

*La Serie Universitaria de la Fundación Juan March
presenta resúmenes, realizados por el propio autor,
de algunos estudios e investigaciones
llevados a cabo por los becarios de la Fundación
y aprobados por los Asesores Secretarios
de los distintos Departamentos.*

*El texto íntegro de las Memorias correspondientes
se encuentra en la Biblioteca de la Fundación
(Castello, 77. Madrid-6).*

*La lista completa de los trabajos aprobados
se presenta, en forma de fichas,
en los Cuadernos Bibliográficos
que publica la Fundación Juan March.*

*Estos trabajos abarcan las siguientes especialidades:
Arquitectura y Urbanismo; Artes Plásticas;
Biología; Ciencias Agrarias; Ciencias Sociales;
Comunicación Social; Derecho; Economía; Filosofía;
Física; Geología; Historia; Ingeniería;
Literatura y Filología; Matemáticas; Medicina,
Farmacia y Veterinaria; Música; Química; Teología.
A ellas corresponden los colores de la cubierta.*

Edición no venal de 300 ejemplares,
que se reparte gratuitamente a investigadores,
Bibliotecas y Centros especializados de toda España.

*Este trabajo fue realizado con una Beca de España, 1975.
Departamento de Derecho.*

Fundación Juan March



FJM-Uni 34-Dur
Los grupos profesionales en la presta
Durán López, Federico.
1031727



Fundación Juan March (Madrid)

SERIE UNIVERSITARIA



Fundación Juan March

Los grupos profesionales en la prestación de trabajo: obreros y empleados

Federico Durán López

FJM
Uni-
34
Dur

34

Los grupos profesionales en la prestación de trabajo: obreros y empleados/Federico Durán López.

Fundación Juan March
Serie Universitaria

34

Los grupos profesionales en la prestación de trabajo: obreros y empleados

Federico Durán López



Fundación Juan March
Castelló, 77. Teléf. 225 44 55
Madrid - 6

Fundación Juan March (Madrid)

*La Fundación Juan March no se solidariza
necesariamente con las opiniones de los
autores cuyas obras publica.*

Depósito Legal: 25846 - 1977
I.S.B.N. - 84 - 7075 - 057 - 7
Ibérica, Tarragona, 34.-Madrid-7

1).- El estudio de los sistemas de clasificación profesional de los trabajadores ha de hacerse en estrecha conexión con la temática de la organización y de la división del trabajo. En la materia que se aborda hay que incluir necesariamente, en el ámbito del análisis de las instituciones jurídicas, toda una serie de datos socio-organizativos. Este tema, en efecto, -- se presta particularmente a la demostración de cómo -- "la perspectiva de carácter normativo puede entrecruzarse con problemas de carácter sociológico y con problemas relativos a la organización de la empresa" -- (Giugni).

Desde esta perspectiva metodológica hay que señalar, brevemente, un dato de gran importancia: frente a la creciente socialización objetiva de las condiciones de trabajo como consecuencia del mantenimiento de la división manufacturera del trabajo en las nuevas circunstancias determinadas por la evolución del sistema productivo, se produce el crecimiento y el desarrollo de una enorme y compleja articulación de divisiones y subdivisiones en la prestación del trabajo. Y hay que tener también en cuenta otra indicación: la división técnica del trabajo se traduce inevitablemente en división social de los trabajadores (Lettieri), con lo que estamos en presencia de fenómenos no meramente "técnicos" sino relativos también a la ges-

ción social de la mano de obra. La división social de los trabajadores, consecuencia de las diversas diferenciaciones que se establecen entre los mismos en el seno del proceso productivo, sobre la base de los elementos de división técnica del trabajo que en él concurrenten, integra un elemento central en la política -- del capital y en su estrategia de gestión social.

La clasificación de los trabajadores en categorías y en grupos está informada, en última instancia, por esta problemática. La categoría profesional es originariamente el instrumento jurídico ideado para conciliar intereses contrapuestos de empresarios y trabajadores: el interés del empresario a la utilización indiscriminada de la mano de obra, que refleja el interés del acreedor a la indeterminación de la prestación, pero que vá también más allá en orden a la organización del trabajo en cada momento con vistas a la obtención del máximo beneficio, y el interés del trabajador, como el de todo deudor, a la máxima determinación posible de la prestación, que se refleja en el art.1261 CC. La función de la división en grupos profesionales es distinta. Aun cuando con frecuencia grupos y categorías se consideren escalones de una misma escala clasificatoria, frente a la función de identificación del objeto de la prestación y de indicación de niveles salariales que originariamente corresponde a las categorías, la división en grupos va dirigida a la identificación de tratamientos normativos homogéneos de grupos de trabajadores que provoquen la creación y el mantenimiento de una rígida estratificación social. En ella pues, el momento sociológico (derivación

de fenómenos de estratificación social que pueden preceder la misma división del trabajo y que constituyen jerarquías no fundadas en valoraciones técnicas) prevalece sobre el momento funcional (derivación de la - división del trabajo y de los conexos juicios de va--lor estrictamente técnicos) (Giugni).

Voy a centrarme en la consideración de la división en grupos de trabajadores y en concreto, en la "summa divisio" dentro de ella, que distingue entre obreros y empleados, porque creo que reviste una importancia suficiente para ello. Toda la política de clasificac--ción de los trabajadores ha ido siempre al compás de la división profunda entre obreros y empleados, divisi--ón - y, en el límite, contraposición - que no es sólo una característica de la fuerza de trabajo en un - cierto período histórico, sino un soporte fundamental del sistema (Libertini). Por otra parte, la problemática que gira en torno a este núcleo afecta a un sector amplísimo del Derecho del Trabajo y en ella, como indica Kahn-Freund, "se reflejan, como en un espejo, las condiciones económicas, sociales y políticas de los países considerados y los períodos en que el mismo se ha desarrollado en los diversos sectores".

2).- Entre nosotros, aún cuando alguna opinión doctrinal señale lo contrario (De la Villa), la distinción entre diversos grupos de trabajadores reviste un enorme significado e importancia, hasta el punto de que se ha afirmado que tales distinciones "sin lugar a dudas (...) son la base real de la estructura profesional en España" (Alonso Olea-Montoya). Dentro de ellas,

entre nosotros y en el ámbito comparado, la distinción "madre" (Despax) es la que se realiza entre obreros y empleados; distinción de "lejanos orígenes históricos, que precede incluso a la individualización precisa, por parte de los juristas, del supuesto de hecho del trabajo subordinado, y, lo que es más importante, presenta carácter universal: donde no resulta reconocida por el ordenamiento jurídico, es porque el legislador la ha -abolido, contrastando de propósito una diferenciación operante en la estructura social" (Giugni). Pero incluso en aquellas experiencias concretas donde se ha suprimido formalmente la distinción, estableciendo una paridad de tratamiento entre los dos grupos, no se ha cancelado del todo, generalmente, la diferenciación social que acompaña tal distinción, perdurando ésta como "práctica industrial" situada en el origen de algunas diversidades de tratamiento, si bien de menor alcance (Giugni).

Antes de entrar en el análisis de los criterios jurídicos de distinción entre ambos grupos, voy a referirme brevemente a la base social y técnica que fundamenta la distinción. Nacida de los "usos profesionales" (Despax) y progresivamente expandida a las normas autónomas y heterónomas que inciden sobre la relación de -trabajo, su origen se encuentra en las exigencias de -progresiva inserción en el proceso productivo, al compás de la expansión industrial, de un núcleo creciente de "trabajadores" que no intervienen de manera directa e inmediata en el proceso material de producción, sino que cumplen funciones "delegadas" de control sobre los demás trabajadores (funciones que resultan cada vez --

más exigidas por la evolución de las prácticas organizativas del trabajo), de relación con los terceros -- con los que tiene que entrar en contacto el empresario, o bien llevan a cabo materialmente aquellas funciones de tipo administrativo, burocrático, etc., cada vez más complejas y desarrolladas, que inicialmente, en etapas de menor dimensión material de las unidades productivas y de menor complejidad del proceso productivo, podía llevar por sí mismo el empresario.

La necesidad de contar con trabajadores que no van a estar inmersos directamente en el proceso de producción material de los bienes y que van a ser reclusos, sobre todo inicialmente, en el mundo tradicional de la pequeña y mediana burguesía (Mancini), unida a la dimensión cultural "que tiende a ver en el -- trabajo manual el exponente de un mundo a priori subalterno" (Romagnoli), determina en la primera fase de la industrialización que los empleados ocupen una posición diversa en la empresa y en el sistema social - (Mancini). Por condicionamientos culturales evidentes la oferta de mano de obra de los empleados presenta -- inicialmente una mayor rigidez y sus condiciones de -- trabajo permiten también inicialmente -- en los estadios correspondientes de la organización del trabajo -- una cierta conexión de sus funciones con el conjunto del proceso productivo. Ello, unido al dato de la extracción social, determina un acentuado "lealismo" de los empleados hacia el empresario, un espíritu de promoción individual y un modo también individualista de afrontar los eventuales conflictos que deriven de la ejecución del trabajo y, por consiguiente, un "senti-

miento de irreducible diversidad entre su mundo y el de los obreros" (Mancini).

