

António MONTEIRO FERNANDES, *Uma história de leis do trabalho. De como nasceram e cresceram em Portugal (1867-1974)*, Lisboa, Quid Iuris Sociedad Editora, 2021, 192 pp. <https://dx.doi.org/10.5209/foro.80941>.

Con su habitual modestia, y con su irrenunciable compromiso científico, el autor de esta pequeña joya portuguesa hace en sus primeras palabras una respetuosa confesión al lector. A su juicio, y pese a lo que pudiera sugerir por su título, su *História de leis do trabalho* no constituye verdaderamente una exposición del proceso histórico de formación y desarrollo del Derecho del Trabajo en Portugal, sino más bien una sucinta reseña, en trazo grueso, de los hitos normativos principales en la construcción de ese cercano ordenamiento laboral. Pero se trata de algo más. De mucho más. Ciertamente, estamos ante una exposición deliberadamente selecta de las disposiciones legales que han contribuido a la composición del sistema legal de las relaciones de trabajo en nuestro vecino país, con el descarte anticipado de todas aquellas normas que, aun siendo de gran relevancia en ese contexto, no se refieran específicamente a la relación de trabajo, ya sea en su estricto plano individual, ya lo sea en su más amplia dimensión colectiva. Con ese restrictivo criterio, han quedado fuera, por ejemplo, las normas encargadas de regular la prevención de riesgos del trabajo, las que ordenan la políti-

ca de empleo, las que se ocupan de la Administración laboral o, en fin, las que organizan la jurisdicción y el proceso laboral. Sin embargo, no es ningún demérito para la obra. La aportación de Monteiro Fernandes es, en todo caso, bastante más que un simple recorrido por las principales manifestaciones normativas en la historia del Derecho del Trabajo portugués.

Es, antes que otra cosa, una sabia reflexión científica sobre el proceso de configuración del Derecho del Trabajo en Portugal. En ella, y con su acreditada maestría, el autor ha conseguido poner de relieve las raíces, los fundamentos y los grandes sucesos en ese moderno sector del ordenamiento jurídico. Con esta pequeña *História*, el lector obtiene suficiente caudal de información para hacerse cargo de manera cabal no solo de los grandes momentos en ese particular periplo normativo, sino también de las fuerzas motrices que han sabido sobreponerse a los consabidos cambios de rumbo político y a las ineludibles luchas ideológicas para mantener una certera línea de continuidad en la regulación de las relaciones de trabajo. Especial interés presta el autor en este contexto a los protagonistas auténti-

cos de esta esforzada senda legislativa, bajo el presupuesto de que la promoción y aprobación de las leyes laborales se ha debido, a fin de cuentas, a la sagacidad y tenacidad de personas de carne y hueso. Obviamente, el autor es consciente de que no debe menospreciarse la influencia de factores objetivos de muy variada índole en todo ese proceso, incluida la persistente presión del movimiento obrero. Pero también es sabedor de que los programas políticos, aunque no olvidaran nunca las necesidades de intervención legal, resultaron siempre excesivamente vagos para ser efectivos o consecuentes. Son datos de Portugal que, no obstante, podrían valer también para otras muchas naciones. Por ejemplo, para nuestro propio país. Recuérdese nuestra rancia costumbre de identificar las normas con el nombre de su impulsor dentro del correspondiente Gobierno, como se hizo para la *Ley Benot* sobre condiciones de trabajo en 1873 o para la *Ley Dato* de accidentes de trabajo en 1900.

Desde el punto de vista cronológico, el autor de esta presentación histórica de la legislación laboral portuguesa se centra en el periodo comprendido entre 1867, año de aprobación del Código Civil portugués, y 1974, en el que, como es bien sabido, tuvo lugar un trascendental cambio de régimen político en Portugal con la mundial-

