



En vez de una auténtica Ley de Relaciones Laborales, lo que salió finalmente a la luz fue una especie de convenio colectivo, mejor que alguno y peor que muchos.

Ley de Relaciones Laborales

¿Que queda?

TODO empezó con la Ley Básica de Trabajo, pergeñada por Licinio de la Fuente, y que iba a ser algo así como la "carta magna" del mundo laboral, o si ustedes lo prefieren: el testamento laboral del Régimen. De todo aquel tinglado salió la Ley de Relaciones Laborales. ¡Pobre Ley de Relaciones Laborales! Pasó un embarazo complicado, tuvo un parto difícil y no ha pasado de ser un bebé raquítico. El día 9 de diciembre, el bebé jurídico más famoso del año cumple nueve meses, y como no ha sido vacunado sufre de polio. Me explico: la Ley de Relaciones Laborales renueva.

Como es lógico, una ley de "relaciones laborales" debería regular lo que básicamente caracteriza esta relación: la huelga, la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, la participación en beneficios, la contratación colectiva, la acción sindical en el seno de la empresa, la estabilidad en el empleo, la delimitación del poder de disciplina y de dirección del empresario, métodos, tiempos y primas, configuración de derechos y deberes, etcétera, etcétera. Pero temiendo la dificultad del parto (Cortes), la madre (Ministerio de Trabajo) siguió un régimen riguroso y consiguió rebajar peso. Desaparecieron los temas citados y, por fin, el 8 de abril de 1976, salió a la luz, en vez de una ley de "relaciones laborales", con convenio colectivo, mejor que alguno y peor que muchos. Se establecían en suma algunas mejoras formales, y como

el propio preámbulo de la Ley decía: "Un puro perfeccionamiento formal de ordenación jurídica del Derecho del Trabajo no justificaría por sí solo esta Ley". ¿Entonces?

Nada más aparecer, la Ley fue criticada desde todos los sectores del mundo laboral: Universidad, despachos laboristas, sindicatos de clase... Se calificó a la Ley de incompleta, técnicamente defectuosa y socialmente ineficaz, pero lo que nadie esperaba era que las mejoras formales introducidas se congelaran. Ahora, a sus nueve meses de vigencia, podemos preguntarnos: ¿de todo aquello, qué queda?

Una de las principales innovaciones fue prohibir el despido comprado. Se impedía privar a un trabajador de su único medio de subsistencia, cuando no existiera justa causa para ello; lo que, por otra parte, parece tan obvio, que huelga toda explicación. La suspensión del artículo 35 hasta el 30 de septiembre de 1977, por el reciente Decreto-Ley de Medidas Económicas, acaba con la racionalidad y se reinicia así la dramática persecución de lo obvio. En el mismo Decreto-Ley, de 8 de octubre, se rompía la Ley en lo relativo a los trabajadores eventuales. Antaño no había trabajadores eventuales, sino "trabajos eventuales", que, por su naturaleza transitoria, podían ser prestados "eventualmente", hogar las empresas pueden satisfacer sus necesidades "normales y permanentes" con trabajadores eventuales. Continúa la incoherencia.

La edad mínima de admisión al

trabajo se fijó en dieciséis años, reduciéndose en quince para el aprendizaje. Para empezar, los dieciséis años quedaron aplazados hasta la entrada en vigor de la Ley General de Educación. Lo de los quince años ya es más grave y constituye, por derecho propio, uno de nuestros más brillantes galimatías jurídicos; el 8 de abril de 1971, España ratificaba los Convenios 58, 59 y 60 de la Organización Internacional del Trabajo, y dicha ratificación se publicaba en el "Boletín Oficial del Estado" el día 19 de mayo de 1972. Estos convenios giran en torno a la edad mínima de quince años, y desde su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" son derecho interno español de obligada aplicación. Pues bien, desde 1972 a la Ley de Relaciones Laborales y desde la Ley de Relaciones Laborales hasta hoy, el Gobierno sigue fijando salarios mínimos para los pinches y aprendices de catorce y quince años, y la Autoridad Laboral continúa autorizando su trabajo, lo que supone una trasgresión constante de la Ley absolutamente injustificable.

Por lo que a jornada, turnos y descanso del bocadillo se refiere, se ha ido contra la Ley por lo menos en cuatro ocasiones: Decretos sobre turnos en el comercio, transporte y comunicaciones, Marina Mercante, y el Decreto de 18 de junio de 1976, que modificaba el régimen de descanso para el bocadillo fijado en la Ley. El ámbito de dicho descanso es necesariamente la jornada y pretende compensar al

trabajador de un esfuerzo diario continuado, por ello la Ley establecía una relación descanso/horas trabajadas al día, esta relación fue cambiada por el Decreto que fijó una relación descanso/horas trabajadas a la semana.

La ilegalidad de modificar las leyes con Decretos es una impertinencia jurídica que por desgracia aparece con frecuencia cuando estas leyes otorgan mejoras sociales. El mínimo de racionalidad nos lleva a pensar que las leyes están para que se cumplan. ¿O no?

Por otra parte, aspectos destacados de la Ley quedaron sometidos, desde el principio, a una obligada "vacatio legis": Fondo de Garantía Salarial, Servicio Doméstico, Deportistas Profesionales, Régimen Disciplinario del Empresario, etcétera, etcétera.

En lo relativo a la reforma de la empresa, y sin ánimo agorero, creemos que al Gobierno va a incurrir en moratoria; antes de primeros de año de 1977 debe remitir a las Cortes un proyecto de Ley de Régimen Jurídico y Reforma de la Empresa, y faltan tan pocos días...

Lo que nos queda es una jornada de cuarenta y cuatro horas a la semana y unas vacaciones de veintidós días, mejoras que, en suma, se recogían ya en varios convenios y ordenanzas.

Casi hubiera sido mejor el aborto que el parto; se podría haber re-hecho el vástago, porque a fin de cuentas... ¡Ay, Fabio!... ■ **MARCOS PEÑA.**