es interesante cuando menos recordar que, por Real Orden de 8 de noviembre de 1884 se encarga «a los gobernadores que vigilen con el más exquisito celo para que se cumpla la Ley de 24 de julio de 1873 y no caigan en desuso sus disposiciones». *Diccionario Alcubilla*. Fábricas e Industrias. (1880-1884), pág. 6.

³¹ Recordemos, que para S& B Webb, éste fue el principio del convenio colectivo.

Ahora bien, desde el punto de vista que más nos interesa, cabe destacar que la citada Real Orden, que establece el cuestionario ³² que sobre «el estado y las necesidades de los trabajadores» (Epígrafes VI, VIII, IX, X y XI de manera muy concreta) deben contestar las Comisiones creadas por el Real Decreto, contempla en el mismo, diversos supuestos de los que se tiene conocimiento pero sobre los que se pretende una mayor información, lo que significa reconocer, *de facto*, la existencia de asociaciones obreras que se crean como medio para mejorar la condición de los trabajadores (Epígrafe IV), o de Jurados mixtos para «dirimir equitativa y amistosamente las diferencias que hayan surgido entre propietarios, empresarios o fabricantes y colonos, braceros u obreros» (Punto III) lo que significa a mi entender, tanto como reconocer el ejercicio del derecho de asociación que se operará *de iure* por Ley de 30 de junio de 1887, teniendo como antecedente legislativo la Ley de Reuniones Pacíficas de 15 de junio de 1880, lo que comportará a su vez el reconocimiento efectivo de las Asociaciones Obreras en particular, que se autorizarán por Real Orden de 6 de abril de 1892 (Gaceta del 25) ³³.

Así pues, si observamos desde un punto de vista sociológico las disposiciones referenciadas, podremos extraer una conclusión de la máxima importancia: por un lado los Gobiernos proponían y la Cortes aprobaban leyes impulsoras del asociacionismo obrero, como solución a los problemas creados por el individualismo liberal y que forzosamente iban a conducir a la libertad de acción sindical y como fruto de ésta a la determinación colectiva de las condiciones de trabajo por los propios sindicatos, lo que implicaba la no intervención del Estado en estas cuestiones; mientras que por otra parte, estaban configurando a través igualmente de la legislación, e instrucciones administrativas ³⁴, un modelo intervenido, en el que la participación de los agentes sociales a aquellos efectos, estaba absolutamente mediatizada por la actuación en ese mismo espacio, de los poderes públicos. Situación por tanto de una gran contradicción, posiblemente no buscada de forma expresa y que incluso es más que probable, pasara inadvertida para los políticos del momento, y que se explica o justifica a mi entender, por la necesidad de búsqueda de soluciones tanto jurídicas como políticas, para los fenómenos, que de todo orden, estaban emergiendo en la sociedad y a los que había que dar acomodo y satisfacción de manera urgente, pues estaban relacionados con los sentimientos y aspectos más profundos de la vida de los ciudadanos.

³² Contiene el Cuestionario XXXII grupos de preguntas con los epígrafes que aparecen desde el I, Gremios al último XXXII, Obras públicas.

³³ Poco tiempo después una Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1902, vendrá a suavizar los rigores interpretativos del artículo 556 del Código Penal de 1870 (Copia de los de 1848 y 1850), relativo a las coaligaciones para abaratar o encarecer abusivamente el precio del trabajo, que será definitivamente derogado por la Ley de 27 de abril de 1909 regulando el derecho de los patronos y obreros a formar o sostener coligaciones y huelgas. *Diccionario Alcobilla*. Apéndice de 1909, pág. 186 (Fábricas e Industrias).

³⁴ A este respecto, es ilustrativa la Real Orden Circular, que el Ministro de la Gobernación del Gabinete Sagasta, D. Segismundo MORET dirige, en 21 de junio de 1902, a los Gobernadores Civiles, fijando el criterio que debían seguir para resolver las dudas suscitadas con motivo de los contratos de trabajo y de las huelgas de los obreros. Es la primera alusión en nuestra legislación, a los contratos colectivos y pone de manifiesto la naturaleza que atribuyen a los mismos, los poderes públicos.

Esta situación, de desorientación en lo político y de titubeo en lo jurídico, se iba a mantener todavía durante algún tiempo habida cuenta de la permanente creación por parte del Estado de legislación proteccionista, adoptada frente a la antedicha conflictiva situación social de la época.

2.2. El Instituto de Reformas Sociales.

Confirmando esta última dirección, la Gaceta de Madrid de 30 de abril de 1903, publica un Real Decreto de fecha 23 del mismo mes, por el que se establece un Instituto de Reformas Sociales (en adelante IRS), con la finalidad según el contenido de su Exposición de «desarrollar gradual y sistemáticamente nuestra legislación social y conseguir incorporar a la vida nacional lo que en ella se disponga»³⁵.

Así pues, partiendo de esa idea claramente intervencionista, con ánimo tuitivo sin duda, el artículo 1.º de dicha norma profundiza en la misma, concretando que el Instituto «estará encargado de preparar la legislación del Trabajo en su más amplio sentido, cuidar de su ejecución..., y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora o bienestar de las clases obreras».

Por si existiera alguna duda sobre esa voluntad de intervención de los poderes públicos del Ejecutivo en este caso, sobre los más variados aspectos de las relaciones de trabajo, basta simplemente con analizar el Reglamento de funcionamiento del citado Instituto, aprobado por Real Decreto de 15 de agosto de 1903 y publicado en la Gaceta de Madrid del 18, para disiparla.

En efecto, además de constituir una pieza soberbia de burocracia administrativa³⁶, el reglamento, pretende que el IRS, tenga un conocimiento exhaustivo de la clasificación del trabajo (art. 108), así como de su distribución geográfica, de los ingresos de los trabajadores (art. 113) o de sus gastos, en definitiva de la vida del obrero, incluidas las condiciones de trabajo, cuyo conocimiento no tendría interés, si no fuera para adoptar con respecto a todas estas cuestiones, todas las medidas³⁷ que fuesen necesarias con la intención de «favorecer la acción social y gubernativa, en beneficio

³⁵ Son actuaciones del IRS, entre otras, las siguientes: preparación de un Proyecto de Ley regulando la jornada de trabajo de las personas empleadas en los establecimientos mercantiles (Impr. Minuesa. Madrid 1913). Ley reformada relativa a los accidentes de trabajo de 10 de enero de 1922 (Imp. Suc. De MINUESA DE LOS RÍOS. Madrid 1922). Proyecto de Ley del Instituto Nacional de Previsión y sus relaciones con las entidades similares (*Ídem*. 1906). Información relativa al proyecto de Real Orden de 16 de enero de 1919, sobre sindicación obligatoria (*Ídem*. 1920). Ley de 10 de diciembre de 1921 relativa a la construcción de casas baratas (*Ídem*. 1929). La jornada de trabajo en la industria textil (*Ídem*. 1914). Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo: información legislativa y bibliográfica (*Ídem*. 1911). Preparación de la reforma de la Ley de Tribunales Industriales de 19 de mayo de 1908 (*Ídem*. 1911).

³⁶ El Reglamento del IRS, contempla 153 artículos, agrupados en 12 capítulos de los cuales 10 tienen un carácter eminentemente organizativo.

³⁷ A este respecto, es definitivamente ilustrativo, el artículo 2.º de la Ley de 4 de julio de 1918 (Gaceta del 5) que confiere a las Juntas Locales del IRS, la facultad de determinar los horarios de apertura y cierre de los establecimiento mercantiles y sus anejos.

de la mejora o bienestar de las clases obreras»³⁸. Y ello no es en absoluto criticable, sino todo lo contrario. Muchas han sido las loas³⁹ que los distintos autores han hecho de la función social desarrollada por el IRS⁴⁰, ahora bien, lo que sucede es que esos comportamientos y buenos deseos de los dirigentes políticos expresados en las normas jurídicas, perfilan un modelo de actuación cuyo rasgo predominante, acorde con el principio de intervención, es el encorsetamiento de los derechos de libertad y de asociación de los actores principales de la relación laboral y de sus representantes, justo en un momento en que los mismos empezaban a desarrollarse.

Pero es que además, el IRS, se configura jurídicamente como una Corporación de derecho público (art. 9.º del Reglamento), compuesta por 30 «individuos», de los cuales 18 son designados por el Gobierno y los 12 restantes son elegidos, 6 por el «elemento patronal» y 6 por la «clase obrera» (art. 2.º del Real Decreto de 23 de abril). De tal manera, que a las limitaciones impuestas a determinadas libertades, según ha quedado dicho en el párrafo anterior, se les añade un nuevo elemento distorsionador de aquéllas, cual es, la participación corporativa⁴¹ junto a los poderes públicos, de los agentes sociales, aunque, eso sí, de forma minoritaria, lo que en última instancia comporta, no solamente una tutela excesiva del poder político sobre las relaciones civiles entre particulares (y jurídicamente, el arrendamiento de la mano de obra es una de ellas) sino también un control sobre las voluntades colectivas de las personas jurídicas representativas, en detrimento de su autonomía.

Podríamos decir, que empieza a aparecer la pugna doctrinal sobre la naturaleza pública o privada del naciente Derecho del Trabajo.

2.3. *Los primeros pactos patronos-obreros.*

Una óptica, en principio totalmente distinta a la anterior, es la que nos sitúa en la otra parte de la contradicción. Es decir, en aquella que impulsa el desarrollo de las asociaciones obreras y la negociación colectiva como medio de establecer las condiciones de trabajo para los distintos grupos

³⁸ Artículo 5.º del Reglamento.

³⁹ No obstante en el II Congreso Patronal de la Confederación Patronal Española, celebrado en Barcelona del 20 al 27 de octubre de 1919, se solicitó en varias ocasiones su supresión (págs. 42 y 132 de las memorias), ya que su acción no estaba independizada de «la acción enervante de la política al uso». (*Memoria General del Congreso*. Imprenta Elzeviriana. Borrás, Mestres y Cía. Barcelona 1919).

⁴⁰ PÉREZ LEÑERO, José. En *Teoría General del Derecho Español de Trabajo*. Espasa-Calpe. Madrid. 1948, pág. 55. Además de ensalzar la labor del IRS, la sitúa en la fase o período sociológico que estudia el Derecho Laboral como una parte de la Sociología y más tarde del Derecho Social.

⁴¹ Debemos advertir, que el régimen corporativo entendido desde la óptica del antiguo régimen, era reclamado desde altas tribunas y por personajes de encumbrada posición. Así, cita JORRO Y MIRANDA, en Ob. cit., pág. XIV, que J.B. GAUTHIER, «quien ha fundido la estatua de la Libertad alumbrando al Mundo, en el puerto de Nueva York afirmó: La Revolución que ha destruido las corporaciones, nada ha puesto en su lugar, y esta es la razón de las convulsiones y de las huelgas que se producen constantemente. Los reglamentos de las Corporaciones eran muy perfectos...Yo siempre he suspirado por las agrupaciones industriales, con principios de organización análogos a las antiguas corporaciones, si bien teniendo en cuenta la diferencia de los tiempos, de progreso y de costumbres».

El mismo autor cita en la obra de referencia, las peticiones efectuadas en el mismo sentido, por el Senador parisino (en 1871) A. CORBON y por el Diputado Mr. DUCARRE a raíz, este último, de un encargo de la Asamblea Nacional en 1875.

profesionales de trabajadores, sin la intervención de los poderes públicos. Dicho impulso, forzado por las circunstancias sociales y políticas, además de por una fuerte corriente internacional en ese sentido ⁴², aunque no fundamentada en principios de libertad contractual como tendremos ocasión de analizar más adelante, se concreta en nuestro ordenamiento jurídico a raíz de una ley de marcado acento social. En efecto, la Ley de 3 de marzo de 1904, (Gaceta del 4), que prohíbe el trabajo en domingo y su Reglamento de desarrollo de 19 de abril de 1905, admitieron por primera vez en el marco legislativo español, la posibilidad de que patronos y obreros, negociaran colectivamente las condiciones de trabajo ⁴³, limitándose de momento y para este caso en concreto a «normalizar» o «ampliar» el citado descanso. De ahí que algunos autores (GALLART y FOLCH, entre otros) se hayan referido a este tipo de pactos, con la denominación de «Pactos colectivos de modalización de los preceptos de las leyes de regulación de trabajo».

