

EL DERECHO DEL TRABAJO, ¿HA MUERTO O VIVE TODAVÍA? REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL DE 2012*

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL**

... naufragar
he naufragado tantas veces,
que lo mismo me da
una playa que otra ...

José Luis CARDERO (Lugo, 1946), *Cuaderno negro/ Escucha* (La Séptima Palabra. Ediciones del Primor), 1998.

I. EL BOSQUE SE QUEMA Y CUALQUIER MANGUERA SERÍA BUENA PARA APAGARLO

... las leyes insaciables ...
Miguel FERNÁNDEZ (Melilla, 1931-Madrid, 1993),
Solitudine/Horca (Rusadir), 1994.

...
... damit wir zukünftig gut durchmischt
oder durchrasst, wie der Bayer sagt,
uns is neuer Sprache erfinden dürfen? ...
Günter GRASS (Danzig, 1927), *Dummer August*
(Steidl Verlag), 1927.

1. Todas las mezclas pueden ser magníficas si no explotan en manos de alquimistas poco avisados. De la reforma de 2012 se aprovecha todo para todo mezclarlo por los cultos y por los

bárbaros –como en el Cambalache (1934) de Enrique Santos Discépolo (1901-1951)–, alternando el mucho, con el nulo fundamento y autoridad.

Lo de menos son las palabras, que ya hemos leído en los poetas que solo sirven para entendernos, lo peor son los argumentos. Cada cual es libre de decir lo que le parezca y la verdad es que con un leve esfuerzo de antólogo se puede conocer casi todo lo que se ha dicho ya del RDL, aunque la verdad es que más confunde que aclara ... de reforma extraordinariamente agresiva (Guindos) a reforma limitada y desigual (Fomento de Trabajo Nacional), de reforma justa y necesaria (Rajoy) a reforma que supone un nuevo entuerto (Lara), de reforma que debe mejorar en el Parlamento (Erkoreka) a reforma que no puede más que empeorar (movimiento de indignados), de reforma que marcará un antes y un después (Báñez) a reforma del todo a veinte (Pérez Rubalcaba), de reforma hecha a traición por el Gobierno y la CEOE (UGT-Cataluña) a reforma del Gobierno que no agota la plataforma empresarial (Rosell), de reforma que vencerá

* Abreviaturas utilizadas : CE [Constitución Española de 1978].- LET [RDleg. 1/1995, de 24 de marzo (BOE. 29), aprobatorio del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores].- LJS [Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE. 11), reguladora de la jurisdicción social].- LRL [Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE. 18), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo].- RDL [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE. 11), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral].- TC [Tribunal Constitucional].

** Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Autónoma de Madrid.- Presidente Honorario de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.- Abogado, socio de Roca Junyent.



el desempleo y dejará atrás la crisis (Sáenz de Santamaría) a reforma que disparará el paro (Fernández Toxo), de reforma que constituye una buena presentación ante la Unión Europea (Durán i Lleida) a reforma impuesta por la troika (Méndez), de reforma inevitable como contrafuego (Montoro) a reforma que si no crea empleo constituirá un gran fracaso (Francisco González), etc., etc.

Estas pródigas etiquetas contrastan con la modestia de los argumentos deslizados en valoraciones tan cargadas de simbolismo como ayunas de conceptismo, donde triunfa el sentimiento y fracasa el análisis. Una crítica puesta, con raras excepciones, al servicio de la belleza de lo exagerado, la representación del papel que, a golpe de guiñol, a cada cual toca en el drama del mercado de trabajo, un cuadro de la vida española de principios del XXI: egoísta, desenfrenada y ficticia, con el dinero como único valor, cuya brevedad hunde a los ciudadanos en la desesperanza. Los endebles argumentos se olvidarán en unos pocos meses —como se olvidan las tumbas de los seres amados— para dar protagonismo a lo que ocurra en el mundo de la producción y del consumo y en el interior de las empresas. Entonces se verá si todo sigue como antes de la reforma laboral o si esta influye, junto con la batería simultánea de reformas económicas, financieras y presupuestarias, en la corrección de un déficit

público insoportable, de un consumo mortecino, de un crédito inexistente y de un desempleo impropio de la importancia de este país. Los efectos no serán ni fáciles ni tempranos y quizá a corto plazo se agudicen algunos de los males que la reforma tiende a suavizar. Pero el gigantesco fiasco de la economía española obliga a conceder un margen de espera razonable, entre otras cosas porque no se avistan soluciones que no pasen por la reducción del déficit, el aumento del consumo y la fluidez del crédito, sin cuyos logros el precio a pagar es excesivo: deterioro de los derechos de los trabajadores sin creación apreciable de empleo de calidad.

Desde luego no son fiables las improvisadas recetas de quienes durante varios años, y con todo el poder disponible, fueron incapaces de aliviar la desesperada situación del mercado de trabajo español. Y menos todavía son creíbles las propuestas sindicales de negociación, cuando en ese mismo plazo sus líderes más mediáticos torpedearon cualquier medida capaz de contribuir a detener el ritmo desenfrenado del desempleo. Todos los que hayan querido escucharlo, habrán oído de su boca —mientras las vacas flacas devoraban a las gordas— que el ordenamiento laboral estaba bien como estaba, lo que hacía innecesaria cualquier reforma de calado, acariciando únicamente ciertos retoques insignificantes (por ejemplo, el traslado de las

fiestas a los lunes), de nula eficacia transformadora de la realidad social. Ahora los sindicatos, con los muchos medios legales a su alcance, cumplen su papel oponiéndose a una reforma laboral que consideran injusta e inconveniente. A partir de ahí, su contradictorio juego de revolucionarios sociales sin abandonar sus confortables asientos reformistas, les convierte en sindicatos anacrónicos, caprichosos, enrabietados en verdad por el temor a perder privilegios injustificados, como el río de oro destinado a un objetivo de formación profesional apenas visible, del que han empezado a conocer los tribunales ofreciendo relatos fácticos alarmantes para ellos y para las organizaciones empresariales, de lo que es inmejorable muestra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2012, y las resoluciones por ella confirmadas.

No obstante, los verdaderos protagonistas de esta reforma son los empresarios, muy favorecidos súbitamente por el RDL, atribuyéndoles un poder de disposición del que antes carecían. Empresarios que mal harían en creer que ese obsequio del legislador es un fin en sí mismo y no un medio para mejorar el desenvolvimiento de las relaciones laborales en las empresas, para suavizar las causas de su temor ante los costes elevados de la ruptura de los vínculos estables que dificultaban optimizar las plantillas conforme a las verdaderas necesidades productivas. Todas las medidas adoptadas con ese objetivo racionalizador merecerán comprensión, al contrario de aquellas decisiones fraudulentas, en cuanto utilizadas para conseguir objetivos distintos a los queridos por la ley. Facilidades para inaplicar en la empresa determinadas condiciones pactadas en el convenio colectivo, por ejemplo, se justificarán en casos concretos, a valorar singularmente, pero merecerán repulsa si se convierten en fórmula habitual para degradar los niveles de protección convencional de los trabajadores, incluso en las empresas que por su situación y posición sean capaces de afrontarlos. Con independencia del mal clima y de los graves desajustes sociales que una actitud semejante ocasione, peor todavía para los empresarios será su descrédito como clase organizada si desvinculan secuencialmente la flexibilidad legal y la creación de empleo de calidad. Y esa comprobación *a posteriori* no podrá tener más salida que la contrarreforma laboral, a lo que en su momento habrá que dedicarle la atención que merece.

