

**per la storia
del pensiero
giuridico
moderno**

121

**SINDACATI E DIRITTO
DEL LAVORO TRA DITTATURE
E DEMOCRAZIE NELL'EUROPA
MEDITERRANEA E LATINA
DEL XX SECOLO**

UNIVERSITA' DI FIRENZE
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA



CENTRO DI STUDI
PER LA STORIA DEL PENSIERO
GIURIDICO MODERNO

BIBLIOTECA

fondata nel 1973 da PAOLO GROSSI
diretta da PAOLO CAPPELLINI

La sede del Centro di Studi è in FIRENZE
(50129) - piazza Indipendenza, 9

www.centropgm.unifi.it

VOLUME CENTOVENTUNESIMO

UNIVERSITA' DI FIRENZE
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA



CENTRO DI STUDI
PER LA STORIA DEL PENSIERO
GIURIDICO MODERNO

BIBLIOTECA

fondata nel 1973 da PAOLO GROSSI
diretta da PAOLO CAPPELLINI

La sede del Centro di Studi è in FIRENZE
(50129) - piazza Indipendenza, 9

www.centropgm.unifi.it

VOLUME CENTOVENTUNESIMO

**SINDACATI E DIRITTO
DEL LAVORO TRA DITTATURE
E DEMOCRAZIE NELL'EUROPA
MEDITERRANEA E LATINA
DEL XX SECOLO**

a cura di IRENE STOLZI



GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

ISBN 9788828814627

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano - 2019
Via Busto Arsizio, 40 - 20151 MILANO - www.giuffrefrancislefebvre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

INDICE SOMMARIO

IRENE STOLZI, <i>Dittature e democrazie: itinerari (italiani) del XX secolo</i>	1
ROSANGELA LODIGIANI, <i>Il lavoro come "istituzione sociale" del Novecento: la prospettiva sociologica</i>	23
ALDO CARERA, « <i>Un canone basato sui fatti</i> »: dalle leghe bianche al sindacato libero	47
CARLOS M. HERRERA, <i>La formazione della dottrina lavoristica in Francia nella prima metà del XX secolo: sindacato, Stato, corporazione</i>	69
JOSÉ JOÃO ABRANTES, <i>Collective labour rights and labour law under the Portuguese Estado Novo (Lesson for nowadays)</i>	89
JEAN-PIERRE LE CROM, <i>Trade unions and labour law in France during the second world war</i>	103
SEBASTIÁN MARTÍN, <i>Modelos de derecho sindical y del trabajo entre la dictadura de Primo de Rivera y el primer Franquismo (1926-1944)</i>	123
PAULA BORGES SANTOS, <i>Labour and law in Portugal from authoritarianism to democracy: a proposal for a historical itinerary</i>	163
ANTONIO BAYLOS, <i>Representación y acción colectiva en España (1960-1980): el caso de comisiones obreras (CC.OO)</i>	201

DISCUTENDONE CON I GIUSLAVORISTI

RICCARDO DEL PUNTA, <i>Introduzione alla discussione</i>	255
UMBERTO ROMAGNOLI, <i>Il diritto sindacale e del lavoro in mezzo al guado</i>	265
LORENZO GAETA, <i>Corporativismo, lavoro e diritto. Tre domande e molte risposte</i>	279
RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, <i>Il sindacato tra dittatura e democrazia</i>	299

SEBASTIÁN MARTÍN

MODELOS DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO
ENTRE LA DICTADURA DE PRIMO DE RIVERA
Y EL PRIMER FRANQUISMO (1926-1944) ⁽¹⁾

1. Introducción. 2. — Modelo liberal-autoritario y corporativo. — 2.1. Transición al corporativismo. — 2.2. Nacionalización sindical. — 2.3. Persistencias civilísticas. — 2.4. Solapamiento de jurisdicciones. — 3. Modelo pluralista y democrático. — 3.1. Constitucionalización del trabajo. — 3.2. Liberación sindical. — 3.3. Intervención estatal y autonomía social. — 3.4. Intento de abolición de la dominación judicial del capital. — 4. Modelo totalitario. — 4.1. Dominación despolitizadora del trabajo. — 4.2. Sindicato unitario vertical. — 4.3. Jefatura empresarial y reglamentación nacional. — 4. Magistratura vicaria. — 5. Cierre.

1. *Introducción.*

Esta contribución examina los modelos de derecho del trabajo y de organización sindical existentes en España entre las décadas de los veinte, treinta y cuarenta del pasado siglo. Ha sido éste el intervalo histórico escogido porque fue rico en transiciones y rupturas entre sistemas políticos, tanto de signo autoritario o totalitario como de orientación democrática y republicana.

Aunque la historia del derecho social no tenga que coincidir por fuerza con la historia política de un país, el hecho central de que el trabajo formase parte nuclear de la constitución material de España en la época tratada provoca una notoria coincidencia entre los modelos jurídico-laborales y sindicales estudiados y los regímenes políticos que se sucedieron en las décadas referidas. El primero que habrá de interesarnos es la dictadura del general Miguel Primo de Rivera, instaurada tras un golpe de Estado efectuado en septiembre

⁽¹⁾ El presente trabajo se inscribe en las actividades del proyecto de investigación *Tradición y Constitución: Problemas Constituyentes de la España Contemporánea*, DER2014-56291-C3-2-P.

de 1923. Tras un breve interregno crítico, le sucedió la Segunda República, proclamada el 14 de abril de 1931, contra la que se sublevó una parte del ejército el 17 de julio de 1936. De la guerra subsiguiente, y de la victoria de los insurrectos, surgió la dictadura del general Francisco Franco, que nos habrá de interesar solamente en sus primeros años.

Si bien fueron sistemas políticos ideológica e institucionalmente contrapuestos, los tres compartieron un atributo común, ya sugerido, y constitutivo de un rasgo profundo del tiempo de entreguerras: en todos ellos, el trabajo, su organización y sus relaciones con el capital aparecen siempre connotados por una fuerte dimensión política. La disciplina del trabajo y de su organización sindical llegó a constituir la clave central de armonización entre el Estado y la sociedad. Si cada uno de los regímenes aludidos quiso fundar un nuevo Estado en España, la regulación de las relaciones del trabajo y de los sindicatos no podía sino colocarse en un lugar preferente entre las reformas realizadas. Y es que aquello que hasta las décadas de la *belle époque* había tenido una dimensión primordialmente jurídico-privada e individualista, pasaba a tener ahora una envergadura pública de primer orden.

Como se ha indicado, el trabajo componía entonces un factor estructurante de la constitución material del país. Era un rasgo presente en España pero compartido en todo el entorno europeo occidental. Su organización jurídica se contemplaba como una condición fundamental del orden social. O, expresado a la inversa, se pensaba que la fuente principal de todo el desorden y de toda la crisis que atravesaban las sociedades del primer tercio del siglo XX se debía a la carencia de una coordinación estable, mayoritariamente consentida, entre el trabajo y el capital. La insuficiencia de la regulación civil y de la vigilancia administrativa sobre el mundo laboral, los dos principales expedientes ensayados bajo el Estado liberal (2), era ya evidente para todos, a derecha y a izquierda, para monárquicos y republicanos, para los grupos de tendencia autoritaria y para los de inclinación democrática. Por eso las reformas

(2) Para ilustración en estos antecedentes, véase el clásico B. HEPPLE (1986), y G. CAZZETTA (2010).

centrales operadas a nivel político-constitucional por los diferentes regímenes indicados incidieron siempre en la cuestión del trabajo, la organización sindical y las relaciones industriales.

En coherencia con lo que acaba de apuntarse, los tres regímenes que vamos a examinar diseñaron su propio modelo jurídico e institucional en este ámbito del trabajo y lo sindical. Propósito del presente texto es solamente la identificación telegráfica de los rasgos más salientes de cada uno de ellos, atendiendo a los siguientes aspectos: una caracterización global, el diseño de la organización sindical, la disciplina introducida en materia de contratación laboral, tanto individual como colectiva, y, por último, los cauces establecidos para la resolución de conflictos. Recorreremos así estos flancos en los tres modelos que cabe aislar en nuestro periodo: i) uno primero que podríamos denominar « liberal-autoritario y corporativo », correspondiente a la dictadura de Primo de Rivera, que, aun recogiendo instituciones del Estado liberal anterior, introdujo novedades de calado vigentes en España entre 1926 y 1930; ii) otro segundo, puesto en planta por la Segunda República, que cabría designar como « pluralista y democrático »; y iii) el tercero, característico del primer franquismo, calificable ya directamente como « totalitario », del que nos interesarán, ante todo, sus dinámicas iniciales. Examinados los tres sistemas según el patrón anunciado, cerraremos el trabajo con alguna consideración conclusiva.

2. *Modelo liberal-autoritario y corporativo.*

2.1. *Transición al corporativismo.*

La primera peculiaridad de este modelo, más formal que material, se encuentra en la codificación de una parte de las disposiciones referidas al universo laboral. Un flanco de su aportación consistió así en la recopilación de la legislación vigente en las materias de aprendizaje, accidentes de trabajo y tribunales industriales. Limitándose a veces a la transcripción de las leyes existentes, en otras ocasiones el código de trabajo de 1926 pretendió clarificar el tenor legislativo a la luz de la interpretación jurisprudencial acumulada, elevó a letra legal preceptos reglamentarios o suprimió estratégicamente ciertos contenidos. El resultado fue, sin embargo, un cuerpo

legal incompleto, sin suficiente armonización interna y poco al tanto de la oscilante jurisprudencia del Tribunal Supremo (3). El otro flanco de su aportación, que ya comportaba novedad relativa, fue la primera consagración legislativa autónoma del contrato de trabajo, emancipado con ello de su anterior regulación civil. El código nació como obra «parcial» e «incompleta», primer eslabón de una futura sistematización integral, pero no se ahorró por eso la crítica doctrinal, que le reprochó no haber tenido presente los proyectos ya elaborados sobre contratación del trabajo, carecer de toda innovación y no haber incluido la normativa vigente sobre «trabajo a domicilio», jornada laboral, trabajo femenino o «retiro obrero» (4).

La segunda característica, bien destacada, fue su intento de disciplinar las relaciones industriales, y finalmente también el trabajo rural, a través de un entramado corporativo dependiente del poder ejecutivo (5). Según la versión oficial del legislador, supuso un salto cualitativo en la disciplina de las relaciones laborales en España por suponer un abandono del abstencionismo liberal y un abrazo decidido a «la intervención del Estado en el problema social». Siguiendo la estela del reformismo conservador de entresiglos, propósito de esta novedad institucional fue afirmar «la supremacía del derecho y del poder inviolable del Estado» sobre la confrontación de clases (6). El propio Eduardo Aunós, ministro de trabajo de la dictadura, señaló en la exposición de motivos del decreto que instauró la llamada «Organización Corporativa Nacional» los objetivos centrales de la reforma: restablecer la «colaboración» entre «los distintos elementos sociales», inscribiéndolos en un «plan orgánico» capaz de fomentar «el espíritu de concordia» y de supeditar los particularismos a la «solidaridad nacional» (7).

El diseño institucional básico se regía por el principio de la paridad. La célula elemental del organismo corporativo eran los

(3) J. FERRER VALES (1927), pp. 315-327.

