

DL

LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN LA INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO*

Jesús Lahera Forteza**

Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO: I. LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS.—II. LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.—III. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO: III.1. Representantes de los trabajadores en la empresa. III.2. Eficacia personal del convenio colectivo. III.3. Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo.—IV. LA ESPECIAL UTILIDAD DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR.

* Esta publicación es una reelaboración de la comunicación «La metodología de los modelos teóricos en la enseñanza del Derecho del Trabajo», que fue premiada en la Jornada sobre la Enseñanza del Derecho del Trabajo en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior celebrada en Sevilla (febrero de 2011) bajo la organización de la Asociación Española de Derecho del Trabajo (www.aedtss.com, seminarios y encuentros). A su vez, esta publicación se enmarca en el proyecto de investigación I + D + i del Ministerio de Ciencia e Innovación dirigido por mí, «Responsabilidades empresariales y protección social en los accidentes de trabajo», DER 2009-09705.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

RESUMEN

La metodología de los modelos teóricos consiste en la elaboración de modelos cerrados y coherentes de regulación de una materia, conforme a distintas variables, que son contrastados con la norma jurídica vigente para localizar paradigmas normativos o rasgos de diversos modelos en la materia analizada. Esta metodología cumple una múltiple función constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva de gran utilidad en la investigación y enseñanza del Derecho del Trabajo. Como se expone aquí con los ejemplos prácticos de los representantes de los trabajadores en la empresa, la eficacia personal del convenio colectivo y la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo, la confrontación entre modelos teóricos laborales y el modelo normativo español permite valorar las diferentes variables en la regulación de una materia y localizar los rasgos esenciales de la norma examinada, mostrando, desde sus efectos, las funciones y disfunciones de una institución jurídica dentro del sistema. Esta metodología permite, a su vez, reflexionar sobre el origen histórico y la evolución de la regulación de una materia y facilita la comparación con otros modelos normativos laborales. De igual manera, el método es propositivo porque, desde diferentes opciones teóricas y a partir de esta confrontación normativa, permite proponer reformas que minoren las contradicciones internas en la regulación examinada. El cumplimiento de estas funciones arma un buen escenario didáctico y conceptual en la exposición teórica, el análisis de los efectos jurídicos de una norma, la resolución de problemas o casos prácticos, la valoración socio-política y la reflexión propositiva en cualquier materia de Derecho del Trabajo, facilitando al alumno y al investigador el encaje y comprensión de todos los elementos del sistema de relaciones laborales. Por todo ello, el método del modelo teórico tiene una especial utilidad en los renovados criterios docentes del espacio europeo de enseñanza superior del Derecho del Trabajo, así como en la investigación de esta disciplina jurídica.

I. LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS

El acercamiento a una realidad social a través de modelos teóricos es una metodología que proporciona buenos resultados en las Ciencias Sociales. El Derecho puede ser objeto de esta metodología a través de la elaboración de modelos normativos teóricos contrastables con la realidad de la norma jurídica.

El modelo teórico normativo define los elementos ideales de una institución jurídica conforme a una determinada opción política. El modelo es, por tanto, una formulación teórica sobre una institución jurídica sin pretensiones de concreción en un texto normativo. El modelo se elabora a través de elementos ideológicos coherentes que dan lugar a un orden puro y cerrado en sí mismo. La definición del modelo teórico normativo es breve y sintética porque subraya sus elementos esenciales sin reparar en su posible proyección real en un ordenamiento jurídico concreto.

El diseño, en estos términos, del modelo ideal normativo, permite su contraste con la realidad de la norma jurídica en cualquier ordenamiento. La confrontación del modelo teórico con la norma permite localizar paradigmas normativos que responden a sus elementos esenciales o detectar rasgos de diversos modelos en la regulación de una institución jurídica. El contraste entre la formulación teórica abstracta y la realidad normativa específica facilita analizar los rasgos de la regulación de cualquier materia y desentrañar sus raíces políticas, ocultas en el acto formal normativo.

La modelística es una herramienta metodológica que responde, así, a cinco funciones de gran utilidad para la Ciencia Jurídica.

En primer lugar, el modelo cumple una función *constructiva* porque muestra las diferentes opciones teórico-políticas en la regulación de una institución jurídica dentro del sistema. En segundo término, el modelo cumple una función *analítica* porque, una vez contrastado con la realidad normativa concreta, ayuda a comprender los efectos jurídicos asociados a un paradigma normativo o a un mestizaje que combina elementos de diversos modelos, localizando funciones y disfunciones. En un tercer plano, el modelo cumple una función *histórica* porque detecta las diferentes etapas, la evolución y

origen de la regulación de una materia. El modelo, a su vez, aporta una función *comparativa* porque facilita la localización de los elementos de convergencia y divergencia entre ordenamientos jurídicos. Finalmente, este método es *propositivo* porque coopera a la presentación de propuestas de reforma de la materia analizada.

En la investigación y enseñanza del Derecho, el modelo teórico puede cumplir estas cinco funciones: constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva, facilitando la comprensión de cualquier institución normativa y cooperando a su explicación más detallada desde la norma examinada. La confrontación de modelos teóricos con modelos normativos concretos puede ser, en conclusión, una metodología didáctica y científica de gran utilidad en el Derecho.

II. LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La construcción de modelos teóricos despojados de texto normativo y su contraste con la realidad jurídica tiene una especial utilidad metodológica en el Derecho del Trabajo, donde la norma esconde, siempre, voluntades políticas bien definidas. Cualquier institución laboral puede ser objeto de análisis a través de la técnica de la modelística con buenos resultados porque permite reconstruir teóricamente las distintas opciones políticas existentes, analizar los efectos jurídicos de su regulación específica y comparar su ordenación con la de otros ordenamientos laborales u otras etapas históricas del mismo sistema normativo.