2. Que la reforma ha alterado el equilibrio de los poderes de disposición de empresarios y trabajadores —y de sus respectivos representantes, por tanto— es algo que no necesita mayores comentarios. Es un dato indiscutible que ni siquiera merece el catálogo de sus numerosas manifestaciones en la contratación,

en la fijación de las condiciones de trabajo, en la alteración unilateral de esas condiciones, en la fungibilidad de las fuentes normativas, en la pérdida individual y colectiva de los puestos de trabajo, etc., etc. Se puede opinar sobre la necesidad de todas esas innovaciones peyorativas, llegando al extremo de justificarlas coyunturalmente, pero no se puede polemizar en cambio sobre los datos objetivos de la innovación y de la merma inmediata de los derechos laborales, única perspectiva admisible para enjuiciar el momento evolutivo del Derecho del Trabajo. No se trata de embotarnos con las *reliquias de sensación* de Coleridge (1772-1834), ni de resucitar nostalgias vaporosas, pero sí de recordar que el Derecho del Trabajo, como producto histórico, fue, es y no podrá dejar de ser, so pena de su dilución en el ordenamiento común, un Derecho protector de los trabajadores y, correlativamente, restrictivo de la autonomía contractual de los empresarios. Un diseño rompedor con siglos de experiencias muy distintas, que ha propiciado el desarrollo espectacular de la economía de mercado y un grado de bienestar social desconocido con anterioridad a los últimos ciento cincuenta años.

El Gobierno ha apostado fuerte y las circunstancias en las que ha hecho la apuesta prestan una transigencia que no se aceptaría bajo circunstancias distintas. Pero ni siquiera así puede la reforma salvar la crítica de no haber explicitado su relatividad en el tiempo y en el espacio, a lo que bien podría haber dedicado algún pasaje la magnífica exposición de motivos del RDL. Una objeción ya dirigida en su día a la LRL [*El Cronista*, n.º 16, pp. 20 y ss.] pero ahora más justificada todavía por la hondura de los cambios y de los equívocos que de ello pueden derivarse, como ya ha empezado lamentablemente a ocurrir. Ningún ejemplo mejor que el ilustrado por la maniobra de la compañía Iberia para descolgarse de todo el contenido fuerte del VII Convenio colectivo “franja” con sus tripulantes pilotos, en ultratractividad, como práctica anti-huelga y trato desigual frente a los restantes convenios “franja” de la empresa, a los pocos días de que muchos de sus aviones empezaran a operar bajo el código de una filial de bajo coste, con violación de las garantías convencionales obstaculizadoras de las operaciones de segregación de vuelo. Un caso *sub iudice* sobre el que poco más sería prudente decir en este momento.

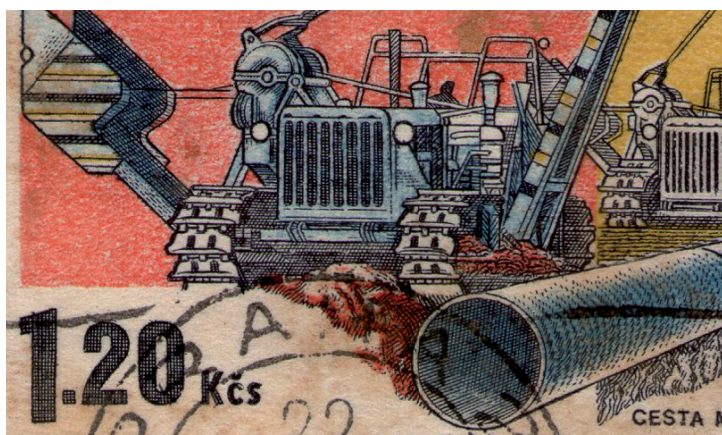
Por todo ello, el Gobierno debería ser el primer interesado en adoptar medidas capaces de situar la reforma en sus propios límites, pues su fracaso no vendrá solo de la inutilidad de las nuevas armas de lucha contra la patología del mercado de trabajo, sino de la degeneración de los efectos buscados a costa de la generalización de los abusos empresariales, aunque la intervención de los jueces consiga abortar muchos de ellos.

II. EL EQUILIBRIO DE LOS INTERESES ENFRENTADOS NO SE ENCUENTRA EN UNA SOLA FUENTE

... not much to lean on wherever you look,
above or below ...

Charles WRIGHT (Pickwick, Tennessee, 1935), *Littlefoot/Leaning on Jesus* (Straus and Giroux), 2007.

1. Hecha la crítica precedente hay que situar el RDL en el marco del ordenamiento global, entendido como principios,



normas e instituciones que confluyen en la interpretación y aplicación de la legislación laboral. Solo así podrá medirse y pesarse la reforma, prescindiendo de los hándicaps que se le añaden desde posiciones interesadas. Una tarea imprescindible para llegar a una conclusión menos aterradora de la que se ha venido difundiendo en algunas plataformas políticas y mediáticas con el inocultable propósito de erosionar a los gobernantes antes que proteger a los gobernados. Una irresponsabilidad causante de que altos porcentajes de empresarios y de trabajadores dispongan de una información errónea que perjudica las expectativas de actuación y de defensa de sus legítimos derechos.

Comentaré, por su expresividad, dos ejemplos vividos en primera persona, en las últimas semanas. La directora de personal de una empresa me pide que prepare el despido de una trabajadora “muy molesta”. Le pregunto por los detalles y sobre todo por la infracción o falta que haya podido cometer. Me dice que ninguna y, ante mi estupor, me contesta que ella ha oído a importantes parlamentarios y sindicalistas afirmar que el RDL ha introducido el despido libre. Un ejemplo opuesto. Me llama un trabajador de nivel directivo y me comenta que la empresa le ha reducido, por las buenas, a casi la mitad, su retribución fija, añadiendo que “ya sabe” que no puede hacer nada después de la reforma laboral. Ahora la sorpresa es suya, cuando le aclaro que esa decisión unilateral sigue siendo un acto ilícito que reconocerá sin la menor vacilación cualquier juez de lo social, obligando a la empresa a la reposición retributiva y al reintegro de lo no pagado.

Lo de menos son estas anécdotas, por plásticas que resulten. Lo de más, es que la valoración disgregada del RDL, como si fuera un islote perdido en el océano jurídico, no puede conducir más que a conclusiones incompletas. El ordenamiento laboral es rico y plural en normas, principios e instituciones, la mayoría de los cuales permanecen por fortuna inalterables, exigiendo interpretaciones sistemáticas, con obligadas apoyaturas hacia arriba y hacia abajo como expone el poeta. Creo que la declaración más certera en este sentido se contiene en el Comunicado de 16 de febrero pasado, a cargo de una de las más importantes asociaciones de jueces y magistrados ... *nuestra obligación como jueces garantes de los derechos fundamentales de los trabajadores es continuar aplicando las leyes laborales conforme a los principios y valores constitucionales* ... Nadie debería ignorar que la CE ha tenido un impacto decisivo en la configuración del ordenamiento laboral: los derechos fundamentales a la dignidad, a la intimidad, a la igualdad y a la no discriminación, a la discriminación positiva, a la libertad de expresión, a la libertad sindical, a la huelga, a la tutela judicial efectiva, etc., han transformado el alcance de los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores y han provocado reformas legales significativas, como por fortuna ha de seguir ocurriendo. No se exageraría al afirmar que por encima del Derecho del Trabajo “legal” reina un Derecho del Trabajo “constitucional” cada vez más rico en ramificaciones y soluciones prácticas. Porque el principio de la interpretación del ordenamiento jurídico conforme a la CE se desprende del artículo 9.1, se delimita por el TC (sentencias 34/1983, 76/1987, 48/1991, etc.) siguiendo la estela de los tribunales norteamericanos (*in harmony with the Constitution*) y alemanes (*Verfassungskonforme Auslegung der Gesetze*) y se positiviza en



el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, que impone a los jueces y tribunales la obligación de interpretar las disposiciones legales en el sentido más favorable a la efectividad de los derechos fundamentales.