(4) F. HOSTENCH (1926), pp. 525-537. No comprendía, por tanto, «las disposiciones más importantes», según D. DE BUEN (1927), p. XII.

(5) El único estudio monográfico de conjunto sobre el particular que conozco se encuentra en K. NOWAK (2006). Para una presentación de época, vd. E. AUNÓS (1930), pp. 77-104.

(6) E. AUNÓS (1928), p. 11 y 14.

(7) Real decreto-ley de 26 de noviembre de 1926 (*Gaceta de Madrid*, 27-XI-1926).

llamados « comités paritarios », compuestos de igual número (5) de obreros y patronos bajo presidencia de « persona ajena a la profesión » designada por el Ministerio de Trabajo a propuesta del gobernador civil de la provincia. Con estatuto jurídico-público y de institución obligatoria, su ámbito de actuación era local o interlocal, abarcando solo una profesión u oficio. A su vez, los comités paritarios podían aglutinarse en las llamadas « comisiones mixtas », que abarcaban sectores industriales homogéneos. Quedaron en principio fuera del radio institucional corporativo « la agricultura, el trabajo a domicilio, el servicio doméstico » y « las profesiones liberales », aunque en mayo de 1928 se extendió al primero de los sectores y también se introdujeron finalmente instancias paritarias de conciliación y negociación de salarios mínimos en el trabajo a domicilio. Dejando aparte sus cometidos como órganos consultivos, estadísticos, de asistencia social y de colocación, sus funciones más destacadas eran dos: canalizar la contratación colectiva y la fijación de las « bases » de los contratos individuales del trabajo, de un lado, y operar como instancias de conciliación y arbitraje con potestad sancionadora, por otro.

En realidad, más que una novedad introducida por el régimen, se trató de la generalización a todo el país de un ensayo institucional puesto en práctica en Barcelona, desde 1920, para el trabajo industrial (8), y, un año antes, en Córdoba, para el trabajo agrícola (9).

Siendo simultánea su aparición a las leyes corporativas italianas, se puso especial énfasis en destacar la originalidad del sistema español frente al clasismo persistente y el excesivo « estatismo » del otro régimen mediterráneo. Como se detallará a continuación, a diferencia de lo que acontecía en Italia, donde los dos sindicatos de clase oficialmente reconocidos eran los actores de la contratación colectiva, en España lo serían las corporaciones paritarias bajo presidencia estatal. Aun ciñéndose su actividad al ámbito laboral, económico y social, desempeñarían un papel tan central en la vida pública que la consolidación de su funcionamiento alumbraría, ahora sí a semejanza de Italia, un nuevo Estado alternativo al comunista y al liberal « individualista », ya bautizado expresamente

(8) C.G. POSADA (1927), p. 106.

(9) C. BERNALDO DE QUIRÓS (1928), p. 12.

como Estado « corporativo »⁽¹⁰⁾, el cual, conservando « la máxima autoridad », desplegaría asimismo sus « poderes » a través de las « corporaciones »⁽¹¹⁾.

El tercer elemento definitorio del modelo, propio de una organización autoritaria o dictatorial del trabajo, fue la criminalización de los instrumentos de presión utilizados por los sindicatos de trabajadores. Primero a través de leyes especiales, y finalmente con el código penal aprobado en 1928, comenzó a considerarse como propio del delito de rebelión la incitación a « la guerra social ». Las huelgas revolucionarias, esto es, las celebradas con motivación política, o la excitación a « la lucha violenta de clases » comenzaron a formar parte del tipo de sedición. Se trataba de cercar la actividad sindical castigando la exigencia de cuotas para fines ilícitos, las « coacciones » en « el ánimo de obreros o patronos » para que secundasen huelgas o las perturbaciones en las actividades laborales. Esta intervención anticipada del derecho penal no solo trataba de prevenir quiebras revolucionarias; se verificaba en « defensa » de la sociedad y el derecho social establecido. El tratamiento punitivo de las actividades sindicales más enérgicas se justificaba porque, con el nuevo sistema de conciliación y contratación vigente, los actos descritos, comenzando por las huelgas políticas, habían de considerarse ya fuera del ordenamiento, como factores encaminados a su reprochable desestabilización⁽¹²⁾.

En un intento de valoración global de conjunto podría indicarse que el directorio civil de Primo no quiso introducir ninguna interrupción en la cadena de reformas sociales aprobadas en las dos décadas anteriores a su implantación⁽¹³⁾. Antes al contrario, el modelo se presentó como el fruto de la acumulación y de la maduración de estas políticas sociales tardoliberales. Su cifra distintiva fue así la de postularse como un modelo de transición, que, si recogía elementos centrales de la experiencia jurídica anterior, quería preparar también la llegada de un régimen acabado de coopera-

⁽¹⁰⁾ E. AUNÓS, *Los sindicatos ...* (1930), p. 193.

⁽¹¹⁾ E. AUNÓS, 1930, p. 61.

⁽¹²⁾ L. DE ANDRÉS Y MORERA (1929).

⁽¹³⁾ Para examinar el contenido de esos precedentes reformistas, vd. A. MONTOYA MELGAR (2009), pp. 105-163.

ción armónica entre las clases. El código quiso significar un primer impulso que condujese a una plena sistematización futura, y la « organización corporativa » se presentó igualmente como « primer paso » encaminado a una completa reformulación estatal.

2.2. *Nacionalización sindical.*

Todos estos factores pueden observarse en el plano sindical. Existían dos sindicatos de trabajadores de carácter hegemónico: la Unión General de Trabajadores (UGT), de cariz socialista y reformista, y la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), de orientación anarquista, la primera con fuerte implantación en la capital y la segunda con presencia mayoritaria entre trabajadores industriales en Cataluña y jornaleros en Andalucía (14). El sindicato anarquista, por principio, no colaboraba con las instituciones estatales, mucho menos con los órganos de la dictadura; la actitud del socialista sí fue de participación en las instituciones corporativas para consolidar y ampliar conquistas para la clase trabajadora (15).

El fenómeno sindical no mereció en este modelo un nuevo régimen jurídico. Formalmente, todos los sindicatos eran igual de legítimos como asociaciones privadas defensoras de intereses colectivos lícitos. Se encontraban sometidos a la ley especial de asociaciones, de 1887, que permitía un notable grado de fiscalización gubernativa. Esta inspección policial, convenientemente endurecida bajo el directorio militar y acompañada de la persecución penal de los actos sindicales más conflictivos, permitió un cerco acosador pronto traducido en la expulsión de la CNT a la clandestinidad. El único interlocutor de la dictadura con el trabajo organizado pasó a ser la UGT.

La estrategia adoptada por el régimen consistió en integrar el sindicalismo socialista en las estructuras corporativas « nacionales » que, a medio plazo, habrían de trascenderlo. Era el sindicato el encargado de escoger a los representantes obreros de los « comités paritarios » según un régimen estrictamente mayoritario, que dejaba

(14) Vd. J.L. MARTÍN RAMOS (2008), y A. BAR CENDÓN (1981).

(15) Sobre esta delicada decantación histórica, debe consultarse la biografía de su secretario general: J. ARÓSTEGUI (2013), pp. 171-210.

fuera a otras formaciones sindicales de entidad menor. A las elecciones solo podían concurrir los afiliados y solo éstos podían beneficiarse, por lo general, de los resultados de la negociación colectiva. Las asociaciones profesionales, de naturaleza inicialmente privada, venían de este modo a desempeñar « funciones de Derecho público » (16). La preceptiva convalidación de su nombramiento como miembros de los comités por « Real orden del Ministerio de Trabajo » les confería una « investidura pública » que simbolizaba su deber de velar por el interés nacional, no solo por el de su clase (17).

Solo aprovechando la organización sindical no revolucionaria existente podía comenzar a funcionar de forma eficiente la maquinaria corporativa. Pero la intención de las clases dirigentes era que, una vez asentado el hábito de negociar la « reglamentación del trabajo » y de resolver las controversias laborales al interior de la estructura corporativa, ésta acabase por « superar », gradual y espontáneamente, por medio de su especial « acción educadora » (18), la división sindical de los « agentes de la producción » (19).

El sindicato, por tanto, no era más que « el primer peldaño para formar el concepto corporativo » del Estado (20).

El corporativismo de Primo de Rivera llegaba así por medios indirectos a un escenario semejante al italiano. Se sancionó la negociación colectiva de las condiciones de trabajo en el seno de las corporaciones, bajo inspección gubernamental y con la sola participación en la práctica de un sindicato de trabajadores. Ahora bien, no se trataba de un sindicato oficial del régimen, sino de la organización socialista preexistente, en un sistema que se jactaba de fundarse en la libre asociación, aunque ejercida « bajo la égida y la vigilancia del Estado » (21). Tampoco eran formalmente las asociaciones sindicales las que elaboraban y suscribían los acuerdos correspondientes, como en Italia, sino los propios colegios corporativos.

(16) Á. LÓPEZ NÚÑEZ (1928), pp. 112-113.

(17) E. AUNÓS PÉREZ (1928), p. 15.

(18) A. GALLART Y FOLCH (1929), p. 28.

(19) La consigna oficial era la « posible superación de los 'sindicalismos' por la Corporación moderna », lección 21 de L. PALACIOS (1929).

(20) E. AUNÓS PÉREZ, *Los sindicatos ...* (1930), p. 195.

(21) P. ZANCADAS (1928), p. 346.

2.3. *Persistencias civilísticas.*

La naturaleza transicional del modelo puede observarse igualmente en la disciplina contractual. El primer libro del nuevo código estaba dedicado al contrato de trabajo. Comportaba, sabemos, una novedad. Sin embargo, apenas alteró la lógica civilista del arrendamiento de servicios excepcionalmente limitado por leyes especiales. Parte importante de esas limitaciones, como las vigentes respecto de la jornada máxima o las aplicables al trabajo de las mujeres, quedaron fuera del código, que solo incluyó con cierto detalle las reglas destinadas a proteger la integridad del salario. La relación laboral seguía fundándose en un contrato interindividual entre dos sujetos autónomos. Continuaba igualmente masculinizada, pues se imponía « autorización del marido » para que la « mujer casada » pudiera obligarse (art. 4º, d), como también cabía al esposo negarse a que su mujer recibiese directamente la remuneración de su trabajo (art. 14).

Los límites a la autonomía de la voluntad apenas aparecían en los preceptos del código. Se daba por entendido que tendrían entonces que ser negociados en el momento de la contratación. Tampoco las cortapisas a la facultad empresarial de despedir resultaban demasiado exigentes: « la falta repetida a las condiciones propias del contrato », « la falta de la confianza debida » o « los malos tratamientos » y las « faltas de respeto » bastaban para su ejercicio (22). La tenue protección del trabajador se encomendaba así por entero a la fase probatoria de un procedimiento ante los tribunales industriales o la jurisdicción civil que, por conservadurismo de la magistratura, solía escorarse a favor del capital. Sin embargo, esta supervivencia embozada del « derecho privado común » en el código del trabajo no implicó un regreso neto al sistema liberal de relaciones laborales.