Obsérvese que también la misma disposición, empieza a introducir mínimos de derecho necesario absoluto en materia social (laboral diríamos hoy, al referirnos a un supuesto como éste) y por tanto indisponibles por las partes, al establecer, la relación en la que se encontraban los pactos autorizados, con respecto a la propia ley. Así en el artículo 3.º de la norma se señala que: «Carecerá de fuerza civil de obligar toda estipulación contraria a las prohibiciones de trabajo estatuidas por esta Ley, aunque el pacto haya precedido a su promulgación».

Esta actitud, de los poderes públicos, suponía un gran avance con respecto a los planteamientos anteriores, ya que reconocía implícitamente, la capacidad de los representantes patronales y obreros, para que sin ayuda de la Administración, pudieran acordar las condiciones laborales ⁴⁴.

Tal situación, llevada a sus últimas consecuencias, es decir, extendida convenientemente al resto de condiciones de trabajo y ajustada a los principios civilistas de la contratación, hubiera abierto las puertas a la negociación colectiva en su acepción «natural», entendida ésta como núcleo de la actividad y razón de ser, de las organizaciones de patronos y obreros.

⁴² HITZE, canónigo ilustre, conocido economista católico alemán y jefe del partido católico del Reichstag, defendía que: «La solución de la cuestión social está en la organización social de las profesiones. Los gremios eran en la Edad Media verdaderas organizaciones sociales. Ahora el único modo de poner freno a los abusos del capital y a los males del maquinismo, es hacer que los progresos de la producción aprovechen a todos». En, *Die Quintessenz der sozialen Frage*. Paderborn, 1888.

NITTI, en el *Socialismo católico*. Trad. esp. por P. DORADO. Salamanca 1893, pág. 175. Señala: «las huelgas y las coaliciones de trabajadores dado el inicuo sistema capitalista de la sociedad contemporánea, son las únicas armas de que dispone el obrero», por lo que «lo único que puede librar al asalariado de la opresión de la clase capitalista, es el acuerdo entre todos los que sufren, más o menos, del mismo modo y se proponen el mismo fin».

⁴³ Artículo 4.º de la Ley: «Los acuerdos legítimamente adaptados, según estatutos de gremios o asociaciones que tengan existencia jurídica podrán normalizar el descanso que esta Ley preceptúa, y también podrán ampliarlo, con tal que no entorpezcan o perturben el trabajo ni el descanso de otros operarios según el sistema de cada industria.»

⁴⁴ Nótese no obstante, el papel tutelante que a todos estos efectos ejercía la Administración, ya fuera a través del IRS, ya a través de las Autoridades Locales.

Sin embargo, poco más de dos años después, la Gaceta de Madrid de 28 de junio de 1907, publica una Real Orden ⁴⁵ del Ministerio de la Gobernación, de fecha 26 del mismo mes, la cual, se dedica a aclarar -quizás el verbo limitar hubiera sido más acertado- algunos aspectos relativos a las negociaciones que pueden llevar a efecto las asociaciones de patronos y obreros, en materia de descanso en domingo, lo que supone en mi opinión un verdadero retroceso en la línea emprendida.

Así, en su *Regla aclaratoria Primera*, la Real Orden, limita la posibilidad de intervenir en los pactos a aquellas Asociaciones cuyos estatutos o reglamentos se hallen aprobados y autorizados en la forma prevenida por las disposiciones vigentes, prohibiendo expresamente, en la *Segunda Regla aclaratoria* los pactos a nivel de empresa, e incluso entre Asociaciones, admitiéndose únicamente aquellos que hubieran sido adoptados por «mayoría absoluta de todos los individuos, obreros ó patronos, que perteneciendo al gremio a que el convenio afecte, formen parte de alguna Asociación que reúna las condiciones arriba expresadas».

Por otra parte, la propia Real Orden, en sus *Reglas Aclaratorias Quinta y Sexta* respectivamente, establece la posibilidad de que la Autoridad Local (el Alcalde), pueda suspender el pacto por «causa de orden público» y el Ministro de la Gobernación anularlo; y este último, no sólo por motivos de orden público, sino también por «existir vicio de falsedad o simulación en el acuerdo».

En definitiva, insisto en que, de forma contraria a la orientación inicialmente seguida, el Gobierno no quiere dejar escapar de sus manos el control del mercado de trabajo y en un acto de clara involución, dicta la citada Real Orden, que supuso la asfixia de aquel conato inicial de libertad negociadora obrero-patonal para establecer colectivamente las condiciones de trabajo; y ello, a mi entender, por dos razones evidentes. La primera, porque limitó, en vez de ampliar y extender, las posibilidades de establecimiento de pactos, al exigir para su reconocimiento condiciones realmente difíciles de conseguir. La segunda porque, como ha sido puesto de manifiesto, condicionó la efectividad de lo pactado, no a unas disposiciones legales preestablecidas, sino a los criterios políticos y por tanto discrecionales de las Administraciones Públicas.

Un peldaño más en la consolidación del régimen de intervención administrativa en la determinación de las condiciones de trabajo, lo constituye desde nuestro punto de vista, el Real Decreto de 3 de abril de 1919 (Gaceta del 4), por el cual se prohíbe, bajo pena de multa, «*todo trabajo en tahonas, hornos y fábricas de pan durante seis horas consecutivas*». Prohibición que atiende a «los generales clamores de la clase obrera» y que afecta a «trascendentales intereses de carácter higiénico y social» según reza la Exposición del mismo y que con toda seguridad, constituía una legítima aspiración de los trabajadores, entre otras cosas por darse, con toda probabilidad, las razones antedichas, especialmente las higiénicas. Pero, la cuestión es: si tal como señala el Real Decreto

⁴⁵ El encabezamiento de la misma señala: «Vistas las instancias de varias sociedades de dependientes de comercio, referentes a la aplicación del artículo 15 del Reglamento de la ley de descanso en domingo, y de acuerdo con el informe emitido por el IRS; SM el Rey (QDG) se ha servido dictar las siguientes reglas, aclaratorias acerca de los pactos entre patronos y obreros, de que habla el artículo indicado,...».

(art. 2.º): «La jornada de trabajo tendrá la duración que los patronos y obreros acuerden, ...» ¿Hacía falta esta nueva muestra de intervencionismo, cuando en la Gaceta de la misma fecha, se acababa de establecer, la jornada máxima legal de ocho horas al día? ¿No se podía, con base en tal norma, acordar colectivamente en el sector la distribución de la misma? ¿Era necesaria la prohibición? ¿No pudo regularse un régimen específico, para esa nocturnidad?

Quizás las respuestas a todo este enmarañado panorama sociopolítico y jurídico, se deban buscar en este momento y en última instancia, no tanto ya en la situación interna del país, que también ⁴⁶, como en los razonamientos y principios filosóficos que sobre la paz económica y social iban a incorporarse al Tratado de Versalles ⁴⁷ que puso fin a la Primera Guerra Mundial ⁴⁸ y en la orientación corporativa, que cada vez con mayor insistencia propugnaban las teorías y doctrinas sociales de la época ⁴⁹ y en especial las añorantes de *l'ancienne regime* ⁵⁰.

Quizás, por otra parte, la sociedad tampoco estaba lo suficientemente madura para aceptar que los acuerdos entre patronos y obreros y sus organizaciones, tuvieran la fuerza vinculante suficiente para generar obligaciones y derechos recíprocos ⁵¹, pues como había señalado HITZE «Es inútil desear las corporaciones libres. Una corporación libre es un cuchillo sin fuerza, con el cual no se puede tirar un golpe serio contra la dominación del capital; toda reglamentación admite el constreñimiento; quien dice obligación dice constreñimiento.» ⁵²

⁴⁶ A este respecto, hay que tener en cuenta, la descripción que de la época hace VILATIMO, M. En *El sindicalismo, sus errores y sus peligros*. Barcelona 1921, pág. 31: «...los lamentables excesos y desviaciones de los sindicatos han constituido esta terrorífica organización sin cabeza visible para eludir responsabilidades, sin otra ley ni razón que la violencia, aborreciendo al Estado y abominando de él».

⁴⁷ Mr. Vandervelde, miembro del gabinete belga en los debates de la Comisión de Legislación que precedieron a la redacción del Tratado, se expresaba en los siguientes términos: «En resumen, yo entiendo que la obra de la Comisión, ha sido una obra de justo medio, una obra de transacción y, si me permitís decirlo, una obra de transición: de transición entre el absolutismo de los patronos que ha sido el régimen de ayer, y la soberanía del trabajo, que tengo la convicción ardiente de que será el régimen del mañana.»
Por su parte Mr. Barnes, representante laborista de la delegación británica decía: «Hoy los obreros, se acuerdan de las condiciones de trabajo que conocían antes de la guerra, y están resueltos a no volver a ellas.» Ob. cit., pág. 26.

⁴⁸ LAY, A. y PESANTE, M.L., señalan en *Produttori seza democrazia. Lotte operaie, ideologie corporative e sviluppo economico da Giolitti al fascismo*. Il Mulino. Bolonia, 1981, pág. 265 que: «En torno a la Primera Guerra Mundial surgieron en las organizaciones políticas y sindicales del movimiento obrero europeo elementos nuevos respecto a las relaciones sociales y a las corrientes que se habían formado en los veinte años anteriores».

⁴⁹ En este sentido son ilustrativos los ejemplos de Alemania, Italia y Francia, citados por RUINI, A. En *Razón Española*. Enero-febrero 1992, pág. 32 y ss.

⁵⁰ No hay que olvidar a este respecto que en el Congreso de La Internacional de 1877, fue manifiesta la adhesión de los más significados jefes socialistas e internacionalistas al régimen corporativo, según hace notar HUBERT VALLEROUX, en *El contrat de Travail*. París. Rousseau, 1895, págs. 213-215.

⁵¹ A este respecto, hay que señalar, que el Tribunal Supremo en Sentencias de 16 de mayo y 13 de junio de 1914, jugó un papel absolutamente contrario al reconocimiento de las convenciones colectivas, expulsando del ámbito del Derecho Civil a las mismas (pues entendía que eran de Derecho público), negándoles además el amparo de los Tribunales industriales.

⁵² Ob. cit., pág. 175.

3. El Corporativismo.

Simplemente a modo de orientación, conviene señalar, siguiendo a FERNÁNDEZ DE LA MORA ⁵³, que «el corporativismo es una técnica de representación en la que los gobernados no votan como simples individuos aislados, sino agrupados según la función social que desempeñan», es decir, lo que, entre otros, Salvador de MADARIAGA propugnó como «democracia orgánica» ⁵⁴.

Sin embargo, frente a este concepto político, surge el de economía corporativa, que es elaborado por una escuela, especialmente representada en Italia entre 1925 y 1945, que pretendía encontrar una tercera vía teórica y práctica entre el modelo liberal de puro mercado y el modelo intervencionista y, en último término, estatista del socialismo ⁵⁵.

El fenómeno corporativo de carácter económico, encuentra sus antecedentes en el llamado «sindicalismo revolucionario» que, entre los años 1905 y 1910, representaron doctrinarios como E. LEONE y A. LABRIOLA.

Para nuestro estudio, es importante traer a colación el movimiento corporativo de carácter económico, porque tanto como modelo como por sus objetivos, es decir, tratar de compatibilizar el mercado con la planificación y superar las tensiones entre empresarios y asalariados sin caer, y por tanto buscando una alternativa, en la lucha de clases ni en el estatismo, fue siendo asumido por la sociedad, que empezó a cuestionarse el sistema parlamentario liberal y sus piezas esenciales, los partidos ⁵⁶, así como por determinados miembros de la clase política y algunos gobiernos, además de los empresarios españoles de principios del Siglo XX.

En efecto, por los Gobiernos porque como consecuencia de la alarma producida «por los nuevos modelos y formas de lucha social en las principales comarcas industriales y agrarias de España» ⁵⁷ vieron en él un elemento de orden. Por los empresarios, porque podía poner fin a la multiplicación de crisis de Gobierno, que creaban una gran inestabilidad, incompatible con la producción, al margen de los permanentes problemas de orden público.