Un buen ejemplo ofrece la decisión contenida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 21 de febrero de 2012, respecto del polémico asunto del acceso a los salarios de tramitación cuando confluyen la legislación anterior y posterior al RDL, en un despido producido antes del RDL, calificado como improcedente en la instancia asimismo en esa época, pero revisado en suplicación con posterioridad a su entrada en vigor. En ausencia de normas transitorias específicas, la Sala aplica el artículo 9.3 CE y las normas transitorias del derecho común, confirmando acertadamente que el derecho a los salarios de trámite resultaba ineludible en el supuesto de hecho enjuiciado.

2. Y no solo eso, aunque la CE sea evidentemente la referencia principal, en la interpretación que de la misma lleva a cabo el TC. Porque a su lado, e incluso por encima, se sitúa un entramado de fuentes entre las que ocupan lugar prioritario las normas internacionales ratificadas por España (Tratados, Acuerdos y Convenios, interpretados todos ellos por Tribunales Internacionales o Regionales, en particular el Tribunal Europeo de Derechos Humanos) y el bloque del derecho comunitario (Reglamentos y Directivas e interpretación de los mismos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea). La reforma de 2012 no ha podido, lógicamente, influir en estos niveles normativos supraestatales, lo que significa que sus mandatos seguirán condicionando la legislación interna. No se olvide que España, con sus 133 Convenios de la OIT, ya ratificados, es el primer país del mundo en la incorporación de tales instrumentos al derecho interno, seguido por Francia, con 123. Se sabe, por ejemplo, que ante un Juzgado de lo Social se ha invocado semanas atrás el artículo 6.1 del Convenio n.º 158 OIT (de 1982, ratificado por España en 1985) en cuanto a la prohibición de extinguir la relación de trabajo por la ausencia temporal debida a enfermedad del trabajador, condicionando de ese modo la reforma que el RDL había introducido en el artículo 52, d) LET, reforma que, aparentemente, va a ser mejorada en el trámite parlamentario de enmienda.

Saltando de ese ámbito internacional de compromisos laborales al regional de la Unión Europea, valga el reciente ejemplo que presta la Gran Sala de su Tribunal de Justicia, al dictar la sentencia de 24 de enero de 2012 (asunto C-282/10), resolutoria de la cuestión de prejudicialidad planteada por la Corte Casacional francesa. En ella se amplía, bajo la aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, el derecho de los trabajadores al disfrute de las vacaciones anuales. Cuestiones de prejudicialidad que se plantearan con toda probabilidad, a no mucho tardar, por los jueces y tribunales españoles respecto a diversos preceptos de la reforma laboral de 2012.

De otro lado, la legislación resultante de la reforma, una vez que el RDL se convierta en Ley parlamentaria, ha de interpretarse de modo sistemático respecto de las restantes leyes que componen el ordenamiento laboral, en su mayor parte no afectadas por las nuevas disposiciones, aunque sea cierto que muchas de ellas han sido parcialmente alteradas por un cierto propósito de globalidad. Pero, por ejemplo, esas modificaciones parciales no han afectado, en absoluto, a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que es la disposición general más influyente en el ejercicio de los derechos constitucionales de libertad y acción sindicales dentro y fuera de las empresas, definitiva de los grados de representatividad sindical y de participación institucional de los sindicatos en la vida pública. Es disculpable no contar con los sindicatos para acometer una reforma legal si el poder público conoce que esos sindicatos no contribuyen a adoptar soluciones acordes con la coyuntura dramática; pero no se puede excluir permanentemente a los sindicatos de la creación y aplicación del ordenamiento laboral puesto que sin ellos no se concibe ni la democracia ni el Estado Social de Derecho.

Por lo que toca a las competencias de los juzgados y tribunales del orden social, no sólo no se han empequeñecido sino que se han ampliado intensamente a partir de la promulgación de la LJS, en vigor desde el 11 de diciembre de ese año, con derogación íntegra de la precedente Ley de Procedimiento Laboral de 1995. La reforma laboral de 2012 ha modificado algunos de los preceptos de la LJS, pero no en el sentido de restringir la competencia del orden social, sino justamente en el contrario de extenderla, al encomendarle el ejercicio del control de legalidad de las actuaciones empresariales hasta entonces propio de los órganos de la Administración Laboral. A quienes pregonan el efecto de desprotección anejo a la eliminación de ciertas autorizaciones administrativas, en el campo de la flexibilidad interna de las empresas, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los expedientes de regulación del empleo y el propio descuelgue de los convenios colectivos, habría que explicarles que ese control administrativo saliente se suple ahora por un control judicial entrante que, en líneas generales, será un control menos político desde luego, pero seguramente más riguroso en el terreno jurídico.

A título de ejemplo, cuando se tramita un expediente de regulación de empleo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción y el periodo de consultas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores finaliza sin acuerdo, el empresario puede tomar las decisiones que considere oportunas, despidiendo verbigracia a doscientos trabajadores. Pero el comentarista que se queda en esa fase y achaca a al RDL la permisividad de tamaño desafuero sobrevenido —siendo

así que antes de la reforma esos despidos habían de haber sido autorizados por la administración laboral competente por razón del territorio— omite, inadvertida o intencionadamente, que respecto de los despedidos las vías de reclamación son diversas y, en ciertos casos, superpuestas.

En primer lugar, sus representantes legales o sindicales pueden formalizar un procedimiento de conflicto colectivo, urgente y sumario, instando de la Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional, según el ámbito del pleito, la declaración de que no concurre la causa de despido alegada o de haberse incurrido en alguna de las numerosas infracciones previstas por la ley, debiendo la sentencia que se dicte declarar la decisión empresarial como ajustada o no a Derecho o, en su caso, nula. Imaginar que ese proceso va a ser un tamiz leve, y que lo será también la revisión de la sentencia de instancia ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, supone ignorar paladinamente el funcionamiento de estas Salas y la versatilidad del proceso de conflicto colectivo, plagado de garantías para ambas partes. Pero, se utilice o no esa vía impugnatoria colectiva, cada uno de los doscientos trabajadores despedidos estará legitimado para presentar, ante los Juzgados de lo Social, demanda por despido improcedente o nulo, y esas demandas, que se acumularán en un solo Juzgado, o se dispersarán por un número variable de ellos, iniciará un pleito ordinario de despido y, en su día, el dictado de sentencias con pronunciamientos de despido procedente, improcedente o nulo, revisables en suplicación ante el Tribunal Superior que tenga jurisdicción en el territorio.

3. Hay todavía otro factor decisivamente influyente en la aplicación de los preceptos contenidos en el RDL que no es otro que la negociación colectiva. Porque muchas de las nuevas regulaciones legales no obligan a los empresarios a su aplicación estricta sino que sobre ellas pueden introducirse las variaciones que se juzguen y se pacten como más acertadas para el funcionamiento de la empresa. Podemos tomar como referencia el denostado contrato de emprendedores, un contrato de nombre absurdo, desde luego, pues emprendedor es la persona atrevida, audaz, resuelta, apresiva, acometedora o activa, no quien contrata a otros para trabajar por su cuenta; pero si aceptamos que el empresario reúne aquellas aptitudes, todos los empresarios serán emprendedores y no solo los que suscriban un tipo específico





de contrato de trabajo. Hecho el paréntesis, el RDL permite, pero no obliga, a imponer un periodo de prueba de un año de duración, ni exige tampoco que, tras la prueba, se extinga el contrato de trabajo. Puede que unilateralmente los empresarios no estén dispuestos a despreciar las ventajas que les otorga la reforma, pero es más que seguro que estas ventajas se condicionarán o limitarán en la negociación colectiva.

