

un trabajo definitivo de análisis comparado entre ambas legislaciones, todavía pendiente, creo que pondría de manifiesto la validez del mismo.

b) En lo concerniente al uso de las fuentes de derecho romano, Ureña (pp. 201-202) avanza como criterio de identificación de un texto del CE la influencia en el mismo de derecho romano no contenido en la LRV. Sin embargo, esta vía exclusiva de filiación pone indirectamente en cuestión la posible existencia en la Hispania visigoda de textos romanos que pudieran haber sido utilizados de forma independiente a la LRV y que habrían ejercido su influencia ya en los estratos más antiguos de la LV. Con todo, el propio Ureña no descarta la existencia de estos materiales e intuye la posible influencia de colecciones privadas de extractos de juristas romanos clásicos (p. 250), fuentes estas de las que se habrían servido los legisladores de la Cancillería de la monarquía visigoda –los «Tribonianos anónimos», como el que trabaja para Ervigio (p. 112)– y también, por supuesto, «los teólogos legistas», en acertada expresión de Ureña. Indudablemente, las bibliotecas de la época y su contenido no dejan de ser una de las claves para el conocimiento de este período.

c) Quisiera, por último, destacar la visión de Ureña, que comparto, tanto sobre la relación entre arrianos y católicos como, con posterioridad, entre la Iglesia católica y la monarquía. Su interpretación de la relación arriano-católica le lleva a afirmar que el arrianismo se desarrolló en el terreno teológico estrictamente, sin repercusión ni en la organización ni en la disciplina eclesiástica (p. 204) y, por tanto, sin una incidencia reseñable en el ámbito jurídico. La situación cambia con la conversión de Recaredo al catolicismo, cuando: «*el altar se apoya en el trono y el trono en el altar, y los Concilios de Toledo, con o sin la intervención de los próceres godos, extendieron insensiblemente su acción legislativa a todos los importantes problemas de la gobernación del Estado*» (pp. 324-325). A partir de ese momento reconoce Ureña en los concilios el carácter de asamblea nacional de índole político-religiosa, en los que –convocados por los monarcas y sin que abandonen, por ello, su suprema facultad legislativa<sup>8</sup>– se creó una muy abundante legislación civil, sobre todo de derecho público, no siempre agregada a la LV. No deja de sorprender la importancia de los asuntos que se legislan exclusivamente a través de cánones conciliares, e igualmente llamativa es la influencia de la legislación conciliar en las leyes visigodas.

Para concluir estas líneas puede afirmarse que quien quiera iniciarse o tener una primera toma de contacto con el laberinto del derecho visigodo continúa teniendo en la obra de Ureña un punto de referencia inexcusable, y ahora, tras la edición de Petit, en un formato mucho más accesible.

ESPERANZA OSABA

**VILLA GIL, Luis Enrique de la: *La formación histórica del Derecho español del trabajo*. Editorial Comares, Granada, 2003, 512 pp.**

Con esta obra, que recupera a un clásico en materia laboral, esta vez de la mano de su propio protagonista, Luis Enrique de la Villa no pretendía elaborar, como él mismo señala, «una historia del trabajo, como hecho social», sino «una historia de su regula-

<sup>7</sup> La división en títulos de la LV sería obra de Braulio de Zaragoza, y su distribución en 12 libros, atribuible a los «teólogos legistas del VIII Concilio de Toledo» (p. 354).

<sup>8</sup> Ureña ofrece una interesante muestra de la variedad de vías legislativas de que disponía un monarca, en concreto, en el caso de Recesvinto (pp. 361-362).

