

## PRÓLOGO

### El Derecho del Trabajo a los 80 años y los últimos 80 años del Derecho del Trabajo en España

“Y todos encontraban placer en el trato con una persona de su cultura, que conocía poetas europeos y entendía de ópera, un verdadero sello de clase”.

Horacio Vázquez-Rial, *El soldado de porcelana*, 1997.

“Habrá que aceptar que la poesía puede efectivamente corregir las erratas de la historia y que esa credulidad nos inmuniza contra la decepción”.

José Manuel Caballero Bonald,

Discurso en la entrega del Premio Cervantes de Literatura, 2013.

Cuando Luis Enrique de la Villa Gil nacía en Madrid, el día 3 de junio de 1935, la Segunda República Española estaba ya herida de muerte a pesar de su corto e intenso recorrido de apenas cuatro años, a solo unos meses por cierto del comienzo del gran desastre que habría de llevarla a la Historia por la puerta reservada, eso sí, para los más grandes acontecimientos. Y Luis Enrique de la Villa iniciaba entonces una fascinante existencia que lo conducirá dentro de unos días, tras una vida repleta de logros y consecuencias envidiables, a cumplir nada menos que ochenta años de edad, sin que pueda decirse desde luego, antes al contrario, que su extraordinario impulso creador haya siquiera disminuido con el transcurso del tiempo, no ya que se hubiera detenido, porque seguramente nunca como ahora su madurez brille de modo tan intenso y su elocuencia se muestre más perseverante.

Luis Enrique de la Villa debe ser tenido con justicia –así lo manifesté en mi “elogio de la actividad y de la inteligencia”, la *laudatio* que tuve la fortuna de ofrecerle como padrino del doctorando en la ceremonia de su investidura como doctor *honoris causa* por la Universidad de Salamanca, el 19 de junio de 2009, en el histórico Paraninfo de sus Escuelas Mayores– como uno de los grandes juristas españoles de los dos siglos, a la cabeza ciertamente del catálogo internacional de los laboristas. Su dilatada trayectoria como catedrático de Derecho del Trabajo durante más de cuarenta años de las Universidades de Valencia y Autónoma de Madrid está en condiciones de probar con creces

méritos científicos, académicos y profesionales que, por su sobresaliente alcance y relevancia, para sí quisiéramos tantos de nosotros.

La obra científica de Luis Enrique de la Villa es verdaderamente superlativa por su extensión –más de setecientas referencias publicadas en todas las expresiones formales posibles, varias decenas de ellas libros– y contenido, además de insustituible para la inteligencia plena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como disciplinas jurídicas. Su mirada analítica ha recalado pues, a lo largo de tantos años de reflexión aguda y constante, sobre la totalidad del extenso territorio institucional del ordenamiento laboral y de protección social, así como sobre la mayor parte de sus dominios fronterizos, como la historia, la literatura, la economía o la sociología.

Y no podrá decirse en ningún caso que la ciencia española del Derecho del Trabajo no exhiba orgullosa las muchas huellas profundas que le ha dejado el maestro. Una manualística original y comprometida para la explicación del sistema normativo laboral como presupuesto de la enseñanza crítica y la formación de escuela científica. La adopción del historicismo científico como metodología de base de su indagación. La fundamentación clasista del Derecho del Trabajo y la colocación dogmática del trabajador como concepto nuclear de la disciplina. La averiguación de las razones internas de la plenitud dogmática del Derecho del Trabajo. O, en fin, por no proseguir con tan rutilante secuencia, la incorporación del realismo metodológico a su función creadora de jurista.

A fin de cuentas, Luis Enrique de la Villa sigue brillando como intelectual pleno y creativo, poseedor de una marca propia dentro de la ciencia jurídica y también fuera de ella, que ha ido construyendo con minuciosidad a lo largo de centenares de aportaciones, siempre ricas y provechosas para quienes hemos tenido el buen juicio de acercarnos a ellas, las más de las veces provistas de una originalidad sin par. Como, sin ir más lejos, la deslumbrante reflexión sobre *El Derecho del Trabajo a mis 80 años* que se incorpora a este libro –singular modo por cierto de compartir el viaje de la amistad y el tiempo con su entrañable Juan Antonio Sagardoy, prologado en esta ocasión por Alfredo Montoya–, muestra última momentánea de su infinita capacidad de narración, que envuelve esta vez con el celofán poético y literario más brillante y que, a la postre, no deja de ser una elocuente y monumental metáfora de su propia vida y del conjunto de su obra científica. Al mismo tiempo, es claro, que la expresión consolidada, tras una dedicación de decenios, de su larga y profunda mirada al Derecho del Trabajo como categoría histórica.

