



EDITORIAL

LA FORTALEZA DE LOS PRINCIPIOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES ANTE LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

J. Eduardo López Ahumada*

Director

El número 7 de la Revista *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, editada por Cinca, S.A., se dedica monográficamente al análisis de “**Los principios sustantivos y procesales en el ámbito laboral**”. En este número se aborda un interesante trabajo, fruto de la labor de un equipo de investigación consolidado de la Universidad de Deusto (Bilbao, España). Se trata de un monográfico extraordinario, resultado de un proyecto de investigación de carácter internacional, que ha sido coordinado por el Prof. Dr. D. Francisco Javier Arrieta Idiákez. Por tanto, estamos ante un trabajo previamente avalado y que ha sido elaborado con el sosiego y la dedicación necesaria. Todo ello garantiza, sin duda, su extraordinaria calidad científico-técnica. La Revista edita un proyecto conseguido en un proceso de concurrencia competitiva, en el ámbito del plan de investigación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. A su vez, conviene señalar que la investigación es el resultado de una acción investigadora correspondiente al “Grupo de investigación Cooperativismo, fiscalidad, fomento, relaciones laborales y protección social” (IT 1089-2016) de la Universidad de Deusto. Estamos, pues, ante una colaboración entre la Revista y los grupos de investigación, que vamos a intentar promocionar en el futuro. El objetivo es poner la Revista al servicio de la divulgación de los resultados científicos de los grupos de investigación.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador titular del IELAT en las líneas de Derecho y de Relaciones Laborales-Protección Social.

El estudio de los principios generales del Derecho del Trabajo tiene una finalidad esencial. **Los principios del Derecho del Trabajo se proyectan en las relaciones laborales con una especial intensidad.** Es más, nuestra rama del Derecho necesita ciertamente apoyarse en los mismos, en la idea de fundamentar su propio espíritu y naturaleza jurídica. Dichos principios han tenido un gran desarrollo en nuestra legislación y, sobre todo, han sido interpretados reiteradamente por los órganos de justicia en el seno del orden social de la jurisdicción. En el ámbito del Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, los principios laborales tienen una evidente sustantividad y han servido de canon de interpretación de las leyes y de las subsiguientes reformas laborales, que muchas veces de forma ambigua regulan las relaciones laborales ante los nuevos contextos económicos y sociales sobrevenidos. Dichos cambios normativos ligados al contexto del momento se caracterizan por la presencia de nuevas normas laborales, que se conforman con grandes dosis de incertidumbre. Efectivamente el aumento del margen de inseguridad se traslada al ámbito del Derecho. En muchas ocasiones, estos ámbitos de inseguridad jurídica son suplidos por la interpretación de las situaciones conflictivas a la luz de los principios generales del Derecho del Trabajo. Incluso podríamos indicar que la propia justificación de dichos principios tiene su fundamento en la imposibilidad de desconfigurar el núcleo duro del Derecho del Trabajo, que cada vez con mayor intensidad se pone en entredicho. E, igualmente, los principios laborales fomentan de forma ineludible el desarrollo de la justicia social, inspirando está máxima en la aplicación las normas legales. Precisamente, esta ha sido la función esencial de los principios laborales, que han influido en este sentido en nuestra disciplina desde los albores de la legislación de trabajo.

Con carácter general, **la acción especial de los principios laborales tiene su raíz en la función compensadora de la legislación laboral**, escindida por razones de justicia social de la regulación civil del arrendamiento de servicios. Precisamente por ello, aún hoy en día, el fundamento esencial de los principios laborales sigue siendo el objetivo de la protección del trabajo dependiente. Los principios laborales se muestran como criterios hermenéuticos al servicio de la noción de orden público, que se proyecta primordialmente sobre las normas de derecho necesario. Ello permite positivizar los derechos laborales como derechos irrenunciables para los trabajadores. Por todo, y a pesar de las corrientes flexibilizadoras de las relaciones laborales, los principios laborales siguen siendo postulaos jurídicos que vienen a inspirar la propia función de la legislación laboral. Dichos principios permiten el desarrollo de la ordenación de las relaciones laborales con arreglo a una serie de máximas distintas a los principios generales del Derecho, que se proyectan, con carácter general, en otras ramas del ordenamiento jurídico. De ahí la función esencial de los principios laborales como canon de interpretación, que influyen directa o indirectamente en la aplicación del Derecho del Trabajo ante situaciones conflictivas. Esta consecuencia se predica especialmente en aquellos supuestos que no tienen una respuesta clara y decidida en las normas de trabajo. Sin duda, esta función es cada vez más importante ante la proliferación del *Soft Law* laboral. Evidentemente, se crean legalmente nuevos espacios de regulación flexible, con remisiones a la autonomía colectiva e individual, que en muchos

casos no agota la respuesta del Derecho y que necesita de la acción de criterios complementarios de interpretación en clave de justicia social.