Sobre la base de estos elementos, en parte "técnicos", derivantes de la primera hora de la industrialización, en parte sociales, se elaboran los criterios jurídicos de distinción entre las prestaciones de ambos tipos de trabajadores. En el orden sistemático -- que sigue se analizan en primer lugar estos criterios, posteriormente las consecuencias jurídicas de la afirmación de los mismos, para finalmente, tras la crítica de los criterios estudiados y la consideración de la evolución social y normativa de la diferenciación, indicar las perspectivas de futuro que se abren en el tema.

3).- 3.1.- El criterio más fuertemente arraigado en la realidad sociológica (que se manifiesta ya en la misma denominación de "cuellos blancos" y "cuellos azules") ha sido, sin duda, el de la "intelectualidad" o "manualidad" de la prestación, siendo la prestación de trabajo intelectual característica de los empleados y la de trabajo manual propia de los obreros. El carácter de la prestación de trabajo, manual o intelectual, sería aquí el elemento decisivo de la distinción.

Claro que subsiste el problema de identificar en qué consiste en concreto el trabajo manual y el intelectual. Por lo general, se trata de una fórmula abierta, que deja un amplio margen de interpretación a los operadores jurídicos (François) y que contiene, en definitiva, a pesar de algunos intentos de mayor precisión, una remisión a las concepciones usuales, a las

concepciones del tráfico (Giugni, François), a lo que usualmente se entiende por trabajo manual y por trabajo intelectual. En las formulaciones más refinadas, el núcleo central de las funciones del empleado viene dado por las prestaciones "que requieren el uso o la interpretación de medios de información o de comunicación o, en sentido más amplio, una relación con la realidad a través de símbolos" (Giugni, Alonso Olea), de tal manera que si el obrero entra en "contacto directo con la materia", el empleado tiene con ésta (en -- cuanto producida o cambiada) solamente un contacto -- "mediato" a través de símbolos gráficos (Giugni, Cappelow).

3.2.- En estrecha conexión con el criterio de la intelectualidad se encuentra el de la "colaboración", que en algunas ocasiones se eleva por sí mismo a criterio diferenciador, en otras integra la "segunda connotación" precisa en el trabajo que se considere (la primera sería el carácter intelectual del mismo) para -- que se admita como propio de la prestación de los empleados y nó de los obreros. Se trata de un criterio elaborado inicialmente en el seno de la doctrina italiana y que constituye, en sus primeras formulaciones, a nivel de teorización jurídica, una importante anticipación de una de las más refinadas construcciones -- que la sociología moderna haya dedicado a la figura -- del empleado: la "Delegations-theorie" de Croner.

La colaboración característica del trabajo del empleado consiste, en una primera acepción, en la "sustitución" que éste realiza del empresario en el cumplimiento de sus funciones. Mientras que, en la indus

tria moderna, el trabajo obrero no es más que un factor de la producción, el trabajo del empleado integra la obra personal del empresario para aquella parte de la misma que éste, multiplicándose sus ocupaciones, - se encuentra imposibilitado de cumplir (Nancini). En una segunda acepción, que la toma en un sentido más abstracto, la colaboración es "colaboración en la organización de la empresa". Trabaja, en sentido estricto - y es por eso obrero - quien actúa dentro del proceso productivo organizado por el empresario; colabora - y es, precisamente, empleado - aquél al que el empresario confía un sector de la propia actividad organizativa de tal proceso (Nancini). El obrero es admitido para trabajar en una organización del trabajo predeterminada, insertándose en el proceso productivo al mismo nivel que las materias primas, mientras que los empleados lo son para realizar actividades organizativas para que la producción pueda llevarse a cabo. La función del empleado es, en definitiva, la "producción de los servicios necesarios para instaurar -- las condiciones que hacen posible la transformación -- de la materia" (Giugni). Los obreros son los "trabajadores que participan en la producción directa de los bienes, y los empleados son los que atienden la administración de la explotación o las relaciones con el público (proveedores, clientes, etc.)" (Borrajo).

Estamos en presencia de una brillante construcción que consigue formular la distinción en términos formalmente precisos, con un sentido en la experiencia jurídica y utilizables por los jueces, que denota, en definitiva, el alto nivel de la ciencia jurídica ita-

liana en los años de su elaboración (Mancini). Sin em bargo, con el auge de las doctrinas corporativas, en las que adquiere una importante proyección la visión "comunitaria" de la empresa, en la que todos los elementos de la producción "colaboran" al fin de la misma, se hace preciso un ulterior esfuerzo doctrinal. Desde el momento en que, como se afirma en el art.60 de nuestra LCT, "el deber primordial del trabajador - es (...) la colaboración en la buena marcha de la pro ducción", se introduce un elemento de confusión que - hay que subsanar. Se distingue entonces entre la cola boración en sentido amplio, que es la propia de estas últimas formulaciones, esto es la de todos los que -- cooperan (también mediante la transformación de la ma teria) a alcanzar el fin económico que se propone la empresa, y la colaboración en sentido propio o estric to. Según este último sentido "colaboran" sólo los em pleados, esto es los que están ocupados en los servi cios administrativos y técnicos necesarios para asegu rar las condiciones para la transformación de la mate ria: en definitiva, mientras los empleados colaboran a la empresa, porque concurren a predisponer su orga nización, los obreros colaboran en la empresa, porque desarrollan funciones hechas posibles por la existen cia de tal organización (Mancini, Santoro-Passarelli).

3.3.- Otro criterio de distinción que ha venido teo rizado, - aunque en la realidad no ha funcionado ape nas en concreto en ningún sistema -, es el de la "pro fesionalidad" como característica exclusiva del traba jo del empleado frente al del obrero. Profesionalidad que, en el intento de darle un sentido concreto, ha -

venido entendida como dedicación exclusiva y absorbente del empleado a su trabajo y como continuidad de la prestación del empleado, caracterizada por ser objeto de un contrato de duración indefinida, nunca de un -- contrato de duración determinada o temporal (Mancini).

Aquí juega, en definitiva, el intento de asimilación con los empleados públicos, los funcionarios, -- desde la perspectiva sobre todo del reconocimiento de un "empleo de por vida". El tema de las conexiones en entre empleo público y empleo privado, la concepción -- "burocrática" del empleo privado y la coincidencia en las motivaciones de la intervención legislativa en am bos sectores, planea sobre toda la problemática que a nalizamos. Aunque no puedo detenerme en el tema, habitualmente descuidado por los iuslaboralistas, sí cabe indicar que la semejanza entre "administración pública" y "administración privada" consiste (y la propia praxis empresarial se encarga de documentarlo) en la organización burocrática del trabajo de los empleados, en la profunda exigencia (común al empleo público y - al empleo privado) de disciplinar las estructuras burocráticas asignando a cada elemento de la organizacación (pública o privada, indiferentemente) una propia identidad funcional (Romagnoli).

3.4.- El lugar de la prestación de trabajo, aún cuando sólo en escasísimas ocasiones ha sido utilizado como criterio "directo" para distinguir el trabajo del empleado del del obrero, sí suele concurrir a veces - como elemento que junto a otros factores caracteriza uno u otro tipo de prestación (François). Se trata de un criterio no formal que, en todo caso, hay que recou

nocer que corresponde también en gran medida a la realidad jurídica. Tiene, esto es, un notable grado de realismo, porque en última instancia es el criterio que identifica el ambiente donde se desenvuelve el trabajo denominado "intelectual", que es el ambiente "limpio" en el que actúan los white-collar, los trabajadores de cuello blanco, como han sido denominados los empleados con referencia al hábito e indirectamente al ambiente de trabajo (Giugni).

3.5.- Un criterio que ha tenido un cierto predicamento en la jurisprudencia más antigua (sobre todo la francesa), ha sido el del sistema o modo de remuneración, la periodicidad de la retribución -- en definitiva, que ha tenido escasa aceptación -- doctrinal. El "sueldo mensual" caracteriza al empleado y el "jornal diario" al obrero (Alonso García). Se trata de un criterio de naturaleza extrínseca, simplista, pero que "tiene el mérito de identificar inmediatamente los caracteres típicos y tradicionales de la relación de trabajo del empleado" (Giugni). La periodicidad mensual de la remuneración del empleado (fijación anual y cobro mensual del salario, normalmente), no tendría, por otra parte, mucha relevancia, si nó pusiera de relieve a su vez otra característica típica, ya señalada, que fué originariamente casi exclusiva de dicho grupo de trabajadores: la relativa estabilidad en el empleo y su distribución uniforme en períodos mensuales (y este es otro de los puntos de conexión importantes con la regulación del empleo

público) mientras el obrero viene retribuido por horas (en todo caso, por días) de trabajo, en previsión de una cantidad fluida, oscilante, de la prestación (Giugni).