En cada institución jurídica laboral resulta posible elaborar modelos teóricos con la finalidad de confrontarlos con las normas jurídicas vigentes. Esta operación didáctica exige dos pasos.

En primer lugar, diseñar modelos teóricos normativos de Derecho del Trabajo que definan los elementos ideales de una institución jurídica laboral conforme a una determinada opción política; la explicación de cada modelo teórico debe ser breve y sintética. La doctrina iuslaboralista ha elaborado, en algunas instituciones, modelos teóricos de referencia que facilitan esta labor metodológica¹.

¹ Entre estas aportaciones, a modo de meros ejemplos, cabe mencionar la construcción de modelos teóricos de huelga de MARTÍN VALVERDE, A.: «Huelga laboral y huelga política: un estudio de modelos normativos», en AA.VV.: *El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político*, Universidad de Zaragoza, 1978, de diversos modelos de negociación colectiva, en VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1996, y BORRAJO DACRUZ, E.: «Modelos normativos de negociación colectiva en Europa: cuadro general», en *Actualidad Laboral*, 1993/1, de modelos de colocación laboral, en VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Proceso de colocación y formación del contrato

En segundo término, es preciso contrastar los modelos teóricos diseñados con el ordenamiento laboral español para localizar un paradigma normativo o un mestizaje entre modelos. La proyección del modelo teórico en el ordenamiento español debe partir de referencias normativas, así como de las correspondientes aportaciones doctrinales o judiciales, y describir los rasgos esenciales de la institución jurídica laboral examinada.

El resultado de esta operación didáctica permite cumplir las mencionadas, con carácter general, funciones *constructiva*, *analítica*, *histórica*, *comparativa* y *propositiva* en la investigación y enseñanza de cualquier institución laboral, y facilita la paulatina localización de los elementos esenciales del explicado sistema de relaciones laborales hasta alcanzar una valoración final.

En primer lugar, el modelo cumple una función *constructiva* porque muestra las diferentes opciones teórico-políticas en la regulación de una concreta institución jurídico laboral dentro del sistema y ubica todos los elementos de la opción española. En segundo término, el modelo teórico laboral cumple una función *analítica* porque, una vez contrastado con la realidad normativa concreta, ayuda a comprender los efectos jurídicos asociados a un paradigma normativo o a un mestizaje que combina elementos de diversos modelos, localizando funciones y disfunciones. En un tercer plano, el modelo cumple una función *histórica* porque detecta las diferentes etapas, la evolución, origen y contexto de la regulación de una materia sociolaboral. El modelo, a su vez, aporta una función *comparativa* porque facilita la localización de los elementos de convergencia y divergencia entre ordenamientos jurídicos laborales, con especial énfasis en las soluciones españolas dentro de las distintas opciones europeas. Finalmente, este método es *propositivo* porque, con todo este bagaje, coopera a la presentación de propuestas de reforma de la materia analizada.

En estas coordenadas, la metodología del modelo teórico es singularmente idónea para la enseñanza e investigación del Derecho del Trabajo.

El método del modelo teórico sirve para enseñar, desde coordenadas conceptuales claras, esta disciplina jurídica. La modelística otorga al alumno todas las variables posibles en la ordenación de una materia laboral y proporciona los datos necesarios para examinar los efectos jurídicos de la regulación española vigente. A su vez, la comprensión a través de esta herramienta metodológica ayuda al alumno a encajar, poco a poco, todas las piezas del sistema de relaciones laborales. Los resultados de este enfoque didáctico son satisfactorios porque el alumno, sin en principio áridas descripciones normativas, conoce la materia jurídica y aprende a integrar en el sistema todas las instituciones analizadas, sentando las bases para la inquietud personal y el

de trabajo», en *Revista de Política Social*, 1978, núm. 117, o modelos de empresas de trabajo temporal, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «El modelo legal de trabajo temporal en la ley 14/1994», en dir. ESCUDERO, R.: *Empresas de trabajo temporal*, CES, Madrid, 2001.

debate sobre la regulación del mercado de trabajo. El método es, por ello, de especial utilidad en titulaciones no jurídicas, donde el descenso de lo teórico a lo normativo es esencial, pero también es un buen instrumento didáctico en los estudios de Derecho, al permitir, desde coordenadas conceptuales claras, profundizar en los efectos jurídicos de las materias analizadas para proceder luego, por ejemplo, a la resolución de casos prácticos.

En otro plano, el método del modelo teórico sirve para investigar, y para enseñar a investigar, desde referencias conceptuales sólidas, esta disciplina jurídica. El modelo amuebla la cabeza del estudioso y proporciona todas las claves político-jurídicas para analizar, en profundidad, cualquier institución laboral. Mediante la traducción del modelo teórico en jurídico, el investigador puede desentrañar las raíces políticas de la norma laboral, analizar su razón histórica y detectar los influjos recibidos de otros ordenamientos, creando un escenario idóneo para localizar funciones y disfunciones en la regulación de una institución integrada en un sistema concreto y proponer reformas puntuales para reconstruir un modelo normativo real coherente con sus postulados ideológicos o para mitigar las contradicciones internas y paradojas de la opción normativa vigente.

En mi experiencia universitaria he podido comprobar, en ambas vertientes, la eficacia de la metodología de los modelos teóricos.

Desde un punto de vista didáctico, con motivo de las pruebas de habilitación nacional a profesor titular de Universidad (Madrid, 2007), elaboré un proyecto docente de Derecho del Trabajo y Seguridad Social con esta metodología, que próximamente será publicado como libro². Puedo asegurar que la utilización de este proyecto docente en mis clases, en diferentes asignaturas y materias, tiene resultados muy satisfactorios, en los términos antes expuestos.