ción jurídica», aunque también es cierto que el jurista no puede desprenderse de aquella (p. 3). Pero, en realidad, apenas contamos con información fiable sobre las rudimentarias formas de organización social del trabajo en las edades prehistóricas: de piedra, de bronce y de hierro; si bien los datos de las civilizaciones primitivas, en la edad antigua, fueron más abundantes y aportaban mayor información. De la Villa Gil, al analizar las civilizaciones que entraron en contacto con la península hispana –como fue el caso del pueblo fenicio– destaca la idea de que «tampoco son decisivos», si bien «parece, pese a todo, que en los pueblos íberos ya se distingue entre libres y esclavos» (p. 6). Pero hasta la influencia de las instituciones jurídicas romanas en Hispania no se alcanzó, sin embargo, una gran perfección en su regulación, que sentó un precedente de gran trascendencia en la Historia, como la *locatio conductio operarum* o la *locatio conductio operis*, entre otras, que representaban el remoto origen de las instituciones que hoy conocemos como trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia, respectivamente. De la Villa Gil distingue cinco regímenes de organización del trabajo en el mundo romano, que más tarde fueron asumidos en Hispania: trabajo de los hombres libres, de los libertos, de los esclavos, de los colonos y el de los encomendados (pp. 16-18). A partir del siglo v se inició la invasión por los pueblos germánicos: vándalos, alanos, suevos y visigodos. El pueblo visigodo mantuvo la distinción entre nobles, simplemente libres (*minores* o *humiliores*) y siervos, si bien tuvo como particularidad la crisis de los *collegia*, que supuso la liberación de los artesanos adscritos o vinculados a sus profesiones y oficios, y la misma desvirtuación de esta ocupación. En este momento se mantenían las clases sociales intermedias, que estaban constituidas por los encomendados, colonos y libertos. A partir del 711, tras las primeras invasiones musulmanas, se inició un dominio de este pueblo, que se prolongó, como es lugar común recordar, hasta 1492. Pero como defiende De la Villa Gil el derecho musulmán «no tuvo gran predicamento en la península, ni dentro ni fuera de Al-Andalus, en el que se aplicaba, al menos para un considerable sector de población, el *Liber judiciorum*» (pp. 25-26). Esta cuestión De la Villa, a nuestro modesto entender, la trata con una cierta ligereza, siendo problema complejo y en buena parte desconocido. Al mismo tiempo, se inició un proceso de deslatifundismo, que aumentó el número de pequeños propietarios que trabajaban por cuenta propia, y que tuvo efectos muy beneficiosos para la tierra. A partir del siglo xi comenzó un proceso de desaparición de las diferencias entre esclavos, libertos, colonos y simplemente libres, lo que favoreció el auge de una nueva institución: la encomendación. En el siglo xiv tuvo lugar un acontecimiento novedoso hasta ese momento, como fue la fusión cofradía-gremio, o la sustitución de aquélla, de forma que en el siguiente siglo, y más intensamente en el xvi, el régimen de trabajo que se seguía era la organización gremial. A partir del siglo xviii en la península la posesión de esclavos representaba un lujo, más destinado al ornato y al servicio doméstico.

La época contemporánea y, en concreto, la etapa liberal, que tuvieron su origen en España en 1808 o en 1812, se caracterizaron por un nuevo régimen económico, jurídico y político. En los artículos 455-469 del proyecto de Código civil de 1821 se recogió una regulación detallada del contrato de trabajo, y aludía de forma expresa a los poderes organizativos del superior y a la dignidad del dependiente, pero no llegó a tener vigencia; pero el Real Decreto de 24 de julio de 1889, que aprobó el Código civil español vigente, sólo dedicaba cinco artículos al arrendamiento de servicios (arts. 1583 a 1587), en su modalidad de servicio de criados y trabajadores asalariados. En España la norma sobre protección de obreros débiles más importante fue la conocida como ley Benot, de 24 de julio de 1873, que bien pudo ser la primera de las leyes obreras españolas en sentido estricto, y que establecía como prohibición fundamental la de no admitir el trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina, a los niños y niñas menores de diez

años. Como complemento a la ley de 1873, se dictó la de 26 de julio de 1878, que determinaba la protección para los niños menores de dieciséis años contra las actividades peligrosas, o que requiriesen fuerza, equilibrio o dislocación. A comienzos del siglo pasado se inició un proceso de sistematización y coherencia de las normas hasta el momento dispersas. De hecho, con la ley de 13 de marzo de 1900, se superó a su precedente –la ley Benot– y se prohibía el trabajo industrial nocturno de la mujer en talleres y fábricas mediante la ley de 11 de julio de 1912. La ley Dato, de 30 de enero de 1900, estaba considerada como la primera norma digna de figurar en un código de trabajo, ya que aportó definiciones tales como «accidente de trabajo», de «patrono» o de «operario», que han llegado a ser clásicas en el Derecho laboral español.