Los convenios celebrados tras el RDL ofrecen muestras rotundas del “independentismo” de los negociadores a la hora de retocar las soluciones legales. El convenio colectivo de las pompas fúnebres de Galicia, de febrero de 2012, por ejemplo, blinda sus regulaciones sobre estructura y cuantía de los salarios y de los complementos extrasalariales, la jornada, la compensación e importe de las horas extraordinarias y el trabajo a turnos, inmunes a otras regulaciones convencionales a través de convenios de empresa, limitando fuertemente en ese ámbito funcional una de las innovaciones estelares del RDL. En el Convenio colectivo del sector de la construcción, también de febrero de 2012, se reduce el plazo de dos años de ultractividad a doce o catorce meses, según las materias y se introducen intensas diferencias respecto del RDL en múltiples aspectos centrales de la reforma, asignando el protagonismo a la Comisión Paritaria en casos de descuelgue, con desvanecimiento de la Comisión Nacional de Convenios para dar paso al compromiso de un arbitraje vinculante. Con el transcurso del tiempo es probable que los contenidos de los convenios colectivos se dispersen en mil direcciones, favorecido el fenómeno por la dispositividad de buena parte de los preceptos del RDL, de manera que muy pocas innovaciones legales mantendrán la unidad, con la probable excepción de los derechos indemnizatorios para los despidos improcedentes.

III. EL MITO DE LA LEY SOCIAL IRREVERSIBLE

... questo la fata intende, che non puoi
vivere una vicenda per intero ...
passano gli anni
e tutto si dissolve ...

Umberto PIERSANTI (Urbino, 1941), *I luoghi persi/Vicenda* (Einaudi, 1994).

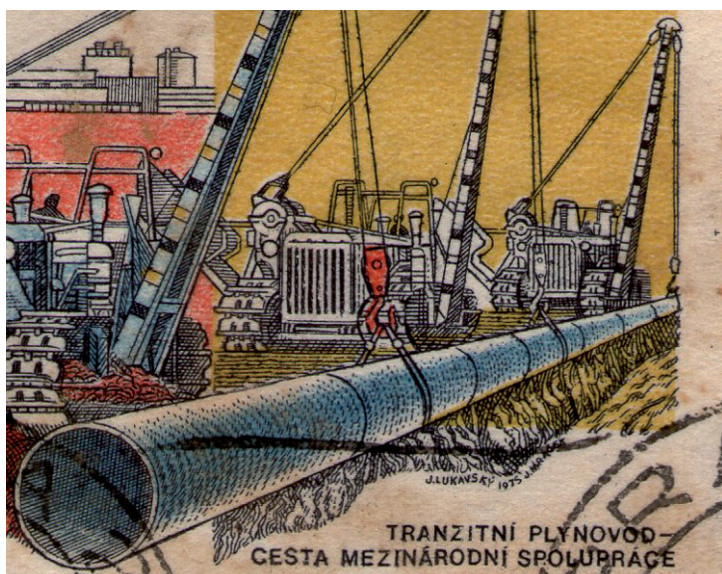
1. Lo saben las hadas buenas y lo sabe cualquiera, las cosas se suceden porque no duran siempre y cuando cambian no hay garantía de que sea para mejor. Pero tampoco hay ninguna ga-

rantía de que las leyes que se suceden a lo largo del tiempo obedezcan al mandato de la mejora inexorable, puesto que ni en el derecho internacional, ni en el derecho comunitario, ni en el derecho español está reconocido un principio semejante. No obstante, por el esfuerzo y la aspiración doctrinal, si no un principio si se ha acuñado un mito, el de la ley social irreversible, conforme al cual no sería aceptable ninguna ley de esa naturaleza que rebajara los estándares cuantitativos de aquella otra a la que remplace. Alguna culpa de ese mito tiene la legislación franquista, con la formulación del principio de “norma mínima”, cuna de cuantas exageraciones se quieran recordar, pero hoy incompatible con un sistema basado en la legalidad y en la jerarquía de las normas. En las *Instituciones de Derecho del Trabajo* que publiqué en 1983, con la coautoría de mis amigos Gabriel García Becedas e Ignacio García-Perrote, decíamos que, en una perspectiva diacrónica, el Estado no queda constitucionalmente vinculado a fijar, en cada regulación legal, las “bases mínimas” para la ordenación del trabajo, en tanto que, desde una perspectiva sincrónica, la ley estatal prevalecerá siempre sobre la norma reglamentaria, aunque esta sea más favorable. De la misma manera que la disposición legal, incluso posterior, prevalecerá sobre el convenio colectivo en lo que sean regulaciones incompatibles, aunque la norma convencional resulte más favorable que la legal (SS.TC 58/85, 177/88, 171/89, 210/90, 145/91, 280/06, etc.).

Otro sedimento normativo de la irregresividad social, ya casi olvidado, fue en su día el famoso artículo 12.3 de la Carta Social Europea de 1961 (ratificada por España en 1980), según el cual la garantía efectiva de la seguridad social imponía al Estado el compromiso de ... “*esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social*”, precepto explosivo que los tribunales desactivaron parapetándose en la semántica del verbo transitivo “esforzar”.

La reciente S.TC 205/2011, rechaza la cuestión de inconstitucionalidad que había planteado el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con la reforma peyorativa introducida, para los incapacitados permanentes, por la Ley 52/2003, en el artículo 143.2, párrafo segundo de la Ley General de la Seguridad Social de 1994. Argumenta el alto tribunal que es al legislador al que corresponde determinar el grado de protección que han de merecer las distintas necesidades sociales y articular técnicamente los sistemas de protección destinados a su cobertura, dado que el derecho que los ciudadanos pueden ostentar en materia de seguridad social es de estricta configuración legal. Lo que no significa desconocimiento de la garantía constitucional plasmada en el artículo 41 CE, sobre “prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad”, sino que la aplicación temporal de ese doble concepto jurídico indeterminado se deja a criterio del legislador, pudiendo este marchar hacia arriba o hacia abajo según la ponderación coyuntural de los factores concurrentes en cada momento.

2. Los ejemplos de deterioro cuantitativo sobrevenido son múltiples en la reforma laboral de 2012; uno de los más llamativos es el de la reducción del módulo indemnizatorio en el despido improcedente, que ha pasado de los 45 días/año y tope de 42 mensualidades, a 33 días/año y tope de 24 mensualidades. Naturalmente que, desde la posición contractual del trabajador, la ley primera resultaba más protectora que la segunda y, sin



embargo, ningún trabajador –salvo los que tengan ganada ya la antigüedad a la entrada en vigor del RDL, como reconoce este expresamente– podrá exigir que se le siga aplicando el módulo de los 45 días/año y tope de 42 mensualidades con apoyo en un inexistente principio de norma social irreversible o en el evanescente respeto a los derechos adquiridos, minimizado por el TC en numerosas sentencias, desde la 27/81.