Como señala del REY REGUILLO, «el dato se conoce de sobra, pero hay que recordarlo: entre 1917 y 1923, en un período de siete años, hubo en España, nada menos que trece crisis de gobierno totales y treinta parciales. La cifra revela el enorme confusiónismo político al que se había llegado, la imposibilidad de lograr mayorías sólidas y coherentes en las Cortes y la disgregación de los partidos turnantes en tendencias» ⁵⁸.

⁵³ En «Neocorporativismo y representación política». *Razón Española*. Marzo-abril 1986, pág. 165.

⁵⁴ España. *Ensayo de historia contemporánea*. Madrid 1944.

⁵⁵ LANDA, A. En *Razón Española*. Marzo-abril 1986. «Corporativismo político y económico», pág. 74 y ss.

⁵⁶ MARTÍNEZ CUADRADO, M. *La burguesía conservadora (1874-1931)*. Madrid 1983, págs. 401-411.

⁵⁷ «La sindicación obligatoria de patronos y obreros». *Boletín de la Sociedad Central de Arquitectos*, 28 de febrero de 1919, págs. 6-8.

⁵⁸ *Proprietarios y Patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1992.

Ante tal situación, no es de extrañar, por tanto, que las organizaciones patronales consideraran necesaria la intervención de los Poderes Públicos en la ordenación del mundo del trabajo, señalando que «el Estado no puede permanecer indiferente y alejado de estas luchas, porque su abstención sería el asentimiento a la orgía de intereses individuales o de clase que forzosamente tendría que producirse venciendo siempre en tal contienda el que de mayor fuerza o habilidad dispusiese»⁵⁹.

3.1. La sindicación obligatoria: ¿un paso previo necesario para la implantación del sistema corporativo?

No obstante y a pesar de esa voluntad manifestada de admitir la intervención del Estado en las relaciones entre particulares y especialmente en las de carácter laboral (crear un ente corporativo), era difícil su concreción si no se solucionaba con carácter previo⁶⁰ la cuestión de la sindicación obligatoria, que se presentaba en ese momento de la historia como la panacea que según las organizaciones de patronos y algunos políticos tanto de la derecha como de la izquierda, podía encauzar adecuadamente la vida pública española.

Así, desde 1918 los distintos Gobiernos plantearon diferentes proyectos de ley sobre la sindicación profesional. No obstante fue el Gobierno de Romanones el que asumió la cuestión con mayor interés, ordenando al IRS⁶¹, que con toda urgencia formulara las bases sobre las que plantear la cuestión de la sindicación obligatoria de patronos y obreros, lo cual encontró no pocas resistencias, según se desprende de la carta respuesta, que el propio Romanones envió a Fomento del Trabajo Nacional, sobre el requerimiento efectuado por esta patronal para que se estableciera una ley de sindicación obligatoria:

«Tiene lo de la sindicación forzosa aspectos muy delicados. Es realmente imposible obligar a patronos y obreros a que constituyan gremios o asociaciones determinadas, y aun en el supuesto de que se hallara la fórmula de ser obligatoria tal agremiación, siempre quedaría libre y expedito el derecho de asociación y paralelamente subsistirían las actuales organizaciones obreras, que actuarían con la misma o mayor violencia que ahora»⁶².

No obstante esta respuesta, el 9 de julio de ese mismo año, el Gobierno Maura presentó a las Cortes otro proyecto de ley, pero que como el de Romanones, tampoco llegó a ser discutido. Igual suerte corrieron los elaborados por el Gobierno Sánchez de Toca (BURGOS y MAZO), que fue llevado al Senado el 13 de noviembre de 1919 y el elaborado por el Gabinete Allendesalazar.

⁵⁹ Memoria General del II Congreso Patronal. Barcelona del 20 al 26 de octubre de 1919, pág. 279.

⁶⁰ OLABARRI GORTAZAR, I. En *El mundo del trabajo: organizaciones profesionales y relaciones laborales*. Durango 1982, pág. 260.

⁶¹ El IRS, en 19 de febrero de 1919, planteó una información pública relativa a la sindicación obligatoria cuyos resultados, es decir entidades que se pronunciaron a favor o en contra de la misma, se recogen en IRS de 1921.

⁶² Memoria de la Junta Directiva del Fomento del Trabajo Nacional correspondiente al ejercicio próximo pasado 1919-1920, págs. 34-40.

Al no tener éxito ninguna de estas propuestas, aquellos principios de libertad de asociación y de acción sindical proclamados en el artículo 13 de la Constitución y en la Ley de 1887, quedaron incólumes.

No obstante, tanto se debatió socialmente la necesidad de corporativizar el mundo del trabajo, con o sin sindicación obligatoria, que iniciativas privadas, obviando el insoluble problema, pactaron la creación de un ente corporativo el cual fue oficializado, mediante el Real Decreto de 24 de abril de 1920, conociéndose así el primer intento español de esta clase con carácter de permanencia ⁶³.

Se trataba en definitiva de la Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona, creada «por iniciativa de los elementos interesados, para evitar que el espíritu anárquico que caracterizaba las luchas sociales en el campo industrial de Cataluña, se extendiese a los sectores mercantiles, tan importantes en Barcelona, con daños de patronos y dependientes de comercio» ⁶⁴.

Tal disposición, consideraba el Comercio de Barcelona dividido en cuatro grandes grupos a saber: Banca, Transportes, Venta al por mayor y Venta al detalle, y obligaba a constituir en cada uno de ellos un comité paritario de patronos y empleados, para «organizar y dirigir las relaciones de trabajo» entre los mismos. Como cúpula coordinadora y dirimente de los conflictos que pudieran surgir entre tales comités paritarios se alzaba la citada Comisión Mixta (arts. 1.º y 2.º).

Si bien los comités tenían básicamente encomendadas funciones conciliatorias, podía adoptar acuerdos generales en materia de sueldos, horarios y reglamentación de trabajo (art. 4.º), que en cualquier caso eran aprobados en última instancia por la repetida Comisión.

Y éste es para nosotros un hito importante, pues la existencia de la Comisión, será el principio del fin de la libertad contractual para el establecimiento de condiciones de trabajo de carácter colectivo *strictu sensu*, llevada a término por los sujetos protagonistas de las relaciones laborales y sus representantes sin interferencias de los poderes públicos y cuyos primeros esbozos perfilados en el primer lustro del siglo, pasaban ahora a convertirse en auténticos reglamentos administrativos ⁶⁵.

⁶³ Tal actuación fue un revulsivo para los principios informadores del liberalismo de la época traspuestos en lo jurídico en los Códigos Civiles de corte napoleónico. Sin embargo LEÓN DUGUIT, justificaba su defensa señalando que: «De la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo (*dominium*), desaparece el derecho subjetivo del Estado (*imperium*). Dado esto, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionado por la fuerza de los gobernantes.» En, *Las transformaciones generales del derecho privado desde el Código de Napoleón*. Edición española, pág. 130.

⁶⁴ GALLART Y FOLCH, A. *Derecho Administrativo y procesal de las corporaciones de trabajo*. Barcelona 1929, págs. 13 y 14.

⁶⁵ GARCÍA FERNÁNDEZ, M. En Ob. cit., pág. 17, señala: «Se inició de esta forma un sistema que tendría larga continuidad en el Derecho español del trabajo, a saber, la fijación administrativa o cuasi administrativa de las condiciones de trabajo...».

En efecto, como señala el Profesor GALLART en la citada obra:

«Este carácter, de iniciativa social, determinó el que sus primeros acuerdos tomaran el carácter de pactos colectivos, en los que actuaban como contratantes las representaciones paritarias del patronado y de la dependencia. Claro que esta representación corporativa, y la consiguiente obligatoriedad general⁶⁶ de las llamadas disposiciones pactadas, no tenía explicación suficiente dentro de los límites del derecho privado, pues dentro del concepto civilista sólo los que otorgaron votos favorables a los candidatos que luego integraron la CMT, pudieron considerarse ligados a las decisiones de los mismos por fuera del contrato civil de mandato, pero no los que se abstuvieron o dieron su voto contrario. Por eso debe reconocerse que a pesar de la repetida calificación de pactos paritarios, la fuerza de obligar de los mismos no nacía de la representación civil que pudieran ostentar los mandatarios de los patronos o de los dependientes sino de la investidura pública que a la Comisión Mixta había concedido el Estado reconociendo en ella la representación corporativa de la profesión mercantil. Era, pues, un organismo administrativo de carácter representativo, el que nacía.

Dióse cuenta el primer organismo corporativo español de su carácter público, cuando en uno de sus acuerdos, el de confabulaciones, de fecha 26 de septiembre de 1921, afirmó que las leyes sociales y los acuerdos de aquella Comisión Mixta, eran prescripciones de Derecho Público.»

Un paso más en este permanente caminar hacia un corporativismo integral, fue el Real Decreto de 5 de octubre de 1922, (CALDERÓN ROJO) instituyendo comités paritarios para resolver circunstancial o permanentemente los conflictos entre capital y trabajo, que podían ser establecidos de oficio o a instancia de parte, por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, y por las Autoridades Provinciales.

En efecto, el peso del control ejercido por las Administraciones Públicas se hacía sentir en diferentes artículos de la citada disposición, siendo significativos a este respecto, el artículo 13, que establecía que « La elección de los representantes patronales y obreros en los comités de carácter circunstancial se hará por las Autoridades que intervengan en su nombramiento...», y también el 16, que determina la ejecutividad de los acuerdos adoptados por el comité, « salvo las reglas que se determinen (por el Ministerio) en la disposición que los establezca,...»

Tampoco fue ajeno al avance corporativista el Real Decreto de 2 de junio de 1924 de la Presidencia del Directorio Militar, reorganizando el IRS, fusionando sus servicios con el Ministerio y formando el Consejo de Trabajo, pues como destaca su exposición, «Se realiza esta fusión para

⁶⁶ En efecto el artículo 5.º del Real Decreto de 24 de abril de 1920, además de señalar las funciones de la CMT, establece que sus acuerdos «serán obligatorios para todos los elementos en ella representados, y su incumplimiento será objeto de las sanciones ejecutorias...».

dar a ambos organismos una estructuración más en armonía con sus vastas e importantísimas funciones y mayores medios para realizar su cometido en el campo de acción donde se desenvuelven sus iniciativas conjuntas», es decir en las propuestas intervencionistas sobre las condiciones de vida del obrero y por tanto sobre las condiciones de trabajo. El carácter corporativo del Instituto, es innegable tal y como se pone de manifiesto en la Real Orden de 3 de junio de 1924, por la que «se dejan en suspenso las funciones corporativas del IRS y se acuerda...».

No obstante y a pesar de todos los pasos dados hacia ese nuevo sistema corporativista, el hecho cierto es que para su advenimiento y como respuesta a la pregunta formulada en este apartado, no se necesitó reformar la legislación básica en torno al derecho de libre asociación y no se implantó a pesar de las múltiples voces que se alzaron en su defensa, la sindicación obligatoria, más bien todo lo contrario si nos atenemos a lo dispuesto en el Real Decreto de 3 de noviembre de 1922. Aunque eso sí hay que reconocer, que la participación en estos organismos públicos, tanto de las organizaciones patronales como obreras o de empleados, estaba muy mediatizada por las disposiciones de carácter administrativo, que regulaban la misma ⁶⁷.

3.2. Unas notas sobre la legislación corporativa en el ámbito laboral de otros países.

Si bien como ha quedado dicho, la primera doctrina sobre la economía corporativa se enunció en Italia en los albores del presente siglo, su primera concreción práctica, concebida para el conjunto del Estado, tuvo lugar mediante la promulgación el 8 de septiembre de 1920 de la denominada «Carta de las Libertades del Carnaro» redactada por el poeta Gabriel D'ANUNZIO para el *Estado Libre de Fiume* ⁶⁸.

Aunque según la Historia, la importancia política de la Carta fue nula, y para según qué juristas también la jurídica (DELLA TORRE, COSTAMAGNA) hay otros tratadistas que le dan extraordinaria relevancia, en especial en el segundo de los sentidos apuntados, habida cuenta de que representa un avance en la estructuración científica del trabajo de base corporativa, que culminaría principalmente con la Ley italiana de 3 de abril de 1926, el Real Decreto belga de 5 de mayo de 1926 y el Real Decreto español de 26 de noviembre del mismo año sobre Organización Corporativa Nacional ⁶⁹. De ahí que se incorpore como referencia y elemento de información a este estudio.