El propósito oficial era que todas las condiciones que habían de figurar en los contratos individuales, de la jornada máxima y el salario mínimo a las indemnizaciones por despido o las vacaciones, se acordasen colectivamente mediante la negociación que debía desarrollarse en los comités paritarios respectivos. Los « pactos colectivos » que ya venían produciéndose de forma autónoma en la

(22) F. HOSTENCH (1929).

sociedad civil entre representantes de trabajadores y patronos, con dificultosa pero creciente aplicación en tribunales, debían ceder ante los « contratos colectivos de trabajo » sellados en sede corporativa. Dado el estatuto jurídico-público de los comités, la naturaleza de sus acuerdos se equiparaba a la de los reglamentos administrativos y su cumplimiento se garantizaba concediendo facultades sancionadoras a los órganos corporativos y recursos a los interesados.

Obsérvese, pues, cómo la estrategia consistía en oficializar, formalizar e integrar en una estructura estatal la contratación colectiva que venía celebrándose con anterioridad. El marco había mutado: debilitados los sindicatos por la represión penal de sus actividades más comprometidas y por la prohibición del anarquista, y vigilada por la presidencia gubernativa la actuación de los comités, el margen de negociación de los trabajadores quedaba reducido. Por otro lado, los comités podían acordar cualesquiera medidas sobre las condiciones de la prestación del trabajo, pero cabía veto ministerial a los acuerdos que no respetasen las limitaciones « económicas » y « sociales » discrecionalmente fijadas por el ejecutivo. Se veía aquí el lado autoritario y corporativo del sistema. Pero, tan fuerte seguía siendo su dimensión liberal, que los contratos colectivos, pendientes aún de regular, continuaban siendo de condición facultativa, pese a la existencia preceptiva de los comités. Solo resultaban obligatorios en el ramo de la « construcción de casas baratas » para obreros financiada por el Estado (art. 7º). Dada la escasa duración del experimento, y la naturaleza potestativa de su función reguladora de las condiciones laborales, a finales de la dictadura, la mayor parte de las relaciones de trabajo continuaban regidas por principios y reglas acuñados fuera de los órganos corporativos.

2.4. *Solapamiento de jurisdicciones.*

También en este punto puede apreciarse el encabalgamiento entre las reformas tardoliberales acumuladas y las nuevas instituciones de cooperación interclasista puestas en planta por la dictadura con el fin transitar paulatinamente hacia un nuevo sistema. Si entre las atribuciones de los comités paritarios se encontraban la de prevención de los conflictos y la de resolución de « las diferencias individuales o colectivas entre patronos y obreros » (art. 17.3º, RDL

26-XI-1926), también existían tribunales « industriales » de composición paritaria fundados definitivamente por el Estado liberal en 1912, reformulados en 1922 y recogidos ahora en el código de trabajo.

En el momento de su codificación se introdujeron dos novedades de calado: podrían ahora conocer de los conflictos colectivos del trabajo, y no solo de las controversias individuales, y contra sus decisiones cabría interponer no solo recurso de casación ante el Tribunal Supremo, sino también recurso de revisión ante la correspondiente Audiencia provincial ⁽²³⁾. El rasgo más determinante de los tribunales industriales venía dado por la asignación de la presidencia a un magistrado público, que actuaba rodeado de igual número de vocales designados por « obreros » y « patronos ». En caso de incomparencia de estos últimos, práctica nada infrecuente, o en caso de empate en el veredicto, le correspondía dictar sentencia de forma unilateral.

La presencia directiva de un magistrado de carrera permitía desplegar una estrategia neurálgica para la eficaz dominación del capital a través del Estado: los jueces llamados « legos » solo podían decidir sobre cuestiones de hecho, mientras las cuestiones de derecho debían ser resueltas por el juez-presidente. Solo a él correspondía además decidir qué aspectos del proceso eran de naturaleza jurídica. Y tenía asimismo entre sus facultades la de someter el juicio al escrutinio de un nuevo jurado cuando el veredicto se alcanzase solo por mayoría, y entendiese que se había adoptado mediando « error grave » en la apreciación de los hechos. Numerosas sentencias del Tribunal Supremo resolviendo los recursos de casación correspondientes muestran la lectura restrictiva que regía a la hora de distinguir los asuntos de hecho de los de derecho: por ejemplo, cuestiones como las horas extraordinarias, el establecimiento de « aparatos o medidas de prevención », los salarios debidos a los trabajadores, la justificación, o no, del despido o la ponderación de una situación de incapacidad se comprendían como materias técnico-jurídicas sobre las cuales los vocales no togados no podían decidir ⁽²⁴⁾.

⁽²³⁾ J. MONTERO AROCA (1976), p. 67 y 75.

⁽²⁴⁾ Z. RODRÍGUEZ PORRERO (1928), pp. 52-53.

Los comités paritarios, por su parte, tenían asignadas funciones de conciliación y arbitraje cuando las partes así lo decidiesen ⁽²⁵⁾. Sin embargo, en 1928 se les asignó, en detrimento de los tribunales industriales, competencias jurisdiccionales para las reclamaciones por despido o por abandono obrero del trabajo. Sus decisiones eran recurribles ante los consejos de corporación o directamente ante el ministerio. Las comisiones mixtas, por el contrario, sí contaron desde el comienzo con facultades jurisdiccionales, salvo en materia de accidentes de trabajo, y sus fallos podían recurrirse en casación ante el Tribunal Supremo. Las controversias acerca de lo acordado en los pactos colectivos debían dirimirse ante los « tribunales paritarios » que estas comisiones habían de constituir. Su escasísimo número y el breve tiempo en que actuaron apenas permitieron actividad jurisprudencial alguna, pero el horizonte oficial era de sustitución paulatina de las cortes industriales por el entramado corporativo. Algunos autores contemplaron con satisfacción esta atribución de « funciones específicamente judiciales » a los « organismos corporativos básicos » ⁽²⁶⁾. Otros, en cambio, sostuvieron que se trataba de una merma inadmisibile del « Poder jurisdiccional del Estado », que, con su favor al « obrero sobre el patrono », conducía « de modo insensible » a una « anarquía » peor que la « soviética » ⁽²⁷⁾. Lo cierto es que tales funciones terminarían decayendo por interpretación jurisprudencial entrada la República, toda vez que, como señaló el Tribunal Supremo, el *decreto* que las asignó a los órganos corporativos no podía modificar la *ley* que fundó los tribunales industriales.

3. *Modelo pluralista y democrático.*

3.1. *Constitucionalización del trabajo.*

Nuestro segundo modelo se distingue, ante todo, por su raíz constitucional y su vinculación consiguiente a la voluntad del poder constituyente. Sus rasgos esenciales respondían por entero a la

⁽²⁵⁾ Vd. para lo que sigue J. MONTERO AROCA (1976), pp. 106-126.

⁽²⁶⁾ A. GALLART Y FOLCH (1929), p. 15.

⁽²⁷⁾ M. MIGUEL Y ROMERO (1930), pp. 563-564.

constitucionalización del mundo del trabajo realizada por el código político republicano de 1931 ⁽²⁸⁾. La calificación del propio régimen como « República democrática de trabajadores de toda clase » ⁽²⁹⁾, el mandato constitucional de protección del trabajo contenido en el art. 46, el reconocimiento explícito de la libertad sindical como derecho constitucional (art. 39) y la inclusión en la norma fundamental de las medidas específicas que debían acometer los poderes públicos en materia social suministraron el marco jurídico en el que se inscribió el modelo en cuestión.

A este dato hay que añadir una matización. La relación entre la Constitución y su legislación de desarrollo no fue, como puede en términos formalistas creerse, de causa a efecto. Por el contrario, buena parte de esa legislación tomó primeramente forma de decretos gubernamentales, anteriores a la propia Constitución, aprobados, por tanto, durante el mismo debate constituyente, y representativos, así, de conquistas anticipadas a la norma constitucional y determinantes, pues, de sus contenidos finales. Esta frenética labor del Ministerio del Trabajo dirigido por Francisco Largo Caballero mostraba las fuerzas acumuladas históricamente por un programa de intervención social bien trabado, meditado y presto a ser desarrollado en cuanto la coyuntura se tornase favorable. La proclamación de la República fue, claro, el detonante que permitió su puesta en práctica.

El segundo de sus rasgos distintivos fue la *internacionalización*. Si la propia norma fundamental de 1931 se caracterizaba por su decidida apertura al derecho internacional ⁽³⁰⁾, muchas de sus disposiciones específicas referidas a los mecanismos de protección laboral se inspiraban en los convenios correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo ⁽³¹⁾. Una parte considerable de la

⁽²⁸⁾ J. PÉREZ REY (2017), pp. 321-348; F. VALDÉS DAL-RÉ (2006), pp. 176-207.

⁽²⁹⁾ Sobre esta peculiar definición del Estado, vd. C. ÁLVAREZ ALONSO (2013), pp. 95-145; ID. (2017), pp. 303-334; S. MARTÍN (2014), pp. 46-51.

⁽³⁰⁾ L.V. PÉREZ GIL (2001), pp. 129-165.

⁽³¹⁾ Lo destacaba, restando mérito y originalidad a la constitución republicana, N. RODRÍGUEZ ANICETO (1932).

legislación republicana en la materia consistió, de hecho, en la armonización del ordenamiento español con los estándares de tutela ya interpuestos por la OIT ⁽³²⁾.

El tercero de los atributos, sobre el que se volverá seguidamente, fue la resuelta limitación estatal de la voluntad contractual a través de la imposición de determinados « mínimos inderogables ». La intervención del Estado en la contratación del trabajo había dejado de concebirse como tutelar, por transitoria, y excepcional, ceñida solo a la protección subjetiva de colectivos especialmente vulnerables. Ahora, con la ley de contrato de trabajo de 1931, el Estado introducía unos mínimos indisponibles por las partes, dirigidos, ante todo, a la protección del colectivo de los trabajadores.

El cuarto elemento definitorio del modelo fue su carácter pluralista, que lo situaba en la órbita de lo que se ha denominado como *consensual-licenced corporatism* ⁽³³⁾. En desarrollo de la libertad sindical proclamada constitucionalmente, se dejó en manos de las organizaciones sindicales la regulación autónoma de las relaciones de trabajo y la resolución en primera instancia de los conflictos suscitados en su desenvolvimiento. De su inserción en la estructura judicial propia de los tribunales industriales, o de su integración en la estructura administrativa de los comités paritarios y las comisiones mixtas, se pasaba a una organización asociativa de las condiciones laborales tendencialmente extraestatal e independiente. Pero no se suprimía por eso enteramente la intervención del Estado. Estaba presente en la imposición de los mínimos inderogables al contrato, ejercía una función arbitral presidiendo los llamados « Jurados mixtos » y contaba también con facultades intervencionistas en el ámbito industrial.

Por último, contra la aproximación histórico-política convencional ⁽³⁴⁾, cabe afirmar que en el modelo ahora examinado no encontramos, como en el anterior, una continuación evolutiva de la

⁽³²⁾ Resulta elocuente que la más utilizada recopilación legislativa de entonces, *Legislación española. Leyes sociales según los textos oficiales*, Madrid, Lex, 1934, comenzase con la transcripción de los preceptos constitucionales en la materia, prosiguiendo con el Tratado de Versalles y todos los convenios de la OIT suscritos por el Estado.