Bien al contrario, el TC ha admitido siempre la potestad del legislador para establecer, en un nivel determinado y, por supuesto cambiante, el contenido económico de los derechos de los ciudadanos, lo que coincide con decir que la regulación legal inicial no congela los derechos derivados de la misma, imponiendo una regulación posterior necesariamente más alta. Ni siquiera con el salario mínimo o con la jornada máxima cabría llegar a otra conclusión, por lo que estando hoy el salario mínimo en el escalón de los 641'40 euros/mes o 21'38 euros/día, para 2011 y 2012, mañana podría descender, por ejemplo, a 633'30 euros/mes o a 21,11 euros/día, al margen de que ese quantum salarial hubiera sido el inmediatamente anterior fijado para el ejercicio de 2010. Lo mismo cabe decir de la jornada máxima legal, que de las 40 horas/día (desde la Ley 4/83) podría, pasar, por ejemplo, a las 43 horas/día, sin que constituyera un factor impeditivo el hecho de que la primera versión de la LET (Ley 8/80) ya lo hubiese fijado en esa magnitud para las jornadas con horario partido. Porque la doctrina constitucional atribuye particular significado, a la hora de justificar restricciones o limitaciones legales de trascendencia económica, a la “coyuntura económica del momento” (sentencias del pleno 134/87, 83/93 e incluso 134/11) y difícil será encontrar en la historia de los últimos cien años una coyuntura económica más grave que la actualmente instalada en España, con alto riesgo de intervención exterior ante la ruina de las Administraciones Públicas y de las familias, que soportan sobre sus espaldas una deuda que triplica la riqueza del país.

Cosa bien distinta es que el TC considere que la regulación legal que degrada una anterior resulte inconciliable con los “reductos constitucionales indisponibles para el legislador” (S.TC 37/94), bien porque infrinja normas constitucionales imperativas, bien porque desfigure el contenido esencial de un derecho constitucional haciéndolo irreconocible “en el estado actual de la conciencia social” (S.TC 206/97).

IV. TODA LEY PUEDE SER POTENCIALMENTE INCONSTITUCIONAL

... mes amis j'ai valsé
valsé toute mon enfance vagabondant
sur quelques Danube bleu
Danube blanc
Danube rouge
Danube vert
Danube rose
Danube bleu blanc rouge vert rose
au choix ...

Leon Gontran DAMAS (Cayenne, 1912-Dakar, 1978),
Pigments/Nuit blanche (G.L.M.), 1937.

1. Un ordenamiento jurídico democrático tiene a mano todos los Danubios, cuyas aguas largas y profundas dejaron hace tiempo de ser azules. Las cosas son generalmente turbias y la claridad solo se consigue algunas veces a cambio de un esfuerzo muy generoso, que no siempre ni cualquiera se está dispuesto a gastar. La complejidad progresiva de las leyes y la formulación genérica de principios jurídicos de rango constitucional impide asegurar que algún precepto legal, de una o de otra ley, no incurra en tacha de inconstitucionalidad, a lo que contribuye asimismo el admirable despiece de los cuerpos normativos y la disección de las situaciones jurídicas que viene llevando a cabo el TC desde el año 1981. Al jurista más atento le habrá ocurrido no pocas veces que los matizados argumentos del alto tribunal le lleven a una conclusión distinta a la que acaba prevaleciendo en el fallo de la resolución, contradicción dialéctica que ha tratado de minimizarse con la generalización de las sentencias interpretativas, que son aquellas que condicionan la superación del test de constitucionalidad a que el precepto legal cuestionado se entienda de un modo o de otro distinto. Bajo esta realidad, sería muy osado aquel que afirmara rotundamente que en el RDL no se incluye ningún precepto o regulación inconstitucional.

Pero mayor osadía aún es la de afirmar con severidad que tal o cual precepto del RDL es inconstitucional, aportando para sustentar esa opinión argumentos desprovistos de la menor entidad técnica. Creo que tres ejemplos son suficientes para demostrar la ligereza con la que se han demonizado ciertas regulaciones del RDL.

1.º) Una tacha de inconstitucionalidad se destina al hecho de que el contrato de emprendedores –de poco acertado nombre, como ya se dijo– se pueda celebrar por las empresas de menos de cincuenta y no por las de más de ese número de trabajadores, lo que supondría una violación del derecho constitucional a la igualdad de trato. Es esta una alegación tan frívola que apenas merece crítica, siendo así que la legislación laboral anterior a la reforma de 2012 consagra más de cuarenta regulaciones en las que la aplicación de un régimen u otro depende solo del número de los trabajadores de la empresa, sin que nunca antes fueran objeto de duda sobre su conformidad constitucional; ahí están las regulaciones sobre los órganos representativos unitarios y sindicales, los contratos formativos, el contrato a prueba, los contratos de discapacitados, los despidos, la acción del Fondo de Garantía Salarial, la prevención de riesgos laborales, el régimen de las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social, la negociación de los planes de igualdad entre hombres y mujeres, etc., etc.

Menos aún se paran mientes en la competencia del legislador para ordenar diversificadamente la economía (arts. 38 y 53.1 CE) y para dictar condiciones de trabajo distintas (art. 35.2 CE), sobre todo en el ámbito de las Pymes [art. 153.2, b) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea]. Quizá por su lejanía prefiere silenciarse el importante precedente que supuso la S.TC 6/84, que desechó la cuestión de inconstitucionalidad planteada por una Magistratura de Trabajo de Madrid respecto de la distinción que hacía el artículo 56.4 LET de 1980 (y que alteró luego la Ley 32/84), según la cual cuando el empresario optase por la readmisión del trabajador improcedentemente despedido, en empresas de menos de veinticinco trabajadores, la indemnización se reduciría en un porcentaje del 20%, sin que el alto tribunal encontrase en esa diferencia de trato ilicitud alguna, vista la presencia de causa objetiva, razonable y ponderada suficiente. A la misma conclusión se llegó, poco después, en la sentencia 31/84, respecto de la disparidad salarial que establecían entonces los reglamentos de salario mínimo para los trabajadores menores o mayores de dieciocho años.

2.º) Otra frecuente tacha de inconstitucionalidad se dirige al periodo de prueba de un año de duración que permite la ley para el contrato de emprendedores. He oído y leído con incredulidad que personas a las que se supone un buen conocimiento de la legislación laboral afirmaban que, establecido en la legislación laboral un máximo de seis meses para el periodo de prueba, su alargamiento a un plazo doble resultaba no sólo contrario a la ley laboral general, sino a la CE, en cuanto se sometía al trabajador a un “despido libre” o sin causa, y sin indemnización alguna, finalizado el término del año. Ante todo llama la atención el mutismo sobre la reforma del originario artículo 14.1 LET por la Ley 11/1994, que convierte la norma imperativa sobre el máximo legal del periodo de prueba, en una norma dispositiva que deja en manos de los negociadores colectivos esa determinación temporal.

A lo que se añade el desconocimiento del precedente histórico a partir de la Ley de Aprendizaje de 1911, en la que aparecían ya las señas características de esta institución contractual, mantenidas hasta nuestros días, a saber, la libertad de desistimiento empresarial sin motivación y la inexistencia de indemnización por la ruptura del vínculo. Incluso en las Bases republicanas de trabajo –antecedente inmediato de las reglamentaciones y ordenanzas franquistas– se encuentran periodos de prueba de un año de duración, por ejemplo en las de los empleados de las sociedades de gas y electricidad. Y sin remontarse a esos tiempos remotos, siguen pactándose cláusulas convencionales que llevan el periodo de prueba a un año o más, como ocurre con el X Convenio de Telefónica, Publicidad e Informática, en el que se pacta para la prueba un plazo máximo de dos años (!). Ese desmesurado plazo no ha sido impugnado por ningún sindicato y la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2007, dictada en unificación de doctrina, se abstiene coherentemente de declararlo contrario a Derecho, limitándose a calificarlo de abusivo, en el supuesto de hecho enjuiciado, por la trivialidad de las funciones asignadas al trabajador sujeto a prueba tan extensa. La misma historia se repite en la reciente sentencia unificadora de 20 de julio de 2011, en la cual se declara de nuevo la abusividad del periodo de prueba de un año fijado para un trabajador cuyas funciones no justificaban plazo tan dilatado, afirmando además, a título *obiter dictum*, que