mente conocida como «Revolución de los Claveles». El recorrido que hace António Monteiro Fernandes por ese interesante tramo temporal, que prácticamente ocupa una centuria, parte como era de esperar de dos grandes premisas. La primera de ellas supone situar en la segunda mitad del XIX, y sobre todo en el último cuarto de ese siglo, el nacimiento entre nuestros vecinos de las primeras leyes laborales, como ocurrió, por lo demás, en tantos otros países. La segunda significa, como no podía ser de otro modo, que la conformación de ese nuevo segmento del ordenamiento jurídico discurre en paralelo al proceso de desarrollo industrial y de la producción manufacturera. Ése fue, a la postre, el principal factor de emergencia de este nuevo sector del ordenamiento jurídico, tanto en Portugal como en la generalidad de los países de nuestro entorno. Como bien dice el autor, fue ésa en definitiva la circunstancia que hizo patente la necesidad de intervenir en el ámbito de la contratación del trabajo a cambio de salario, aunque tuviera que hacerse en aquellos momentos dentro de los esquemas del Estado liberal y en conjunción con el progresivo e ineludible asentamiento del sistema de economía de mercado.

Esta nueva forma de intervención legal en el ámbito de los contratos y obligaciones tuvo que ope-

rar, en efecto, en un contexto en el que el reconocimiento del principio de libertad de trabajo e industria, que había representado avances indiscutibles (al superar por definición las ataduras profesionales del *Ancien Régime*), tenía que convivir en cualquier caso con el presupuesto básico de igualdad formal de las partes contratantes, no del todo ajustado a la realidad de las cosas. No ajustado, para más señas, a un tipo de intercambio en el que quien ofrecía trabajo raramente podía proponer y menos exigir condiciones contractuales. Pero la nueva legislación se caracterizó justamente por tomar buena nota de esta especie de paradoja y por actuar conscientemente para hacerle frente, tarea que llevó a cabo especialmente mediante la fijación de condiciones mínimas para la contratación de servicios en régimen asalariado y el establecimiento de límites para el ejercicio por parte del empleador de sus clásicas facultades de organización y dirección del trabajo. Como atinadamente advierte el profesor Monteiro Fernandes, se trataba en su origen de una legislación que estaba encaminada, más que a otra cosa, a ordenar de una manera nueva o innovadora la posición de la empresa frente al Estado, en tanto que su fin principal no era otro que imponer deberes de naturaleza pública a los empleadores o empresarios y com-

primir sus márgenes de actuación y decisión en el sistema productivo, particularmente en el ámbito de la relación de trabajo asalariado.

De cualquier modo, la regulación propiamente laboral de lo que hoy en día conocemos como contrato de trabajo apareció en Portugal con cierto retraso, bien entrado el siglo xx. Anteriormente la contratación de trabajo a cambio de salario tenía que discurrir por los cauces del Código Civil portugués de 1867, que, como tantos otros de su especie, fue forjado en la estela del Código de Napoleón. Por ello, en esa norma de Derecho común aún se contemplaba el trabajo subordinado como uno de los posibles objetos del contrato de arrendamiento, concretamente del arrendamiento de servicios de tradición romana. Se hacía, además, mediante unas fórmulas normativas que por supuesto revelaban la ausencia de preocupaciones sociales en el legislador del momento. Para ese corpus legal, el objeto y sentido de ese particular contrato de arrendamiento de servicios se resumía sencillamente en la necesidad de juridificar, por decirlo así, la disposición por parte de una persona del trabajo de otra, sin reparar en los rasgos característicos de esa forma de trabajo y sin referencia alguna a la nota de dependencia funcional o subordinación del trabajador al poder de dirección

del titular de la empresa. Para el Código Civil, se trataba de institucionalizar la contratación de trabajo a cambio de precio, para dar a los interesados la oportunidad de disponer de esa clase de prestaciones lo mismo que se había dado la oportunidad de disponer en el mercado de otros bienes o factores de producción. De ahí que no llegara a entender el Código Civil que los moldes utilizados para encauzar ese tipo de contratos seguían anclados en una realidad productiva esencialmente agrícola, por lo que difícilmente podían valer para el creciente escenario de producción fabril o industrial, ni siquiera para el ámbito del comercio.