Desde la perspectiva de la investigación, he tenido oportunidad de utilizar esta metodología en algunos trabajos dedicados al despido, titulares de derechos colectivos, negociación colectiva o representación de los trabajadores en la empresa, donde he proyectado modelos teóricos en el ordenamiento laboral español para analizar en profundidad instituciones jurídicas, conectarlas entre sí y detectar su razón histórica, sus influjos externos, sus axiomas políticos y sus disfunciones jurídicas, facilitando la elaboración de propuestas de reforma, con resultados eficaces³.

² LAHERA FORTEZA, J.: *Modelos teóricos laborales: el modelo normativo español*, próxima publicación, con proyección de esta metodología en 92 materias laborales y una síntesis y valoración del modelo normativo español de relaciones laborales.

³ LAHERA FORTEZA, J.: *La carga de la prueba en el despido disciplinario*, La Ley, Madrid, 1996; *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, CES, Madrid, 2000; «Modelos y reformas de la negociación colectiva», en *Papeles de economía española*, 2010, núm. 124, págs. 166-175; «El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: funciones y disfunciones», en dir. VALDÉS, F.; MOLERO, M.

III. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE LA METODOLOGÍA DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La metodología del modelo teórico puede tener proyección en cualquier área del Derecho del Trabajo, en las fuentes de regulación laboral, en el Derecho Colectivo, en el Derecho Individual, en el Derecho Procesal Laboral, y también en la Protección Social. Numerosas materias de esta disciplina jurídica pueden ser explicadas desde dicha metodología. Por tanto, entre muchas variables, selecciono, a título de ejemplos prácticos de las consideraciones expuestas tres materias:

- a) Representantes de los trabajadores en la empresa.
- b) Eficacia personal del convenio colectivo.
- c) Responsabilidad civil en accidentes de trabajo.

La proyección de la metodología del modelo teórico en estas tres materias permite verificar las funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva* de este método didáctico. La selección de los ejemplos, como podían ser tantos otros, se debe a la importancia central de estas materias, a que los modelos teóricos manejados en las mismas son de habitual utilización en la doctrina iuslaboralista, y también a la publicación reciente de análisis desde esta metodología en las tres materias, a los que me remito⁴, que completan y complementan, con mayor profundidad, lo que expreso aquí desde un punto de vista más didáctico y metodológico.

III.1. Representantes de los trabajadores en la empresa

Los modelos teóricos de representantes de los trabajadores en la empresa son los siguientes⁵:

- a) *Canal único sindical*: la representación de los trabajadores en la empresa se canaliza exclusivamente a través del sindicato. Los sindica-

L.: *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2010, págs. 17-36.

⁴ LAHERA FORTEZA, J.: «El modelo español de representantes de los trabajadores...», cit., págs. 17-36; «Modelos y reformas de la negociación colectiva», cit., págs. 166-175; GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., y LAHERA FORTEZA, J.: *Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo*, Comares, Granada, 2009, y «Propuesta de reforma del sistema de compensación económica en los accidentes de trabajo», en *Relaciones Laborales*, 2010, núm. 7, págs. 53-73.

⁵ La utilización de estos modelos teóricos de representantes de los trabajadores en la empresa es habitual en nuestra doctrina laboralista. Ver, por todos, SALA FRANCO, T., y ALBIOL MONTESINOS, I.: *Derecho Sindical*, 7.^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 146; MARTÍN VALVERDE, A.; RODRIGUEZ SANUDO, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 17.^a ed., Tecnos, Madrid, 2008, págs. 291-292.

tos se proyectan en la empresa mediante secciones o delegaciones sindicales que asumen la representación de los trabajadores frente al empresario. Estos órganos sindicales, constituidas por afiliados, son el centro de gravedad de la representación laboral en la empresa y pueden tener una mayor o menor autonomía respecto al sindicato. El representante de los trabajadores se fundamenta en un principio afiliativo.

- b) *Canal único electivo*: la representación de los trabajadores en la empresa se encauza, en exclusiva, mediante representantes elegidos democráticamente por toda la plantilla que pueden recibir distintas denominaciones como delegados de personal, comité de empresa, consejos o comisiones internas, sin descartar una democracia directa a través de asambleas. El órgano electivo asume la representación de los trabajadores frente al empresario y es ajeno a la estructura sindical, consolidada en los sectores, sin perjuicio de que sus miembros provengan de candidaturas del sindicato. El representante se fundamenta en un principio democrático.
- c) *Doble canal sindical y electivo*: la representación de los trabajadores en la empresa se reparte entre órganos sindicales y electivos. Conviven ambos órganos de representación laboral. Por un lado, el sindicato se proyecta en la empresa a través de delegaciones o secciones sindicales constituidas por afiliados. Por otro lado, la plantilla de la empresa elige democráticamente a los representantes electivos. El principio afiliativo convive con el principio democrático. Los dos órganos de representación pueden tener funciones diversas en un mismo ámbito organizativo, actuar en unidades productivas diversas dentro de la empresa o compartir, en un mismo espacio, competencias idénticas.

La proyección de estos modelos teóricos en el ordenamiento laboral español tiene el siguiente resultado, desde las referencias normativas del Título II ET y los artículos 2 y 8 LOLS: la representación de los trabajadores en la empresa del ordenamiento laboral español es un paradigma normativo de *doble canal sindical y electivo*⁶.