⁶⁷ Artículo 7.º del Real Decreto de 24 de abril de 1920.
Artículo 14 del Real Decreto de 15 de octubre de 1922.

⁶⁸ Nombre italiano de Rijeka, ciudad del Este de Istria. Era de origen veneciano y perteneció a los obispos de Pola, a los condes de Duino, y después a la casa de Austria (1466). Puerto franco desde 1723, se convirtió a partir de 1870 en la salida marítima de Austria-Hungría. Después de la I Guerra Mundial se la disputaron Yugoslavia e Italia; para asegurarla a su patria, el poeta G. D'ANUNZIO ocupó la ciudad después de un audaz golpe de mano (septiembre 1919), y a pesar del Tratado de Rapallo (noviembre 1920), que declaraba Fiume como estado independiente, permaneció allí con sus tropas hasta 1922. El conflicto terminó con el Tratado de Roma, que concedía Fiume a Italia (1924). Fiume se anexionó a Yugoslavia en cumplimiento del Tratado de París de 1947.

⁶⁹ AUNÓS PÉREZ, Antonio. Desarrolla un pormenorizado estudio sobre la Carta de Libertades del Carnaro, así como del Derecho Corporativo en general en *Principios de Derecho Corporativo*. Barcelona 1929.

De las disposiciones citadas, sólo la relativa a Italia, como veremos más adelante, pudo tener influencia en la legislación española, de ahí que a continuación señalemos sus rasgos más característicos con respecto a las cuestiones que principalmente nos interesan: reconocimiento del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

Con respecto a la primera de tales cuestiones, podemos decir que *prima facie* se reconoce el derecho a la libertad de asociación. En efecto, la Ley de 3 de abril de 1926 número 563 ⁷⁰ en su artículo 1.º, señala los requisitos que deben reunir las asociaciones de patronos y las de obreros para ser reconocidas legalmente ⁷¹, sin que de la lectura de los mismos se pueda desprender prohibición asociativa alguna.

Sin embargo, tal libertad es solamente un espejismo, si tenemos en cuenta que la exigencia legal de incluir determinados elementos de difícil probanza ⁷² como constitutivos de la asociación, deja en manos del Ministro competente, de acuerdo con el Ministro del Interior (art. 3.º de la Ley), el reconocimiento legal de tales asociaciones. Además, los artículos 5.º y 6.º de la propia norma constituyen auténticos torpedos contra la línea de flotación del principio de libertad de asociación, al formular el contrario, es decir, el del sindicato único ⁷³, atribuyendo en primer lugar la representación de todos los patronos y obreros, con carácter exclusivo y excluyente, a las asociaciones legalmente reconocidas, estén aquéllos o no inscritos en ellas. Y en segundo lugar, al limitar el reconocimiento legal a una sola asociación por cada especialidad de patronos y obreros en cada circunscripción territorial.

Item más, la «Carta del Lavoro» de Italia ⁷⁴, definidora del Estado corporativo y su organización, después de declarar que «la nación italiana es una unidad moral política y económica que en el Estado fascista está íntegramente realizada», establece en su Punto III, que «la organización profesional es libre», lo cual tampoco deja de ser una declaración formal pues añade a renglón segui-

⁷⁰ Publicada en la *Gazzetta Ufficiale* del 14 de abril de 1926.

⁷¹ Aquellas que no reúnan los requisitos establecidos y por tanto no reconocidas legalmente, «continúan subsistiendo como asociaciones de hecho, según la legislación vigente...» (art. 12 de la Ley 3 de abril de 1926). Para ROMAGNOLI, en Ob. cit., pág. 98, los sindicatos no reconocidos «fueron suicidados». Sacrificados por la ley, que les expropiaba hasta el poder de concertar convenios colectivos de Derecho privado en representación de sus asociados.

⁷² Se exige en el punto 2 del artículo 1.º de la Ley, que los objetivos de las asociaciones deban perseguir la «educación nacional» de sus afiliados y que los directores de las mismas ofrezcan garantía de «segura fe nacional».

⁷³ Téngase en cuenta a este respecto, que en el Pacto del Palazzo Vidoni, concertado el 2 de octubre de 1925 entre la Cofindustria y la Confederación de las Corporaciones Fascistas, ambas organizaciones, con el respaldo del Estado, se reconocieron mutuamente como los únicos representantes de las clases patronal y obrera respectivamente. LANDA Ob. cit., pág. 74 y AUNÓS, A. Ob. cit., pág. 156. ROMAGNOLI, U. Ob. cit., pág. 99.

⁷⁴ Promulgada en 21 de abril de 1927 por el Gran Consejo Fascista, no es propiamente una norma legal, sino una exposición programática de principios a los que paulatinamente se van adaptando las leyes y que responde al llamado «cartismo social». Sobre su contenido y efectos jurídico-políticos existe una extensa bibliografía de la que destacamos: MOSSA, L. «La Carta del Lavoro e la giurisprudenza» en *Arch. St. Corp.*, 1937, pág. 7 y ss. GUIDI, D. «La carta del Lavoro», en *Dir. Lav. 1927*. I, pág. 33. LESSONA, S. «La Carta del Lavoro come norma giuridica» en *Riv. Dir. Pubbl.* 1928, pág. 110. COSTAMAGNA, C. *Carattere costituzionale della Carta*. Lo Stato 1931, pág. 18.

do: «pero sólo el sindicato reconocido por la ley y sometido al control del Estado tiene el derecho de representar legalmente todas las categorías de patronos o de los obreros, para los cuales fue constituido...», de tal manera que las asociaciones tiene carácter de obligatoriedad que consiste básicamente en la representación, de forma que si bien la ley italiana no obliga a formar parte del sindicato único, ya sea de patronos o de obreros, si obliga a éstos a ser representados por ellos.

Por lo que a la negociación colectiva se refiere, no sólo viene reconocida su existencia en el artículo 10 de la Ley de 3 de abril de 1926, bajo la denominación de «contrato colectivo de trabajo», sino que la «Carta del Lavoro» en su Punto XI señala que: «Las asociaciones profesionales tienen el deber de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las relaciones de trabajo entre las categorías de empleados y obreros que representan».

Los convenios contemplados en las citadas disposiciones, tiene carácter normativo y se extienden con efecto *erga omnes*, pues así lo establece el repetido artículo 10 de la Ley de 1926 al señalar que los mismos «afectan a todos los patronos, obreros, artistas y profesionales de la categoría a que el contrato colectivo se refiere y que las mismas asociaciones representan»⁷⁵, añadiendo en su párrafo quinto que: «los patronos y los obreros que no cumplan los contratos colectivos y las normas generales a que están sujetos, son responsables civilmente del incumplimiento, tanto ante la asociación de patronos, como de la de obreros, que han estipulado el contrato».

Para que no hubiera duda alguna sobre el carácter normativo de tales convenios, el artículo 54 del Real Decreto de 1 de julio de 1926, lo aclaró definitivamente, al preceptuar que los contratos individuales de trabajo estipuladas entre partes vinculadas a un convenio colectivo, deberán adaptarse a las normas de este último y en caso de existir cláusulas de un contrato individual contrarias a las normas contenidas en el contrato colectivo, serán substituidas por éstas a no ser que fuesen más favorables a los obreros.

En cuanto a las características de tales convenios y en especial las relativas a legitimación, ámbito, forma, contenido necesario, depósito y publicidad, podemos, articulando las previsiones contenidas en el artículo 10 de la Ley de 1926, el Punto XI de la «Carta del Lavoro» y el Real Decreto de 1 de julio de 1926, establecer lo siguiente:

- Legitimación: sólo pueden ser partes contratantes las asociaciones sindicales reconocidas legalmente, siendo nulos en caso contrario los acuerdos concluidos. (art. 47 del RD).
- Ámbito: el contrato colectivo debe contener la indicación precisa del alcance de su jurisdicción, en caso negativo tendrá efectos sobre todos los patronos y obreros representados por las asociaciones contratantes (art. 48 del RD).

⁷⁵ En realidad la eficacia *erga omnes*, no se produce porque así lo establezca la ley, sino en virtud de que las asociaciones legalmente reconocidas, representan a todos los trabajadores y patronos, con independencia de su sindicación.

- Forma: bajo pena de nulidad, los convenios han de ser realizados por escrito (art. 10 de la Ley).
- Contenido necesario: igualmente bajo sanción de nulidad los acuerdos deben contener la determinación del tiempo para el que tienen eficacia y las normas precisas sobre relaciones disciplinarias, períodos de prueba, tasas y modos de retribución y horario de trabajo. Finalizado el plazo de duración convenido inicialmente, el convenio se entiende renovado por igual período, a no ser que una de las partes durante el tiempo fijado en el contrato o en su defecto durante los dos meses anteriores a su terminación lo denunciase (art. 53 del RD).
- Depósito y publicidad: para su plena eficacia legal los contratos colectivos deben depositarse en la respectiva Prefectura y publicarse en la hoja de anuncios de la provincia, si su jurisdicción no pasa de los límites territoriales de ésta; si su jurisdicción es mayor, deben publicarse en la Gaceta Oficial del Reino.

Junto a este sistema de determinación colectiva de las condiciones de trabajo, basado en las aparentes libertad y autonomía de la voluntad colectiva de los sujetos protagonistas de la relación laboral ⁷⁶, se alza un sistema definitivamente corporativo (formando parte de la Administración) que pretende armonizar de modo permanente a los dos factores de la producción, capital y trabajo, pues para el sindicalismo fascista, siempre fue una aspiración la creación de la Corporación integral ⁷⁷, ya que la reunión de tales factores no solo facilita las posibilidades de resolver los conflictos del trabajo, «sino que constituye el mejor sistema de reorganización social sobre la base de las funciones económicas» ⁷⁸.

En efecto, mediante un contradictorio artículo 3.º, la Ley de 3 de abril de 1926, legisló sobre la posibilidad de que las asociaciones de patronos y obreros pudiesen «incorporarse a una jerarquía común superior», mediante los denominados «órganos centrales de unión», a los cuales en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la propia Ley, se les atribuyen funciones normativas pudiendo dictar disposiciones de carácter general para las empresas que abarque su órbita de acción.

Por su parte, el artículo 43 del Real Decreto de 1 de julio de 1926, que por primera vez atribuye a los citados órganos de unión su auténtica dimensión al denominarles Corporaciones, les niega personalidad jurídica, constituyéndolos sin embargo en órganos de la Administración del Estado. Y ello significa a nuestro entender y por las facultades que a los mismos se asignan, entre otras las de

⁷⁶ Teniendo presentes las limitaciones que la sindicación única y obligatoria, así como el control del Estado suponen a este respecto.

⁷⁷ Hay que recordar que con el Pacto del Palazzo Chigi de 1923, la Cofindustria y la Confederación General de las Corporaciones Fascistas, había jurado recíprocamente eterna fidelidad en homenaje al «principio de que la organización sindical no tiene que basarse en el criterio del conflicto irreductible de intereses (...) Sino inspirarse en la necesidad de estrechar relaciones cada vez más cordiales entre empresarios y trabajadores». La cita en ROMAGNOLI, U. Ob. cit., pág. 99.

⁷⁸ ROCCO, A. En revista *Gerarchia*, según cita de COSTAMAGNA referenciada por AUNÓS PÉREZ, A. En Ob. cit., pág. 188.

«reglamentar el aprendizaje formulando a tal fin normas generales obligatorias», la definitiva desnaturalización del sistema liberal democrático de negociación colectiva italiano, a pesar de su aparente existencia legal. Ejemplo que fue seguido, corregido y aumentado por la legislación española de carácter corporativo cuyo estudio abordamos a continuación.

3.3. El Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926, que aprueba el Código del Trabajo y la Negociación Colectiva.