Recuerda Monteiro Fernandes, en todo caso, que dentro de la regulación civil de la prestación de servicios a cambio de salario el Código Civil portugués distinguía tres modalidades particulares. Dos de ellas, las más próximas al actual contrato de trabajo, se sustentaban en los principios liberales e individualistas clásicos, en los que la situación real de subordinación de una parte respecto de la otra quedaba encubierta u oscurecida por la proclamación de aquella supuesta igualdad de los sujetos contratantes. Se trataba del contrato de servicio doméstico, aplicable también a los trabajos propios del medio rural o rústico (el de los conocidos «criados de labranza»), y del contrato de

servicio asalariado, que estaba previsto para la realización de tareas ocasionales y que, por ello mismo, podía formalizarse para trabajar por días, o incluso por horas (para los jornaleros en el sentido más propio de la expresión). Bastante diferente era la tercera modalidad contractual prevista en el Código Civil de 1867, que se denominaba contrato de aprendizaje o de prestación de servicio de enseñanza y que tenía por objeto proporcionar a un aprendiz, dirigido por el maestro, los conocimientos propios de un oficio o de una industria, sin prever, a diferencia de los anteriores, compensación económica para quien trabajaba en tales condiciones (fórmula contractual que, dicho sea de paso, también fue acuñada bien pronto en la legislación española, aunque en nuestro caso se hiciera extramuros del Código Civil y a través de normas que podemos calificar de laborales). Como apostilla el autor al cabo de esta parte de su exposición, para el Código Civil portugués de 1867 no era tan importante ocuparse del «trabajo» en su condición de posible objeto contractual como proporcionar un cauce jurídico para canalizar de modo más civilizado la prestación de un «servicio» por parte de las clases más menesterosas en beneficio de las clases más acomodadas.

Bastante posterior fue la aprobación en Portugal de la prime-

ra ley específica sobre el contrato de trabajo y la relación laboral. Fue la Ley núm. 1952 de 10 de marzo de 1937, un auténtico hito en la legislación laboral portuguesa. Hubo que esperar mucho tiempo, pues, para que Portugal diera ese paso trascendental, que, salvando las muchas diferencias entre una y otra trayectoria legislativa, vino a situarse temporalmente en los aledaños de nuestra Ley de Contrato de Trabajo de 1931, aunque aquella tardara unos pocos años más en aparecer. La Ley portuguesa de 1937 supuso naturalmente un neto avance respecto del Código Civil de 1867, no solo por su contenido sino también por su modo de elaboración, puesto que no fue producto exclusivo de «gabinete» (del Consejo de Ministros), sino fruto de la actividad deliberativa de la Asamblea Parlamentaria. Como la versión española, esa importante norma portuguesa sobre el trabajo asalariado pudo acreditar su modernidad mediante una definición del contrato de trabajo que, sin perjuicio de algunas adaptaciones, sigue rigiendo todavía en el ordenamiento vecino. También es posible descubrir en su interior otros muchos puntos de similitud con nuestra Ley de 1931, como los intentos de articulación de contrato de trabajo y convenio colectivo como fuentes de regulación de la relación laboral, la distinción entre

empleados y asalariados a propósito de determinadas condiciones de trabajo (como las vacaciones anuales), y la regulación relativamente minuciosa de diversos aspectos del contrato de trabajo, como el contenido de la obligación salarial, el permiso de maternidad, los efectos del traspaso de la empresa, los plazos de prescripción de las acciones laborales o las causas de extinción, entre otros muchos. Si se pudiera despojar de la concepción ideológica dominante en aquella fase de la historia portuguesa, la Ley de 1937 ofrecía en opinión del autor una ordenación laboral digna de alabanza por su calidad técnica, lo que le abrió la posibilidad de mantenerse a lo largo del tiempo, como efectivamente fue. Un texto de esas características, por otra parte, no dejaba de ser una rareza, a juicio de Monteiro Fernandes, en un país que, como el Portugal de aquellas fechas, carecía aún de una base académica, doctrinal y jurisprudencial consistente en materia laboral. Como también pudimos experimentar en España, los profesionales del Derecho del Trabajo y los interesados en su estudio tenían que alimentarse por aquel entonces de literatura extranjera, particularmente de la francesa y la italiana.