⁽³³⁾ P.J. WILLIAMSON (2009), p. 19 ss.

⁽³⁴⁾ Situando el asunto en el desarrollo de la política y la legislación social, subrayan las continuidades respecto de la legislación anterior E. GONZÁLEZ CALLEJA (2015), p. 730 ss.

tradición reformista liberal. Los elementos mencionados, principalmente el fenómeno de la “constitucionalización”, permiten sostener la hipótesis de una ruptura cierta. No estamos ya solamente frente a políticas sociales a disposición del ejecutivo, sino ante mandatos constitucionales de obligado cumplimiento por parte de los poderes públicos. Tampoco nos hallamos frente a una concertación fuertemente mediada por las instancias judiciales y administrativas, sino ante mecanismos pluralistas fundados en la autonomía colectiva. Y la regulación del trabajo y la organización de los sindicatos no se coloca ya en el plano administrativo de las políticas sociales; pasa a concebirse ahora como una cuestión de ejercicio de libertades y derechos, no solo individuales sino, principalmente, colectivos.

3.2. *Liberación sindical.*

El rasgo fundamental del modelo, su condición constitucional, se observa a primera vista en el plano sindical. De concesión legislativa situada bajo fiscalización gubernativa como en época liberal, o de obstáculo social destinado a ser arrollado por la cooperación interclasista efectuada en las corporaciones, la sindicación pasó a ser expresión de un derecho constitucional reconocido también a los funcionarios públicos. Su desarrollo normativo se plasmó en una ley (8-IV-1932) que, publicada en el primer aniversario de la proclamación de la República, organizaba las asociaciones profesionales según el principio de la dualidad de clases. El sindicalismo se concebía como consecuencia del ejercicio voluntario de una libertad, por lo que no cabía que fuese obligatorio y se permitía a los afiliados la renuncia « en cualquier momento a la representación sindical ». Por ser manifestación de la libertad asociativa, la disolución de las asociaciones profesionales competía en exclusiva a « la Autoridad judicial ». En aplicación de la igualdad de sexos proclamada en la Constitución, se reconocía a las mujeres mayores de edad el derecho a sindicarse sin necesidad de « autorización paternal, marital ni tuitiva ». Su ámbito de regulación comprendía asimismo el mundo de la agricultura, antes poblado de numerosos sindicatos « mixtos », sin distinción entre propietarios y trabajadores ⁽³⁵⁾.

⁽³⁵⁾ J. PÉREZ REY (2017), p. 332.

Podían « organizar enseñanzas de especialización » y « fundar instituciones de previsión y asistencia social », pero, a nuestros efectos, interesa sobre todo indicar que les correspondía « intervenir en la celebración de los contratos colectivos de trabajo » y designar a los representantes obreros de los « organismos mixtos » encargados de « entender de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo », de negociar la regulación de las « bases de trabajo » y de interpretarlas en caso de controversia. Si con la referencia a tales « organismos » podía aludirse a los « Tribunales industriales », se hacía sobre todo mención a los ya citados « Jurados mixtos ». Encarnaban a la persona jurídica comprometida en los pactos colectivos, y sus miembros eran los firmantes de las « bases de trabajo », por eso correspondía asimismo a las asociaciones profesionales la potestad de sancionar a sus afiliados por los incumplimientos de los acuerdos respectivos. Estaban oficialmente « obligadas » a seguir los « cauces » legales para « procurar la conciliación y solución armónica de los conflictos », evitando con ello el recurso a la huelga o al cierre patronal. Cuando algunos de sus socios obviaban estos preliminares conciliatorios también podían ser sancionados por las formaciones a las que pertenecían.

Los sindicatos fueron así concebidos como un instrumento para la cooperación entre las clases y para la revitalización de los procedimientos de composición introducidos por el Estado. La doctrina ortodoxa veía en ellos un instrumento de colaboración con « la función pública estatal de regular la vida del trabajo » ⁽³⁶⁾. La posición política republicana al respecto la expresó el socialista Fernando de los Ríos en el debate constituyente. Para el nuevo Estado republicano los sindicatos habrían de servir como « órganos de gestión » pública de la economía, justo en un momento histórico en el que la dimensión económica de la existencia social ocupaba un lugar fundamental. En todo lo concerniente a la vida profesional, les tocaba « disciplinar, incluso moralmente, a la sociedad moderna ». Pero el círculo económico y profesional no agotaba la vida colectiva. Existían otros intereses públicos, otros « valores » ligados a la misma humanidad, de entidad « supraprofesional », cuya custodia y pro-

⁽³⁶⁾ A. GALLART FOLCH (1936), p. 128.

moción competía al Estado. Por eso solicitaba al « Sindicato » que, en lo que a esos « valores humanos, eternos » se refería, « se subordin[asen] y acept[asen] la guía » de las leyes estatales acordadas ya según requerimientos democráticos ⁽³⁷⁾.

Se excluía así la posición del comunismo libertario que veía en los sindicatos formaciones igualitarias de vida social que, convenientemente organizadas y entrelazadas, habrían de remplazar al Estado, por un acto revolucionario o de forma paulatina, en el ejercicio de las funciones públicas. El marco jurídico sancionado tuvo entonces especial utilidad como reconocimiento legal del sindicalismo socialdemócrata, que continuó plenamente inserto en las nuevas instancias de concertación laboral ⁽³⁸⁾. El anarcosindicalismo, por su parte, protagonizó una defeción de las instituciones laborales republicanas, despreciadas como « burguesas » aun cuando el nuevo marco de libertades recién instaurado le permitió una intensificación considerable de sus actuaciones ⁽³⁹⁾.

3.3. *Intervención estatal y autonomía social.*

En este punto se observa la fisonomía dualista del modelo, que oscila entre la intervención del Estado limitando la libertad contractual en el plano individual, por un lado, y la considerable autonomía de los actores económicos para fijar de común acuerdo las condiciones laborales, por otro.

El deber constitucional de proteger a los trabajadores se plasmó en la primera ley de contrato de trabajo de la historia española (21-XI-1931) ⁽⁴⁰⁾. Entre sus preceptos se establecían algunos mínimos inderogables e indisponibles para las partes de carácter general: siete días de vacaciones anuales retribuidas e imposibilidad de renunciar al « ejercicio de los derechos civiles y políticos » o a « las indemnizaciones » a que se tuvieran « derecho por accidente de

⁽³⁷⁾ *Diario de Sesiones de las Cortes Constituyentes*, núm. 32 (3-IX-1931), p. 752.

⁽³⁸⁾ M. BIZCARRONDO (2008), y S. JULIÁ (1987), pp. 27-47.

⁽³⁹⁾ S. CHRISTIE (2008), p. 76 ss.

⁽⁴⁰⁾ S. GONZÁLEZ y M. REDER (1987), p. 83 ss. En ella también se recogían las obligaciones de los trabajadores y los derechos y facultades de los empresarios, también registrados en la ley de asociaciones profesionales. Por razones de espacio, nos ceñiremos solo a la protección del trabajo.

trabajo ». Se introdujo además una protección mucho más precisa frente al despido con la enumeración de las causas « imputables al obrero » que lo justificaban ⁽⁴¹⁾. Quedaba terminantemente prohibida la cesación del contrato por parte empresarial durante la enfermedad o incapacidad del trabajador o por « ausencia de la obrera » causada por « alumbramiento ». Y tampoco cabía el despido como represalia por haber secundado una huelga, a no ser que rigiese, y se observase, un pacto colectivo.

En un acto de coherencia constitucional, las mujeres mayores de edad tenían ahora plena capacidad para contratar. Sin embargo, seguía admitiéndose la oposición del marido a la percepción directa del salario por parte de la esposa, pero solo si la estimaba el « Juez municipal correspondiente después de oír a la mujer ». El ámbito de aplicación de sus disposiciones no abarcaba el complejo mundo de la agricultura; sin embargo, comprendía el trabajo doméstico, a los « obreros a domicilio », a los « trabajadores intelectuales », a los empleados de comercio y a los encargados de empresas. La ampliación se justificaba en la « dependencia » como signo distintivo del trabajo por cuenta ajena según su nueva definición legal. La doctrina constató así un tránsito desde el anterior « Derecho *obrero* » al presente « Derecho de todos los asalariados » ⁽⁴²⁾. En lo que atañe al trabajo doméstico, no se trataba de un salto menor. Hasta hacía bien poco la jurisprudencia continuaba manejando un concepto amplio de « domesticidad » del servicio, entendiendo que en tales circunstancias el trabajador se hallaba, no « bajo la dirección de un patrono », sino de « un amo », sin acceso, por tanto, a los mecanismos legislativos de tutela ordinaria del trabajo ⁽⁴³⁾. Con su inclusión explícita (arts. 2º y 6º), no cabía ya duda de que los servicios domésticos eran objeto también de contratación laboral, protección estatal y negociación colectiva.

El grueso de las limitaciones a la libertad contractual habría de proceder tanto de la legislación especial vigente como de los pactos

⁽⁴¹⁾ Se trataba de una « lista cerrada », en la que no habían « inclusiones basadas en criterios de similitud o analogía »: A. GALLART FOLCH (1936), p. 83. Téngase en mente el caso para contrastarlo con la disciplina franquista sobre el particular.

⁽⁴²⁾ C. GARCÍA OVIEDO (1934), p. 20-1.

⁽⁴³⁾ Z. RODRÍGUEZ PORRERO (1930), p. 267-8.

colectivos. Como el propio Ministro de Trabajo, Francisco Largo Caballero, aseveró al presentar el proyecto de ley ante las Cortes, el gobierno había acentuado el aspecto colectivo de la contratación frente al individual con el fin de proteger « la débil voluntad de las personas que aisladas, sin defensas y sin medios, sólo aparentemente contratarían en libertad ». A ello obedecía la « gran extensión de validez » que se deseaba conceder a los « pactos colectivos » (44).

El sistema instaurado para elaborarlos también era de naturaleza dual. Y jerárquica. En un primer plano se colocaban las llamadas « bases de trabajo » que, fijando « salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión social » y otras que pudieran « estipularse » (45), habían de acordar los nuevos « Jurados mixtos » o las subsistentes « Comisiones paritarias ». Los acuerdos debían adoptarse por mayoría absoluta de vocales en primera convocatoria o por mayoría simple en segunda; ahora bien, interesa destacar que, como prevención al boicot empresarial de estos organismos mixtos, en la segunda convocatoria no era ya « necesaria la paridad para la validez de los acuerdos », según disponía el art. 22 de la ley de jurados mixtos. El límite a su capacidad de decisión venía marcado por las disposiciones legales.

En un segundo plano se ubicaban los llamados « pactos colectivos » acordados por los representantes sindicales para regir, durante como mínimo dos años, en un determinado ámbito profesional y territorial. Valía incluso como pacto colectivo « lo convenido ante una Autoridad » competente « entre representantes designados en reuniones públicas » por « los elementos patronales y obreros », esto es, sin mediación de las asociaciones profesionales. El límite a los contenidos de los « pactos » lo imponían las leyes sociales y las « bases de trabajo » anteriormente aludidas. Mientras un pacto colectivo se encontraba en vigor no cabía recurrir a la huelga y al cierre patronal salvo « autorización expresa del Ministerio de Trabajo ».