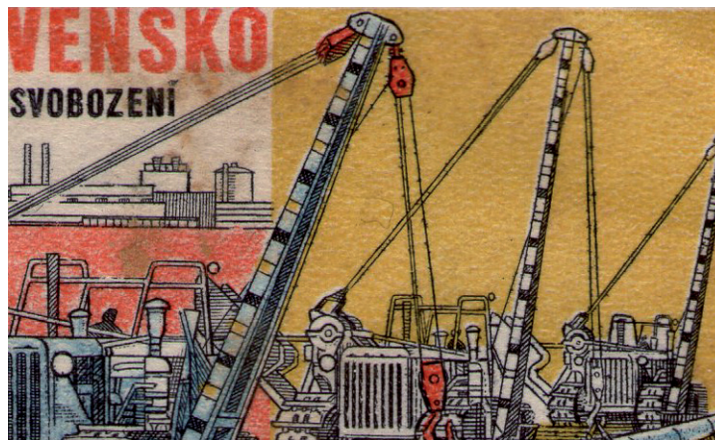
una cláusula de tal significado podría ser anulada y excluida del convenio colectivo si se siguiera para ello la modalidad procesal adecuada. Dígase, finalmente, que ninguna de estas sentencias contempla la extremada situación de anormalidad económica que ha impulsado al Gobierno –no a los negociadores de concretos convenios colectivos– a permitir legalmente un nuevo supuesto de plazo de prueba junto a los incluidos en el artículo 14.1 LET, sin alterar el fundamento de la institución contractual sino como dispositivo circunstancial para el fomento del empleo estable, a tiempo completo, en las pequeñas y medianas empresas.

3.º) Muy significativo es un tercer ejemplo referido a la tacha de inconstitucionalidad para lo que se considera arbitraje obligatorio en el nuevo artículo 82.3 LET, dentro del procedimiento a seguir cuando una empresa pretende inaplicar (o descolgarse) de las condiciones establecidas en el convenio colectivo por el que se rige. Se da entonces por sentado que el TC ha calificado de inconstitucional cualquier modalidad de arbitraje obligatorio impuesto por los poderes públicos, acudiendo a la famosísima sentencia 11/81. Sin embargo, la lectura de los fundamentos de esa sentencia ilustran de la interpretación bastante distinta, pues lo único que se consideró incompatible con el derecho fundamental de huelga fue la posibilidad de que el Gobierno abortase por acto de imperio la legalmente declarada y ejercida, pero no el arbitraje impuesto para volver a la normalidad laboral, con el solo requisito de que el árbitro designado fuese una persona neutral en el conflicto. El pasaje que se dedica a la cuestión (fj. 19, párrafo cuarto) es breve y categórico ... “no puede decirse lo mismo de la facultad que se reconoce al Gobierno de instituir un arbitraje obligatorio como vía de terminación de la huelga. No por ser obligatorio deja de ser un verdadero arbitraje, siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro y es medio idóneo de solución posible en tan excepcionales casos como los que el precepto describe”, no otros que la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional. A su vez, la descalificación de los pseudo-arbitrajes de los artículos 25, b) y 26 del Decreto de 17 de marzo de 1977, se basa en su espuria naturaleza, vinculada a una figura afortunadamente desaparecida de la legislación española, cual eran los laudos de obligado cumplimiento en cuanto falsos convenios colectivos, a años luz del supuesto contemplado en el nuevo artículo 82.3 LET.



Porque, ciertamente, en el caso de este artículo 82.3 es difícil encontrar un arbitraje obligatorio en el que la autoridad gubernativa o administrativa sustituya la autonomía colectiva, eliminando la negociación entre las partes. Existen, previamente, y cuando menos, tres fases de indiscutible etiología negocial, primero en el periodo preceptivo de consultas (máximo de 15 días), después, a instancia de cualquiera de los negociadores, en el seno de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de cuya inaplicación se trate (máximo de 7 días) y, finalmente, si alguna de las partes lo insta, en uno o más procedimientos de composición (mediación y/o arbitraje), de los regulados interprofesionalmente o interpartes, incluido el arbitraje con laudo vinculante (por el tiempo máximo previsto en cada caso concreto). Solo cuando todo ello no haya producido un resultado concorde, bien la representación de la empresa, bien la representación de los trabajadores puede (no debe) solicitar de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o del órgano autonómico equivalente, tras un tiempo de negociaciones que pueden desbordar los dos meses, la solución de la discrepancia por decisión adoptada en su propio seno o por medio del laudo de un árbitro designado *ad hoc* que, naturalmente, habrá de ser imparcial bajo sanción de nulidad de su laudo. Se antoja difícil imaginar que el TC prescinda de todo ese recorrido y anule, por lesivo del derecho constitucional de negociación colectiva, esa decisión del órgano colegiado o ese laudo arbitral, alterando los principios de su propia doctrina, expresada en algunas de sus sentencias plenarias, como la 92/92 o la 233/97. Máxime teniendo en cuenta la presencia de representaciones obrero-patronales en los órganos de referencia, que es un dato nada despreciable, aunque de suyo no transmute la naturaleza administrativa de los mismos. Y, sobre todo, siendo así que la decisión “administrativa” o el laudo arbitral aún pueden ser impugnados judicialmente, por cualquiera de los negociadores, atendiendo a las mismas causas que propician la impugnación de los convenios colectivos, conforme a la modalidad procesal especial de los artículos 163 y siguientes LJS.

2. Los jueces tienen competencia para analizar si los reglamentos respetan las leyes (es el derecho de comprobación o *Prüfungsrecht*), contando además con la potestad de inaplicar o anular los que las infrinjan (es la competencia de rechazo o *Verwerfungskompetenz*). Aplicando las mismas categorías a las disposiciones con rango de ley, los jueces conservan el derecho de comprobación de su constitucionalidad pero pierden la competencia de rechazo, de manera que sus dudas al respecto han de ser elevadas al TC utilizando el mecanismo de las “cuestiones de inconstitucionalidad”, que habrá de resolver el pleno del alto tribunal como si de un recurso de inconstitucionalidad se tratase. No deja de llamar la atención el contraste de la legitimación exigida para interponer los recursos y las cuestiones de inconstitucionalidad, pues mientras en aquellas la tiene el juez de cualquier jurisdicción y grado, en estas se requiere la actuación solemnísimamente de un órgano supremo en la estructura institucional del Estado o la suma de cincuenta diputados o senadores. Por lo demás, la flexibilidad de las cuestiones se manifiesta en la inexigibilidad de plazo alguno, en tanto que la rigidez de los recursos se vincula a su ineludible formalización dentro de un plazo inampliable de tres meses a contar de la publicación –no de la vigencia– de la disposición legal impugnada.



En el momento en que se redacta este artículo, no se tiene noticia de la efectiva formalización de recurso o recursos de inconstitucionalidad contra el RDL, pero sí de las propuestas de formalizarlo en el seno del Parlamento español, del Parlamento catalán, de las Cortes de Castilla-León y de las Cortes de Aragón, correspondiendo el estudio más solvente al Dictamen del Consejo de Garantías Estatutarias de Cataluña, emitido el pasado día 3 de abril. La formulación de alguno de esos recursos –cuyo plazo de interposición vencerá el 12 de mayo de 2012– sería independiente de los recursos de la misma naturaleza que pudieran dirigirse contra la Ley que resulte del actual trámite de discusión y enmiendas del RDL, cuyo plazo de impugnación se extenderá, probablemente, hasta después de las vacaciones de verano.