La vida y la obra del maestro confluyen de este modo, a través de una alegoría de su existencia compartida y recíproca, a lo largo de 80 años, los mismos que él ha vivido hasta ahora y los últimos que ha recorrido la disciplina jurídica situada por elección en el objetivo de su profesión intelectual.

Luis Enrique de la Villa viene al mundo, en efecto, durante el segundo bienio del régimen republicano (1933-1935), el conocido como *bienio negro* de gobierno radical-cedista –gobierno del partido republicano radical de Lerroux con el apoyo parlamentario de la CEDA de Gil Robles–, en que se practicó una política de rectificación de las principales reformas de los dos años anteriores –la agraria, la militar, las reformas educativas–

y se favoreció la conciliación con la Iglesia católica, avivándose el conflicto con los nacionalismos periféricos y la radicalización del enfrentamiento político. La Constitución de la República Española, de 9 de diciembre de 1931, había iniciado, por su parte, lo que Francisco de Ayala consideraba ya en ese tiempo como una de las más destacadas innovaciones de la historia del Derecho constitucional español y que debe ser tenido objetivamente como agente trascendental dentro del proceso de consolidación del Derecho del Trabajo en el país: el acceso por vez primera a un texto constitucional de derechos derivados de las relaciones de trabajo –jornada, salario, vacaciones, asociación sindical, seguros de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte–, frente a la dimensión puramente individualista del constitucionalismo decimonónico.

La obra legislativa republicana en materia laboral había sido hartamente relevante por su cantidad y calidad, a partir de la promulgación de normas jurídicas de extraordinaria perfección técnica que afrontaron la candente problemática laboral del momento mediante una regulación en gran parte novedosa. Fue el caso, principalmente, de las leyes que se adoptaron durante los años 1931 y 1932 por impulso de la Conjunción republicano-socialista y el ministerio de Largo Caballero. Como la reguladora del contrato de trabajo, que recogía –junto a las experiencias europeas más avanzadas– los proyectos normativos elaborados por el Instituto de Reformas Sociales desde comienzos de siglo, apartándose de modo sustancial de la normativa que el Código del Trabajo de Primo de Rivera había dedicado al asunto. O la ley sobre jornada máxima de trabajo, que establecía la duración de los tiempos de trabajo para obreros, dependientes y trabajadores asalariados de todas clases en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, salvo determinadas exclusiones, reducciones y ampliaciones. O la de jurados mixtos profesionales, entidades paritarias de Derecho público para la garantía de la paz industrial, encargadas de regular la vida de la profesión y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje en los conflictos laborales. O la ley de colocación obrera, que establecía en este ámbito un servicio público, nacional y gratuito. O el decreto-ley de términos municipales, que consagraba en el mercado de trabajo agrícola una preferencia vecinal de empleo. O la ley de asociaciones profesionales, que regulaba la creación y régimen jurídico de las asociaciones patronales y obreras para la defensa de los intereses de las clases respectivas. O, en fin, las numerosas disposiciones legislativas y reglamentarias sobre previsión social –seguro obligatorio de maternidad, texto refundido de la legislación sobre accidentes de trabajo, paro forzoso– y Administración laboral.

El gobierno republicano del Frente Popular (1936), en torno a la gran coalición izquierdista que ganaba las elecciones del 16 de febrero, iba a ser interrumpido cinco meses después por el golpe militar del 18 de julio, de la mano de las fuerzas nacional-católicas y reaccionarias del país, que abría el escenario histórico de la terrible Guerra Civil (1936-1939). Durante la contienda que había de conducir a la desaparición del régimen republicano, la legislación laboral participaba naturalmente de las características de excepcionalidad y acomodación exigidas por la coyuntura bélica. La guerra no solo había de alterar, por consiguiente, el sistema de producción normativa –quedaban suspendidas las sesiones de Cortes de la legislatura en curso–, así como el propio contenido

de las normas. Y se abriría paso la legislación republicana sobre intervención e incautación de industrias, al igual que la relativa a colectivizaciones de empresas agrícolas e industriales.