(44) *Diario de Sesiones de las Cortes Constituyentes*, núm. 52 (8-X-1931), Ap. 4º.

(45) Al art. 11 de la ley de contrato de trabajo hay que añadir lo dispuesto en la ley de jurados mixtos (27-XI-1931), pues especificaba aun más el alcance de esta « reglamentación del trabajo », aludiendo asimismo a la « fijación del plazo mínimo de duración de los contratos », las « horas extraordinarias » y la « forma y requisitos de los despidos » (art. 19).

La contratación individual había así de desenvolverse sobre un suelo de mínimos compuesto de preceptos legales, bases de trabajo y pactos colectivos que solo podía revisarse al alza. La que se denominó como « reglamentación convencional » del trabajo — en contraste con la « legal »— realizada por « voluntades colectivas » comenzó a predominar en el mundo laboral sobre la mera contratación individual. La doctrina lo celebró: si por un lado el pacto colectivo significaba cierta « desintegración » de funciones normativas públicas, distribuidas ahora entre los grupos socioeconómicos involucrados, por otro suponía « un fenómeno de integración » de todas las « funciones originariamente pulverizadas en el vasto tejido de la contratación individual » (46). Sin embargo, los juristas insistían en atar estas manifestaciones normativas al Estado. Algunos calificaron los « pactos » como « verdaderas leyes convencionales » aprobadas previa delegación estatal de la correspondiente facultad (47). Otros consideraron las « bases de trabajo » como ejercicio especial de la « potestad reglamentaria », dado el estatuto de « institución de Derecho público » de los jurados mixtos, insertos en el Ministerio de Trabajo (48). Ninguna de estas remisiones doctrinales a la potestad soberana originaria del Estado restaba, sin embargo, el carácter autónomo de buena parte del derecho del trabajo en el modelo republicano.

Conviene finalmente advertir que la participación de los trabajadores en la fijación de las condiciones laborales también se garantizaba en el caso de los « Reglamentos de trabajo », o « *reglamentos de taller* » (49), que habían de regir, como poco, en las empresas con más de cincuenta empleados. Se prohibía que contuviesen cláusulas opuestas a los mínimos recién señalados; y su validez quedaba asimismo vinculada a que se elaborasen « de acuerdo con el personal interesado ». Pronto se apreciará el motivo de esta indicación.

(46) C. GARCÍA OVIEDO (1934), pp. 23-24 y 30, quien hablaba de « ley-convención » para referirse a los pactos colectivos.

(47) *Ivi*, p. 31.

(48) E. PÉREZ BOTIJA (1936), p. 181 y 184, con invocación de José Gascón Marín como autoridad.

(49) Así los denominaba la doctrina, destacando su carácter « concordado »: A. GALLART FOLCH (1932), p. 216.

3.4. *Intento de abolición de la dominación judicial del capital.*

La aportación genuina del modelo republicano en este plano fueron los llamados « Jurados mixtos del trabajo industrial y rural ». Su actividad se extendía ahora también a la agricultura, con los « Jurados mixtos de la propiedad rústica » y « de la producción y las industrias agrarias ». En un principio, parecían convivir con los viejos tribunales industriales y con los comités paritarios de la dictadura, pero la ley que los puso en planta revela el propósito de que, a corto plazo, se convirtiesen en los únicos órganos jurisdiccionales en materia laboral: si los comités paritarios y los comisiones mixtas debían adecuar su composición y procedimientos a lo establecido para los jurados mixtos, los tribunales industriales no podrían ya conocer de las materias que la legislación había atribuido a tales jurados en caso de que estuviesen ya constituidos.

De ámbito usualmente provincial y uniprofesional, tales jurados se hallaban compuestos, de ordinario, por seis vocales obreros, seis de la patronal y un presidente. A los vocales los elegían, de entre los candidatos oficialmente censados, las asociaciones profesionales respectivas, o, en el caso empresarial, podían también hacerlo las sociedades o compañías correspondientes. Los presidentes habían de ser nombrados a propuesta unánime de todos los vocales o, en caso de que no existiese tal, por libre designación del Ministerio de Trabajo, que solía contar para ello con la opinión de los ayuntamientos. Ya sabemos que estos organismos mixtos tenían facultades para reglamentar las condiciones generales del trabajo. Poseían asimismo atribuciones de conciliación y arbitraje, encaminadas a evitar huelgas y cierres patronales, y de inspección del cumplimiento de las leyes sociales, las bases de trabajo y los pactos colectivos. Para poder llevar a buen término esta « función inspectiva » poseían una mínima potestad sancionadora en caso de infracción de las leyes sociales, y capacidad para proponer a los delegados provinciales de trabajo la imposición de multas elevadas en caso de quebrantamiento de las bases o los pactos colectivos. Obsérvese que, al actuar como vigilantes de la observancia de las leyes de reforma, el propósito consistía en que las clases trabajadoras pudieran autotutelarse frente a los frecuentes incumplimientos de la patronal, previniendo o reparando las posibles dejaciones del cuerpo de inspectores técnicos.

Pero interesa aquí, ante todo, el amplio reconocimiento de su facultad jurisdiccional para conocer de los «juicios por despido» y de las «reclamaciones de salarios y horas extraordinarias». Ya sabemos que en estas materias desplazaron por completo a los tribunales industriales. En teoría, seguía en pie también para ellos la distinción entre las cuestiones de hecho y las apreciaciones «de orden jurídico», sobre las cuales el presidente no podía formular pregunta alguna a los vocales a la hora de que éstos formasen su veredicto. Tampoco podía pedirles opinión sobre materia «ética o de conciencia». Y la sentencia que dictase debía ir acompañada de los correspondientes fundamentos «así de orden jurídico como de orden ético». Ahora bien, su resolución debía atenerse al veredicto formado por los vocales sobre la apreciación de los meros hechos, y no como sucedía en los tribunales industriales, cuyos presidentes atraían para sí la decisión de todo lo que unilateralmente consideraban estrictamente jurídico. Al presidente de los jurados mixtos solo le cabía intervenir en caso de empate, resolviendo con voto de calidad, o dictando unilateralmente sentencia, cuando no asistiese alguna representación completa, obrera o patronal, pues la paridad era aquí imprescindible. Los recursos planteados contra las sentencias de los jurados debían resolverse primeramente por el Ministerio.

Se ha detallado la composición y procedimiento de los jurados mixtos porque constituyeron una de las instituciones más conflictivas y determinantes de la vida política de la República. Los golpistas que desencadenaron la guerra civil los citaron como una de las causas que justificaban la sublevación militar⁽⁵⁰⁾. La clase patronal no se avino pacíficamente a su jurisdicción⁽⁵¹⁾. La estrategia republicana estaba clara: se quería sustraer el conocimiento de los pleitos laborales al circuito decisorio de la magistratura en ejercicio, heredada del régimen anterior y culturalmente clasista. Con presidentes que no eran jueces, designados por las partes o por el propio ministerio, con un procedimiento fundado en la apreciación de los hechos, con recursos planteados en primera instancia ante las mismas dependencias ministeriales y en última, por «infracción de

⁽⁵⁰⁾ *Dictamen de la Comisión sobre ilegitimidad de los poderes actuantes en 18 de Julio de 1936*, Madrid, Editora Nacional, 1939.

⁽⁵¹⁾ Á. GONZÁLEZ (2006).

ley », ante una nueva sala del Supremo susceptible ya de ser controlada por el ejecutivo, la resolución de los conflictos laborales pasaba a ser una cuestión dirimida de forma autónoma y paritaria por el capital y el trabajo, o bien resuelta, con carácter subsidiario, por un gobierno de base democrática, sin necesidad de dar entrada a una magistratura distinguida por su acentuado conservadurismo ⁽⁵²⁾.

Esto explica el sentido de las reformas que introdujeron en la figura los partidos de derechas nada más hacerse con el gobierno. Acometieron en primer término una obra de desmantelamiento de los organismos existentes, traspasando algunas de sus funciones a la burocracia ministerial. Por una ley de bases (16-VII-1935) terminaron finalmente dando una nueva planta a la institución que la doctrina interpretó como un regreso afortunado al régimen corporativo de la dictadura ⁽⁵³⁾. Su presidente habría de ser un « funcionario de la carrera judicial » nombrado por el gobierno. Se prohibía que estuviese afiliado a un sindicato. Y no cabía ya su voto dirimente cuando se estuviesen decidiendo las bases de trabajo, facultad transferida ahora directamente a la persona del ministro. Las funciones inspectoras sobre el cumplimiento de las leyes sociales les fueron sustraídas. Volvía en este punto a acaparar las competencias un cuerpo de inspectores también conservador. Las medianas y grandes explotaciones podían remplazar los colegios existentes, previa autorización ministerial, por « Jurados de empresa », en los que los vocales obreros, en lugar de ser designados por los sindicatos, habían de elegirse « por votación directa de todos los trabajadores ». En materia jurisdiccional, volvía a ser capital la distinción entre las cuestiones de hecho y de derecho. Su asimilación completa a la fisonomía de los viejos tribunales industriales permitió prescindir de ellos. Los recursos contra sus fallos apelarían ahora a un « Tribunal Central » constituido en el propio ministerio, compuesto de « tres Magistrados » nombrados directamente por el ejecutivo, y de « dos patronos y dos obreros » designados por los sindicatos

⁽⁵²⁾ Y es que se estaba bien al tanto de uno de los debates cruciales de la época, de radio transatlántico, el de la conflictiva relación entre la jurisprudencia estatal y la legislación social: vd. sobre el particular S. MARTÍN (2017), pp. 566-596.

⁽⁵³⁾ C. GARCÍA OVIEDO (1935), pp. 257-261.

correspondientes. Si la magistratura volvía a dirigir la resolución de los conflictos laborales, el ejecutivo conservaba para sí, y aun acrecentaba, su capacidad de intervención unilateral en la materia.

Ganadas las elecciones por el Frente Popular, los nuevos gobiernos republicanos recuperaron el procedimiento de 1931 para la resolución de los recursos interpuestos aún por resolver (ley 13-V-1936), y derogaron la contrarreforma conservadora recuperando la composición extrajudicial originaria de los jurados mixtos (ley 30-V-1936). A la parte empresarial que comenzó a involucrarse en la « trama civil » de la conspiración que preparaba el golpe militar le eran ya indiferentes las nuevas disposiciones republicanas.

4. *Modelo totalitario.*

4.1. *Dominación despolitizadora del trabajo.*

El sistema jurídico-laboral y sindical instaurado por la dictadura franquista desde antes de concluir la contienda puede caracterizarse por tres rasgos fundamentales. Fue, en primer término, el resultado de una agresión internacional nazi y fascista, y de un plan interno de « exterminio » y asimilación de los disidentes desplegado por parte importante del ejército, con extendido respaldo social y económico. Al menos en una de sus dimensiones, este plan estuvo presidido por la lógica de la lucha de clases. En la Guerra de España confrontaron visiones diferentes del país, multitud de pequeños propietarios, empresarios, intelectuales y « burgueses » defendieron la democracia republicana, y no faltaron trabajadores que, por convicción nacionalista y religiosa o por cooptación forzosa, se adscribieran al bando sublevado. Por eso no caben las calificaciones categóricas al respecto. Pero, como los propios franquistas más irredentos reconocían, tampoco cabe desconocer que la gran mayoría de « la clase trabajadora » organizada había « luchado al lado del bando republicano »⁽⁵⁴⁾. Y esto tuvo sus consecuencias inmediatas.