Contrariamente, en los dos meses y medio de vigencia del RDL ya se han interpuesto varias cuestiones de inconstitucionalidad, que irán creciendo progresivamente y que serán resueltas en su día, una a una, o acumulativamente, por sentencia del TC. De ellas, la más divulgada hasta ahora es la procedente de un Juzgado de lo Social de Madrid, para impugnar la desigualdad de trato de los trabajadores despedidos, quienes, tras la declaración judicial de la improcedencia de su despido, son beneficiarios de los salarios de tramitación si la empresa opta por readmitirlos en sus puestos de trabajo, y no en cambio cuando la empresa sustituye la readmisión por la indemnización legalmente establecida sobre los módulos de antigüedad y retribución acreditadas. Es desde luego un caso crucial pero de no fácil pronunciamiento, visto que se trata de dos situaciones distintas y que en la menos favorecida los salarios de tramitación se sustituyen, en menores cuantías, por las prestaciones de desempleo. El pleno del alto tribunal deberá aplicar las pautas consolidadas en su doctrina acerca de la existencia o inexistencia de motivos objetivos, razonables y ponderados suficientes para desestimar la tacha de inconstitucionalidad, o para estimarla en caso de insuficiencia de aquellas.

V. ¿A QUIÉN COMPETE CERTIFICAR LA MUERTE DEL DERECHO DEL TRABAJO?

... les gens que vous tuez se portent assez bien ...
Pierre CORNEILLE (Rouen, 1606-París, 1684),
Le menteur (1642), IV, II.

1. Creo sinceramente que, en su conjunto, el Derecho de Trabajo en nuestro país, incluso tras la reforma de 2012, es el mejor

Derecho del Trabajo, en cuanto a su ámbito de aplicación y a sus contenidos, de todos cuantos han regido en España a partir de finales del siglo XIX, si hacemos excepción del Derecho inmediatamente anterior a esa misma reforma. Como también el Derecho del Trabajo anterior a la reforma socialista que practicó la LRL, era superior al Derecho del Trabajo nacido de tal disposición legal. Una rueda de cambios y alteraciones incapaz de des-esencializar el Derecho del Trabajo como sector autónomo del ordenamiento jurídico global, caracterizado antes y ahora por sus principios, sus normas y sus instituciones peculiares.

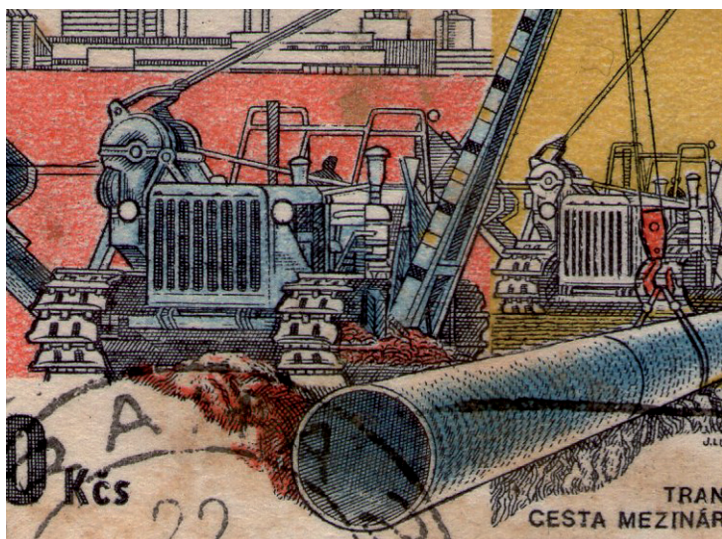
Cualquier historia del ordenamiento laboral lo explica con suficiencia y de ella se desprende que, hasta la dictadura de Primo de Rivera, las leyes promulgadas no se consiguieron codificar, ni regular sistemáticamente el contrato de trabajo. La codificación finalmente alcanzada en 1926 fue muy insatisfactoria y la acción sindical quedó muy degenerada por los organismos corporativos. La admirable legislación laboral de la II República apenas si encontró aplicación efectiva, no alcanzando la legislación social más que un reconocimiento programático, castigado todo ello por una quebradura irrecuperable entre la norma legal y la realidad social. El espectacular avance de la legislación social en el franquismo quedó empequeñecido por la negación de los derechos colectivos de los trabajadores y por un intervencionismo sin fisuras hasta bien entrada la década de los sesenta. Son, pues, únicamente los últimos años del nacionalsindicalismo los que preparan de nuevo cuño el Derecho del Trabajo que lucirá con la transición democrática, la CE y las leyes vertebradoras de los derechos individuales y colectivos, en particular la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en 1980, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en 1985. A partir de ahí, el Derecho del Trabajo –incluido el Derecho de Seguridad Social– no ha hecho más que perfeccionar sus respectivos ámbitos de cobertura, laboralizando a un porcentaje de población activa nunca protegido en épocas pasadas. La evolución posterior es de fácil conocimiento, permitiendo concluir que de las múltiples reformas cruzadas a partir de 1980, desde las más inanes hasta las más intensas de 1994 y del trienio 2010 a 2012, solo se desprende la inquietud por eliminar algunos legados del franquismo, expresados en la rigidez excesiva del marco legal, y por afrontar los devastadores efectos de la economía en el empleo, que vuelven a ser las inquietudes visibles en el RDL.



2. Nadie sabe de donde ha salido el eufónico e insuperable verso ... *los muertos que vos matáis, gozan de buena salud*. Hubiera podido hallarse, pero no se encuentra, en *La verdad sospechosa* (1630) de Juan Ruiz de Alarcón (1581-1639), en la escena en la que Tristán se mofa del envalentonado Don García al ver que el finado Juan de Sosa, por méritos que aquel se arroga, hace su aparición por el foro. Este argumento fue copiado por Corneille, muerto ya Ruiz de Alarcón, siendo mérito del francés el verso que figura en el encabezamiento del epígrafe y que ha dado pie al misterioso verso castellano a través de mano oculta. De manera que la idea pertenece al novomexicano, la trasposición poética es corneliana y la versión castiza que pronuncian mil bocas es anónima. En todo caso, nada que ver con los respectivos *tenorios* de Tirso de Molina (1579-1648) y de José Zorrilla (1817-1893), como erróneamente se asegura con frecuencia.

En un idioma o en otro, el verso viene de perlas para arrojarlo a los unos, que han creído poder matar al Derecho del Trabajo con un golpe de viento, y a los otros, que olvidan o ignoran el origen y el desarrollo de la intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales privadas. Porque el Derecho del Trabajo se identifica como producto histórico cuando el Estado decide recortar el poder fáctico que los empresarios ejercían en la fijación unilateral de las condiciones de trabajo. Las leyes van sucediéndose con el mismo propósito, de modo que los trabajadores ganan –recibiendo y conquistando– garantías básicas acumuladas en cuanto a los tiempos de trabajo y descansos, salarios y otras condiciones contractuales, consolidación de un estatus profesional vinculado a la formación y a la función desempeñada, estabilidad relativa en la empresa, prevención de riesgos laborales, licitud de organizarse colectivamente y a autodefenderse del mismo modo, sin perjuicio de la heterodefensa de sus derechos por órganos públicos. Si la mayor parte de esas garantías falta originariamente o entra luego en fuga como la ola, difícil será aceptar la existencia de un ordenamiento proteccionista calificado como “laboral o del trabajo”. Pero si solo falta alguna de ellas, o lo que ocurre es que se degrada un nivel protector pretérito, o existen oscilaciones secuenciales al alza y a la baja, nos valdremos únicamente de calificativos y no de sustantivos para caracterizar la situación: un Derecho del Trabajo mejor o peor, un Derecho del Trabajo creciente o decreciente, un Derecho del Trabajo estable o inestable, un Derecho del Trabajo sólido o vulnerable, etc., etc. De no ser así, el Derecho del Trabajo muy desarrollado, en un determinado país, impediría la misma consideración cualitativa para el Derecho de otros países menos o nada desarrollados, arribando por esa vía a un callejón cegado, que haría perder sentido a las organizaciones internacionales y regionales que se dedican a conseguir armonía en los suelos, ya que no en los techos protectores.