El régimen político surgido de la victoria en la guerra de las fuerzas militares y políticas sublevadas contra la República –la Dictadura nacional-sindicalista de Franco–, cuando el niño Luis Enrique de la Villa contaba tan solo con cuatro años de edad, construía un sistema laboral autoritario que descansaba sobre una concepción armonizadora y comunitaria de las relaciones entre el capital y el trabajo, para mantener, derivadamente, una valoración patológica del conflicto social. El sistema se desarrollaba, por lo demás, a partir de una triple construcción institucional de desarrollo. Por lo pronto, el monopolio del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, solo corregido a partir de finales de los años cincuenta, con el recurso –por exigencia de las políticas tecnocráticas de estabilización y desarrollo económico en curso– a una negociación colectiva desvirtuada y administrativamente intervenida. En segundo lugar, la proscripción de la libertad sindical y del sindicalismo de clase, a cambio de un sistema adulterado de “sindicación obligatoria” que desembocaba en una organización jurídico-pública, unitaria y mixta –la Organización Sindical Española o Sindicato Vertical–, lo que no fue obstáculo ciertamente, todo lo contrario, para el “resurgir” del movimiento obrero y sindical en la clandestinidad. Y, en fin, la supresión de la autotutela colectiva de los trabajadores y de sus expresiones políticas y jurídicas principales, con la prohibición de huelgas y conflictos colectivos, que únicamente al final serían sustituidos por remedos institucionales de los mismos.

La Transición a la democracia, tras el fallecimiento del dictador a finales de 1975 y la desaparición de su régimen político personal –Luis Enrique de la Villa era ya catedrático de Derecho del Trabajo desde 1969 y, tras dejar la Universidad de Valencia, se había incorporado a la Autónoma de Madrid en aquel mismo año, donde yo me encontraba como profesor no numerario, comenzando a partir de entonces nuestra relación de amistad permanente y, para mí, de magisterio– abre las puertas en la historia española a la monarquía de Juan Carlos I y a un proceso constituyente democrático. La opción entre continuismo, reformismo y ruptura se habría de resolver decididamente en favor de la transformación del orden institucional a partir de la propia letra del mismo. Un proceso de cambio democrático que culminaba, solo desde el punto de vista institucional o jurídico, con la aprobación de nuestra Constitución vigente. Durante este ambiguo e intenso período político, será lógicamente la ordenación de las relaciones colectivas de trabajo el ámbito normativo objeto de una transformación sustancial, a través de la desintegración de la estructura sindical oficial del régimen y su sustitución por un sindicalismo democrático, para lo que habría de ser regulado el derecho de asociación sindical que posibilitaba la legalización de las organizaciones sindicales de clase, hasta entonces en situación de ilegalidad tolerada o de clandestinidad consentida.

Con el propósito de sustituir la concepción intervencionista imperante hasta entonces por nuevos patrones normativos inspirados en la liberalización de las relaciones de trabajo que facilitaran su homologación con los sistemas jurídicos europeos de nuestro entorno cultural, el proceso normativo se completaba con el reconocimiento formal del

derecho de huelga y la regulación de su régimen de ejercicio –subsistente en lo sustancial en el presente, tras la oportuna depuración del Tribunal Constitucional–, del conflicto colectivo como cauce propio y separado de la huelga, del convenio colectivo de trabajo y del despido económico. Así como con la ratificación por España de los Pactos Internacionales de Naciones Unidas de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, al igual que de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical, protección del derecho de sindicación y negociación colectiva. Y se iniciaba, en fin, un singular procedimiento político que iba a caracterizar en el futuro el sistema democrático de relaciones laborales: la denominada “concertación social”, cuya versión inicial arrancaba de las acciones de saneamiento económico que el Gobierno y los partidos políticos con representación parlamentaria acordaban en los Pactos de la Moncloa.

La Transición democrática desembocaba, a raíz pues de la conclusión de un período constituyente singular, en la promulgación de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, que abría las puertas en la historia de España a un nuevo período político, en el que nos hallamos en el presente. España se constituye así en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como “valores superiores de su ordenamiento jurídico” la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, cuya forma política es la Monarquía parlamentaria. La Constitución diseñaba ciertamente un modelo democrático de relaciones laborales, articulado sobre el reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental y el juego pleno de la autonomía colectiva, que rompe decididamente con el sistema precedente, autoritario y configurado por el poder normativo del Estado.