Por un lado, el Título II ET diseña y regula los órganos *electivos* de representación de los trabajadores, los delegados de personal y el comité de em-

⁶ Entre otros análisis del modelo dual, CASAS BAAMONDE, M. E., y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1984, núm. 17, págs. 51-92; VALDÉS DAL-RE, F.: «Representación y representatividad sindicales en España», en *Relaciones Laborales*, 1988, núm. 14-15, págs. 145-158; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., y MERCADER UGUINA, J.: «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo: el estado de la cuestión», en AA.VV.: *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004, págs. 1-22.

presa. Estos representantes son elegidos democráticamente por toda la plantilla del centro de trabajo o empresa. En los centros de trabajo entre 10 y 30 trabajadores, debe elegirse un delegado de personal, y entre 30 y 50, tres delegados de personal. En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, se elige un comité de empresa con la composición dictada por el artículo 62 ET. En centros de trabajo en una misma provincia o límite con menos de 50 trabajadores pero que sumen más de esta cifra, se elige un comité conjunto de empresa. A través del convenio colectivo se puede diseñar un comité inter-centros ex artículo 63.3 ET. La función de estos órganos es defender los intereses de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa frente al empresario con las facultades y garantías de los artículos 64 y 68 ET.

Por otro lado, la LOLS reconoce la acción del *sindicato* en la empresa a través de las secciones sindicales. Estos órganos de representación se constituyen por afiliados del sindicato. En los términos del artículo 8.1.a) LOLS, todo sindicato tiene derecho a regular en sus estatutos la constitución de secciones sindicales en los lugares de trabajo y todo afiliado tiene derecho a constituir las conforme a dicha regulación. La sección sindical es una instancia organizativa interna del sindicato y, a la vez, una representación sindical externa con derecho a la actividad sindical ex artículo 2.2.d) LOLS. Las secciones sindicales constituidas por afiliados de sindicatos más representativos y de sindicatos con presencia electoral tienen los derechos adicionales atribuidos en los artículos 8 y 10 LOLS. A su vez, en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores las secciones sindicales de sindicatos con presencia electoral tienen derecho a elegir uno o varios delegados sindicales conforme a la tabla del artículo 10.2 LOLS o del convenio colectivo aplicable. El delegado sindical tiene los derechos del artículo 10.3 LOLS y las garantías del artículo 68 ET.

En este modelo de doble canal, la representación electiva es la clave de nuestro sistema de relaciones laborales porque, además de asumir la defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa, determina la representatividad sindical. Por ello, la mayor parte de candidaturas a delegados de personal y comités de empresa son sindicales. La sindicalización de los representantes electivos es un rasgo característico de la representación de los trabajadores en la empresa. El sindicato actúa, así, a través de representantes no sindicales lo que origina disfunciones, tanto en el plano de la protección jurídica, como en el del propio sistema de relaciones colectivas.

Desde estas referencias y conceptos, el contraste entre modelos teóricos/modelo normativo español de representación de los trabajadores en la empresa, cumple funciones constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva de enorme utilidad en la investigación y enseñanza de esta materia:

- a) Función *constructiva*. El punto de partida de los modelos teóricos permite valorar las diferentes opciones en la regulación de esta

materia y, desde la opción española, construir el sistema, subrayando su material sindicalización y poniendo en conexión la audiencia electoral con la representatividad sindical y el modelo de negociación colectiva de eficacia general, elementos esenciales de comprensión de nuestro sistema de relaciones colectivas. El aparente paradigma normativo del doble canal electivo y sindical puede ser sometido a la constatación real del protagonismo sindical en la defensa de los representantes de intereses de los trabajadores, tanto en la empresa como en el sector. Se puede, en este sentido, matizar la consistencia de nuestro paradigma normativo dual y presentarlo como un modelo sindicalizado no sindical.

- b) Función *analítica*. La presentación del modelo dual muestra sus funciones de defensa de intereses de los trabajadores en la empresa, en la doble lógica democrática y afiliativa, así como sus distorsiones en distintos planos (desfasado ámbito de acción conexas a la unidad electoral del centro de trabajo, concurrencia de competencias entre representantes, desorden en la dualidad, desigual protección jurídica, cuestionable eficacia social, debilidad sindical afiliativa, instrumentalización electoral), con efectos jurídicos concretos, que pueden ser trasladados a casos prácticos. De igual manera, el fundamento esencial de las elecciones en las empresas subraya las carencias del paradigma normativo en el tejido productivo sin representación electiva, con efectos jurídicos y sociales evidentes en todo el sistema de relaciones colectivas.
- c) Función *histórica*. La confrontación entre modelos teóricos permite localizar el origen del paradigma normativo dual fruto, precisamente, tras la transición democrática, del debate sindical entre CC.OO., favorable a una representación electiva, y UGT, defensora de una representación sindical, solucionado de manera salomónica con un modelo dual. A su vez, cualquier reforma laboral puede ser contrastada con este marco teórico, valorando su impacto en el modelo dual. Por ejemplo, la Ley 35/2010 (art. 41.4 ET), al incorporar fórmulas coyunturales de elección directa de comisiones de trabajadores en empresas sin representantes unitarios incide, con una variable asamblearia, en el lado electivo del modelo, mermando su sindicalización, aunque resulta posible también la elección de una comisión compuesta por sindicatos del sector; el modelo dual tiene, así, un subsistema dual coyuntural en este tejido productivo con estas comisiones directas o con comisiones sindicalizadas.
- d) Función *comparativa*. El manejo de estos modelos teóricos abre un espacio a la comparación de nuestro sistema de representación de los trabajadores en la empresa con otros modelos de nuestro entorno

européo⁷, teniendo en cuenta el marco general de directivas europeas de participación de los trabajadores en la empresa que deja abierto el diseño de representación a los Estados. El hilo conductor de estos tres modelos teóricos invita, desde las referencias normativas de otros países, europeos y no europeos, a la comparación entre sistemas de representación de los trabajadores en la empresa.