Que el modelo procediese del triunfo en una guerra librada, en parte fundamental, contra los obreros, los jornaleros y sus represen-

(54) R. FERNÁNDEZ CARVAJAL (1969), p. 162.

tantes explica que de él formase parte sustancial la destrucción de todos los mecanismos defensivos del trabajo. Los sindicatos fueron abolidos, sus patrimonios confiscados, sus órganos de difusión liquidados y los partidos de clase disueltos. La huelga fue calificada como un «delito de lesa patria» por el Fuero del Trabajo y así quedó tipificada en el código penal de 1944. Todos los canales de organización, representación y actuación colectiva de que disponían los trabajadores fueron, en definitiva, desmantelados por la fuerza de las armas.

Esta ostensible mutilación introdujo una merma bien visible de legitimidad y representatividad en la segunda dictadura española. El régimen trató de resolverla al modo totalitario, con delatorias expresiones de carácter compensatorio. Aniquilado el trabajo organizado, podía ya sostenerse que los trabajadores y su tutela formaban parte del núcleo primordial del nuevo Estado. Erradicada la socialización del derecho en términos pluralistas y democráticos, la única que, en rigor, puede ser auténtica, por involucrar a toda la sociedad, se pasaba a una sedicente socialización jurídica de corte autoritario, donde lo relevante desde el punto de vista colectivo era la idea integrista del país sostenida por la minoría militar dirigente a la que el resto de la ciudadanía se debía plegar. Entendida, en fin, la materia constitucional como la orientación axiológica de los poderes públicos⁽⁵⁵⁾, y no más como mandatos obligatorios derivados del poder constituyente, esto es, descuajado el constitucionalismo de su genuina normatividad, la disciplina laboral, solemnemente registrada en sus principios por el temprano Fuero del Trabajo (9-III-1938), pasó a gozar, precisamente ahora, de ese retórico rango constitucional⁽⁵⁶⁾. He aquí, pues, el segundo atributo, el carácter constitucional y agudamente socializado de la materia laboral y sindical justo en el momento en que lo constitucional y lo socializador habían sido desecados de sus propias energías.

Este rasgo compensatorio, signado por ese carácter genuinamente totalitario consistente en reverenciar justo lo que se acaba de laminar, en reclamar lo que se ha demolido, en compensar, en fin, la culpa por esa destrucción invistiéndose en protector auténtico de lo

(55) S. MARTÍN, *Los juristas ...* (2014), p. 84.

(56) S. MARTÍN, *Del Fuero ...* (2017), p. 349 ss.

destruido, estuvo marcado, a su vez, por una especial ambigüedad: de un lado, obligó a la ocultación sistemática del mal que acababan de provocar, pero de otro, hizo aflorar con toda claridad, sin dobleces, el diseño de refundación de la sociedad que estaban desplegando.

Conscientes las clases dirigentes del valor público estructurante de la organización del trabajo y la economía, quisieron colocarla en el propio corazón del Estado, titulado como *nacionalsindicalista*. Juzgaban que la tendencia histórica objetiva apuntaba fatalmente hacia la socialización de las instituciones y la centralidad del trabajo; su aspiración era liderar esta tendencia en lugar de las anteriores élites demócratas, republicanas y socialistas. Se presentaban como impulsores idóneos de esta dirección histórica por aceptar que la protección de los trabajadores resultaba ya insoslayable. La consagración del descanso dominical, las vacaciones retribuidas o la paga extraordinaria instaurada para conmemorar el golpe del 18 de julio («Festividad del Trabajo») serían buenas muestras de este convencimiento. Se trataba, en realidad, de conquistas ya logradas, y la orientación que adquirirían con la dictadura no se parecía en nada a la vigente con anterioridad: no se trataba ahora tanto de satisfacer derechos preteridos de un colectivo de ciudadanos sino de generar consenso, de reconquistar los apoyos perdidos por la guerra, de reactivar cauces de socialización católica y, sobre todo, de gobernar a la población mediante dispositivos de asimilación forzosa. Por lo tanto, lo laboral y lo sindical seguían ubicados en el centro de la configuración del Estado, pero habían perdido todo su sentido participativo, democratizador e inclusivo gozado justo con anterioridad. Colocados ahora en un sistema totalitario, habían mutado en fines y función. Por eso las continuas invocaciones al trabajo y su debida protección apenas lograban velar su real liquidación.

Pero no todo fue simulación movida por la culpabilidad y el envilecimiento. Tras la fraseología paternalista y tutelar, el lenguaje jurídico oficial, presente en leyes y doctrinas, dejaba efectivamente entrever que la nueva planta que se iba a dar al trabajo, la empresa, la economía y los sindicatos iba a refundar por entero la sociedad política. Se trataba, desde luego, de una refundación realizada de espaldas a la mayor parte de los actores sociales. La autonomía de que éstos habían gozado años antes no concurriría en absoluto para

decidir el sentido de la reconstrucción del edificio. Ni tampoco este sentido sería el socializador que la dirigencia militar pretendía cabalgar. Antes al contrario, todo el golpe y sus consecuencias institucionales tendrían como cometido frenar y rectificar el rumbo de la socialización, justo para restaurar, ahora por medios violentos integrales, las instituciones típicas de la burguesía liberal. En efecto, si lo laboral y sindical seguían ocupando el núcleo constitutivo del Estado era a costa de que estos terrenos pasasen a significar ahora la rehabilitación del carácter absoluto de la propiedad individual, la restauración de la dirección empresarial unilateral y la reasignación a la « iniciativa privada » del motor central de la economía. El persistente carácter « socializador » de este modelo significaba, por tanto, un regreso al modo paleoliberal de declinar estas instituciones, ahora reimplantado por la violencia, la propaganda y el terror. Pero, habiendo contemplado la ciudadanía española (y europea) tan solo unos años atrás la superación histórica de esta visión, su restauración no podía ya fundarse en « la naturaleza de las cosas » que el bloque dominante no cesaba de invocar. Resultaba a todas luces evidente el alto grado de agresividad particularista y sometimiento social necesitado para lograrla ⁽⁵⁷⁾.

Esta reconstitución se hizo bajo una divisa, que podríamos considerar como el tercer atributo de este modelo: la supresión de la dualidad de clases y su sustitución por la categoría de « agentes de la producción nacional ». Todas las medidas se asentaban así en la negación absoluta del conflicto entre el trabajo y el capital. Naturalmente, esta forma primaria de desunión propia de las sociedades capitalistas no se había disuelto en la realidad. Seguían existiendo capital y trabajo con intereses contrapuestos. La cuestión es que la violencia de su lucha respectiva se quiso eliminar, como en todas las experiencias totalitarias, a través de la violencia institucionalizada en los órganos estatales y en los paraestatales afines al nuevo régimen, muy en especial el partido único. Puede afirmarse entonces que, conquistadas completamente las instancias neurálgicas del Estado por las fuerzas partidarias del capital, la lucha de clases acabó con la

⁽⁵⁷⁾ Vd. al respecto las iluminantes indicaciones de T. ADORNO (2004), p. 39, sobre la reimplantación del « asfixiante orden de lo privado » a manos de los regímenes totalitarios.

llegada de la dictadura, pero solo porque ésta significó el triunfo pleno del capital sobre el trabajo. Este recobrado e incontrastable predominio era el que prestaba fundamento material a las menciones retóricas a la « cooperación » entre las clases y a la « integración nacional » del proletariado. Era, a su vez, el que otorgaba contenido a las instituciones que pasaremos a ver, cuyo conjunto puede calificarse, en suma, como un sistema de dominación totalitaria del trabajo.

Por estos motivos no hay mayor extravío historiográfico y teórico que el de, permaneciendo acríticamente en la mera cáscara autolegitimadora de los discursos formulados por los propios responsables de la dictadura, calificar este modelo como « intervencionista », « social » o « tutelar » del trabajo.

4.2. *Sindacato unitario vertical.*

En nombre de una « Revolución » supuestamente realizada para « devolver a los Españoles, de una vez para siempre, la Patria, el Pan y la Justicia », el Fuero del Trabajo ya anunció que « todos los factores de la economía ser[ían] encuadrados en Sindicatos verticales »⁽⁵⁸⁾. Definía a tales sindicatos como corporaciones de « derecho público » que integrarían « en un organismo unitario » tanto a los trabajadores como a los patronos de una misma « rama de la producción », siempre colocados « bajo la dirección del Estado ». Les asignaba funciones estadísticas, de colocación y, sobre todo, consultivas, de puesta en conocimiento del ejecutivo de la situación económico-laboral. Su labor en materias como « la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo » solo podría acometerse « por intermedio de órganos especializados ». Y sus « Jerarquías » dirigentes habrían forzosamente de corresponder a « militantes » del partido único.

Este tipo de sindicatos ya pergeñados en tiempos de guerra se inscribían en un sistema económico, también diseñado en el Fuero del Trabajo, marcado por la consagración de la jefatura del empresario, por el carácter jerárquico de la empresa, por la propiedad

⁽⁵⁸⁾ Utilizo la edición contenida en *Leyes Políticas de España*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1956, pp. 40-54.

privada de los medios productivos y por un intervencionismo estatal solo subsidiario. Ciertamente es que, en el plano de los principios, se « subordinaba la economía a la política », se sometía la « iniciativa privada », la misma propiedad y todos los actores productivos « al interés supremo de la Nación ». Pero de ese interés solo podía ser « intérprete » un « Estado » dictatorial, militarizado y enteramente captado, por mentalidad y fines compartidos, por el bloque económico dominante. El contenido que habrían de tener esos « intereses superiores de la Nación » dependía así del propio concepto de nación compartido por esa minoría despótica, dentro de la cual el trabajo era un « noble atributo de jerarquía y de honor » digno de ser prestado « con heroísmo, desinterés o abnegación » y, desde luego, « con fidelidad y subordinación ».

En desarrollo de este esquema acudió primeramente una ley, llamada de « Unidad Sindical » (26-I-1940), para confirmar que el Estado no « admitir[ía] la existencia » de ningún otro sindicato que no fuese el organizado y liderado por Falange. Por eso se procedía a incorporar al mismo a todas las asociaciones « creadas para defender o representar » los intereses de los trabajadores o empresarios. Pocos meses después (6-XII-1940) le siguió la « Ley de Bases de la Organización Sindical ». La peculiar forma de « sindicación » que introdujo constituyó, en efecto, « la forma política de la economía entera de España ». Y, como la propia doctrina reconocía, se trataba de una forma comunitaria nacional de productores « fundida real y verdaderamente » a través de « la lucha política y bélica » (59).