El sistema constitucional de relaciones de trabajo, desarrollado hasta el presente por importantes normas legislativas, se construye en verdad sobre determinados soportes institucionales.

El primero es, desde luego, una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y la consiguiente asignación al conflicto de intereses de un papel funcional dentro del sistema institucional. Se parte, así pues, de la noción de que los trabajadores asalariados y los empresarios son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición o conflicto estructural y que justamente el ordenamiento jurídico laboral se propone canalizar. De cuya noción derivan coherentemente dos consecuencias inmediatas. Por un lado, la definición constitucional o legislativa de los sujetos colectivos habilitados jurídicamente para la representación y defensa de los intereses de las partes de la relación de trabajo –sindicatos de trabajadores, asociaciones empresariales, delegados de personal, comités de empresa–. Y, de otro, la atribución constitucional a las partes de sus derechos de conflicto básicos, el de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses y a trabajadores y empresarios el de adopción de medidas de conflicto colectivo.

En segundo término, la consideración de la autonomía colectiva, o poder autónomo que comparten los trabajadores y los empresarios a través de sus representantes para la autorregulación de sus intereses respectivos, como pieza central del sistema normativo.

Y, por último, el entendimiento de la intervención promocional y alimentadora del sistema por parte del Estado como noción de cierre de excepcional trascendencia. El papel del Estado en el sistema democrático de relaciones de trabajo no desaparece, sino que, antes bien, transforma su sentido. Ya no regulará de modo directo las condiciones a que han de ajustarse las relaciones de trabajo, misión que corresponde prioritariamente ahora a la autonomía y la negociación colectivas, pero sí asumirá una doble e insustituible función: la definición general del sistema institucional a través de la Constitución y su desarrollo legislativo; y la promoción de los derechos y libertades reconocidos por la norma constitucional, de acuerdo con la jerarquía de intereses asumida. El modelo de relaciones laborales en vigor exige, por lo tanto, una intervención de sostenimiento y promoción por parte del Estado social y democrático de Derecho, que no solo no es incompatible con las claves autónomas del sistema, sino que se erige en elemento caracterizador de las sociedades democráticas. Pues, corresponde constitucionalmente a los poderes públicos –como se sabe– promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Después de treinta y siete años de rodaje continuado del modelo constitucional de relaciones de trabajo –Luis Enrique de la Villa se jubilaba administrativamente como catedrático de Universidad en 2005, para seguir manteniendo a partir de entonces una actividad científica y profesional tan vigorosa como la precedente–, no puede decirse, sin embargo, que el sistema institucional resultante goce en el presente de buena salud. Pues, como consecuencia de intervenciones legislativas severas sobre el ordenamiento laboral y otros ámbitos sociales del “bienestar” –al amparo de explicaciones tenidas burdamente por axiomáticas para las necesidades de las economías en crisis–, puede decirse con seguridad que la virtualidad compensadora y de cohesión social que es exigible constitucionalmente al modelo laboral del Estado social ha quedado notablemente resentida. O, de modo más contundente, en palabras de aquél, «la recuperación de los efectos de la crisis en España en los dos últimos años, se está apoyando en la mínima alteración de los recursos económicos de las clases más acomodadas, y en la intensa alteración de los recursos de igual naturaleza de las clases medias y bajas».

Es verdad que, para empeñar un diagnóstico duradero, habrá que esperar algún tiempo para comprobar si este “sesgo desequilibrador” que se ha incorporado a determinadas operaciones legislativas del momento –reforzamiento del poder individual del empresario en la gestión de la flexibilidad interna en la empresa, unido a la erosión del poder contractual colectivo de los trabajadores mediante la degradación de la negociación colectiva sectorial– está aquí para quedarse con nosotros o si, una vez alcanzada la superación de la crisis sistémica que todo lo ha justificado, si es que ello se produjera, pudiera desaparecer de nuestra vista para volver al “esplendor relativo” del inmediato pasado. Pero lo cierto es que el delicado “equilibrio estructural” que gobierna estos asuntos –sin apenas hacerse notar, pero con su instrumental de medición al acecho– no ha dejado de experimentar en los últimos tiempos un desplazamiento territorial sensible hacia el campo

de los intereses empresariales, que los han ejercido –puesto en valor hubiera dicho un “moderno”– tal como les ha sido permitido. Porque, en momentos de honda crisis, el Derecho del Trabajo –también lo dice Luis Enrique de la Villa en este libro– «no deberá añadir nuevos peldaños a la escalera, pero tampoco habrá de trocar el signo de la metáfora, haciendo de él una escalera para bajar a niveles de los que será imposible salir». Y, porque, en definitiva, lo que está en juego no deja de ser, verdaderamente, la propia función de legitimación que cumple el Estado social con el ordenamiento laboral y de protección social en primera línea.