Con los cambios de gobierno de los años sesenta se pasó en Portugal a la que el autor llama muy gráficamente fase de «renovación en

la continuidad». Partiendo de ciertas promesas de revisión de la normativa laboral, ese nuevo espíritu político y social llevó al gabinete gubernamental de Marcelo Caetano a la preparación de un decreto-ley que, tras un proceso de audiencia a determinadas entidades públicas y privadas, entre ellas los sindicatos y gremios, fue enviado a la Cámara Corporativa en aquel tiempo aún existente. La nueva norma legal se publicó finalmente con el núm. 49.408 y con fecha de 24 de noviembre de 1969. Abordó el «régimen del contrato individual de trabajo» con una técnica muy parecida a la de las operaciones de codificación, por lo que, como nos apunta el autor, no resultaba descabellado considerarla en cierto modo como un pequeño código. De cualquier forma, y como de modo expreso fue anunciado por el propio legislador, no representó ninguna transformación radical en la legislación laboral portuguesa, ni contenía a fin de cuentas grandes alteraciones respecto de sus precedentes. A la postre, solo se retocaron con esa nueva norma algunos aspectos atinentes al ejercicio del poder disciplinario por parte del empresario, a la regulación del descanso semanal y anual, y a las indemnizaciones de fin de contrato. También incluyó una proclamación expresa del principio de igualdad de retribución entre hombres

y mujeres, una muy concreta pero también muy significativa novedad a tono con los nuevos aires de su época.

Prescindiendo una vez más de su caldo y contexto ideológico, esta última pieza normativa de su recorrido histórico supuso para António Monteiro Fernandes una especie de homologación de la legislación laboral portuguesa respecto de sus legislaciones vecinas, por su contenido y su modernidad. De hecho, la Ley de 1969 prolongó su vigencia nada menos que hasta el Código de Trabajo aprobado en el año 2003, atravesando así las muchas y profundas consecuencias de la revolución clavelina y otros variados episodios de orden social y económico conocidos durante aquellos lustros por nuestro vecino atlántico. Para el autor de esta obra, la clave de esa longevidad residía en que aquella suerte de codificación de la normativa portuguesa sobre contrato de trabajo no encerraba mayores obstáculos para las tareas de gestión de personal en las empresas, que dentro de ese marco legal podían adaptarse con relativa facilidad a las progresivas necesidades del sistema económico y productivo. Como se nos advierte en esta obra, la entrada de Portugal en la EFTA a los pocos años de su aprobación pudo despertar cierto grado de inquietud entre algunos grupos parlamentarios acerca de su idoneidad para

salvaguardar la competitividad del tejido empresarial portugués y la viabilidad de sus empresas ante las ya constantes e imparables innovaciones tecnológicas, pero, por lo que se nos deja entender, la legislación vigente en aquellos momentos no supuso ninguna contraindicación especialmente relevante en ese nuevo panorama. En realidad, nunca la legislación laboral vigente en nuestro vecino país llegó a crear riesgos no digeribles para el sistema económico, nos viene a decir en términos más globales y conclusivos António Monteiro Fernandes.

A tenor de lo que nos apunta el autor en sus últimos párrafos, también en esta última estación de su viaje se dio la paradoja de que la fortaleza y buena factura de la producción normativa no viniera acompañada de un apoyo o sustento doctrinal de esas mismas proporciones. Conforme a los datos que nos aporta el profesor Monteiro Fernandes, las obras generales de Derecho del Trabajo portugués seguían siendo escasas a la altura de los años sesenta y primeros setenta del siglo pasado, como lo eran

igualmente las publicaciones periódicas especializadas en la materia. Seguramente, como de alguna manera ocurrió también en España, eran tiempos aún de construcción y asentamiento de nuestras respectivas ciencias laboristas. Pero ello no es motivo ni mucho menos para dejar de anotar el esplendor de la doctrina portuguesa en los últimos lustros, en los que no solo ha crecido cuantitativamente la dedicación al estudio de la legislación laboral y social, sino también, y en mucho mayor grado, la calidad de sus académicos e investigadores en este moderno y dinámico campo de los estudios jurídicos, que ya son punto de referencia para todo su entorno comparado. La obra que aquí se presenta es una muestra magistral de esa extraordinaria bonanza del laboralismo portugués. Su autor, no en vano, figura ya por derecho propio en la nómina de los grandes maestros actuales del Derecho del Trabajo a escala internacional.

Joaquín GARCÍA MURCIA
Departamento Derecho
del Trabajo y Seguridad
Social UCM