Basados en la equiparación formal entre trabajadores y patronos como « productores », creados por decreto del gobierno, de afiliación voluntaria (para ser « pieza ágil y selecta ») y subordinados plenamente « al Partido », los llamados « Sindicatos Nacionales », órganos de « la integración económica de las empresas » (60), se encargaban de transmitir al ejecutivo las « aspiraciones y necesidades » de sus representados. Por su parte, las « Centrales nacional-sindicales » encuadrarían cada rama de la producción con el fin de disciplinar a sus integrantes. Seguía quedando a salvo el principal

(59) L. DÍEZ DEL CORRAL (1941), que cito por la antología del propio órgano editada por Nicolás Sesma Landrín (Madrid, CEPC, 2009), p. 166.

(60) E. PÉREZ BOTIJA (1941), p. 84.

desmentido práctico de la equiparación entre agentes productivos, esto es, el principio de autoridad y jefatura del empresario, a quien solo le vinculaba una evanescente « responsabilidad superior ante el Estado ». Ahora también debía rendir cuentas ante el sindicato sobre la observancia de las propias disposiciones sindicales, y con tal fin el « Jefe de la Empresa » debía ser aconsejado por algunos de sus empleados especialmente designados para ese cometido. ¿Significaba eso « un conato de control obrero »? La interpretación sistemática del precepto en cuestión y sus « antecedentes » cristalinos permitían que ese « temor queda[se] disipado » (61).

Por exigencia del principio de unidad, habían sido disueltas tanto las comisiones paritarias subsistentes como, sobre todo, los odiados jurados mixtos. A diferencia de Italia, no existiría ya contraste alguno entre corporaciones y sindicatos. Tampoco habría dualidad sindical reconocedora de la contraposición de clases. El sindicato único vertical, en sus vertientes económica (« Sindicatos Nacionales ») y social (« Centrales Nacional-Sindicalistas »), era el canal privilegiado y excluyente de relación entre el aspecto económico-laboral de la sociedad y la trama estatal. Quedaba así prevenida la lucha de clases, latente aún en los organismos italianos (62).

El rasgo compensatorio del modelo, con sus consiguientes ambivalencias, se hace patente en este punto de dos formas. En primer lugar, el carácter radicalmente artificial, constructivista e impositivo del nuevo sistema sindical, ajeno por completo a la fisonomía socioeconómica anterior a la guerra, se presentó como cumplimiento de su contrario, es decir, como mera sanción oficial de lo que había sido « producto de la espontaneidad social » (63). Esa era la consigna de la *intelligentsia* franquista: presentar a su criatura como « articulación de la economía en formas naturales y prácticas », como organización no burocrática, sino plenamente « autónoma » de la « comunidad » formada por « las fuerzas de la producción ». Aunque se daba por superada la creencia veteroliberal en

(61) *Ivi*, p. 79.

(62) Subrayaba el contraste uno de los artífices del Fuero del Trabajo, J. GARRIGUES (1939), pp. 11-13.

(63) E. PÉREZ BOTIJA (1941), p. 74.

una « esfera económica » regulada « prósperamente por maravillosas leyes », se admitía que el « orden económico » contaba « con modos y sustancias propios y específicos » que había que respetar, pero también dirigirse o conducirse « por los que tenían la visión y el sentido de la total comunidad política ». De ahí la sumisión final de « la Comunidad Nacional-Sindicalista » al « Mando Político », que revelaba la sujeción estructural de lo que se había presentado inicialmente como expresión normativa de la « autonomía » social (64).

En segundo lugar, la complejión abierta de la norma que puso en planta el sistema fue interpretada como un ejemplo virtuoso de ductilidad, que permitiría la adaptación de la estructura sindical a cada coyuntura económica práctica (65). Sin embargo, era la forma legal adecuada para articular el sindicalismo organizado como un mecanismo de dominación dual: por una parte, con la disposición jerárquica del mundo empresarial, el encuadramiento unitario permitía una eficaz integración del trabajo, objetivado así como un factor pasivo y subordinado de la producción; por otra parte, la plena inserción de la estructura sindical en el « Movimiento Nacional » permitía el control del mundo económico-laboral por parte de los altos vértices burocráticos del partido único, el cual, a su vez, se hallaba estrechamente sometido al Estado y a la voluntad del dictador.

4.3. *Jefatura empresarial y reglamentación nacional.*

En este punto hay que distinguir severamente entre los planos de la contratación individual y la colectiva. En el primero de ellos se dio una encendida polémica doctrinal entre los juristas que pretendían superar la categoría contractual para articular las relaciones de trabajo y aquellos que, por el contrario, querían conservarla (66).

Los primeros entendían la empresa como suerte de corporación medieval, con su propio estatuto interno. Los obreros, al integrarse en una « relación de trabajo », no suscribían un acuerdo de volun-

(64) L. DÍEZ DEL CORRAL (1941), pp. 161, 165 y 167-169.

(65) E. PÉREZ BOTIJA (1941), p. 74.

(66) Vd. A.V. SEMPERE NAVARRO (1982).

tades, sino que se inscribían en una comunidad objetiva de la que dimanaban unos determinados deberes que le conferían un estatus jurídico específico (67). Los defensores del contrato sostenían, en contraste, que el momento de inserción en el núcleo empresarial solo podía entenderse eficazmente como expresión de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes (68).

La polémica fue pronto decidida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Las relaciones laborales debían seguir enmarcándose en los parámetros contractualistas, por más que éstos resultasen matizados por los deberes objetivos de lealtad y subordinación que los obreros habían de cumplir (69). Se regresaba con ello, en apariencia, a una disciplina individualista de la materia. Sin embargo, la ley de contrato laboral republicana, de noviembre de 1931, fue una de las pocas piezas legislativas heredadas que la dictadura dejó en pie. Se deduce de aquí, en un principio, la permanencia de los « mínimos inderogables » instaurados por aquella. Ahora bien, como ocurría en todos los regímenes totalitarios, las disposiciones conservadas del pasado liberal y democrático sufrían una mutación en sus prestaciones por una doble vía: por su ubicación en un sistema jurídico fundado en principios políticos opuestos y por la interpretación invertida que de ellas hacía la jurisprudencia, basándose, precisamente, en dichos principios (70).

De ese modo, la ley de contrato de trabajo solo permanecía en pie en aquello que no contradecía el modelo establecido por el Fuero del Trabajo, las leyes sindicales y la lógica de guerra y sumisión de los vencidos. Con respecto a la facultad empresarial de despedir, por ejemplo, no podía ya esgrimirse límite alguno cuando fuese utilizada como represalia frente al ejercicio por parte del trabajador de derechos y libertades ahora inexistentes. Mucho me-

(67) A. POLO (1945), p. 16 ss.

(68) E. PÉREZ BOTIJA (1942), p. 16 ss.

(69) E. PÉREZ BOTIJA (1943).

(70) S. MARTÍN, *El derecho en los tiempos del totalitarismo*, a publicarse en las actas del X Congreso del Instituto Brasileiro de História do Direito: «Os tempos do direito». Un ejemplo de estas mutaciones introducidas por interpretación jurisprudencial se refiere a la readmisión en caso de despido injustificado: de ser un derecho del trabajador, pasó a considerarse, sobre idéntica base legislativa, una facultad del patrono: vd. E. PÉREZ BOTIJA, *Jurisprudencia social* (1941), p. 593.

nos cabía negarla cuando se castigase con ella la participación en una huelga (71). La dictadura, además, ensanchó bien pronto esta potestad empresarial. Para dar « mayor amplitud y elasticidad » al régimen subsistente, introdujo nuevas causas que justificaban el despido, entre las que ahora figuraban, en una « enumeración no limitativa », sino solo « enunciativa », la « indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo », la « embriaguez », la « falta de aseo », la « deslealtad » o el carácter conflictivo del trabajador (72). La convirtió, por último, en una prerrogativa incontestable cuando se trataba de despedir a obreros que habían luchado en el bando republicano (73). Otro ejemplo: el descanso dominical o las vacaciones retribuidas fueron conservados, pero si el primero se conectaba ahora con el cumplimiento de los deberes católicos, las segundas se vinculaban al « descanso reparador » necesitado por quien « desempeñando una actividad digna, contribuye con su esfuerzo al engrandecimiento de la Nación » (74).

Se han mencionado unos « reglamentos de trabajo » que servían de base normativa para justificar el despido. También permiten ver la declaración unilateral por parte empresarial de las condiciones específicas del puesto desempeñado. Obra del patrono y estatuto jurídico del centro de trabajo, concretaban estos reglamentos el régimen disciplinario y extremos como la duración de la jornada, los

(71) Todavía a la altura de 1962, secundar una huelga «que careciese de justificación laboral» según las autoridades de la dictadura implicaba «el despido automático»: J. BABIANO, G. GÓMEZ, A. MÍGUEZ, J. TÉBAR (2018), p. 50.

(72) Vd. la ley de 6 de noviembre de 1941, sobre reforma del art. 89 de la ley de contrato de trabajo y J. DE HINOJOSA (1942), p. 166-7. Con su retórica de ocultación, a este ensanchamiento de la capacidad de disposición empresarial de la fuerza de trabajo lo consideró la doctrina como un ejemplo de «espiritualización» de las relaciones de trabajo, ya no solo regidas por las mezquindades materialistas de la estabilidad en el empleo y el abono del salario: vd. E. PÉREZ BOTIJA, *Algunas consideraciones ...* (1941), p. 740.

(73) La dictadura tomó la medida para territorio ocupado desde diciembre de 1936, confirmándola en 1938: S. MARTÍN, *Del Fuero ...* (2017), p. 365. Pendiente está de investigar el alcance temporal de estas disposiciones.

(74) Así se expresaba el legislador en la exposición de motivos de la ley de 2 de septiembre, 1941, dictada también en reforma de la normativa republicana sobre contrato de trabajo.

horarios, los descansos y las tarifas salariales. Revelaban, pues, de nuevo, la heteronomía sobrevenida en el mundo laboral por refuerzo y blindaje militar del mando empresarial.

La contratación colectiva fue por su parte sustituida por un régimen de « reglamentación » nacional de las condiciones de trabajo. Emulador del sistema vigente en el III Reich e igualmente inspirado en el principio de unidad de clases y supremacía del Estado, suponía la atribución exclusiva, « sin delegación posible », al « Departamento ministerial de Trabajo » de « la regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales » (75). A la « Organización Sindical » solo le cabía sugerir motivadamente la necesidad de esa reglamentación y ejercer labores de asesoría. La oficialización del sistema se produjo en 1941, pero sus prácticas arrancaron con anterioridad, nada más terminada la guerra. La imposición unilateral por parte del ejecutivo de las condiciones laborales ha sido leída habitualmente como la prueba más palmaria del intervencionismo del Estado en la economía. Pero esa lectura se ha realizado sin atender a los contenidos específicos de los reglamentos nacionales, en los que se aprecia, sin embargo, cómo pudieron ejercer de instrumento de dominación estatal al servicio del capital para someter, también por esta vía, a los trabajadores.