Después de todo, Luis Enrique de la Villa lleva a cabo con agudeza en el estudio que tengo la fortuna de prologar –solo desde luego por su generosa invitación y sin que naturalmente el texto lo precisase– un sugestivo y apasionante recorrido histórico guiado a través de la trayectoria seguida por el Derecho del Trabajo en su todavía limitada andadura –de no más de ciento cincuenta años en la hipótesis más longeva–, de la mano del desarrollo capitalista, adentrándose asimismo con la indispensable cautela no exenta de firmeza en los horizontes lejanos de su previsible futuro.

A partir de un análisis referido de modo principal, aunque ciertamente no único, a la experiencia española, Luis Enrique de la Villa observa con acierto que el comportamiento histórico del ordenamiento laboral se ha acomodado a diferentes momentos o etapas materiales, más allá de su periodificación política convencional, a los que dota de la consiguiente trabazón teórica, extrayendo las oportunas categorías conceptuales y urdiendo una riquísima trama explicativa de cada una de las partes y del conjunto, con el recurso emocionante al metalenguaje poético y literario en el que también demuestra sabiduría y sensibilidad a raudales.

Se sucederán de este modo en el Derecho del Trabajo, en la realidad y en la explicación de la misma a cargo del maestro, las categorías históricas de “obrero”, “trabajador” y “activo” –persona económica y estadísticamente activa–, con un cuerpo regulador propio de la respectiva actividad profesional de cada uno, necesitados los tres de una construcción diferenciada dentro del mismo –¿o ya no lo es?– ordenamiento jurídico. En un principio, un *Derecho de conquista* –el Derecho del obrero o Derecho Obrero–, pues [las tres citas entrecomilladas que vienen de seguido son también de Luis Enrique de la Villa] «sin la lucha obrera, sin el sacrificio de tantas vidas, la intervención del Estado no se habría producido y, de haber tenido lugar, habría sido de muy otro modo y en muy distinto tiempo». Después, para el tiempo presente, un *Derecho de certidumbre* –el Derecho del trabajador o Derecho del Trabajo–, en el que el equilibrio y la compensación de los intereses contrapuestos del trabajo asalariado y del capital que aquel trata de conseguir es la razón de ser de este ordenamiento y, «tal armonía es el presupuesto de la certidumbre». Y, en fin, para el tránsito entre lo que existe –si es que no está ya dentro de este– y lo que se avecina, un *Derecho de aventura* –el Derecho del activo o Derecho de la actividad profesional–, si se tiene en cuenta lo arriesgado de las alternativas que se ofrecen al modelo jurídico de compensación de desigualdades, o, dicho mejor, «tanto si se plantea el regreso a los orígenes [...], cuanto si se proyecta al azaroso futuro, convirtiéndolo en un Derecho de aventura».

Dispóngase el lector, así pues, a desentrañar a continuación –en el caso de haber principiado el libro por esta reflexión preliminar, que desde luego es mucho suponer– tan enjundiosas y oportunas cuestiones como si de un relato literario de no ficción se tratase. Hallará en tantas de sus páginas, pedagógicas y amenas a partes iguales –lo que no deja de ser por cierto divisa de la casa– la prometida aventura que el autor atribuye precisamente a la tercera fase histórica del ordenamiento laboral. No deberá perderse en ningún caso, en fin, el brillante ejercicio final de invención utópica y distópica, con la presentación de tablas de elaboración propia incluida, que habrá de llevarlo de su mano a la exploración especulativa de las estructuras sociales y políticas.

A modo, finalmente, de gran metáfora acerca de la felicidad buscada siempre con afán por los seres humanos y el contrapunto del sufrimiento y degradación con que les replican en ocasiones los gobernantes. Lo que no deja de ser al propio tiempo, me parece, la suntuosa alegoría de su propio escrito *El Derecho del Trabajo a mis 80 años*.

Manuel Carlos Palomeque  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
(Universidad de Salamanca)

Sequeros (Salamanca), 6 de abril de 2015.