3.6.- En algunas experiencias concretas, la insatisfacción de los criterios unitarios anteriores ha llevado a la identificación de criterios "mixtos" o a la utilización conjugada de varios criterios unitarios. Se tienen en cuenta la naturaleza del trabajo, la colaboración a la organización, incluso en vía más excepcional la naturaleza de la empresa, y se añaden también otros índices reveladores de la existencia de uno u otro tipo de prestación de trabajo: la escolaridad o título de estudio, la responsabilidad, el grado de independencia, el poder de decisión o la misma "posición social", etc. (Giugni).

Por otra parte, frente a las incertidumbres derivadas de la aplicación de los criterios estudiados, "una línea de tendencia ciertamente realista es la que remite al puro y simple elenco de las funciones reagrupadas en ambos grupos", renunciando pues a la identificación de un criterio general de distinción entre los mismos (Giugni). Construir dicho elenco -- sería función del legislador o de la autonomía colectiva, y el intérprete no tendría que subsumir en cada caso la figura concreta de trabajador considerada en un criterio general. Esta es la posición del ordenamiento positivo español, en el que no existe una definición general de la figura del obrero o de la del empleado, sino que en la mecánica de la clasifi-

cación profesional de los trabajadores de la normativa sectorial, se pasa directamente, a través de la - descripción de las funciones, de las categorías profesionales a los grupos, sin interponer una defini-- ción general y abstracta de cada uno de éstos (Alonso Olea-Montoya, De la Villa).

Puede parecer, a primera vista, que esta es una - solución acertada al problema planteado; sin embargo, se trata de una solución "que comporta evidentes, -- sensibles dificultades aplicativas", y que sólo po-- dría funcionar en concreto más fácilmente "cuando la distinción entre obreros y empleados, más que ence-- rrar una jerarquía de valores entre dos grupos, se - hubiese transformado en una distinción meramente funcional" (Giugni, Despax). Por lo demás, la solución en ocasiones es más aparente que real, en la medida en que en la elaboración doctrinal y jurisprudencial que se desarrolla sobre este dato formal, subyace -- con frecuencia la aceptación de un concreto criterio de distinción, por vía general y abstracta, de los que hemos considerado (De la Villa, Despax).

3.7.- El criterio más fuertemente arraigado, y que más ha funcionado en concreto en las distintas expe-- riencias, es el de la intelectualidad o manualidad - del trabajo realizado. Hasta el punto de que, en oca-- siones, los otros criterios eventualmente reclamados no juegan sino como indicios exteriores de la natura-- leza de la actividad (manual o intelectual) (Fran-- çois). La "intelectualidad" de sus funciones, como - característica del trabajo del empleado, es pues el criterio que en el fondo ha jugado casi siempre en -

las instancias normativas y en las elaboraciones doctrinales y jurisprudenciales, aunque algunas veces - inconscientemente. Detrás de la utilización formal - de algunos de los otros criterios, un análisis atento de los hechos nos revela que subyace el criterio de la intelectualidad de las funciones.

La naturaleza manual o intelectual de la prestación constituye el "criterio históricamente más importante" en la concreta calificación de la relación de trabajo y, a pesar de que se indique que no se encuentra ya entre los más seguros, "parece aún prevalecer, al menos desde un punto de vista nominal, en la mayor parte de los ordenamientos" (Giugni). El -- criterio de la manualidad o intelectualidad es el -- utilizado pues en la mayor parte de las experiencias comparadas (Despax, François, Napoletano, Boldt), y el que resulta operante en concreto también entre no sotros (Alonso Olea-Montoya, Bayon Chacón-Pérez Botija) como se desprende incluso, aún dentro de sus incorrecciones técnicas, de la letra del art.6 LCT (y de la adopción expresa del criterio, como veremos, - en las normas históricas). Incluso cuando se recurre a la construcción más refinada, la de la "colaboración" como característica del trabajo del empleado, en ocasiones lo que funciona en el fondo es el criterio de la intelectualidad o nó de la prestación. - Si el trabajador desarrolla una actividad intelectual, se dice que "colabora" y es empleado, si nó, - no colabora y es por tanto obrero.

4).- Sobre la base de la distinción teorizada, venía tradicionalmente establecido un tratamiento normativo en muchos casos diferenciado, y siempre separado, de la prestación laboral de obreros y empleados. Por una parte, el tratamiento diferenciado se justificaba por la afirmación de la distinción; por otra, se trataba de incidir en dicha distinción manteniendo y fomentando los elementos de diferenciación entre ambos grupos de trabajadores. Las vías de diferenciación en el tratamiento pueden pues centrarse (y de manera más llamativa) en el establecimiento de un estatuto más ventajoso para los empleados que para los obreros, (en ocasiones poniendo sobre todo el acento en la mayor seguridad que a los empleados aporta su estatuto), o bien pueden, aún siendo los estatutos - de ambos no desigualmente ventajosos (o, mejor, prescindiendo del hecho de que en concreto lo sean), utilizar unos caminos más sutiles, fomentando y satisfaciendo el afán de particularismo y la necesidad de - consideración de los empleados, de permanecer dife--rentes o distinguidos respecto de los obreros, estableciendo incluso entre ellos, a veces, algún tipo - de segregación (como el establecimiento de vestuari--os y locales de aseo separados, o la obligación de - proveer, para los desplazamientos, de billete de primera clase a los empleados y de segunda a los obre--ros, consagrada en algunas OL españolas, como la reciente de Industrias Químicas de 1.974, art.58 y la de Editoriales de 9 de julio de 1.975, art.48).

Las diferencias de tratamiento varían de un país

a otro, en relación, fundamentalmente, con las circunstancias económicas de los mismos. Un proceso de industrialización más lento, como es el caso de España y de Italia; más circunscrito (Suiza) o sin la formación de una fuerte burguesía (Imperios centrales y, quizás, Japón) (Giugni), puede estar en la base de diferencias más arraigadas. Por lo demás, - el estudio de la evolución normativa (legal, contractual y también de la práctica industrial y de la actuación jurisprudencial) en los distintos países, revela que las diferencias de tratamiento, privilegiando por lo general la figura del empleado, - se extienden en el panorama comparado a los más variados aspectos de la relación individual de trabajo: cuantía y periodicidad de la remuneración, período de prueba, jornada y horario de trabajo, vacaciones, preaviso e indemnización en caso de despido, tratamiento de las ausencias al trabajo, responsabilidad disciplinaria, tratamiento de suspensión del trabajo por fuerza mayor, seguridad social...; y de la dinámica de las relaciones colectivas (sindicación, contratación colectiva...).

Las fuentes de consagración del tratamiento - normativo diferenciado pueden también variar. Cabe que se instaure una legislación específica para los empleados, una legislación de tipo "horizontal" en la que se consagre un tratamiento normativo privilegiado. Es el caso, por ejemplo, de la ley de empleo privado belga o italiana. Empleados y obreros vienen entonces sometidos a una diversa disciplina. -- Por otra parte, cabe que, aún cuando sometidos al -

mismo bloque normativo, la regulación concreta que en el mismo se contenga para unos y otros consagre las correspondientes desigualdades o diversidades - de tratamiento. Desigualdades que pueden venir - en la ignorancia o casi ignorancia de la ley al respecto - establecidas por la contratación colectiva. -- Son las circunstancias concretas de cada país las - que han condicionado la adopción de una u otra postura. Evidentemente, la postura más llamativa, aún cuando nó necesariamente la más efectiva, es el sometimiento de ambos grupos de trabajadores a blo---ques normativos al menos parcialmente separados. Pero cualquiera de las otras vías puede perfectamente cubrir las finalidades pretendidas de garantizar y consolidar una posición de privilegio para el grupo de los empleados. (Aun cuando, en muchas ocasiones, la mayor importancia e incidencia de la contratación colectiva para los obreros que para los empleados, puede aconsejar la utilización preferente de la ley, específica para los empleados o común, - pero previendo un tratamiento distinto).

¿Cual ha sido nuestra experiencia jurídica concreta al respecto? En un primer momento nos encontramos con que los "trabajadores que tienen su base normativa en la legislación mercantil" (Montalvo) - gozan de un tratamiento normativo sustancialmente - más favorable que el de los demás trabajadores asalariados. La regulación que en el CCom. se contenía de la relación de los "auxiliares del comerciante" con su empleador era bastante más protectora, más - "tuitiva" que la "pobre y deshumanizada regulación

del arrendamiento de servicios relativo a los trabajadores asalariados que, siguiendo la pura concepción clásica y patrimonial del contrato, recoge pocos años después el CCivil" (Menéndez). "El ordenamiento jurídico de la relación de servicios mercantiles apareció como un privilegio ante las demás categorías - de trabajadores asalariados" (Borrajo): el trabajo - en el establecimiento mercantil goza de las ventajas de un ordenamiento privilegiado (Menéndez). Bastando la simple comparación entre las normas que regulan - la situación de los dependientes mercantiles en el - CCom. y de las que regulan la situación del resto de los trabajadores asalariados en el CCivil, para comprobar el carácter más protector, más "tuitivo" en - definitiva, de las primeras (Borrajo, Montalvo).