Se trae la presente disposición a formar parte de este trabajo y se hace en este lugar, ya que es el que cronológicamente le corresponde, y a los efectos de constatar que en su redactado, no se halla ni la más pequeña referencia a la negociación colectiva. Circunstancia que no sorprende, habida cuenta de la inminente creación de la Organización Corporativa Nacional, así como del funcionamiento con carácter parcial (en Barcelona fundamentalmente) de determinados prototipos corporativos, que regulan las condiciones colectivas de trabajo; y para aclarar al mismo tiempo, algunos aspectos de la terminología jurídica empleada en el redactado de varios de sus artículos y en especial del 6.º (Libro I, Título I, Capítulo Primero «Disposiciones generales»), 7.º (Libro I, Título I, Capítulo Primero «Disposiciones generales») y del 25 (Libro I, Título II «Del contrato de trabajo en relación a las obras y servicios públicos»), que recogen respectivamente las siguientes expresiones: «Deberán constar por escrito los contratos (...) y, en general, los colectivos», «Será obligatorio para los patronos, contratistas (...), el efectuar contratos colectivos de trabajo...» y «La declaración de que en el contrato entre los obreros y el concesionario...».

Expresiones que a nuestro entender podrían dar lugar a erróneas interpretaciones, al confundirse los contratos aquí mencionados, con convenios colectivos.

Nada más lejos de tal posibilidad. La Exposición del Real Decreto, que aprueba el Código de Trabajo, deja meridianamente claro este extremo, al señalar que el contenido de su regulación es con carácter exclusivo el contrato de trabajo ⁷⁹, refiriéndose al mismo como «...la fuente y origen esencial de las relaciones de patronos y obreros, hallándose consagrado el título inicial al contrato de trabajo propiamente dicho...».

Teniendo presente que hasta este momento no existía una enumeración de fuentes propias del Derecho del Trabajo, tal declaración parecería suficiente para pensar que se está en presencia de una relación de carácter personal, cuestión que se aclara a los efectos antedichos, en el propio Preámbulo cuando sigue diciendo: «Dentro de él -el título inicial- se establecen las personas que pueden celebrar el contrato, que pueden serlo los individuos o las personas o agrupaciones colectivas, admitiendo así el denominado usualmente "contrato colectivo de trabajo", existente ya en la realidad y sancionado por la jurisprudencia». Así pues se entiende, que si bien una de las partes del contrato puede ser plural, entendida esta palabra como suma de individualidades, ello no afecta a la esencia

⁷⁹ Se refiere igualmente al contrato de aprendizaje, accidentes de trabajo y tribunales industriales.

misma del negocio jurídico, estableciéndose tantos vínculos contractuales, como personas formen tal pluralidad. Desde nuestro punto de vista, había nacido el contrato en grupo, que se ha perpetuado en las diferentes legislaciones, llegando hasta nuestros días.

3.4. El Derecho Corporativo: la creación de la Organización Corporativa Nacional.

- Introducción:

Si bien la situación política española en general y el golpe de estado del Marqués de Estella en particular (12 de septiembre de 1923) instaurando el llamado Directorio Militar, no fueron posiblemente el único condicionante para el nacimiento del Derecho Corporativo en España, pues como ha quedado demostrado en los puntos anteriores llevaba ya tiempo gestándose en nuestro país, parece fuera de toda duda que tales circunstancias y acontecimientos, junto a la influencia de otros movimientos políticos y legislaciones extranjeras, en particular la italiana⁸⁰, sí actuaron de catalizador y modelo respectivamente, por lo menos, en la creación de la Organización Corporativa Nacional (ONC) cuyo objetivo primordial, era, a nuestro entender, coincidente con el espíritu del Manifiesto: El establecimiento de un nuevo orden. En efecto, si analizamos el documento de Primo de Rivera, «Al país y al Ejército», que inicia la andadura del Directorio y lo comparamos con la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley de Organización Corporativa Nacional, de 26 de noviembre de 1926, (Texto Refundido), apreciaremos entre ambos, algunas notables identidades⁸¹ que reafirman la idea de la unicidad de sus objetivos: recuperar el orden en sus diferentes acepciones⁸².

En este sentido, la primera de ellas es la relativa a la voluntad de reinstaurar el orden, en su significado de orden público. Así, el Manifiesto señala a este respecto textualmente que:

«No tenemos que justificar nuestro acto, que el pueblo sano le manda e impone. Asesinatos de prelados, ex gobernadores, agentes de autoridad, patronos, capataces y obreros; audaces e impunes atracos, depreciación de moneda, francachela de millones de gastos reservados, sospechosa política arancelaria por la tendencia, y más porque quien la maneja hace alarde de decodada inmoralidad, rastreras intrigas políticas tomando por pretexto la tragedia de Marruecos, incertidumbre ante este gravísimo problema nacional, indis-

⁸⁰ A este respecto, recuerda ROMAGNOLI, U., en Ob. cit., pág. 111, que desde el año académico 1943-1944, las Universidades italianas dejaron de impartir los cursos de Derecho Corporativo, según un Decreto del Gobierno Bodoglio.

⁸¹ Los documentos analizados son: con respecto al Manifiesto del General Primo de Rivera, la copia que del mismo se reproduce en la obra de RICARDO DE LA CIERVA, *F. Franco. Un siglo de España*. Tomo I. Ed. Nacional. Madrid 1972, págs. 206-207. Por lo que al Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, el ejemplar incluido en *Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones de Trabajo* del Profesor GALLART FOLCH, A. Ed. Bosch. Barcelona 1929, pág. 214 y ss., así como el ejemplar publicado en el *Diccionario Alcubilla*, Apéndice de 1926, pág. 995.

⁸² Como una mera cuestión anecdótica, que contrasta enormemente con los tiempos actuales, apuntamos la referencia en ambos textos al elemento de la «virilidad».

ciplina social, que hace el trabajo ineficaz y nulo; precaria y ruinosa la producción agrícola e industrial; impune propaganda comunista impiedad e incultura, justicia influida por la política, desacarada propaganda separatista, pasiones tendenciosas alrededor del problema de las responsabilidades...»

Por su parte, la Exposición de Motivos, en su párrafo primero coincide con el anterior párrafo al indicar:

«Señor: Quien, desde alturas semejantes a las de la Historia, alcanzase a contemplar el universal conjunto de los acontecimientos actuales, advertiría en lo social y en lo político, a las fuerzas mejores y más generosas del mundo consagradas a la obra común del restablecimiento del orden.»

La segunda acepción del orden que ambos documentos comparten es la relacionada con el orden social. El Manifiesto, del orden social en su conjunto, para todo el Estado, (nuevos Tribunales de justicia, desaparición de partidos políticos, etc), la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley para un ámbito concreto y bien determinado, el relativo al mundo del trabajo.

En efecto, el repetido Manifiesto, a modo de una declaración programática constitucional (Carta Magna de la Dictadura lo denominó FERNÁNDEZ ALMAGRO) ⁸³ señala:

«El país no quiere oír hablar más de responsabilidades, sino saberlas, exigir las pronto y justamente, y esto lo encargaremos con limitación de plazo a Tribunales de autoridad moral y desapasionados de cuanto ha envenenado hasta ahora la política o la ambición. La responsabilidad colectiva de los partidos políticos la sancionamos con este apartamiento total a que los condenamos...»

En su Exposición, el Real Decreto-Ley planteaba un nuevo orden social basado en los siguientes elementos:

«En esta nueva etapa de intervención, la palabra orden significa pues, plan orgánico, arquitectura, construcción. Alude a la sistematización y coordinación de los anhelos y de intereses, fluyendo de un centro común, que entonces y sólo entonces, merecerá **llamarse idea social**».

«Pero, en su existir cotidiano y normal, la idea social no se articula ya en torno a la vocación por la guerra, sino en torno a la **vocación por el trabajo**».

⁸³ CIERVA DE LA, R. En Ob. cit., pág. 206.

«Un nuevo hogar de emoción humana, un principio plasmador de civilización futura ha nacido del ideal del trabajo. También aquí la generosidad puede florecer, también aquí puede producirse el **sacrificio de lo individual a lo colectivo.**»

- Características más destacadas de la OCN:

Sin perjuicio de remitirnos a los estudios, que sobre la materia han desarrollado los Profesores GALLART FOLCH, AUNÓS PÉREZ y GARCÍA FERNÁNDEZ (Resumen) en las obras que ya han sido citadas a lo largo de este artículo, creo, desde una vertiente estrictamente metodológica, que es necesario incorporar aunque de manera breve las características más destacadas de la ONC para seguir el hilo conductor del movimiento corporativo, pues su duración en nuestro país iba a ser larga y su filosofía iba a marcar incluso el desarrollo de otras épocas, aun después de su desaparición.

- **Carácter público:** la organización que se crea, se inserta dentro de la estructura administrativa del Estado y su regulación se considera parte del Derecho Administrativo. Así se infiere del redactado de la norma cuando el artículo 1.º de la misma señala que «los elementos que integran la vida profesional española se organizarán sobre la base de Cuerpos especializados, a cada uno de los cuales se dotará de representación oficial...»
- **Clasificación oficial de las profesiones:** no existen más ámbitos funcionales de representación (grupos corporativos) que los establecidos por el Gobierno, según se desprende de los artículos, 2.º, 4.º y 9.º del Real Decreto-Ley, los cuales crean, definen y dan contenido a la Corporación, entendida como «el conjunto de Comités paritarios que integran las profesiones, oficios y trabajos comprendidos...»
- **Estructura:** la OC, tiene por células básicas, los Comités paritarios, que son instituciones de Derecho público, formadas por los representantes de los patronos y obreros de un mismo oficio y profesión, correspondientes geográficamente a una determinada unidad económica, presididas por un representante del Estado.

Estos Comités paritarios, que pueden ser locales o interlocales (art. 10 del Real Decreto-Ley) tienen como funciones principales las previstas en el artículo 17, de entre las que se destacan, a los efectos de este trabajo, la 1.ª, que es «determinar para el oficio o profesión respectivos, o conjunto de oficios y profesiones, las condiciones de reglamentación del trabajo (retribución, horarios, descanso), y en general las que puedan servir de base a los contratos de trabajo, imponiendo a los contraventores de sus acuerdos las oportunas sanciones»⁸⁴.

⁸⁴ Otras funciones previstas para estos Comités son:

- 2.º Prevenir los conflictos industriales e intentar solucionarlos, si llegan a producirse.
- 3.º Resolver las diferencias individuales o colectivas entre patronos y obreros que les sometan las partes.
- 4.º Organizar Bolsas del Trabajo.
- 5.º Cualquier otra que redunde en beneficio de la profesión.

Como órgano de carácter voluntario y superior al comité y con funciones de aprobar y dotar de eficacia a los acuerdos suscritos por aquél, se encuentra la Comisión Mixta de Trabajo (art. 19) que se podía crear en función de que por razones diversas, los Comités paritarios estuvieran «enlazados»⁸⁵ en la vida del trabajo o de la economía.

El órgano central de la profesión será, finalmente, el Consejo de la Corporación, compuesto por todos los Comités paritarios (art. 28) de patronos y obreros. Como órgano de relación de los distintos Consejos existirá la Comisión delegada de Consejos (art. 33).

El vértice supremo de la OCN, es el Ministerio de Trabajo y Previsión, del cual es órgano consultivo la Comisión Delegada de los Consejos de Corporación.

- Obligatoriedad de los acuerdos de las Corporaciones, bases de trabajo y acuerdos de los Comités paritarios:

El artículo 39 del Real Decreto-Ley (Tr), establece las fuentes del Derecho Social Corporativo «de obligatorio cumplimiento para los elementos todos a quienes afecta la Organización paritaria nacional» entre las que figuran (c) los Acuerdos de carácter general de los organismos paritarios, (d) las bases de trabajo establecidas por aquéllos y (e) las decisiones dictadas en el uso de sus atribuciones. Seguidamente el artículo 41 de la misma norma, señala que «Se entenderá por base de trabajo establecidas por cada organismo, las que los Comités, y, en su caso, las Comisiones Mixtas, formulen referentes a las condiciones especificadas de la jornada, horario, remuneración, despidos, horas extraordinarias, forma de contratación y demás concordantes y todas aquellas cuantas materias objeto del contrato de trabajo puedan regular las relaciones entre patronos y obreros de su jurisdicción».