El Real Decreto de 20 de junio de 1902, que era aplicable a las relaciones obrero-patronales en el ámbito de las obras públicas, establecía que en los contratos celebrados entre los obreros y los concesionarios habría de estipularse la duración, los requisitos para su denuncia y suspensión, el número de horas de trabajo, así como el precio del jornal. Como señala De la Villa Gil, «el primer contrato que se regula, siendo su objeto la prestación de servicios a cambio de la enseñanza o instrucción del que los presta, es el contrato de aprendizaje, por Ley de 17 de julio de 1911» (p. 93). La ley de 27 de diciembre de 1910 –cuyo Real Decreto es de 29 de febrero de 1912–, que se aplicaba a la minería, establecía una limitación de la jornada laboral a un máximo de nueve horas al día, como regla general, aunque admitía excepciones, por la naturaleza y urgencia de los trabajos, e imponía estrictas limitaciones en los supuestos de especial penosidad. Aunque la protección a la vejez se remonta a la creación del Instituto Nacional de Previsión (I.N.P.), no fue hasta la publicación del Real Decreto de 11 de marzo de 1919 cuando se estableció el régimen de intensificación de retiros obreros para la constitución del seguro obligatorio de vejez. A partir de 1920 comenzó a surgir un nuevo conjunto coherente de principios y de normas que incidían en el contrato de trabajo. De hecho, no fue hasta el Real Decreto de 3 de abril de 1920 cuando se implantó en España la jornada laboral máxima legal de ocho horas en toda clase de trabajos, a diferencia de las legislaciones laborales más progresistas, que no la habían generalizado. De la Villa Gil es un acérrimo defensor de que «cabe pensar que el derecho obrero aparece en España... entre 1920 y 1931» (p. 136). El Real Decreto de 21 de agosto de 1923, que desarrollaba la ley de 13 de julio del año anterior, establecía a favor de las mujeres asalariadas una prohibición de trabajo durante un periodo de seis semanas posteriores al parto. Con posterioridad se dictó un elenco de normativa en materia de salarios; descanso dominical; jornada como la Real Orden de 15 de enero de 1920 sobre excepciones a la jornada máxima legal para trabajos; seguridad e higiene; accidentes de trabajo, como los regulados en la Real Orden de 4 de marzo de 1926; asimismo, la Real Orden de 29 de septiembre de 1920 creó un Servicio general de colocación y otro de estadística de la oferta y demanda de la mano de obra, y la Real Orden de 27 de marzo obligaba a los mutualistas a contratar un seguro dotal infantil a los veinticinco años de edad (pp. 145-164).

Ante la necesidad de una recopilación oficial, la Real Orden de 22 de febrero de 1924 constituyó una Comisión para que procediera a sistematizar las materias: accidentes, reglamentación, inspección, conflictos y organismos y servicios del trabajo. Fruto de ese trabajo fue la aprobación del Código de Trabajo mediante R D L de 23 de agosto de 1926, que, en palabras de Luis Enrique de la Villa «regula, por primera vez en el derecho español, el contrato de trabajo» (p. 187). El primero de los libros estaba dedicado al contrato de trabajo; el segundo al contrato de aprendizaje, y los dos últimos a los accidentes de trabajo y a los tribunales industriales, respectivamente (pp. 188-205). En opinión de Luis Enrique de la Villa «los convenios o pactos colectivos no serían

objeto de reglamentación específica, si bien su existencia o virtualidad en el período fueron indiscutibles» (p. 220).

La sanción de la Constitución republicana tuvo lugar el 9 de diciembre de 1931, y a partir de ese momento comenzó un período de impulso de las reformas llevadas a cabo durante la vigencia de la dictadura de Primo de Rivera. La irrenunciabilidad de los derechos, la igualdad de trato, entre otros, se presentaban como algunos de los principios fundamentales. Al dictarse a finales de 1931, en noviembre, la Ley del Contrato de Trabajo se estableció el régimen de normas jurídicas positivas del derecho de trabajo (arts. 9 y 66). También regulaba los pactos colectivos, en sus arts. 12 y 62 a 65. La valoración de Luis Enrique de la Villa, respecto al contrato individual de trabajo, es que «es muy superior a la del Código de Trabajo de 1926» (p. 316). Además, diferenciaba entre contratos individuales o colectivos, verbales o escritos, por tiempo indefinido, o por tiempo cierto, así como para obra o servicio determinado (arts. 14 a 21). El contrato de trabajo se configuraba, asimismo, como un acuerdo de efectos recíprocos y de naturaleza sinalagmática, si bien existían algunas excepciones, como las previstas en el artículo 37. Asimismo, el artículo 56 regulaba por vez primera y con carácter general las vacaciones anuales, y reconocía al trabajador el permiso ininterrumpido de siete días, cuando el contrato de trabajo había tenido una duración mínima de un año. Pero la ley de bases de 4 de julio de 1932, que modificaba el articulado del Código de trabajo de 1926, introdujo como novedad la obligatoriedad del aseguramiento para los accidentes que produjeran incapacidades permanentes. Pero la normativa que afectaba a la materia laboral se presentaba más amplia: la ley de jornada máxima, de 1 de julio de 1931, la ley de colocación obligatoria, de 27 de noviembre de 1931, o la ley contra el paro, de 7 de julio de 1934. Además, por primera vez en la historia española se aprobó una ley específica para la asociación profesional, de 8 de abril de 1934.