Se trata de un sistema que en una economía industrializada podía funcionar en muy escasa medida. Pero el retraso en la industrialización en España y la misma "falta de sensibilidad para percibir la importancia que reviste el desarrollo inicial de la actividad industrial" (Menéndez), permiten que funcione durante una larga época aceptablemente bien, cubriendo las necesidades específicas de distinción y separación normativa de los dos grupos de trabajadores - considerados. Posteriormente, la progresiva extensión de la legislación obrera va mejorando el estatuto de los trabajadores manuales provocando un acercamiento entre ambos niveles de protección. Incluso la aparición de concretos institutos para la protección de los obreros, desconocidos en la normativa mercan-

til que afectaba a los auxiliares del comerciante, - determina que el fenómeno de "migración de normas" - que había podido ser constatado, cambie de dirección (Borrajo): los auxiliares del comerciante son los que reclaman ahora para sí la aplicación de las nuevas - normas laborales.

Cuando se va configurando un estatuto protector - (utilizando el término con todas las reservas) de -- los trabajadores asalariados que va a englobar en su seno a los trabajadores manuales e intelectuales, la necesidad de diferenciación de los empleados y de so metimiento de los mismos a un tratamiento más favora ble vuelve a hacerse sentir. En esta línea se inscri be el proyecto de Ley de Contrato de Trabajo de Bur- gos y Mazo de 1919, que identificaba la figura de un "contrato de empleo" al que dedicaba una normativa - específica en el cap.II del título II. En los arts. 42 a 60, aplicables al contrato de empleo (sin per- juicio de la aplicación de las disposiciones comu-- nes a todas las figuras o clases de contrato de tra- bajo reconocidas), se define en qué consiste el con- trato de empleo (art.42: "la prestación de trabajo - intelectual por cuenta de otro, realizada habitual-- mente y mediante retribución, constituye la especie de contrato de trabajo que se llama contrato de em-- pleo"), se indica quiénes son empleados, y se dictan algunas normas específicas para los mismos.

El intento de consagración de un contrato de em-- pleo como figura distinta dentro del contrato de tra- bajo en general no se vió, sin embargo, coronado con

el éxito. La vía entonces de atribución de un tratamiento privilegiado a los empleados podía consistir en mantener para ellos, con independencia de su sometimiento a la normativa general que se iba dictando para los trabajadores asalariados, la aplicación de algunas normas del CCom. relativas a los auxiliares del comerciante, que contenían niveles de protección superiores a los consagrados en la citada legislación general. Este es el caso del Código de Trabajo de 1.926, que en su art.23 establecía que los arts.300 á 302 del CCom. regirían respecto de las personas en ellos determinadas: teniendo en cuenta que el Código de Trabajo nada decía respecto de la extinción del contrato por tiempo indefinido, la vigencia de los citados artículos del CCom., sobre todo del art.302 que se ocupaba progresivamente de la materia, "siempre suponía un régimen más favorable y completo" (Bo rrajo) para los empleados.

Posteriormente, a partir de la LCT de 1.931, en la que ya sin lugar a dudas empleados y obreros están sometidos a la misma normativa general, que abarca ahora de una manera sistemática muchos más aspectos de la relación de trabajo, y sobre todo a partir de la normativa que se produce tras la guerra civil, es en la regulación sectorial (y en la normativa colectiva y en la empresarial) donde fundamentalmente se van a contener las diferencias de tratamiento entre los distintos grupos de trabajadores, y, en concreto, entre obreros y empleados. El hecho de que el precedente inmediato de la LCT de 1944 fuese una ley

igualitaria, como la de 1.931, va a impedir la plasmación legislativa de un principio abierto de trato desigual. El art.6 LCT 1944 (siguiendo literalmente en este punto el mismo artículo de la LCT 1931), incluye entre los trabajadores por cuenta ajena, sometidos a la relación laboral, a los "obreros y operarios", los encargados de empresas, los contraamaestres y los jefes de talleres y de oficinas, "los empleados en comercio, bancos, oficinas, contabilidad y gestión" y los "llamados trabajadores intelectuales". Por una parte, resulta clara la inclusión en el ámbito normativo del derecho del trabajo de los trabajadores manuales e intelectuales; y la utilización del carácter manual o intelectual del trabajo como criterio de distinción de los distintos tipos de trabajadores. Por otra, se enumeran expresamente determinados supuestos de "mandos intermedios", tradicionalmente incluidos entre los técnicos no titulados - (aunque en la ley de 1931 tenía más sentido la enumeración por la anterior exclusión de algunos de ellos de la legislación laboral), y los supuestos típicos de "empleados", reservando incorrectamente la calificación de trabajadores intelectuales, al parecer, a los técnicos titulados (aunque, respecto a la ley de 1931, Hinojosa habla de los redactores de periódicos y, en general, de los autores de obras literarias o artísticas). Por encima de estas incorrecciones técnicas, resulta clara de todas formas la no consagración de un principio de trato discriminatorio entre los diversos grupos de trabajadores. Es la normativa

sectorial la que progresivamente va a ir configurando las diferencias de tratamiento (periodicidad y cuantía de la retribución, duración de las vacaciones, período de prueba...), que también están presentes - en la práctica industrial (baste señalar la mayor tolerancia de hecho para con los empleados en relación con las ausencias involuntarias y el derecho a la retribución, derivadas para algunos autores - Alonso - Olea-Montoya - precisamente del hecho de que cobran sus remuneraciones por un tanto alzado mensual) y en la elaboración jurisprudencial.

5).- Una somera crítica, ya en algunos puntos esbozada, de los criterios de diferenciación que han sido considerados, sirve para demostrar cómo carecen de - la virtualidad necesaria para justificar, a nivel jurídico, una diversidad de tratamiento normativo, en vía general, de las prestaciones de trabajo de obreros y empleados.

La "profesionalidad" del empleado, si alguna vez ha funcionado realmente y ha tenido algún relieve, - resulta claro que hoy lo ha perdido. El contrato del empleado no tiene garantías legales de estabilidad - superiores a las del obrero, y se admite perfectamente un contrato temporal para el mismo. Por otra parte, la posibilidad de un cúmulo de empleos es hoy -- una realidad consolidada que impide hablar, en términos generales, de la "unicidad" de la relación del - empleado o de su dedicación "exclusiva" (Mancini, -- Giugni).

El lugar de trabajo, aunque realista como criterio desde el punto de vista sociológico, no puede te

ner una virtualidad jurídica diferenciadora por sí mismo, siendo además insatisfactorio en la medida en que no justifica la casi general exclusión del grupo de los empleados de quienes realizan trabajos en "oficina" pero manuales, ni puede contener en su ámbito lógico figuras como las de los "pant clerical workers" o empleados de fábrica, o jefes o supervisores, la mayoría de las veces considerados como empleados (Giugni).

En cuanto al sistema y periodicidad de la remuneración, la crítica resulta clara desde el punto de vista lógico: se trata de un dato de hecho que en todo caso sería un efecto y nó una causa de la distinción (Despax, Alonso Olea), por lo que se toma como criterio de la diferenciación lo que no es seguramente sino resultado o efecto de ésta (Alonso García). Es, por lo demás, un criterio de naturaleza extrínseca, formal, respecto del cual hay que tener en cuenta, además, la progresiva tendencia - constatable en las diversas experiencias comparadas - a la "mensualización" también del salario del obrero.

El criterio de la colaboración, aún cuando se trata de una construcción refinada e ingeniosa, deja incertidumbres, lagunas, márgenes de duda (Alonso García, Despax). Quizás el límite de fondo esté en su aplicabilidad "sólo a la empresa industrial (empleado es quien prepara y organiza el trabajo y distribuye sus productos, obrero quien lo ejecuta), nó a la empresa terciaria, donde el típico empleado (vendedor o cajero de banco) no organiza el trabajo sino - que lo ejecuta, aunque nó en la fábrica, que en este

supuesto no existe, sino en la oficina. Las operaciones de comercio o banca -- esto es, el ejercicio del servicio al que la empresa está preordenada -- co---rresponden , desde un punto de vista lógico, a la actividad de transformación de la materia en la empresa manufacturera. La oficina es, en esta última, unidad de organización, mientras en las otras es unidad de ejecución, pero quien trabaja en ella ha sido considerado siempre como empleado" (Giugni).

Por lo demás, en las presentes circunstancias y - en las condiciones en que en ellas se desenvuelve la prestación de trabajo del empleado, es mucho más forzado hablar de la "colaboración" del mismo en el sentido en que ésta se teoriza. "La distinción entre colaboración a la empresa y colaboración en la empresa, que ha representado el último baluarte refinado le--vantado en la doctrina en la búsqueda de una distinción entre obrero y empleado, y después recogido con la teoría de la delegación de las funciones en el --plano sociológico (...), ha sido sin duda puesta en crisis por el avance impetuoso de la evolución técnológica. La crisis de la concepción del empleado como colaborador del empresario y el deterioro de su profesionalidad, constituyen ciertamente, en el plano - de los problemas del trabajo intraempresarial, el aspecto quizás más significativo de los mismos. De la denominada participación del empleado tradicional, - también llamada colaboración (...), queda sólo una - esperanza, la vaga ilusión del empleado de acceder - al paraíso de los dirigentes; pero en realidad los -

dirigentes vienen reclutados a través de líneas externas, y a ello se añade el fenómeno de la proletarización de actividades del empleado que hacen cada vez -- más difícil la configuración del mismo como trabaja--dor que participa en la organización de la empresa" -- (Petino).