- e) *Función propositiva*. Este escenario de los modelos teóricos permite plantear con rigor propuestas de reforma de los elementos del sistema (sujetos colectivos, unidad electoral, ámbito de acción, competencias, reparto de papeles, protección jurídica) con distintas variables, que minoren sus disfunciones y contradicciones internas. La reforma del modelo, en clave o no de sindicalización, abre un espacio de crítica jurídica propositiva que motiva la reflexión del alumno.

En conclusión, el descenso del modelo teórico al paradigma normativo español de representación de los trabajadores en la empresa permite, en los términos expuestos, cumplir estas funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva*, que arman un buen escenario didáctico e investigador en la exposición teórica, el análisis de los efectos de la norma, la resolución de problemas o casos prácticos, la valoración social del sistema y la reflexión propositiva en esta materia central del Derecho del Trabajo.

III.2. Eficacia personal del convenio colectivo

Los modelos teóricos de eficacia personal del convenio colectivo son los siguientes⁸:

- a) *Eficacia limitada de doble vínculo*: el convenio colectivo se aplica a los afiliados de los sujetos colectivos firmantes. Debe existir un doble vínculo afiliativo en la unidad negocial; afiliación a los representantes de los trabajadores y afiliación a los representantes de los empresarios. El convenio colectivo se proyecta, por tanto, sobre los trabajadores afiliados a la parte laboral firmante en una empresa asociada a la parte empresarial firmante.
- b) *Eficacia limitada de un vínculo laboral*: el convenio colectivo se aplica a los afiliados de los representantes de los trabajadores firmantes, con independencia del vínculo empresarial. No es necesario el vínculo

⁷ Ver BIAGI, M.: *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1992.

⁸ Vid. VALDÉS-DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, negociación colectiva...*, cit., págs. 183-188; BORRAJO DACRUZ, E.: *Modelos normativos de negociación colectiva*, cit., págs. 549-559; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Eficacia general del convenio colectivo*, Universidad de Sevilla, 1960, pág. 61 y sigs.

lo asociativo de la empresa sino solo el del trabajador, por lo que el convenio se proyecta, en todo el tejido empresarial, sobre los trabajadores afiliados a la parte laboral firmante.

- c) *Eficacia limitada de un vínculo empresarial:* el convenio colectivo se aplica a los afiliados de los representantes de los empresarios, con independencia del vínculo laboral. No es necesario el lazo asociativo del trabajador sino solo de la empresa, por lo que el convenio tiene como destinatarios a todos los trabajadores de las empresas asociadas a la parte empresarial firmante.
- d) *Eficacia general privada:* el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial, sin distinción entre afiliados o no afiliados a las partes firmantes. La ley selecciona los sujetos colectivos capacitados para negociar convenios de eficacia general conforme a unas determinadas reglas procedimentales y de toma de decisiones que garantizan la legitimidad de las partes firmantes para vincular a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial. Los sujetos negociadores tienen, en este marco, la potestad privada de representar los intereses de todos los trabajadores y empresarios en el ámbito del convenio negociado. La atribución de una potestad privada de negociación colectiva permite proyectar el convenio colectivo en toda la unidad negocial sin interferencias públicas.
- e) *Eficacia general con intervención administrativa:* los convenios colectivos, en principio de eficacia limitada, se aplican a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial en virtud de una intervención administrativa. La ley exige los requisitos que habilitan a la autorización pública así como el procedimiento para la extensión de la eficacia del convenio colectivo. Los negociadores ostentan, en este marco, una potestad privada de negociación colectiva y la Administración verifica si realmente ha existido la tutela del interés conjunto de los trabajadores y empresarios en el ámbito del convenio colectivo. La intervención administrativa resulta, en todo caso, esencial para proyectar los efectos del convenio colectivo sobre todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial.
- f) *Eficacia general pública:* los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial, sin distinción entre afiliados y no afiliados a las partes firmantes, porque el Estado actúa a través de sujetos colectivos que protegen el interés general. Los negociadores ejercen una función pública y están capacitados para celebrar, con control político, convenios colectivos que se proyectan en toda la unidad convencional. El intervencionismo estatal se encauza a través de convenios colectivos publicados que afectan a todos los trabajadores y empresarios.

La proyección de estos modelos teóricos en el ordenamiento laboral español tiene el siguiente resultado, desde las referencias normativas de los artículos 28.1 y 37.1 CE y los artículos 3, 82.3 y el Título III ET: la eficacia personal del convenio colectivo responde a un paradigma normativo dominante de *eficacia general privada* del convenio colectivo que convive con otro modelo minoritario de *eficacia limitada de doble vínculo*.

La CE no prejuzga la eficacia personal del convenio colectivo, por lo que el legislador puede optar por cualquiera de estos modelos, salvo la eficacia general pública, que atentaría contra la autonomía colectiva y la libertad sindical. En este marco constitucional existen, en nuestro ordenamiento laboral, un convenio colectivo de eficacia general privada y un convenio colectivo de eficacia limitada de doble vínculo. Los convenios colectivos celebrados en el marco del Título III ET ostentan, conforme al artículo 82.3 ET, eficacia general privada mientras que los firmados al margen del ET, avalados por los artículos 28.1 y 37.1 CE, así como por el propio artículo 3 ET, tienen eficacia limitada de doble vínculo.