Léase, por ejemplo, el reglamento de 20 de diciembre de 1939 dedicado al sector de la banca (76). Derogaba unas « bases de trabajo », las decididas en la República por los jurados mixtos, que « mataban todos los estímulos espirituales y económicos » de los « empleados » al apostar, ante todo, por mantener los salarios, « sin producir a la empresa otra ventaja que la insignificante y absurda de mantener con fijeza sus gastos de personal ». Así, de unas bases que tenían como finalidad proteger el trabajo y trazar límites nítidos a la potestad empresarial se pasaba ahora, guerra y dictadura mediante, a una reglamentación donde la « rigidez » dejaba paso a « la flexibilidad de las disposiciones », y donde las cortapisas al empresariado

(75) Vd. la ley de 16 de octubre de 1942, sobre «Reglamentaciones de Trabajo», antecedida por un decreto de marzo de 1941, y el comentario de J. DE HINOJOSA (1943), pp. 628-635.

(76) Ya destacué sus contenidos en S. MARTÍN, *Los juristas ...* (2014), pp. 98-99.

eran remplazadas por la « confianza en las empresas » y el « respeto » a su derecho de organizar con « libertad de movimientos » su negocio.

Por último, el sistema republicano fue también alterado por la jurisprudencia franquista en un aspecto fundamental. Regía en él el principio del *favor laboris*, de forma que la contratación individual solo podía mejorar lo establecido por la legislación social, las bases de trabajo y los pactos colectivos. Ahora se abolía esta presunción porque la coyuntura económica individual, y esa misma confianza debida a la jefatura empresarial, podían permitir a los empleadores cierta rebaja justificada de los beneficios laborales con la correspondiente autorización de la autoridad laboral (77).

4.4. *Magistratura vicaria.*

Del mismo modo que la fijación de las condiciones de trabajo fue transferida por entero del propio tejido social al nuevo Estado totalitario, la resolución de los conflictos laborales se traspasó de los órganos paritarios a un nuevo cuerpo jurisdiccional, la llamada « Magistratura de Trabajo ». Dado que la « función de justicia » era solo « una », se advocaban « para el Poder público » las facultades jurisdiccionales « de que nunca debió hacer dejación » en incentivo de « las luchas sociales » (78).

Prevista por el Fuero del Trabajo, puesta en planta durante la guerra, en funcionamiento desde ese mismo momento y definitivamente diseñada en 1940 (ley de 17-X), se definió como « única institución contenciosa en la rama social del derecho » ante la que dirimir los conflictos laborales. También se concibió como instancia disciplinaria, pareja a los sindicatos, encargada de sancionar los actos que « en el campo del trabajo, perturben el orden económico establecido » o las conductas « incompatibles con el honor profesional ». Si bien su personal había de pertenecer a la carrera judicial, se trataba de un cuerpo institucional dependiente del Ministerio de Trabajo.

Una vez depurada por entero la magistratura, la afección ideo-

(77) E. PÉREZ BOTIJA, *Jurisprudencia social ...* (1942), p. 105.

(78) J. DE HINOJOSA (1941), pp. 231 y 237.

lógica de sus integrantes estaba plenamente garantizada ⁽⁷⁹⁾. De ahí el principal atributo que la distinguió: el amplísimo margen de arbitrio que se le concedió para conocer de los pleitos laborales, también de los provocados por despidos. La arbitrariedad estructural de los regímenes totalitarios, y su objetivo primordial de someter y domesticar al trabajo organizado, se hacían también presentes en esta institución de nuevo cuño.

5. *Cierre.*

En los años veinte era típico entre los juristas que escribían sobre la legislación obrera y el nuevo derecho del trabajo distinguir entre dos tipos de « política social »: a la primera la caracterizaban por su orientación « protectora », mientras la segunda perseguía la emancipación de los trabajadores. Demófilo de Buen, joven y prometedor civilista, describía en 1927 con estas palabras el derecho social de la dictadura de Primo de Rivera ⁽⁸⁰⁾ : « Como se ejerce una función tutelar sobre la insuficiencia de discernimiento, por edad o por enfermedad, quiere realizarse [con este derecho social] una acción tuitiva sobre la falta de libertad resultante de la incapacidad económica ». Era un derecho meramente tutelar. En cambio, el que anhelaba la emancipación combatía « las lacras más características y odiosas del sistema capitalista », esto es, « inseguridad, insuficiencia del salario y la falta de libertad, resultante de las mismas, en la contratación », y lo hacía a través del « seguro del paro, el salario mínimo, la regulación del contrato colectivo ». Ejemplo de este segundo tipo de derecho social sería el modelo introducido por la República, y en el que el propio Demófilo de Buen participaría presidiendo la nueva Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Faltaba mencionar, sin embargo, un tercer modelo, caracterizado ahora por la « neutralización política y la dominación de los cuerpos y las almas de los trabajadores ». Es el tipo fundado por la dictadura franquista en los primeros años, pero vigente, en sus estructuras de encuadramiento básicas, y en sus negaciones de la libertad sindical y los derechos colectivos, hasta su conclusión.

⁽⁷⁹⁾ M. LANERO TABOAS (1996).

⁽⁸⁰⁾ D. DE BUEN (1927), pp. XIX-XX.

Riferimenti bibliografici

- T. ADORNO, *Minima Moralia*, Madrid, Akal, 2004.
- C. ÁLVAREZ ALONSO, *La Constitución de 1931: Derecho del trabajo y legislación y política social*, in A. BAYLOS GRAU (a cura di), *Modelos de Derecho del trabajo y cultura de los juristas*, Albacete, Bomarzo, 2013.
- C. ÁLVAREZ ALONSO, *El Estado social de la Segunda República española*, in *Quaderni Fiorentini*, Vol. 46 (2017).
- L. DE ANDRÉS Y MORERA, *El comunismo en el nuevo Código penal*, Madrid, 1929.
- J. ARÓSTEGUI, *Largo Caballero. El tesón y la quimera*, Barcelona, Debate, 2013.
- E. AUNÓS PÉREZ, *La organización corporativa nacional del trabajo. Sus principios fundamentales*, in *Revista de Política Social*, No. 1 (1928).
- E. AUNÓS PÉREZ, *Constitución corporativa española*, in ID., *Estudios de Derecho corporativo*, Madrid, Reus, 1930.
- E. AUNÓS PÉREZ, *El Derecho corporativo*, in ID., *Estudios de Derecho corporativo*, Madrid, Reus, 1930.
- E. AUNÓS PÉREZ, *Los sindicatos ante el concepto corporativo*, in ID., *Estudios de Derecho corporativo*, Madrid, Reus, 1930.
- J. BABIANO, G. GÓMEZ, A. MÍGUEZ, J. TEBAR, *Verdugos impunes. El franquismo y la violación sistémica de los derechos humanos*, Barcelona, Pasado & Presente, 2018.
- A. BAR CENDÓN, *La CNT en los 'años rojos': del sindicalismo revolucionario al anarcosindicalismo, 1910-1926*, Madrid, Akal, 1981.
- C. BERNALDO DE QUIRÓS, *El régimen corporativo en la agricultura*, in *Revista de Política Social*, No. 6 (1928).
- M. BIZCARRONDO, *Entre la democracia y la revolución, 1931-1936*, in *Historia de la UGT*, Vol. 3, Madrid, Siglo XXI, 2008.
- G. CAZZETTA, *Estado, juristas y trabajo: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX*, Madrid, Marcial Pons, 2010.
- S. CHRISTIE, *We the Anarchists. A Study of the Iberian Anarchist Federation (FAI), 1927-1937*, Edinburgh, AK Press, 2008.
- D. DE BUEN, *Prólogo*, in S. ALARCÓN y HORCAS (a cura di), *Código del Trabajo (comentarios, jurisprudencia y formularios)*, Madrid, Reus, 1927.
- J. DE HINOJOSA, *La Magistratura del Trabajo en el nuevo Estado*, in RGLJ, No. 169 (1941).
- J. DE HINOJOSA, *La extinción del contrato de trabajo y el derecho relativo al despido*, in RGLJ, No. 171 (1942).
- J. DE HINOJOSA, *Las normas sobre elaboración de bases de trabajo*, in RGLJ, No. 174 (1943).
- L. DÍEZ DEL CORRAL, *La Ley Sindical*, in *Revista de Estudios Políticos*, No. 2 (1941).
- R. FERNÁNDEZ CARVAJAL, *La Constitución española*, Madrid, Editora Nacional, 1969.

- J. FERRER VALES, *Breve comentario al Código del Trabajo*, in RGLJ, No. 150 (1927).
- A. GALLART Y FOLCH, *Derecho administrativo y procesal de las corporaciones de trabajo*, Barcelona, Bosch, 1929.
- A. GALLART FOLCH, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Barcelona, Bosch, 1932.
- A. GALLART FOLCH, *Derecho español del trabajo*, Barcelona, Labor, 1936.
- C. GARCÍA OVIEDO, *Consideraciones jurídicas acerca del Derecho del trabajo*, in RGLJ, No. 164 (1934).
- C. GARCÍA OVIEDO, *La reforma de nuestra legislación sobre Jurados mixtos*, in *Revista de Derecho público*, No. IV (1935).
- J. GARRIGUES, *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, Madrid, FE, 1939.
- Á. GONZÁLEZ, *Patronos y patronal ante la Segunda República*, Madrid, Fundación Largo Caballero, 2006.
- E. GONZÁLEZ CALLEJA (et. al.), *Segunda República española*, Barcelona, Pasado & Presente, 2015.
- S. GONZÁLEZ y M. REDER, *La Ley de Contrato de Trabajo de 1931*, in J.L. GARCÍA DELGADO e M. TUÑÓN de LARA (a cura di), *La II República española. El primer bienio. III Coloquio de Segovia sobre Historia contemporánea de España*, Madrid, Siglo XXI, 1987.
- B. HEPPLÉ (a cura di), *The Making of Labour Law in Europe*, ed. London, Mausell, 1928.
- F. HOSTENCH, *El Código del Trabajo en España*, in RGLJ, No. 149 (1926).
- F. HOSTENCH, *El derecho del despido en el contrato de trabajo: el derecho, la ley y la corporación*, Barcelona, Bosch, 1929.
- S. JULIÁ, *Objetivos políticos de la legislación laboral*, in J.L. GARCÍA DELGADO e M. TUÑÓN de LARA (a cura di), *La II República española. El primer bienio. III Coloquio de Segovia sobre Historia contemporánea de España*, Madrid, Siglo XXI, 1987.
- M. LANERO TABOAS, *Una milicia de la justicia: la política judicial del franquismo (1936-1945)*, Madrid, CEC, 1996.
- Á. LÓPEZ NÚÑEZ, *El nuevo Derecho corporativo*, in *Revista de Política Social*, No. 6 (1928).
- S. MARTÍN, *Derechos sociales y procesos constituyentes (1931, 1978)*, in *Gaceta Sindical*, No. 23 (2014).
- S. MARTÍN, *Los juristas en los orígenes de la dictadura*, in *Los juristas y el "régimen"*, 2014.
- S. MARTÍN, *Entre Weimar y Franco. Eduardo L. Llorens (1886-1943) y el debate jurídico de la Europa de entreguerras*, Granada, Comares, 2017.
- S. MARTÍN, *Del Fuero del Trabajo al Estado social y democrático. Los juristas españoles ante la socialización del derecho*, in *Quaderni Fiorentini*, Vol. 46 (2017).