Durante la guerra civil española (1936-1939) se produjo un estancamiento en la evolución de las leyes laborales y de seguridad social, a consecuencia de la falta de medios y la precaria organización de la vida pública. Mientras que el Decreto de 19 de febrero de 1938, dictado en territorio republicano (pp. 443-476), ampliaba, en ciertos casos, la jornada semanal de trabajo, la España nacional (pp. 476-505) eliminaba las garantías que repercutían en el bienestar de los trabajadores, con la única pretensión de asegurar las cosechas.

Tras la segunda Guerra Mundial, el 30 de mayo de 1946 se firmó un acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), por el que las Naciones Unidas reconocieron a la OIT el carácter de organismo especializado de la ONU y competencia para emprender la acción que considerase oportuna. Pero las atribuciones de este organismo no estaban circunscritas a aspectos jurídicos laborales, sino que también contemplaba distintos tipos de profesionales como los dedicados al servicio doméstico, profesionales libres, funcionarios, artesanos, cooperativistas, etc. Este organismo procedió en 1941 a una recopilación sistemática en forma de Código de todos los convenios y de las recomendaciones emanadas de él, que se conocería como Código Internacional de Trabajo, en el período comprendido entre 1919 y 1939; si bien posteriormente se hicieron varias versiones –inglesa y francesa–, que ampliaban los años de aplicación, así como una edición española en 1957 que amplió la recopilación hasta el año 1955 (p. 258).

Con esta tercera versión –las dos primeras quedaron inéditas, ya que tanto la primera de ellas, que fue elaborada en el período comprendido entre los años 1960 y 1962, y que estaba reducida a 169 páginas, como la segunda de 1969, con sus 386 páginas también mecanografiadas, fueron los materiales utilizados para participar en las oposiciones a las cátedras a distintas universidades españolas a las que concurrió Luis Enrique de la Villa– que nos presenta la Editorial Comares en su reconocida «Colección Crítica del Derecho»,

se recupera otro clásico, esta vez inédito. La versión de 1969 coincidía casi en un noventa por ciento con esta obra de 512 páginas, con algunos retoques y añadidos. El mismo De la Villa Gil, afirma que: «ni siquiera me ha parecido conveniente la actualización de alguno de los contenidos más afectados por el paso del tiempo, pues la posible ventaja de semejante puesta al día se habría neutralizado con la probable incoherencia del conjunto» (p. XVI). Esta es la causa por la que ni siquiera se mencionan obras fundamentales en esta materia de Alfredo Montoya Melgar, Manuel Carlos Palomeque López o de Antonio Martín Valverde, pero no por ello deja de tener vigencia y rigor su contenido. El presente libro de Luis Enrique de la Villa debería ser el manual de la asignatura de Historia jurídica de las Relaciones Laborales, que es como se debería llamar la asignatura histórica de la carrera de Relaciones Laborales en vez de esa meliflua Historia Político-Social Contemporánea, como la de la licenciatura de segundo ciclo Ciencias del Trabajo habría de contar con una Historia Social del Trabajo o Historia del Derecho Social, no Historia del Trabajo Social, que es otra cosa distinta y más propia de la carrera de Trabajo Social. De esta forma se recuperaría el título clásico que tenía la materia y el neto perfil jurídico-histórico, no histórico generalista, que equivocadamente se le ha pretendido dar, cuando un historiador general no está capacitado ni para comprender ni para profundizar en el contenido jurídico y técnico de la Relación laboral.

GUILLERMO HIERREZUELO CONDE