El convenio o acuerdo colectivo celebrado conforme al ET ostenta *eficacia general privada*. El Título III del ET selecciona a los negociadores y regula el procedimiento negocial, a la vez que atribuye, en el artículo 82.3 ET, eficacia general al producto negociado. Los sujetos colectivos seleccionados por el Título III del ET velan, así, por los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios en el ámbito convencional, siendo titulares de una potestad privada de negociación colectiva⁹. Nuestro convenio colectivo típico responde así, claramente, a un modelo de eficacia general privada.

El convenio o acuerdo colectivo celebrado al margen del Título III ET, por aplicación directa del artículo 28.1 y 37.1 CE, y como implícitamente asumen los artículos 3.1.b) y 82.3 ET, tiene *eficacia limitada de doble vínculo*¹⁰. El producto negociado se proyecta, exclusivamente, en los afiliados a las partes firmantes. El convenio colectivo extraestatutario se aplica, en la empresa asociada al representante empresarial, a los afiliados del sindicato firmante, o en la empresa firmante, a los afiliados de las partes sindicales que han celebrado el convenio.

En conclusión, nuestro convenio colectivo típico tiene eficacia general privada y convive con convenios colectivos de eficacia limitada de doble vínculo.

Desde estas referencias y conceptos, el contraste entre modelos teóricos/modelo normativo español de eficacia personal del convenio colectivo, cum-

⁹ Fundamento esta tesis de la potestad negocial en LAHERA FORTEZA, J.: *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, CES, Madrid, 2000, págs. 228-236.

¹⁰ Como subraya VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Acarl, Madrid, 1988, págs. 105-113.

ple funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva* de enorme utilidad en la enseñanza e investigación de esta materia:

- a) Función *constructiva*. El punto de partida de los modelos teóricos permite valorar las diferentes opciones en la regulación de esta materia y, desde la apuesta española, construir el sistema de negociación colectiva, subrayando la eficacia general del convenio colectivo que fundamenta todos sus elementos. Este paradigma convencional facilita la conexión entre las elecciones sindicales, la representatividad sindical (y empresarial) y la potestad de negociar con alcance general convenios colectivos, a modo de un hilo conductor que construye nuestro peculiar modelo de relaciones colectivas. Este punto de partida permite, a su vez, localizar la erosión del paradigma puro de eficacia general resultante de las reformas laborales (sobre todo 1994 y 2010) que, a través de la técnica del descuelgue acordado con los representantes de los trabajadores, permiten a los acuerdos colectivos de empresa disponer de las condiciones laborales y salariales de los convenios sectoriales. El fundamento de la eficacia general del convenio, y la conexión con la representatividad sindical por audiencia electoral, permite, a su vez, detectar sus disfunciones en las pequeñas empresas sin elecciones, en parte solventadas a través de los innovadores descuelgues en este tejido productivo incorporados por la Ley 35/2010 a través de comisiones directas o sindicalizadas elegidas por los empleados (art. 41.4 ET).
- b) Función *analítica*. La presentación del modelo de eficacia convencional general muestra sus funciones (aseguramiento de los efectos del convenio, igualdad entre afiliados y no afiliados sindicales en cada unidad negociadora, alta tasa de cobertura convencional, protección laboral, promoción de la negociación colectiva, ausencia de injerencias administrativas, canalización objetivada del poder negociador sindical y empresarial) así como sus posibles disfunciones en distintos planos (desincentivo a la afiliación sindical, alejamiento entre representados y negociadores, riesgo de rigidez, exceso de uniformidad en unidades sectoriales, efectos negativos en las pequeñas empresas donde no existen elecciones sindicales). Es un marco de análisis fructífero de los efectos jurídicos y sociales de nuestro singular modelo de negociación colectiva.
- c) Función *histórica*. La confrontación entre modelos teóricos permite localizar el origen del paradigma normativo de la eficacia general del convenio, así como separarlo de las coordenadas de su procedencia. La opción del Título III ET en 1980 tiene cierta continuidad con el modelo convencional de eficacia general heredado del franquismo —dentro de su peculiar sistema de convenios bajo el sindicalismo vertical— pero con un marco democrático bien distinto. Si el franquis-

mo respondía a un modelo de eficacia general pública, intervenido políticamente y sin autonomía colectiva, la opción democrática responde a un modelo de eficacia general privada, que diseña una potestad negocial, seleccionando los sujetos negociadores, dentro de la autonomía colectiva y sin intervencionismo estatal. Se puede hablar así, de cierta continuidad en que los efectos del convenio sean generales, pero también de una clara ruptura entre modelos de eficacia general que refleja el tránsito de un sistema de relaciones laborales autoritario a otro plenamente democrático.

- d) Función *comparativa*. El manejo de estos modelos teóricos abre un espacio a la comparación de nuestro sistema de negociación colectiva con otros países. El hilo conductor de estos modelos teóricos invita, desde las referencias normativas de otros países, a la comparación entre sistemas de convenios colectivos. Sin entrar en detalles, como han deducido los análisis comparados¹¹, España tiene un singular paradigma de eficacia general privada, frente al dominio de opciones europeas por la eficacia limitada en sus distintas variables. Sin embargo, la presencia en numerosos países europeos de sistemas de extensión administrativa de los efectos jurídicos del convenio colectivo sectorial y la, por distintas vías jurídicas, asumida en numerosos casos eficacia general del convenio colectivo de empresa relativizan esta singularidad y revalorizan la opción española. El contraste entre modelos permite, por tanto, situar en el contexto comparado el original paradigma español y analizar distintos sistemas negociales desde la óptica de la eficacia limitada o general de los convenios colectivos.
- e) Función *propositiva*. Este escenario de los modelos teóricos permite plantear con rigor propuestas de reforma de la negociación colectiva que apelen bien a sus fundamentos (eficacia limitada o general) bien a los elementos internos que sustancian los efectos generales del convenio colectivo estatutario (sujetos colectivos negociadores, disposición de los efectos jurídicos, reparto de la potestad negocial entre ámbitos, estructura de negociación, reglas de procedimiento y adaptación) con distintas variables. La reforma del modelo, en clave o no de eficacia general, abre un espacio de crítica jurídica propositiva que motiva la reflexión del alumno y de cualquier análisis de investigación sobre esta importante materia.