En cuanto al criterio de la intelectualidad o ma--nualidad de las funciones, que, como he subrayado, es el más fuertemente arraigado y el que más ha funcionado en concreto en las diversas experiencias, cabe señalar ya inicialmente la dificultad de distinguir lo que es manual y lo que es intelectual. En toda actividad hay algo de intelectual y algo de manual, y nó -- basta con indicar que la distinción es "relativa y -- gradual" (Alonso Olea): hay que identificar cuando -- prevalece uno u otro tipo de actividad. Ahora bien, -- ¿cómo dictar reglas para ello? Cabría acudir a la importancia relativa de una y otra, pero es casi imposible un criterio común de medida de ellas: no sirve la duración respectiva (pueden ser ejercidos simultáneamente) ni la intensidad de los esfuerzos (¿cómo serían comparables si uno es físico y otro es psíquico?), ni el carácter cualificado de la actividad (a veces -- el trabajo manual cualificado no es más que un trabajo que necesita aptitudes intelectuales) (François). En el fondo, por la misma vaguedad de los conceptos-- implicados y por la ~~memoria~~ memoria a las concepciones usuales, a los usos del tráfico ya vista, lo que sucede -- es que el criterio tradicional de la intelectualidad--del trabajo reposa sobre una "apreciación convencio--nal y arbitraria de lo que es intelectual o manual" --

(Despax).

El hablar del empleado, por otra parte, como "operador de símbolos", sólo en contacto mediato con la materia a través de símbolos gráficos (Caplow), implica seguir poniendo el acento en una estructura ya arcaica de la economía y de la sociedad, en la que (aparte del antiguo desprecio por las artes mecánicas y el trabajo manual) el índice de "intelectualidad" viene dado, esencialmente, por el conocimiento de la escritura y de la aritmética en forma gráfica, conocimiento al que sólo se encuentra iniciado un círculo restringido de personas (Giugni). De lo que deriva la designación, hoy anacrónica, del trabajo del empleado -- en cuanto tal como trabajo intelectual y la necesidad empresarial -- de la que el "ceto" intelectual es -- esencial instrumentum regni -- de afirmar y mantener la tradicional comunidad de intereses entre el propietario de los medios de producción y el empleado, garantizada a menudo por la legislación privilegiada para este último (Giugni).

En definitiva, no hay trabajo físico sin trabajo, intelectual y viceversa. El trabajo intelectual es -- una especie, una calidad de trabajo físico. "La distinción capitalista derivada del uso que el capital hace de la fuerza de trabajo, es un fenómeno histórico transitorio", y "las utilidades manifestadas por dicha fuerza de trabajo en un aparato productivo así-determinado no son en modo alguno objetivas, no son -- las que le son propias, sino las que le son impuestas" (Stefanelli).

La crítica de los criterios que justificarían "técnicamente" el establecimiento de dos grupos diferenciados de trabajadores, y el tratamiento normativo diferenciado de los mismos, nos pone al descubierto claramente que la división en grupos debe ser analizada desde la perspectiva de "gestión social" en que preferentemente actúa. En la división fundamental del trabajo subordinado en grupos distintos de trabajadores, no se tienen en cuenta sólo valores profesionales, en el sentido concreto de capacidad y de calidad de trabajo. Si consideramos ahora también a los dirigentes, el fundamento de la distinción entre dirigentes, empleados y obreros, es el de un "compromiso distinto con los intereses patronales". "A los dirigentes se exige un compromiso directo de representación práctica concreta y de identificación con los intereses del patrón; a los empleados un compromiso de colaboración con los fines patronales; a los obreros, en general, la ejecución correcta del trabajo que les viene confiado según la organización empresarial. Está claro que la representación y la colaboración no tienen nada que ver con las capacidades profesionales, sino que son solamente compromisos psíquicos de voluntad en términos de identificación o de plena subordinación a la voluntad del patrón en toda su extensión" (Aldo Trespido).

Hay que rechazar pues, de antemano, la "neutralidad" de una clasificación de la mano de obra basada sobre la distinción entre obreros y empleados (Romagnoli). Los estudios de sociología industrial han puesto de relieve que "es inevitable que cuantos acepten-

la existencia de una estratificación social permanente (...) están dispuestos a sostener la exigencia de diferenciaciones dentro de la fábrica" (Romagnoli). - A estas exigencias de diferenciación provee también - la división en grupos de los trabajadores, en la que cabe siempre distinguir junto a un momento funcional (que deriva de la división del trabajo y de los conexos juicios de valor estrictamente técnicos), un momento sociológico (que deriva de fenómenos de estratificación social que pueden preceder la misma división del trabajo y constituyen jerarquías no fundadas en valoraciones técnicas) (Giugni). Pues bien, en la división entre empleados y obreros cada vez prevalece más el momento sociológico: "en la figura del empleado, el momento funcional, aún cuando nó ausente, tiene de cada vez más a difuminarse en el tiempo, a causa de la obsolescencia de los criterios que originaron la distinción y la individualización de dicha figura", por lo que en ella no concurren sólo caracteres funcionales, sino que fundamentalmente se conecta "a un fenómeno de estratificación social" (Giugni).

Un episodio significativo al respecto es la generalizada regulación de la relación de trabajo del empleado, de una manera sistemática y con un cierto nivel de protección, (por vía mercantil o laboral), con anterioridad a la del obrero, a pesar de que las condiciones en que se desarrollaba el trabajo obrero eran mucho más desfavorables (Romagnoli). Se trataba, evidentemente, de fomentar el afán de particularismo de este grupo de trabajadores (basado en una situación -

social que hundía sus raíces en índices de prestigio y en juicios de valor posteriormente cada vez más claramente superados), mediante el establecimiento de -- una "paz separada" que integraba una "poco costosa y muy rentable maniobra de división" (Mancini). La normativa privilegiadora de los empleados provee al creciente interés empresarial por reconstruir sobre bases diversas un sistema empresarial de mando en crisis y por ealizar --puesto que las dos finalidades es tán estrechamente relacionadas -- el valor de la racionalización del poder en el ámbito de las experiencias que se van realizando en las empresas privadas, siendo vital el interés de la clase empresarial por -- establecer una alianza con cuantos participan, si --- bien en posición subordinada, en el ejercicio de un poder empresarial que comienza a sufrir un proceso de descentralización vertical (Romagnoli).

Al compás de esta crítica teórica, desde un punto de vista jurídico, de los criterios de distinción, -- hay que poner el acento en la evolución de los presupuestos sociales de la misma. Sobre la base de una con creta situación social, se alimentaba la imagen de -- que el trabajo del empleado era distinto, era un trabajo de naturaleza principalmente intelectual, dándose vida a una idea que tenía el inconveniente de ser falsa en muchas ocasiones, pero que tenía la gran ven taja de permitir dirigir contra los otros asalariados el desprecio que las sociedades parecen alimentar des de la antigüedad hacia las personas encargadas de los trabajos penosos y sucios y, por extensión, hacia ---

casi todo el que está en contacto con la materia ---- (François). Pero en los momentos presentes, las transformaciones de las condiciones iniciales de diferen--ciación, tanto en los aspectos técnicos relativos al trabajo de oficina en sí como en los aspectos socia--les (cercanía al empresario, expectativas de promo---ción...), han sido tales que apenas dejan en pié los fundamentos de las mismas. Hoy nos encontramos en unas cambiadas condiciones sociales y económicas que determinan una situación de conjunto radicalmente diversa. La prestación de trabajo de los empleados ha perdido, en gran parte, los caracteres que la identificaban como propia de un grupo privilegiado. El aumento considerable del número de empleados y de su proporción en el total de la mano de obra ocupada, se acompaña de -- una tendencia a su proletarización: una creciente nivelación de las formas de vida (aparentes o reales) y de trabajo, la difusión de la inestabilidad en el empleo, el vaciamiento efectivo de los contenidos de -- una jerarquía tradicional (Libertini), al mismo tiempo que los límites de su reclutamiento se extienden -- cada vez más allá del mundo tradicional de la pequeña y mediana burguesía. Desde el otro polo de la distinción, la mejora de la condición obrera (de aumento -- más rápido por la mayor combatividad obrera) ha determinado también que, en el plano de la enseñanza, de -- los consumos, de las aspiraciones, se alcance en ella en buena parte una forma de vida urbano-industrial -- (Mancini), con lo que se incide aún en la progresiva-parificación de condiciones de vida social con los em

pleados, y se deterioran notablemente índices de prestigio y jerarquías sociales definitivamente superados en la realidad.