Carece asimismo de cualquier soporte serio proclamar el cambio del modelo de relaciones laborales a costa del RDL, pues para ello habría sido imprescindible la reforma de la CE y la negación de la autonomía colectiva para la autoorganización, la autoregulación y la autodefensa, lo que resuelve agudamente Carlos Palomeque aludiendo a un “desplazamiento” del modelo. Las fuentes del ordenamiento laboral siguen siendo las mismas de siempre y la combinación de las disposiciones legales y los convenios colectivos no se ha alterado en absoluto con miras a establecer las condiciones efectivas de trabajo, aunque singularmente el convenio que rija en una empresa sea de ám-

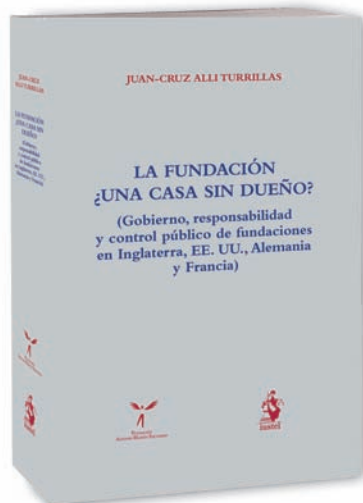


bito sectorial unas veces y otras más de ámbito empresarial. A raíz de la publicación del RDL, una persona a la que su cargo exigía mayor prudencia de la ofrecida al auditorio, se atrevió a afirmar que la prueba de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en los expedientes de regulación de empleo quedaba liberada y al arbitrio del empresario que los iniciara, pronosticando que el Real Decreto 801/2011 no sería sustituido por otro en sus casuísticas exigencias ... No es fácil adivinar cual sería su reacción al conocer pocos días después el dictado de la provisional Orden ESS/487/2012, manteniendo casi en los mismos términos que antes aquellas exigencias

probatorias, las cuales, seguramente, van a ser avaladas por el Congreso de los Diputados y por el reglamento que sustituya el del 2011.

Hablar, pues, del fin del Derecho del Trabajo o del cambio del modelo de relaciones laborales, son ganas de hacer tremendismo, por muy nocivas que resulten algunas de las nuevas regulaciones para los trabajadores. En todo caso, habida cuenta que los momentos de esta reforma son cinco cronológicamente sucesivos a cargo de los poderes públicos —el RDL, la ley parlamentaria en la que se convierta, el desarrollo reglamentario, la interpretación judicial y la depuración que de algunos de sus preceptos pueda fijar el TC— y uno más privado, mediante la negociación colectiva, habrá que dejar discurrir pacientemente la evolución de los acontecimientos antes de emitir, con su cadáver a la vista, el certificado de defunción del Derecho del Trabajo.

No encuentro, consiguientemente, ninguna razón de peso para posicionarme en la actitud de “torpeza deliberada” a la que se refiere reiteradamente el historiador del arte Timothy Clark (1943). Prefiero seguir el pensamiento encontrado hace muchos años en uno de los creativos escritos del profesor Villar Palasí (1922), decididamente brillante y que, tal como lo recuerdo, decía más o menos que si algo es relativo y se demuestra, se hace ciencia; pero ocuparse en demostrar que es absoluto lo que es relativo, no es más que política, retórica y, en última instancia, mentira. ♦



LA FUNDACIÓN ¿UNA CASA SIN DUEÑO? (Gobierno, responsabilidad y control público de fundaciones en Inglaterra, EE. UU., Alemania y Francia)

JUAN-CRUZ ALLI TURILLAS

ISBN: 978-84-9890-201-3
(2012) 736 páginas. 56,00 euros (con IVA)

La “fundación” tiene un “alma” común que subyace bajo las diferentes denominaciones que cada país utiliza para referirse a ella y se sobrepone a los diferentes ordenamientos jurídicos que en este libro se recorren. Ese diverso régimen jurídico deriva de una evolución histórica y una regulación de su fin, medios, gobierno y actividades también muy variada. Todo ello ha producido una institución que, pese a tal esencia común, contiene grandes e importantes diferencias. En el ámbito de su gobierno las diferencias no son substanciales, pues no estamos propiamente ante un elemento constitutivo de la fundación; aunque al estar vinculado a la figura jurídica que utilice la fundación, se plasma en formas muy distintas. En cambio, el grado y desarrollo de la responsabilidad del gobierno por sus acciones u omisiones sí presenta soluciones muy dispares, con consecuencias muy importantes.

Donde mejor se aprecia el trasfondo histórico de cada lugar con respecto a la fundación es en el sistema público de supervisión de la fundación. Esto se debe a que tales mecanismos obedecen a dos razones: primera los fines que cada país ha aceptado como posibles para la fundación; y segundo, la forma —e incluso la propia posibilidad— de vincular un patrimonio a un fin de interés general, de manera altruista y sin ánimo de lucro. En consecuencia, las soluciones jurídicas con respecto al papel de la fundación en la sociedad, del Estado en el control de ésta, y de la fiscalidad más o menos beneficiosa que se le otorgue, son más que notables. El análisis de una posible homologación conceptual, así como de las diferencias y similitudes y de las diversas soluciones que se han dado a todo lo expuesto a lo largo de los países que el título contiene es el objeto de este libro, con un recorrido que no pierde de vista nuestro “modelo” fundacional.



Para más información www.iustel.com

SUSCRÍBASE

EL CRONISTA

iustel del Estado Social y Democrático de Derecho

El Cronista se ha consolidado rápidamente como una revista general de Derecho, que ha logrado una difusión excepcionalmente amplia y desconocida en las publicaciones de este género. Incluye estudios y ensayos sobre problemas actuales del Estado social y democrático de Derecho, rigurosos y al mismo tiempo asequibles, en los que se establecen críticas y orientaciones a las políticas públicas, a las propuestas de los legisladores o a las decisiones de los Tribunales. Al mismo tiempo mantiene continuas referencias a los debates actuales en los principales Estados de Derecho del mundo.



Características técnicas

Formato: 34 x 24 centímetros
Acabado: Rústica, alzado y cosido con hilo vegetal. Lomo cuadrado
Extensión: 92 páginas
Impresión: A cuatro colores, en papel estucado semimate
Periodicidad: Ocho números al año, cada mes entre enero y junio, y los meses de octubre y noviembre.

Los ejemplares se harán llegar a los suscriptores dentro del mismo mes de la publicación

Condiciones de venta y suscripción para el año 2012 (Ocho números al año)

	(con IVA)	(sin IVA)
Suscripción anual	72,00 €	69,23 €
Número suelto	10,00 €	9,62 €

Para más información:
 Internet: <http://www.iustel.com>

C/ Princesa 29, 2º
 28008 Madrid



Teléf.: 915 488 281
 Fax: 915 478 645
 Internet: <http://www.iustel.com>
 E-mail: iustel@iustel.com

Centro de atención al cliente:
 Teléf.: 902 208 801
 E-mail: cac@iustel.com