En definitiva, el descenso del modelo teórico al paradigma normativo español de eficacia personal del convenio colectivo permite, en los términos expuestos, cumplir estas funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva*, que arman un buen escenario didáctico e investigador en

¹¹ Dir. OJEDA AVILÉS, A.: *La negociación colectiva en Europa*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2004.

la exposición teórica, el análisis de los efectos de la norma, la resolución de problemas o casos prácticos, la valoración social del sistema y la reflexión propositiva en esta materia medular del Derecho del Trabajo.

III.3. Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo

Los modelos teóricos de responsabilidad civil en los accidentes de trabajo son los siguientes¹²:

- a) *Responsabilidad por culpa*: la empresa tiene el deber de poner todos los medios para evitar el accidente de trabajo. La empresa debe cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales y responde exclusivamente de los accidentes de trabajo debidos al incumplimiento culpable de alguna de estas normas. La responsabilidad civil, con la correspondiente indemnización al trabajador, nace en los accidentes causados directamente por un incumplimiento culpable empresarial de las medidas de seguridad exigidas por el ordenamiento. La empresa no responde cuando puso todos los medios para evitar el accidente ni en casos fortuitos o de fuerza mayor.
- b) *Responsabilidad por riesgo*: la empresa asume todos los riesgos profesionales en sus centros de trabajo, por lo que, al margen del cumplimiento de la normativa de prevención, responde de todos los accidentes laborales de sus trabajadores. El cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales disminuye la probabilidad del accidente de trabajo, y, con ello el coste empresarial, pero no elimina la responsabilidad de la empresa. La diligencia del empresario en seguridad laboral puede, a su vez, reducir la indemnización al accidentado pero no evita un mínimo de responsabilidad empresarial.
- c) *Responsabilidad objetiva*: la empresa responde de todos los accidentes laborales en sus centros de trabajo a través de indemnizaciones tasadas por la norma. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales resulta, a estos efectos, indiferente, estando protegido siempre el trabajador accidentado. La responsabilidad objetiva, con la correspondiente indemnización al trabajador, nace en todos los accidentes de trabajo, incluidos los imprevistos o sucedidos por casos fortuitos o de fuerza mayor.

La proyección de estos modelos teóricos en el ordenamiento laboral español tiene el siguiente resultado, desde las referencias normativas de los artículos 14.1, 15, 16-28 y 42.1 LPR: la responsabilidad civil por accidente de

¹² Ver GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *Culpa y riesgo en los accidentes de trabajo*, Civitas, Madrid, 2004, págs. 21-48.

trabajo en nuestro ordenamiento laboral responde a un modelo de *responsabilidad por culpa* que, a través de distintas técnicas judiciales, se acerca a un modelo de *responsabilidad por riesgo*¹³.

Los artículos 14-28 LPR concretan, junto con las normas reglamentarias de desarrollo, los deberes empresariales de seguridad y salud en el trabajo. El cumplimiento de esta normativa demuestra que el empresario ha puesto todos los medios necesarios para evitar el accidente de trabajo. La responsabilidad civil del artículo 42.1 LPR nace en los accidentes causados por el incumplimiento empresarial de las normas de prevención de riesgos laborales. El deber es de medios y la responsabilidad civil es, en coherencia, por *culpa*, lo que evita el pago de la indemnización al trabajador cuando no existe causalidad entre la infracción normativa y el accidente o no se está ante una conducta culposa del empresario como en los casos fortuitos o de fuerza mayor.

La jurisprudencia, sin embargo, acerca este modelo a un modelo de responsabilidad por *riesgo* a través esencialmente de dos técnicas. En primer lugar, la inversión de la carga de la prueba porque el juez presume, ante cualquier accidente de trabajo, la culpa del empresario, teniendo que probar este el cumplimiento de la norma. En segundo término, la asunción directa de la teoría del riesgo, exigiendo el juez la responsabilidad empresarial, haya existido o no cumplimiento de la normativa.

Desde estas referencias doctrinales o judiciales y conceptos, el contraste entre modelos teóricos/modelo normativo español de responsabilidad civil en accidentes de trabajo, cumple funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva* de enorme utilidad en la enseñanza e investigación de esta materia:

- a) Función *constructiva*. El punto de partida de los modelos teóricos permite valorar las diferentes opciones en la regulación de esta materia y, desde la opción española, construir el sistema desvelando que la culpa empresarial se diluye, en la práctica judicial, en un inseguro escenario de riesgo. El aparente paradigma normativo de la culpa puede ser sometido a la constatación real del protagonismo de la técnica del riesgo en las compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo.
- b) Función *analítica*. La reconstrucción del sistema, conforme a estos modelos, desde la culpa al riesgo, permite analizar con rigor todos sus elementos, así como subrayar sus disfunciones (inseguridad ju-

¹³ Ver los estudios, con sentencias, de CALVO GALLEGGO, J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad civil o contractual del empleador*, Aranzadi, Pamplona, 1998, págs. 67-106; MERCADER UGUINA, J.: *Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo*, La Ley, Madrid, 2001, págs. 121-133; GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *Culpa y riesgo en los accidentes de trabajo*, cit., págs. 241-306.

rídica, sobrecoste empresarial) en diálogo con otras instituciones que cumplen finalidades similares (recargo de prestaciones, responsabilidades públicas, prestaciones sociales en contingencias profesionales). La base de estos modelos garantiza un análisis adecuado de las funciones y disfunciones del modelo normativo español de compensaciones económicas en los accidentes de trabajo.