En conexión con todo ello, la progresiva superación de las diferencias de tratamiento normativo de uno y otro grupo de trabajadores, ha seguido adelante. Aún cuando se mantengan todavía importantes diferencias, la tendencia hoy día claramente constatable, es la de una progresiva aproximación entre ambos estatutos. La tendencia a la igualación del tratamiento normativo deriva de la "presión de la tecnología, que opera como uno de los más eficaces factores de nivelación de las estructuras jurídicas, como prueba el hecho de que los factores de nivelación más que en las leyes se hallan en la práctica industrial o en el derecho judicial" (Giugni). Y también de la presión creciente del movimiento obrero, que ha conseguido importantes conquistas en la vía de suprimir determinados tratamientos desfavorables para los obreros, que carecían del más mínimo fundamento. Las disposiciones legislativas de la posguerra aparecen así casi siempre inspiradas en criterios de igualdad, y la persistencia de notables diferencias, aún en países de desarrollo industrial muy avanzado se presenta como un "residuo del pasado", determinado también por la dificultad de realizar la igualdad al nivel más alto (el de los empleados) (Giugni). En los distintos ordenamientos, el proceso ha sido más o menos intenso pero en todo caso perceptible, suprimiendo de vez en vez diferencias de tratamiento que carecían ya de sentido. A este respecto, la tendencia a la "mensualización" de-

las retribuciones de los obreros es importante, no só lo en sí misma, sino por lo que comporta (o debe comportar) en relación con los juicios de valor subyacentes (la consideración meramente cuantitativa del trabajo obrero) y con los efectos conexos a la misma (el riesgo por la falta de prestación). Es en Francia donde más se ha avanzado en este sentido de la mensualización del salario obrero, sobre todo a partir de --- 1.970, con un punto de referencia importante en el -- acuerdo de 20 de abril de dicho año entre las organizaciones sindicales de patronos y obreros, que acepta la necesidad de proceder a la mensualización, constata sus dificultades y se remite en definitiva a la negociación concreta en cada rama de producción. A partir de entonces hay una extensión progresiva de la -- misma en las diversas ramas de producción (metal, --- construcción y obras públicas), y, ya en 1.974 se beneficiarían de la mensualización 4 millones de obre-- ros sobre un total de 6'5 millones (Camerlynck - Lyon Caen). Otras diferencias han ido desapareciendo (por ejemplo, en Italia, con la supresión de la norma que exigía, para que el obrero pudiese recibir el subsi-- dio por invalidez parcial, el que no pudiese encon--- trar un trabajo con retribución igual, al menos, a un tercio de la que recibía por el trabajo anterior, --- mientras que ese porcentaje era del 50% para los em-- pleados), aún cuando todavía se mantienen en los distintos países diferencias más o menos importantes. -- Las resistencias son fuertes, la fuerza de autoconser^uvación de las instituciones fundadas sobre la distin-

ción es también importante, y, en general, se presentan aún fenómenos de opinión que parecen difíciles de superar, siendo imprevisible a qué ritmo el derecho - dejará de tratar desigualmente a obreros y empleados- (François).

En España, el hecho del retraso relativo en la formación histórica de nuestro Derecho del Trabajo, y el venir las disposiciones de la posguerra mundial inspiradas en una línea más igualitaria, son quizás razones que explican que las diferencias de tratamiento a nivel normativo (teniendo en cuenta sobre todo las reglamentaciones de trabajo y la normativa de seguridad social), por lo menos en algunas materias (seguridad-social sobre todo, ventajas relativas a la antigüedad, indemnizaciones finales...), estén menos acentuadas - de lo que cabía esperar conforme al grado de desarrollo industrial del país. Debiéndose añadir también -- quizás, a nivel de hipótesis, que, por las circunstancias concretas de nuestro país, una cierta parificación pudo hacerse "hacia abajo", y no "hacia arriba", manteniendo fuera de ella los mecanismos que aseguraban el cumplimiento de la función que corresponde a la diferenciación entre ambos grupos de trabajadores.

Las normas sectoriales distinguen prácticamente -- siempre tres grupos de trabajadores: técnicos, administrativos o empleados y obreros. Casi siempre existe también un cuarto grupo, que integra a los subalternos, y, en algunas ocasiones, se establece un grupo de directivos (OT Construcción, Editoriales) y se escinden los técnicos en dos grupos, titulados y no -

titulados (OT Siderometalurgia, Comercio). Nos encontramos con una distinción entre empleados (administrativos y técnicos, poniéndose el acento en la individualidad de los técnicos, que presentan una problemática específica sobre la que no me voy a detener) y obreros (tendiendo a desgajar también el escalón más bajo de la escala categorial, que engloba, como subalternos, a todos los que realizan funciones auxiliares o complementarias. Aunque, quizás por extrañas maniobras de división, los subalternos acceden a la mensualización del salario mientras los obreros se mantienen en el salario diario, como sucede aún en la reciente OLT en prensa de 9 de diciembre de 1.976), que constituye aún, como ya he indicado, "la base real de la estructura profesional en España" (Alonso Olea-Montoya). Una comparación exhaustiva del tratamiento de los distintos grupos exigiría el estudio de cientos de disposiciones reglamentarias (Alonso Olea-Montoya), que debería ser además un estudio "ponderado" conforme a la importancia de la población laboral de los distintos sectores y a su misma entidad cualitativa en el conjunto de la economía nacional; pero cabe de todas formas afirmar en vía general que subsisten aún importantes diferencias de tratamiento.

En primer lugar, como más llamativa, la cuantía y periodicidad de la remuneración, con todas las consecuencias conexas, ya que se ha avanzado poco o nada en el terreno de la mensualización (más bien es una batalla que todavía apenas ha sido planteada). Entre esas consecuencias conexas, hay que señalar la discri

minación establecida en el art.59,1 LCT, respecto de las preferencias de que gozan los créditos salariales la preferencia absoluta sobre todos los demás créditos respecto de los inmuebles a los que precisamente se incorpore su trabajo, cuando alguno de estos bienes estuviese gravado por hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, sólo alcanzará al importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes; la privilegiación aquí de los trabajadores que perciben un sueldo mensual es evidente. Esta discriminación sólo ha desaparecido recientemente con la Ley de Relaciones Laborales, que en su art. 32,1,b habla ahora, simplemente, de que "la preferencia alcanzará en este caso hasta el salario correspondiente a una mensualidad". En lo relativo a la duración de las vacaciones, subsisten aún diferencias, y la evolución al respecto no deja de ser significativa. En un primer momento, nos encontramos con que las normas reglamentarias se inclinan decididamente por establecer una escala diferencial, en la que los técnicos y administrativos disfrutaban de mayor cantidad de vacaciones que los obreros y subalternos, mientras que -- las normas paccionadas, por el contrario, manifiestan una tendencia muy marcada a restablecer, en este punto, la igualdad de trato entre los grupos profesionales (Martín Valverde). "La concepción oficial del Estado de que la duración de las vacaciones ha de ser mayor a medida que se ásciende en la escala jerárquica", era así "impugnada implícitamente por la conciencia social, orientada hacia una regulación indiscrimi

natoria" (Martin Valverde). Quizás como consecuencia de ello nos encontramos en un momento posterior con que el tratamiento igualitario resplandece en muchas OL (Siderometalurgia, Transportes, Comercio, Construcción, Vidrio y Cerámica). Sin embargo, era un tratamiento igualitario que, a pesar de los avances sustanciales conseguidos en esos años, se mantenía aún, en los momentos en que se producía, en una situación de "mínimos de protección". Y es significativo que, frente a este trato igual, algunas recientes normas sectoriales que proceden a una mejora de la regulación en la materia, no aumentan la duración de las vacaciones uniformemente, sino que establecen ahora una diferenciación entre los técnicos y empleados por una parte, y los obreros y subalternos por otra, dando así vida, conforme se procede a la superación de la situación de "mínimos de protección" aludida (parificación por abajo), a una discriminación favorable a los empleados. Es lo que sucede con una reciente OL de gran importancia cuantitativa y cualitativa, como es la de Industrias Químicas de julio de 1.974, que en su art. 57 fija 30 días de vacaciones para técnicos y empleados y 21 para el resto de los trabajadores, con un día más por año de servicio, desde el quinto, hasta llegar a su vez a los treinta. (Hay que indicar, sin embargo, que una Ordenanza más reciente, aún cuando de mucho menor significado cualitativo, y con evidentes especialidades en materia de jornada..., como es la de Prensa, de diciembre de 1.976, establece en su art. 63 la duración de 30 días sin distinción de gru--

pos ni categorías).