Tales bases de trabajo, se extienden no sólo a los que han intervenido en su elaboración, sino a todos los patronos y obreros incluidos dentro del ámbito jurisdiccional del organismo paritario que las haya formulado, estén o no afiliados a una asociación obrera o patronal según los casos.

También en este sentido, el Derecho Corporativo español, se acerca al italiano, en donde los convenios colectivos concluidos por las asociaciones «legalmente reconocidas» se extienden por imperio de la ley y con eficacia *erga omnes*, en todo el ámbito de las asociaciones pactantes.

Así pues, de tal manera se estructura la Corporación y se la dota de las máximas atribuciones (compartir funciones legislativas) en el orden socio-laboral, que puede afirmarse de una forma clara y contundente, que la etapa denominada «sindicalista»⁸⁶, en la que las condi-

⁸⁵ Este enlace puede producirse por:

- 1.º Homogeneidad de funciones industriales o similares o de la misma naturaleza.
- 2.º Por su coordinación en un conjunto económico.
- 3.º Por la relación directa de su actividad profesional.

⁸⁶ AUNÓS PÉREZ, E. En el discurso citado pág. 12: «La etapa sindicalista terminó hace poco tiempo», pág. 44: «Antes de la etapa corporativa existió la etapa sindical».

ciones colectivas de trabajo se pactaban exclusivamente entre organizaciones obreras y patronales, había llegado a su fin y con ella la imposibilidad jurídica de existencia del convenio colectivo. A este respecto señala AUNÓS⁸⁷, que las bases de trabajo son leyes paccionadas que dictan las Corporaciones de Trabajo, como resultado de los convenios otorgados por sus miembros. Pero claro, una cosa es negociar en función de unos intereses generales limitados al grupo y desde la libertad de la acción sindical sin que sea dable la intervención de las autoridades gubernativas y otra muy distinta bajo el control de las mismas.

– Sindicación libre y corporación obligatoria:

El sistema corporativo español no elimina legalmente, ni limita más allá de lo que era habitual en la época, el derecho a la libre sindicación; de tal manera que para formar los Comités y demás órganos paritarios que lo estructuran, al margen del nombramiento y designación de los Presidentes y demás cargos, que son siempre por cuenta del Ministerio de Trabajo y Previsión [art. 20, 30 y 33 del Real Decreto-Ley (Tr)], acude para cubrir las vocalías representativas de cada grupo profesional, a las Asociaciones patronales⁸⁸ y obreras libremente constituidas, que necesariamente deben constar inscritas en el Censo que a tal efecto se llevará por el Ministerio de Trabajo y Previsión [art. 4.º del Real Decreto-Ley (Tr)]. Las razones de tal sistema las explicaba el Ministro de Trabajo y Previsión D. Eduardo AUNÓS de la siguiente manera⁸⁹:

«Se ha estimado que la sindicación debe quedar, en su iniciativa, al albedrío de la voluntad ciudadana, adhiriéndose a unos u otros organismos, según entiendan sus componentes que defienden, mejor o peor, los intereses permanentes o circunstanciales del obrero del patrono. No se ha creído que sea el Estado el llamado a establecer la fórmula sindical más perfecta, porque la táctica defensiva de los intereses patronales y obreros no es permanente, sino adaptada a las etapas por que atraviesa el ambiente económico, bajo el que actúan.»

Hasta ahí, era correcta la exposición ministerial si con ella pretendía demostrar que en efecto, la libertad de sindicación, tanto obrera como patronal, había quedado incólume tras la creación de la OCN. Sin embargo tal circunstancia no podía ser mantenida, cuando en su discurso siguió argumentando:

«Pero sindicación libre no quiere decir apartada de la acción del Estado; es libre la iniciativa, pero ha de someterse a las leyes que la regulan; ha de discurrir dentro de los cauces legales establecidos; se ha de mantener dentro de las normas fiscalizadoras que el poder público promulga.»

⁸⁷ AUNÓS PÉREZ, E. *Las Corporaciones de Trabajo en el Estado Moderno*. Cit en AUNÓS PÉREZ, A. Ob. cit., pág. 309.

⁸⁸ En este sentido hay que tener en cuenta, que para la OCN, no sólo son Asociaciones Patronales las formadas con arreglo a las leyes, sino también las Sociedades civiles o Compañías mercantiles que ordinariamente ocupen 100 o más obreros. Las mismas pero que ocupen 50 o más obreros, si se trata de minas o industrias emplazadas aisladamente o aquellas que empleen 25 o más obreros de profesiones intelectuales [art. 90 del Real Decreto-Ley (Tr)].

⁸⁹ «La Organización Corporativa y su posible desenvolvimiento» *Discurso...*, pág. 44.

Así, el sistema corporativo español, se equiparaba en este aspecto al italiano, pues bajo fórmulas jurídicas aparentemente defensoras del mantenimiento de la libertad sindical, en ambos casos, las asociaciones quedaban bajo el control del Estado. En el caso italiano, vía petición y en su caso obtención, si se daban los requisitos exigidos para ello, de la necesaria personalidad jurídica para poder actuar eficazmente en materia de pactos y actividades colectivas (de facto, como ya hemos señalado en el epígrafe anterior imponiendo el sindicato único); en el caso español, convirtiendo a los representantes de tales asociaciones en «autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones privativas» (art. 78.º del Real Decreto-Ley (Tr)]. En definitiva, una política desincentivadora de los procesos asociativos, que encaja perfectamente en el diseño estatal que la norma establece.

IV. NORMATIVA LABORAL DE LA SEGUNDA REPÚBLICA Y SU INCIDENCIA SOBRE LOS ASPECTOS COLECTIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL

El advenimiento de un nuevo régimen político en España, supuso entre otras cosas y desde un punto de vista estrictamente jurídico, la adopción de una nueva Constitución ⁹⁰, con las consecuencias de todo orden que ello comporta; pero por extraño que pueda parecer, no significó desde una perspectiva socio-laboral, la ruptura con el sistema jurídico anterior de fijación colectiva de condiciones de trabajo, sino más bien una suave adaptación a las nuevas formas, que mantuvo casi inalterable el fondo de aquél.

1. La Constitución Española de 1931.

La primera cuestión destacable de la nueva Carta Magna es la constitucionalización de algunos derechos sociales como el de asociación (art.39), con especial referencia a los sindicatos; es decir, a las organizaciones de carácter profesional. Derecho que será desarrollado con posterioridad por la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932, y que en relación con este trabajo, debemos señalar que en su artículo 19 y dentro de las facultades concedidas a las asociaciones profesionales ⁹¹, establece la de: «8.ª Intervenir, a los efectos oficiales, en la celebración de pactos o contratos colectivos de trabajo».

No obstante lo anterior, la Constitución no reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva; es más, en mi opinión, siembra confusión al respecto cuando, teniendo presente lo anterior (las facultades de las asociaciones), en su artículo 46 establece que: «...la República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará... la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la producción... y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores.»

⁹⁰ De 9 de diciembre de 1931.

⁹¹ A este respecto debe entenderse por Asociación Profesional, según el artículo 1.º de la Ley: «Todas las asociaciones constituidas o que se constituyan por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramos de éstas...».

En efecto, cuando la declaración programática constitucional señala que regulará la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción, debe entenderse que mantiene la intervención pública en tal relación y por tanto la estructura corporativa para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, pues sino ¿de qué otra manera iba a garantizar la regulación de tal relación?

Y es que el reconocimiento formal de la libertad de asociación al más alto nivel jurídico, desarrollado mediante el otorgamiento de unas atribuciones a los sindicatos de empresarios y trabajadores tan claras como las comprendidas en el artículo 19.8 de la Ley de 8 de abril de 1932, se nos alcanza incompatible con la limitación contractual que supone el sistema corporativo público, que como veremos enseguida, sigue vigente pues así lo plantean tanto la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 (Gaceta del 28) como la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre del mismo año (Gaceta n.º 326 de 22 de noviembre).

Con respecto a la primera de las leyes citadas, primera en el tiempo en cuanto a su publicación, basta señalar para acreditar lo manifestado en el párrafo anterior lo siguiente:

- 1.º Define a los Jurados Mixtos, como instituciones de Derecho público encargadas de «regular la vida de la profesión o profesiones» (art. 2.º).
- 2.º Limita la determinación de los trabajos y profesiones industriales, clasificándolos en grupos cerrados (art. 4.º). Y,
- 3.º Otorga a los Jurados Mixtos las siguientes atribuciones: «Determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación de trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisitos de los despidos y de todas las demás de reglamentación referida, que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse» (art. 19).

Está claro por tanto, que esta nueva norma es heredera de aquel Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, que en sus artículos, 1.º, 4.º, 9.º y 17, otorgaba a los Comités paritarios, igual naturaleza jurídica y atribuciones que las que acaban de ser relacionadas, para los Jurados Mixtos.

2. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931.

Por su parte esta nueva Ley, si bien es exacto que define en términos muy precisos lo que debe entenderse por «pacto colectivo acerca de las condiciones de trabajo» (art. 12)⁹², lo que podría dar la impresión de que es voluntad del legislador la potenciación de los mismos, no es menos cierto que en ese mismo artículo, párrafo tercero, en relación con el 9.º de la propia Ley los devalúa, pues los

⁹² Artículo 12: «Se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones de trabajo el celebrado entre una Asociación o varias Asociaciones patronales con una o varias Asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva.»

situía jerárquicamente por debajo, tanto de las disposiciones legales, como de las bases de trabajo y acuerdos de los Jurados Mixtos o Comisiones paritarias, legalmente reconocidas. Es decir que tanto la ley como las bases de trabajo, actúan como normas de derecho mínimo necesario, relativamente indisponible, frente a los posibles pactos colectivos. Lo que no deja de ser una limitación de la libertad contractual como bien señala la rúbrica del Capítulo II de la propia Ley de Contrato de Trabajo. Solamente a falta de «reglamentación paritaria o legal»⁹³ los acuerdos colectivos adquirirán una cierta importancia y podrán constituir «un cuerpo de ordenación de trabajo de alguna extensión».

Así pues, puede concluirse tanto de la lectura del texto legal, como de los comentarios efectuados por la doctrina sobre su contenido que, en esa época y a pesar de la existencia de una Constitución que reconocía por primera vez en el panorama jurídico español el derecho al asociacionismo profesional, los acuerdos y pactos colectivos seguían inspirando desconfianza, decantándose tanto el legislador como los propios agentes sociales en favor de una regulación heterónoma, cuando no corporativa (acuerdos paritarios de los Jurados), de las relaciones de trabajo, sin perjuicio de su mejora mediante acuerdos o pactos fruto de la autonomía colectiva entre los que hoy denominamos interlocutores sociales.

V. ASPECTOS CENTRALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PERÍODO 1936-1977

Iniciada la contienda civil en 1936, la regulación de las condiciones de trabajo se articuló en España a partir de 1938 de conformidad con los principios contenidos en una de las Leyes Fundamentales promulgada por el nuevo régimen político: el Fuero del Trabajo (FT)⁹⁴.

Concebido el trabajo como «deber social» y «exigido inexcusablemente, en cualquiera de sus formas, a todos los españoles no impedidos, estimándolo tributo obligado al patrimonio nacional» (Punto 5.º de la Declaración I del FT), es lógico que fuera el propio Estado quien se encargara de fijar las «bases mínimas para la ordenación del trabajo»⁹⁵, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y los empresarios» (Punto 4.º de la Declaración III del FT), relegando al más absoluto de los olvidos a la negociación colectiva, puesto que su existencia significaba la necesidad de un reconocimiento previo del movimiento asociativo, basado en la libertad sindical de empresarios y trabajadores, con aceptación expresa de su autonomía colectiva -situación inexistente- y además depositar la confianza en tales sujetos sociales para dotarles de esa capacidad de innovar el ordenamiento jurídico, que significa la negociación colectiva⁹⁶.

⁹³ GALLART FOLCH, A. Ob. cit. (Convenciones Colectivas), pág. 227.

⁹⁴ De 9 de marzo de 1938 (BOE de 10-3-1938), modificado por la Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967.

⁹⁵ Principio desarrollado por la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo.