- c) Función *histórica*. La evolución de la culpa al riesgo en la responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo puede ser analizada en términos históricos, apelando al origen y contexto de las normas de referencia (responsabilidad civil, recargo), así como a la propia evolución de la jurisprudencia. La metodología de los modelos permite enmarcar esta importante cuestión desde criterios históricos o meramente cronológicos.
- d) Función *comparativa*. El manejo de estos modelos teóricos abre un espacio a la comparación de nuestro sistema de responsabilidad civil en accidentes de trabajo con otros modelos de nuestro entorno europeo, siendo de enorme interés la constatación de paradigmas de responsabilidad objetiva y de opciones que socializan, a través de la seguridad social, el riesgo empresarial¹⁴. La presentación de estos tres modelos facilita la comprensión de estas experiencias comparadas y su contraste con la opción y evolución española.
- e) Función *propositiva*. Este escenario de los modelos teóricos permite plantear con rigor propuestas de reforma de los elementos del sistema (fundamento de la responsabilidad empresarial, alternativas de seguro o socialización, objetivización de la responsabilidad, mejora de la seguridad jurídica, vías más adecuadas de protección a las víctimas) con distintas variables, que o bien minoren sus disfunciones y contradicciones internas o bien supongan un cambio de modelo. La exposición de la reforma del modelo abre un espacio de crítica jurídica propositiva que motiva la reflexión del alumno y de cualquier investigador de esta trascendental materia del Derecho del Trabajo.

En definitiva, el descenso del modelo teórico al paradigma normativo español de responsabilidad civil en accidentes de trabajo permite, en los términos expuestos, cumplir estas funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva*, que arman un buen escenario didáctico e investigador en la exposición teórica, el análisis de los efectos de la norma, la resolución de problemas o casos prácticos, la valoración social del sistema y la reflexión propositiva en esta materia central del Derecho del Trabajo.

¹⁴ Ver Dir. DEL REY GUANTER, S.: *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada*, La Ley, Madrid, 2008.

IV. LA ESPECIAL UTILIDAD DE LOS MODELOS TEÓRICOS EN EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR

Como ha sido puesto de manifiesto, desde un enfoque teórico y práctico, con ejemplos en las tres materias seleccionadas (representantes de los trabajadores en la empresa, eficacia personal del convenio colectivo, responsabilidad civil en accidentes de trabajo) la metodología del modelo teórico cumple funciones *constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva* de enorme utilidad en la enseñanza e investigación del Derecho del Trabajo. Desde un buen fundamento teórico y conceptual, estos cinco planos permiten desgranar cualquier materia, situarla dentro del contexto y del sistema y compararla con otros modelos, a la vez que facilitan la presentación de propuestas de reforma. Esta metodología, además de poder servir de referencia en la investigación jurídica, tiene una especial utilidad en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

En los debates y planteamientos del espacio europeo de enseñanza superior jurídica existe un culto a la metodología del caso práctico y del comentario de lecturas jurídicas que necesita de planteamientos didácticos útiles y eficaces en el imprescindible plano teórico de conocimiento de cualquier materia. Por ello, la metodología del modelo teórico confrontado con el modelo normativo vigente puede ser ahora de especial utilidad porque, al cumplir una múltiple función constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva, tal como ha sido expuesto, proporciona al alumno el conocimiento teórico y sistemático suficiente para desarrollar esta labor de resolución de problemas o casos prácticos y de reflexión sobre textos con contenido jurídico. La mayor incidencia didáctica en la práctica y en la reflexión crítica del alumno necesita, precisamente, de un mayor fundamento teórico previo que rompa esa, a veces, absurda antinomia entre teoría y práctica.

El método propuesto del modelo teórico ofrece, en el Derecho del Trabajo, unos instrumentos conceptuales idóneos para el desarrollo de estas capacidades prácticas y argumentativas. La modelística otorga al alumno todas las variables posibles en la ordenación de una materia laboral y proporciona, desde un inicio, los datos necesarios para examinar los efectos jurídicos, las funciones y disfunciones, de la regulación analizada, como paso previo a la resolución de problemas o casos prácticos. A su vez, esta metodología ayuda al alumno a encajar todas las piezas del sistema de relaciones laborales y a ponerlas en conexión, desde una visión constructiva y sistemática, que facilita la puesta en práctica de las normas examinadas y la reflexión crítica. La función histórica y propositiva del modelo teórico, que apela al origen y a los retos futuros de la materia examinada, propician la argumentación del alumno sobre textos leídos, tanto en un plano estrictamente jurídico o social como político-valorativo. Finalmente, hay que subrayar la importancia de la función comparativa de los modelos teóricos en el Espacio Europeo de

Enseñanza Superior porque, desde los parámetros del derecho social comunitario, la así facilitada comparación entre los distintos sistemas europeos de relaciones laborales debe ser cada vez más una tarea necesaria dentro de estas renovadas coordinadas didácticas.

En definitiva, a modo de conclusión, las expuestas virtudes didácticas y científicas de la metodología del modelo teórico y el cumplimiento de sus funciones constructiva, analítica, histórica, comparativa y propositiva tienen una especial utilidad en el renovado desarrollo docente del Derecho del Trabajo dentro del Espacio Europeo de Enseñanza Superior.