Asimismo, por otras vías menos aparentes, como son las relativas al funcionamiento de los institutos relacionados con el mantenimiento o extinción de la relación, se incide también en la diferenciación de tratamiento. Así, por ejemplo, en sede de período de prueba, aún cuando la duración máxima del mismo viene establecida en proporción directa a la cualificación -- del trabajo, su previsión generalizada en todas las - Reglamentaciones u Ordenanzas de trabajo, permite su aplicación a la contratación de grupos de trabajado--res en los que no es objetivamente necesaria (Martin-Valverde). Y además, en los Reglamentos de Régimen In--terior en los que se establecen medidas de garantía - para el trabajador en relación con el período de prueba, dichas medidas se arbitran normalmente para los - empleados y nó para los trabajadores manuales, lo que revela la subsistencia de una política patronal de mayor privilegiación de aquéllos (Martin Valverde), y - el arraigo que aún presentan ciertas diferencias de - tratamiento. Diferencias que, en este caso, van ade--más en contra del sentido normal de funcionamiento -- del instituto (el período de prueba) considerado. En--la misma línea de tratamiento desigual a los trabaja--dores según el grupo profesional de pertenencia, algu--nos reglamentos de empresas con altos porcentajes de obreros, "endurecen considerablemente las condiciones de la fase probatoria, procurando evitar las consecuencias desfavorables para la empresa de la inadverten--cia de su terminación, o pretendiendo que el período-

de prueba servido en un centro de trabajo no vale para otro de la misma empresa" (Martin Valverde); y también en esta línea de tendencia se mueven los reglamentos que fijan una duración máxima uniforme del período de prueba.

Hay que hacer referencia también, como vías para la instauración de tratamientos diferenciados, a la práctica industrial (la mayor tolerancia ya señalada para las ausencias de los empleados) y a la jurisprudencia que tiende, de una manera más o menos explícita, a privilegiar, en la consideración del funcionamiento concreto de determinados institutos, a los empleados, a los "trabajadores intelectuales" en general. La apreciación de las ocasiones, por ejemplo, en que se estima producida una vejación personal del trabajador o un detrimento de su formación profesional, tiende a realizarse de manera más favorable al trabajador si éste se trata de un empleado que si se trata de un obrero. En el caso de los obreros, la jurisprudencia ampliamente prevalente, es mucho más rígida en la afirmación del deber de obediencia del obrero, de su obligación de aceptar las órdenes que imponen la realización de trabajos de categoría inferior, aún cuando pueda posteriormente reclamar (así, entre otras muchas, STCT 12-11-35, 3-5-63 (el trabajador debe acatar tales órdenes "porque es necesaria la disciplina para la buena marcha de la producción"), 6-7-68 (porque "si se permitiese a los trabajadores analizar previamente a su ejecución la procedencia de los trabajos que se encomiendan por sus superiores, se para-

lizarían las empresas con el consiguiente perjuicio - para la producción, y, en definitiva, para la economía nacional")); mientras que en el caso de los empleados esta rigidez viene en gran medida flexibilizada, mediante el recurso a argumentos como la "desobediencia técnica", o incluso recurriendo a argumentos de sentido común ("a nadie se le ocurriría concertar los servicios de un técnico para después dedicarlo a limpiar las naves de la fábrica": STCT 28-10-68).

El cambio en las condiciones sociales y económicas y la misma evolución normativa, han tenido lógicamente un reflejo en la dinámica de las relaciones colectivas de trabajo. Inicialmente, las organizaciones -- sindicales de los empleados -- donde existen como tales y no se confía todo a los mecanismos individuales de regulación de la relación y a las presiones de entidades de defensa corporativa de otro tipo --, "son expresión de una línea política interna al sistema dominante" (Romagnoli). Carentes de toda significación clasista, surgen para la tutela de intereses sectoriales, consolidándose en ellas, en breve tiempo, un proceso de corporativización. En la descripción de Romagnoli, "operan como grupos de presión de carácter prevalentemente clientelar (también a causa de su exigüidad numérica), y la constante de su comportamiento es la de servirse de canales informales de vértice para obtener, a través de la protección política o de la mediación parlamentaria, la aceptación de determinadas aspiraciones profesionales, entre las cuales, si-

hay que excluir que figure la subversión del principio jerárquico considerado siempre como legítimo, que da comprendida la de adecuar su actuación al cambiado hábito profesional del empleado, en conexión con las aumentadas dimensiones del proceso de concentración - del capital industrial y financiero, con la progresiva articulación de las estructuras de la organización del trabajo, y con la incipiente especialización de las actividades propias del empleado, condiciones destinadas a dejar en la sombra la fachada de la jerarquía como mero sistema de mando y control, para privilegiar, por el contrario, el momento de la cooperación racional entre los diversos grados intermedios del aparato".

Por lo demás, la tasa de sindicación de los empleados era inicialmente también muy escasa y la presencia de empleados en el seno de los sindicatos obreros casi nula. Con el cambio paulatino de las condiciones de vida y de trabajo de los empleados, comienza también una evolución en este terreno. La tasa de sindicación de los empleados comienza a aumentar, y junto a los sindicatos separados de empleados, la presencia de éstos en el seno de los sindicatos obreros adquiere cada vez mayor importancia. En las condiciones actuales, sobre todo en las economías industriales más avanzadas (en los USA el número de empleados ha superado ya hace años al de obreros, aunque posteriormente la tendencia es a la estabilización), el problema de la organización y de la acción sindical de los empleados adquiere una importancia central. Aún cuando,

en líneas generales, el sindicalismo continúa siendo incontestablemente de fuerte mayoría obrera (François); la tasa de sindicación de los empleados, sobre todo - en sindicatos conjuntos de obreros y empleados, y su nivel de combatividad (con un mayor recurso a la huelga) tienden a aumentar, especialmente en aquellas experiencias en que predomina un sindicalismo de origen o de impronta socialista, o en todo caso de fuerte -- carga "sindicalista" (Giugni). Indudablemente, el cambio de las condiciones objetivas, el aumento del número de empleados y la tendencia a su proletarización, ejercen una influencia importante sobre el grado de conciencia sindical de los mismos y sobre sus opciones organizativas y de lucha. De todas formas, hay -- que tener en cuenta un punto fundamental, y es que -- cuando se habla de proletarización no se debe jamás -- confundir el dato objetivo con la conciencia que aquellos a quienes afecta tienen de él (Libertini). Las reacciones antiobreras y antisindicales, de rechazo -- por la pérdida de una situación privilegiada (Libertini), son aún frecuentes, y en conjunto, incluso en -- los países donde la existencia y la percepción del -- conflicto de clases es más intensa, coexiste, en el mundo de los empleados, en este difícil momento de su historia, una "aureolar conciencia de clase y una residual conciencia de ceto" (Mancini). Serán el desarrollo de la situación objetiva de los empleados y la evolución de sus posiciones subjetivas, su mentalidad, etc., los que en definitiva determinarán el prevalecer de una u otra. No hay que olvidar, por lo demás, --

la existencia de nuevos intentos de diferenciación, - que tratan de crear y de renovar divisiones allí donde el progreso unitario es más acentuado (Libertini).

En España, los caracteres de nuestro sistema de - derecho colectivo del trabajo impiden valorar con da tos fehacientes el nivel de conciencia sindical (en- cuanto a sindicación conjunta o separada con los o- breros y a tasa de sindicación) de los empleados. En el seno de la CSE, sin embargo, venían establecidas- determinadas "separaciones": las asociaciones de téc nicos venían distinguidas dentro del sindicato (ET - XIII,3; Ley Sindical 13,1), al mismo tiempo que, pa- ra la elección de vocales del Jurado de empresa, vie nen constituidos colegios electorales distintos para los diversos grupos de trabajadores (RJE 11). Los -- planes electorales para la elección de los Jurados - (y también las normas electorales sindicales), por - lo demás, han favorecido con frecuencia a los técni cos y empleados en el establecimiento de los porcen- tajes de puestos representativos atribuidos a cada - grupo de trabajadores. En sede de contratación colec- tiva, por otra parte, no hay distinción en la norma- tiva oficial entre las unidades de negociación de em pleados y obreros, pero los técnicos vienen exclu- dos con frecuencia de la contratación colectiva, si- guiendo la línea de separación del resto de los em- pleados administrativos y del conjunto de los traba- jadores asalariados. La etapa de libertad sindical - que parece comenzar a abrirse servirá para aclarar - muchos de los puntos aún oscuros al respecto. De to-

das formas, la dinámica conflictiva de los empleados ya, en algunos sectores (banca privada, por ejemplo), bastante importante, y las condiciones de existencia colectiva imperantes en las últimas cuatro décadas pueden influir en la mayor radicalización de -- las posturas y en la percepción más clara de los intereses de clase. De las organizaciones sindicales que consoliden las condiciones necesarias de legalidad para su actuación, depende en gran medida el sentido de la evolución que se produzca.