⁹⁶ Y es claro que en ese sentido la confianza del régimen en los trabajadores y en los empresarios era nula, tal y como como se desprende del discurso del Ministro de Trabajo José A. Girón de Velasco a los trabajadores asturianos, pronunciado en Mieres el día 13 de marzo de 1950, en el cual, para justificar el retraso en la publicación de la norma que debía regular los Jurados de empresa argumentaba: «Pues mirad, porque nos da miedo. Me explico: nos da miedo de que un pre-

No obstante el desarrollo económico acelerado, la necesidad de resolución de determinados conflictos laborales que en el período 1956-1958 habían obligado al Gobierno a decretar subidas generales de salarios, así como las presiones internacionales ejercidas sobre el régimen, de forma especial las dirigidas desde la OIT, acabaron por decidir al poder político ⁹⁷ a presentar finalmente un Proyecto de Ley sobre Convenios Colectivos de Trabajo que finalmente sería aprobado dando paso a la Ley sobre la materia de 24 de abril de 1958.

1. La Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958.

Esta ley, supone para la inmensa mayoría de la doctrina ⁹⁸ el principal eslabón para la aparición de un nuevo régimen de las relaciones laborales durante el franquismo, fundamentado en la incipiente liberalización y flexibilización del sistema productivo. La práctica negociadora aporta al sistema los incrementos de productividad del trabajo, al propio tiempo que sirve para atender a las reivindicaciones de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo.

La ley, desde el punto de vista estrictamente jurídico, es una buena ley y prueba de ello es que algunos de sus planteamientos técnicos, perviven hoy en día en la legislación vigente (Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo de 1 de marzo de 1995, en adelante TRET), si bien en su momento tuvo que superar un doble obstáculo:

El primero y substancial es que la negociación colectiva, conceptualmente, entra en colisión con el monopolio estatal en la regulación de las condiciones de trabajo ⁹⁹, por lo que fue necesario establecer un modelo de convenio colectivo fuertemente intervenido por el Estado en todas sus fases y cuya

citado establecimiento de los Jurados los haga ineficaces y mueran apenas nacer, o, lo que es peor, se conviertan en una farsa. Tenemos que meditar, y para eso hemos venido sobre la trascendencia de esta medida en la sociedad española. Tenemos que saber que existen dos peligros para la permanencia y para la eficacia de esta institución, por otra parte inaplazable. Y queremos preveniros contra ellos. Primeramente y no juzgando por vosotros, que sois, entre los trabajadores españoles, ya lo he dicho, de los mejor preparados socialmente, sino juzgando por muchos camaradas vuestros de otras industrias y de otras regiones, el obrero español está poco preparado para las contiendas, aunque sean contiendas amistosas con la Dirección de las empresas. Y esto tratándose de empresas progresivas modernas, sincronizadas con la política social que seguimos. Nada digamos si se trata de empresas arcaicas. Con la mejor voluntad del mundo el vocal de un jurado puede ser arrollado dialécticamente, técnicamente, por sus contradictores dentro de la empresa. En una discusión de carácter trascendental se puede ver sumido en la mayor mudez y hasta no llegar a entender lo que escucha o interpretarlo erróneamente. Esto ya se que no ocurrirá siempre, porque entre los obreros españoles los hay excelentemente preparados y con una agudeza dialéctica envidiable. Pero ocurrirá, desgraciadamente en términos generales.» «La política Social del Régimen» Publicaciones de la Obra Asistencial *Paro obrero directo por escasez de fluido eléctrico (PODFE)*. Pág. 3 y ss.

⁹⁷ No obstante, desde el Servicio de Relaciones Exteriores de la Delegación de Sindicatos, según un informe de 1 de mayo de 1957 (Archivo del Ministerio de Asuntos Exteriores R-4641-12), se seguía pensando que: «El derecho a la negociación colectiva está garantizado por la Ley de 16 de octubre de 1942. El Gobierno se reserva, como en la mayoría de los países, la sanción en caso de desacuerdo, pero en la práctica, la reglamentación de trabajo se elabora con los propios sindicatos mediante discusión paritaria». No se hace referencia sin embargo al régimen sindical.

⁹⁸ Por todos MATEOS, A. *La denuncia del Sindicato vertical*. CES. Madrid 1997.

⁹⁹ El Preámbulo de la propia Ley (BOE de 25 de abril de 1958) señala: «...del régimen jurídico hasta aquí en vigor que establecía como únicos preceptos aplicables a la contratación del trabajo las normas de carácter general dictadas por la soberanía del Estado y los usos y costumbres en el ámbito general y los pactos individuales...».

eficacia normativa se hacía depender de un acto de aprobación administrativa del Ministerio de Trabajo, asemejándose mucho más a un reglamento que a un convenio colectivo. En este sentido son especialmente expresivos los artículos, 7.º y 13 de la Ley. El primero relativo a la tramitación de los convenios que se «someterá a las prescripciones establecidas en la esfera de su competencia por la Organización sindical y se desenvolverá respetando el fuero y atribuciones que corresponden al Estado...»; el segundo que establece que «una vez acordado por las partes el convenio colectivo sindical, éste se elevará (...) para su aprobación, bien a la Delegación Provincial de Trabajo o al Director General...».

El segundo obstáculo a salvar era la bilateralidad que por su propia naturaleza exigía el convenio colectivo, que chocaba con la estructura unitaria del sistema sindical imperante. Como en su momento fue señalado por BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, el gran problema a resolver era el de quiénes debían figurar como representantes de las partes, dada la estructura de la Organización Sindical, que agrupaba en su seno tanto a trabajadores como empresarios.

Para superar esta contradicción se acudió a establecer «las correspondientes representaciones profesionales en el seno de la Organización sindical...» (art. 6.º de la Ley) es decir a conceder cierta entidad diferenciada a los colectivos de empresarios y de trabajadores (sección económica y sección social). No obstante si el ámbito del convenio colectivo sindical era el de la empresa entonces la legitimación para negociar correspondía a la representación legal de la misma de una parte y a los Vocales de los Jurados de Empresa o los enlaces sindicales de otra, con lo cual la inicial contradicción a la que se ha aludido quedaba discretamente disminuida.

2. La adecuación normativa de 1973.

Las experiencias negociadoras habidas desde 1958, así como la necesidad de adaptar la Ley de Convenios Colectivos de aquella fecha a las nuevas exigencias de la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero (BOE de 19 de febrero de 1971) ¹⁰⁰, que atribuía a los sindicatos (art. 27), la fijación de las bases de trabajo así como la negociación en su seno de los convenios colectivos sindicales, dio pie a la promulgación de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo (BOE de 3 de enero de 1974), que mitigó, formalmente, el grado de intervencionismo de su antecesora, introduciendo algunas reformas en el sistema de negociación vigente hasta la fecha, de entre las que destacamos las siguientes:

- Establecimiento de una vigencia mínima de dos años de duración de los convenios colectivos (art. 11).
- Incorporación al texto legal de la figura del convenio colectivo de ámbito nacional (art. 5.º) ¹⁰¹.

¹⁰⁰ Ley contestada por el movimiento sindical español en la clandestinidad, pero que la 67.ª reunión del Comité de Libertad Sindical de la OIT no condenó, según señala la Profesora MARTÍNEZ QUINTEIRO, E. en *La Denuncia del Sindicato Vertical* (Vol. II). CES. Madrid 1997, pág. 380.

¹⁰¹ A este respecto cabe señalar que con anterioridad a la Ley de 1973, ya se firmó algún convenio colectivo que abarcaba a todo un sector de actividad, pero no a todo el territorio nacional. En este sentido es ilustrativo el Preámbulo del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Trabajo de la Industria Textil Algodonera, aprobado por Resolución de la Dirección

- Introduce la figura del convenio-cuadro, posibilitando de esta forma la práctica de la negociación articulada (art. 5.º A.4.º) convirtiéndolo a nuestro entender en el antecedente próximo del artículo 82.3 del vigente TRET.
- Sustituye la técnica de la aprobación por la de la homologación (art.14), que aunque de idénticos efectos, quita apariencia reglamentaria al convenio colectivo.
- «Democratiza» la negociación en la fase deliberante, al conceder la posibilidad de votar los pactos del convenio (art. 13).

Con todo y a pesar de los pequeños avances que esta norma introdujo, el rasgo más característico de los procesos de negociación durante el franquismo fue el de la falta de armonía entre un marco normativo de aparente libertad negociadora formalmente en vigor y una práctica negocial que pugnó por encontrar nuevos cauces de desarrollo, que no se harían efectivos hasta la promulgación de la Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977, que significó el reconocimiento jurídico del derecho de libertad sindical y correlativamente el desmantelamiento del aparato orgánico y representativo del sindicalismo oficial, verdadero obstáculo para una negociación colectiva auténtica.

VI. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978

La promulgación del texto constitucional de 1978, supuso en el ámbito de las relaciones de trabajo una auténtica ruptura jurídica con respecto al sistema anterior al consagrar, en sus diferentes artículos, un nuevo modelo para la fijación colectiva de las condiciones laborales que se iba a sustentar, a diferencia de lo que había sucedido en el régimen anterior, sobre tres pilares básicos. El primero, consistente en el reconocimiento del papel socio-económico de los agentes sociales (art. 7.º CE) ¹⁰². El segundo, que se concreta en la admisión de los derechos de libertad de asociación (art. 22) y libertad sindical (art. 28.1) y el tercero, referente a la garantía del derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios (art. 37.1).

En efecto, el sistema anterior a la Constitución se fundamentó en un régimen jurídico de base corporativa carente de libertades asociativas y negociadoras, mientras que el vigente halla su fundamento en una Constitución democrática, que consagra y garantiza el ejercicio de aquéllas. Pero es más, en la normativa anterior, la eficacia del convenio colectivo, se sujetaba necesariamente a los dictados del poder político y aún de la Administración Pública (lo que de por sí ya desvirtúa el con-

General de Ordenación del Trabajo del Ministerio de Trabajo de 20 de enero de 1962, en el que textualmente se lee: «El Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Textil Algodonera tiene importancia tan significativa que trasciende su propio ámbito, por ser el primer Convenio español que afecta a la totalidad de una industria completa y diversificada en la que se integran muy distintas realidades económicas y sociológicas...».

¹⁰² El Profesor ALONSO OLEA, señaló a este respecto que, «...la CE y su intérprete el TC, diseñan un modelo de relaciones laborales que otorga al Estado el papel de último fiador en la cuestión laboral de la promoción de la libertad e igualdad de los individuos y de los grupos...» y «...que opera una amplia cesión de potestades normativas en favor de los grupos mismos organizados para la defensa de sus intereses, ex-artículo 7.º». «El modelo constitucional de relaciones de trabajo y las decisiones del Tribunal Constitucional». En *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones laborales*. CEC. Madrid. 1983, pág. 16.

cepto de convenio colectivo) pues en su mano estaba homologarlo o no. Situación bien distinta a la actual, en la que las Administraciones Públicas sólo ejercen sobre la negociación colectiva un discreto control, que evidentemente no comprende la declaración de su legalidad o ilegalidad, función ésta reservada de modo exclusivo al Orden Social de la Jurisdicción.

Y es que en realidad, no se puede entender el derecho a una negociación colectiva en libertad, sin que previamente se tenga reconocido el derecho a asociarse y garantizada, en última instancia, la eficacia de lo pactado. De ahí que el legislador constitucional previera para el ejercicio de tal derecho una fórmula tan amplia como lo es en principio la que se recoge en el artículo 37.1 de la Constitución: «La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

1. El sistema negocial diseñado por el Estatuto de los Trabajadores.

1.1. A la luz de la Doctrina científica.

La previsión constitucional del citado artículo 37.1, tuvo su desarrollo y plasmación en el Título III del Estatuto de los Trabajadores ¹⁰³.