6).- El cambio de las condiciones sociales y normativas determina que se plantee abiertamente, sobre todo en las experiencias más dinámicas, el porqué de una -- división de la que ha sido siempre tan difícil divi- sar un fundamento distintivo racionalmente satisfactorio y fácilmente aplicable en concreto (Scognamiglio). En esas experiencias se produce una verdadera y pro-- pia inversión de la línea sindical en materia de grupos profesionales y de categorías, y un cambio profun- do de la política general del sindicato (Libertini).-- Lo más importante es que la discusión se sitúa ya en un plano distinto, cambia el terreno de contratación y de lucha; sobre la negativa a considerar correspondiente a una racionalidad objetiva la organización de la empresa, y más aún, a considerar neutras, corres-- pondientes a una racionalidad objetiva e independien-- tes de las relaciones de producción, la ciencia y la técnica, se llega a contratar no los efectos sino la organización de la producción en sí misma, los contenidos de la fábrica y del desarrollo (Libertini). Pu-

esta en crisis la hegemonía de la cultura burguesa -- que ha producido una ciencia de la organización (empresarial) que merece ser llamada así sólo por haber explotado de manera metódica no menos que cínica el prejuicio vulgar de su neutralidad (Romagnoli), el ataque a la organización del trabajo exige la sustitución de todo un sistema de clasificación de la mano de obra basado en las concepciones que ponen el acento en la inserción y la función jerárquica desarrollada por el trabajador en el ámbito de la organización empresarial (Giugni), por otro que se base en la tutela de la profesionalidad del trabajador. El punto clave está en la desaparición del tratamiento no ya diferenciado sino separado de los diversos grupos de trabajadores: una sola clasificación para obreros y empleados, reducción drástica del número de categorías eliminando los niveles inferiores, conexiones cualificantes en algunos niveles entre obreros y empleados, nueva concepción de la movilidad profesional vertical y de la "carrera" profesional del trabajador (Libertini). Evidentemente, las dificultades para ello son muchas y fuertes. El sindicato encuentra más dificultades para definir una línea de actuación en materia de clasificación profesional que en cualquier otro problema relativo a las condiciones de trabajo, por complejo y controvertido que sea, habiéndose afirmado -- que es extremadamente difícil -- si es posible -- construir una clasificación racional, desde el punto de vista obrero, a contraponer a la racionalidad capitalista (Foa), que hay que admitir que no existe actualmente un modelo realmente alternativo de organización

del trabajo (Rusciano, De Luca Tamajo, Farina). En todo caso, el esfuerzo de los operadores jurídicos encuentra aquí un terreno particularmente incitante y - que reclama ya una mayor atención y un estudio detenido. Cabría pensar sin embargo si en nuestro país no - puede parecer un poco prematuro el planteamiento de - estos temas. El movimiento obrero ha tenido suficientes problemas de supervivencia en la historia reciente como para llevar adelante una política coherente y elaborada en estas materias. Y el nacimiento a las -- nuevas condiciones de libertad se presenta preñado de tales dificultades que puede parecer lejano el debate sobre la estructura de la fuerza de trabajo, la organización del trabajo, el igualitarismo, etc. Sin em--bargo, el "tempo" histórico que vivimos es enormemente acelerado, y el ejemplo de otras experiencias y la propia madurez de las organizaciones sindicales españolas harán que, saltando las etapas de desorienta---ción que históricamente han tenido al respecto otras organizaciones sindicales, los temas centrales desde el punto de vista laboral y sindical se planteen con fuerza en breve tiempo. Algunos conflictos recientes en torno a condiciones de la organización del trabajo (huelgas por ritmos de trabajo) y el planteamiento generalizado de las subidas lineales, iguales para to--dos, son importantes indicadores al respecto.

Nos encontramos, sin embargo, con un evidente re--traso histórico. Las normas sectoriales consagran un modelo de clasificación profesional ya caduco (con -- más de cien divisiones categoriales a veces), y la --

"paga de puesto" aparece aún a muchos como la tabla científica y objetiva de salvación. Los sindicatos de mocráticos tendrán evidentemente que hacer frente al problema. Para ello la línea de actuación pienso que habrá de ser la expuesta brevemente, con un doble --- frente: la conquista legal de la parificación del tra tamiento normativo entre obreros y empleados en aquellos puntos en que aún permanece diferenciado (sobre todo, quizás, la periodicidad de la retribución, tratando de obtener la mensualización generalizada de -- los salarios) y la acción sindical, en el terreno de la contratación colectiva, para la imposición de una nueva política de clasificación de la mano de obra, -- al compás de los ~~c~~riterios expuestos. Para ello será precisa también una nueva regulación de la movilidad del trabajador, que la subordine a su enriquecimiento profesional y nó a las exigencias de la empresa y de la producción como sucede actualmente, abandonando to da ilusión garantista al respecto de la "categoría -- profesional" -- alejada cada vez más de la función de identificación del objeto del contrato -- y del sistema del ius variandi empresarial.



FUNDACION JUAN MARCH
SERIE UNIVERSITARIA

Titulos Publicados:

- 1.— *Semántica del lenguaje religioso*/A. Fierro
(Teología. España, 1973)
- 2.— *Calculador en una operación de rectificación discontinua*/A. Mulet
(Química. Extranjero, 1974)
- 3.— *Skarns en el batolito de Santa Olalla*/F. Velasco
(Geología. España, 1974)
- 4.— *Combustión de compuestos oxigenados*/J. M. Santiuste
(Química. España, 1974)
- 5.— *Películas ferromagnéticas a baja temperatura*/José Luis Vicent López
(Física. España, 1974)
- 6.— *Flujo inestable de los polímeros fundidos*/José Alemán Vega
(Ingeniería. Extranjero, 1975)
- 7.— *Mantenimiento del hígado dador in vitro en cirugía experimental*
José Antonio Salva Lacombe (Medicina, Farmacia y Veterinaria. España, 1973)
- 8.— *Estructuras algebraicas de los sistemas lógicos deductivos*/José Plá Carrera
(Matemáticas. España, 1974)
- 9.— *El fenómeno de inercia en la renovación de la estructura urbana.*
Francisco Fernández-Longoria Pinazo (Urbanización del Plan Europa 2.000
a través de la Fundación Europea de la Cultura)
- 10.— *El teatro español en Francia (1935—1973)*/F. Torres Monreal
(Literatura y Filología. Extranjero, 1971)
- 11.— *Simulación electrónica del aparato vestibular*/J.M. Drake Moyano.
(Métodos Físicos aplicados a la Biología. España, 1974)
- 12.— *Estructura de los libros españoles de caballerías en el siglo XVI.*
Federico Francisco Curto Herrero (Literatura y Filología. España, 1972)
- 13.— *Estudio geomorfológico del Macizo Central de Gredos*
M. Paloma Fernández García (Geología. España, 1975)
- 14.— *La obra gramatical de Abraham Ibn ʿEzra*/Carlos del Valle Rodríguez
(Literatura y Filología. Extranjero, 1970)

15. — *Evaluación de Proyectos de Inversión en una Empresa de producción y distribución de Energía Eléctrica.*
Felipe Ruíz López (Ingeniería. Extranjero, 1974)
16. — *El significado teórico de los términos descriptivos.*/Carlos Solís Santos
(Filosofía. España, 1973)
17. — *Encaje de los modelos econométricos en el enfoque objetivos-instrumentos relativos de política económica.*/Gumersindo Ruíz Bravo
(Sociología. España, 1971)
18. — *La imaginación natural (estudio sobre la literatura fantástica norteamericana).*/Pedro García Montalvo
(Literatura y Filología. Extranjero, 1974)
19. — *Estudio sobre la hormona Natriurética.*/Andrés Purroy Unanua
(Medicina, Farmacia y Veterinaria. Extranjero, 1973)
20. — *Análisis farmacológico de las acciones miocárdicas de bloqueantes Beta—Adrenérgicos.*/José Salvador Serrano Molina
(Medicina, Farmacia y Veterinaria. España, 1970)
21. — *El hombre y el diseño industrial.*/Miguel Durán—Lóriga
(Artes Plásticas. España, 1974)
22. — *Algunos tópicos sobre teoría de la información.*/Antonio Pascual Acosta
(Matemáticas. España, 1975)
23. — *Un modelo simple estático. Aplicación a Santiago de Chile.*
Manuel Bastarache Alfaro (Arquitectura y Urbanismo. Extranjero, 1973)
24. — *Moderna teoría de control: método adaptativo-predictivo*
Teoría y realizaciones./Juan Manuel Martín Sánchez
(Ingeniería España, 1973)
25. — *Neurobiología (I Semana de Biología. Conferencias-coloquio sobre Investigaciones biológicas 1977)*
26. — *Genética (I Semana de Biología. Conferencias-coloquio sobre Investigaciones biológicas 1977)*
27. — *Genética (I Semana de Biología. Conferencias-coloquio sobre Investigaciones biológicas 1977)*
28. — *Investigación y desarrollo de un analizador diferencial digital (A.D.D.) para control en tiempo real.* /Vicente Zugasti Arbizu
(Física. España, 1975)
29. — *Transferencia de carga en aleaciones binarias.* /Julio A. Alonso
(Física. Extranjero, 1975)
30. — *Estabilidad de osciladores no sinusoidales en el rango de microondas.* / José Luis Sebastian Franco.
(Física. Extranjero, 1974)

- 31.— *Estudio de los transistores FET de microondas en puerta común.*
Juan Zapata Ferrer. (Ingeniería. Extranjero, 1975).
- 32.— *Estudio sobre la moral de Epicuro y el Aristóteles esotérico. /*
Eduardo Acosta Mendez (Filosofía. España, 1973)
- 33.— *Las Bauxitas Españolas como mena de aluminio. /*
Salvador Ordoñez Delgado (Geología. España, 1975).