En un primer momento la posición mayoritaria de la doctrina, respecto al modelo estatutario de negociación colectiva, fue la de señalar que la opción ejercitada por el legislador ordinario, no daba respuesta acertada al mandato constitucional ¹⁰⁴, ya que no garantizaba en toda su amplitud el derecho a la negociación colectiva en su dimensión de derecho fundamental, pues al diseñar un único modelo de convenio colectivo sujeto a exigentes condiciones de contenido mínimo (art. 85 TRET) y de legitimación (arts. 87 y 88 TRET), cuyo cumplimiento íntegro le dotaban de eficacia personal general (*erga omnes*), excluía del sistema a otros posibles pactos o acuerdos, suscritos sin aquellos requisitos formales o bien por sujetos no legitimados por el referido ordenamiento ¹⁰⁵. Situación que resultaba absolutamente inaceptable en un sistema de relaciones laborales que descansaba en el reconocimiento de la autonomía colectiva (de todos los representantes de trabajadores y empresarios) y cuya norma fundamental de base (art. 37.1 CE), no contemplaba ninguna de las limitaciones expuestas. Este posicio-

¹⁰³ Inicialmente Ley 8/1980, de 10 de marzo, hoy Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).

¹⁰⁴ SUÁREZ, F. *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid 1980, pág. 199. MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *La intervención de la Autoridad en materia de convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores*. Madrid 1981, pág. 2.

¹⁰⁵ En este sentido GARCÍA FERNÁNDEZ, M. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ariel 1990, pág. 181, pone de manifiesto la discrepancia entre lo que debe ser objeto de garantía y la legislación garantista. MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 18.ª ed, pág. 167, señala la ilegalidad de los convenios extraestatutarios de conformidad con las previsiones legales contenidas en el artículo 6.º del Código Civil. SALA FRANCO T. y MONTESINOS ALBIOL, I. *Derecho Sindical*. Valencia 1994, pág. 378, algo más eclécticos señalan las posibilidades de coexistencia de los convenios estatutarios y extraestatutarios. DE LA VILLA, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA PEROTE, I. En *Instituciones de Derecho del Trabajo*. 2.ª Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces SA. Madrid 1991, pág. 167 y ss. entienden que el TRET es muy consciente de la realidad jurídica que establece.

namiento de la Doctrina planteaba, pues, inicialmente, una clara disyuntiva, o bien el Estatuto de los Trabajadores y particularmente su Título III era inconstitucional, pues no respetaba el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores y empresarios y sus respectivas asociaciones, o bien había que reconocer además de la negociación estatutaria otras formas de negociación al margen de aquélla, que diera fiel cumplimiento al mandato del artículo 37.1 de la Constitución Española.

1.2. En la Doctrina del Tribunal Constitucional.

Como no podía ser de otra manera, a pesar de las fundamentadas críticas de la doctrina al modelo de negociación colectiva establecido por el legislador ordinario, ha sido finalmente el Tribunal Constitucional (TC), quien ha fijado de forma definitiva los rasgos sobresalientes de nuestro sistema negocial, caracterizándolo de la siguiente manera:

- Señala en primer lugar el Alto Tribunal, que el artículo 37.1 de la Constitución Española reconoce que el derecho a la negociación colectiva, nace de la propia Carta Magna «de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución»¹⁰⁶. De tal manera que, con independencia de su ulterior desarrollo, el reconocido derecho a la negociación, se predica de todos los representantes de los trabajadores y empresarios (reúnan o no, los requisitos de forma o legitimación establecidos en el Título III del TRET) de ahí que la dicotomía entre tipos diferentes de convenios colectivos de trabajo¹⁰⁷, consecuencia del diseño negocial establecido por el Estatuto, ya admitida en anteriores sentencias¹⁰⁸, quede desde este momento perfectamente definida, constitucionalizada y legalizada¹⁰⁹.
- El derecho a la negociación colectiva, por su ubicación en el texto constitucional, no es un derecho fundamental (STC 51/84 de 25 de abril, BOE de 29 de mayo de 1984), sin embargo puede regular dentro del marco de las relaciones laborales, el ejercicio, que no el contenido, de otros derechos fundamentales, pues así se desprende de la literalidad del Fundamento Jurídico 3.º de la STC 95/1985, de 29 de julio. Circunstancia ésta de sumo interés, pues si bien parece claro e incluso razonable que el convenio colectivo por su carácter normativo, tenga un tratamiento jurídico muy próximo, en cuanto a su publicidad y efectos, a la dis-

¹⁰⁶ STC 92/1992, de 11 de junio, del Pleno del Tribunal, resolviendo la cuestión de inconstitucionalidad número 90/1988 (BOE de 15-7-1992).

¹⁰⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S. EN «La negociación colectiva en la Jurisprudencia». *Constitución y Derecho del Trabajo 1981-1991*. Coord. M.R. Alarcón Caracuel. Marcial Pons. Madrid 1992, págs. 398 y 399, señala: «De las sentencias mencionadas se deriva, pues, que la intervención normativa prevista en el artículo 37.1 CE sirve para crear un orden especial de convenios colectivos caracterizados por la selectiva legitimación para negociarlos... Lo que, a la vez, supone la existencia de otros acuerdos colectivos que, sin reunir tales requisitos, configurarían otro orden negocial, paralelo al anterior, pero también anclado (...) en el repetido artículo 37.1 CE».

¹⁰⁸ La STC 98/1985 del Pleno del Tribunal de 29 de julio (BOE de 14-8-1985), reviste a este respecto singular importancia pues de forma definitiva y clara admite en su Fundamento Jurídico 3.º la existencia jurídica de convenios extraestatutarios junto a los estatutarios: «Sólo en relación con los convenios colectivos de eficacia y por razones obvias, el legislador ha debido ordenar la negociación colectiva (...) pero de los preceptos que el ET dedica a la negociación colectiva, ninguno se requiere en una negociación común de eficacia limitada.»

¹⁰⁹ ÁLVAREZ CONDE, E. *Curso de Derecho Constitucional*. Tecnos 1993, pág. 277. En el sentido de que los órganos constitucionales de un Estado, actualizan el orden jurídico político fundamental proyectado por la Constitución.

posición heterónoma -ley ordinaria o reglamento-, resulta más difícil admitir su equiparación, en cuanto a las materias que regula, con una ley orgánica, que por su especial cometido, requiere de un proceso especial y diferenciado de elaboración.

No obstante lo anterior, el derecho a la negociación colectiva puede constituirse en núcleo esencial de otros derechos fundamentales, como por ejemplo del derecho de libertad sindical, hasta el punto de que como ha establecido la STC 39/86, de 31 de marzo (BOE de 9 de abril de 1986), son elementos clave para la identificación efectiva de aquéllos: «... los derechos citados con anterioridad (negociación colectiva y huelga) son un núcleo mínimo e indisponible, sin el cual el propio derecho de libertad sindical no sería reconocible.»

- El diseño negocial del Título III del Estatuto se ajusta al mandato constitucional del artículo 37.1, con base en un triple argumento:

a) El artículo 37.1 de la Constitución Española pretende una potenciación de la negociación colectiva «sindicalizada»¹¹⁰ frente a aquella que pudiera llevarse a cabo directamente entre empresarios y trabajadores, lo que exige una regulación restringida y la adopción de un modelo cerrado. De ninguna otra forma es posible interpretar el tenor literal del Fundamento Jurídico número 4 de la Sentencia 4/83 de la Sala 2.ª de 28 de enero, resolviendo el recurso de amparo número 173/82 (BOE de 17 de febrero de 1983)¹¹¹.

b) Una segunda justificación de la constitucionalidad del sistema diseñado por el ET, hay que buscarla en el aseguramiento del valor normativo del convenio colectivo, según se desprende de la STC 57/1989, de 16 de marzo (BOE de 19 de abril de 1989). Planteamiento del que personalmente discrepo, pues la citada resolución judicial parece establecer una relación causa-efecto, entre la eficacia general del convenio y su carácter normativo¹¹². Conexión que hoy por hoy es cuestionada por una buena parte de la Doctrina y hasta incluso se podría sostener, que por el propio Tribunal Constitucional, pues en su STC 58/1985, de 30 de abril, refiriéndose a la fuerza vinculante de todos los convenios¹¹³ (no sólo de los estatutarios), precedente ex-artículo 37.1, señaló que su materialización

¹¹⁰ SANTIAGO REDONDO, K.M. En «A vueltas con el modelo constitucional de negociación colectiva: titularidad y contenidos». *Relaciones Laborales* número 1977, pág. 753 señala: «El legislador así lo ha hecho [...] respondiendo al signo abierto de la Constitución, que en los derechos colectivos laborales no se caracteriza por un modelo de monopolio sindical, aunque sí de preferencia pro-sindical».

¹¹¹ El citado Fundamento Jurídico 4.º establece: «Por otra parte, cabe que el legislador, estimando que la negociación colectiva directa entre empresarios y sus trabajadores, al margen de sus organizaciones representativas, puede, en ciertos casos, ir en detrimento del principio según el cual debe estimularse y fomentarse la negociación colectiva laboral entre los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales, adopte regulaciones adecuadas en tal sentido.»

¹¹² En este sentido la STS 151/1994 de 23 de mayo (BOE de 25-6-1994) manifiesta que: «Los convenios colectivos, expresión del derecho a la negociación colectiva reconocido a los representantes de los trabajadores y empresarios en el artículo 37.1 CE, constituyen fuente de regulación de las condiciones de trabajo, que tienen reconocida desde dicho precepto constitucional, una fuerza vinculante que conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad...».

¹¹³ No hay que olvidar a este respecto, que en sus primeras sentencias sobre la naturaleza jurídica de los convenios colectivos extraestatutarios el Tribunal Central de Trabajo, sostenía que los mismos sólo poseían una eficacia jurídica contractual y no normativa. Entre otras: SSTCT de 20 de diciembre de 1980; 12 de noviembre de 1981; 16 de febrero de 1982; 6 y 19 de abril de 1983; 18 y 25 de mayo de 1984 y 16 de noviembre de 1987.

suponía dotarlos de: «... una eficacia jurídica (que) en virtud del contenido normativo de los mismos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el complemento de voluntades individuales.»

- c) Y aún cabe una tercera vía para acreditar la legalidad del modelo estatutario, que consiste en sostener que dicho modelo no agota todas las posibilidades de negociación, es decir, que fuera de aquél caben otras posibilidades. Teoría puesta de relieve por el Tribunal Constitucional en su STC 57/1989, de 16 de marzo de 1989 (BOE de 19 de abril de 1989): «[El derecho a la negociación colectiva], reconocido también [...] como manifestación de la libertad sindical se ejercita, como se ha dicho, en los términos previstos en las normas correspondientes, que no es una limitación, sino una remisión, habiendo optado el ET, por regular una negociación colectiva de eficacia general que asegure su valor normativo...»
- En nuestro ordenamiento jurídico laboral, el convenio colectivo se inserta en virtud del TRET [art. 3.1 b)], entre las fuentes de la relación laboral ¹¹⁴, de tal manera que queda sujeto al principio de jerarquía normativa ¹¹⁵ como sucede en cualquier sistema de fuentes, tal como en efecto proclama la STC 145/1991 de la Sala 2.ª de 1 de julio (BOE de 22 de julio de 1991), lo que significa en última instancia su sujeción a los mínimos indisponibles o normas imperativas establecidos en la ley y los reglamentos del Estado, como consecuencia de su posición en el referido sistema, siendo nulo de pleno derecho todo convenio concluido *contra legem*.

VI. EPÍLOGO

El presente trabajo, ha querido significar y dar a conocer fundamentalmente el *iter* seguido por la legislación española, en el reconocimiento de un instrumento jurídico peculiar, propio y específico del Derecho del Trabajo como es la negociación colectiva, con la finalidad de destacar su importancia en el presente, pero quizás más aún en el futuro, sobre todo si se cumple lo que muchos deseamos y es que las relaciones de trabajo, lejos de plantearse desde el enfrentamiento o el conflicto entre trabajadores y empresarios, se fundamenten, aún a pesar de los distintos intereses en juego, que no es posible desconocer, en el diálogo, la negociación y el compromiso entre las partes afectadas, relegando a otras instancias (las disposiciones heterónomas) a un discreto papel supletorio o incluso si se quiere meramente tuitivo de las esencias democráticas.

¹¹⁴ Si bien para el Profesor GARCÍA FERNÁNDEZ, «...no es, así, una fuente de Derecho en sentido estricto, sino un procedimiento peculiar de regulación de las condiciones de trabajo...» *Manual de Derecho...* Ob. cit., pág. 52.

¹¹⁵ La STS/UD de 16 de junio de 1998 señala en su Fundamento Jurídico 3.º: «La integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa puede desplegar...».