Estamos ante principios esenciales para nuestra disciplina, que además son propios a esta rama del Derecho y que justifican su propia razón de ser en clave de especialidad normativa. Desde el punto de vista de su función, estamos insistiendo en la relevancia de su función interpretativa, pero al conectar dichos principios con la esencia misma de la legislación laboral, no cabe duda de su importante papel como presupuestos informadores del propio legislador. **Los principios laborales son el fundamento mismo del ordenamiento jurídico laboral**, así como el canon normativo, que permite recurrir a los mismos actuando, en su caso, como fuente supletoria en supuestos de ausencia de regulación por la ley o por la negociación colectiva. Sin duda, uno de los aspectos especialmente promocionados, con los que más contacto tenemos los operadores jurídicos, es la función hermenéutica de los principios laborales. Desde esta perspectiva, los principios laborales son utilizados jurisdiccionalmente como criterios orientadores en el ejercicio de la función jurisdiccional de los jueces laborales. Ello nos remite a la importante función práctica de los principios de protección, en especial, el principio *in dubio pro operario*. Dicho principio permite al juez, así como al interprete jurídico, poder seleccionar un sentido interpretativo entre varios posibles, orientando así la aplicación de una regla laboral. Ello posibilita seleccionar y aplicar la norma jurídica que sea más favorable para el trabajador. No obstante, solamente se podrá recurrir a dicha técnica en supuestos de duda interpretativa, con el fin de seleccionar el sentido idóneo de una norma ante un supuesto de inseguridad jurídica.

No es el fin de este editorial analizar pormenorizadamente cada uno de los principios laborales. No obstante, basta ahora con recodar la importancia, aún hoy día, de los principios esenciales, tales como la regla de la norma más favorable, la condición más beneficiosa, la irrenunciabilidad de derechos, el principio de primacía de la realidad o de razonabilidad (especialmente invocados en el ámbito latinoamericano). Todo ello se une a otros principios generales del Derecho, que tienen incluso sus propios contornos especiales de aplicación en el ámbito laboral. Ello sucede, por ejemplo, con el principio de buena fe, cuyo desarrollo en el ámbito laboral está en constante transformación. Con todo, habría que decir que estos principios siguen teniendo hoy especial virtualidad. Debemos constatar que los principios laborales siguen teniendo una vigencia incuestionada. Y ello muy a pesar de los procesos de reformas laborales producidos en los últimos años, cuya función en muchos casos ha sido producir un auténtico desmontaje del propio Derecho del Trabajo.

Estos procesos obligan a los laboristas a **reflexionar en la actualidad sobre la naturaleza y la función normativa del Derecho del Trabajo**. En este sentido, cabe invocar el programa de la Organización Internacional del Trabajo, que, en su centenario en 2019, ha centrado su acción institucional monográficamente en el análisis del futuro del trabajo. Este debate transversal afecta a cómo será el trabajo futuro, por supuesto, pero también incide, sobre todo, en una reflexión en profundidad sobre qué tipo de trabajo queremos y tendremos próximamente. Conviene preguntarnos si se va a demostrar realmente el tradi-

cional modelo de Derecho del Trabajo, es decir, si va a seguir existiendo un sistema regulador del trabajo que se proyecta sobre el empleo protegido y con derechos. Sin duda, esta es una cuestión esencial que tiene que preocupar a las sociedades de nuestro tiempo. Institucionalmente se tendrá que dar respuesta a estas preguntas, si se quiere seguir conviviendo en un sistema internacional de sociedades democráticas basadas en los fundamentos del Estado Social de Derecho. En definitiva, la cuestión de fondo es determinar si se va a seguir garantizado a través del Estado Social valores esenciales como la justicia social, el respeto de la dignidad de las personas, la igualdad o la cohesión social.

En este sentido, es preciso indicar que uno de los fines esenciales del actual Derecho del Trabajo sigue siendo contrarrestar la desigualdad en la relación de trabajo. Este planteamiento nos conduce inevitablemente al papel esencial de los principios laborales sustantivos. Precisamente, esta importante función del Derecho del Trabajo caracteriza a nuestra legislación con el calificativo de social, siendo ello una dimensión clave desde el punto de vista de la conformación de las normas y de los principios que orientan a esta disciplina de nuestro ordenamiento jurídico. Con todo, esta función se está viendo resentida claramente por las nuevas corrientes reformadoras. Dichos cambios legislativos fomentan la unilateralidad en el contrato de trabajo, teniendo efectos directos en la propia protección del estatuto jurídico del trabajador.

Los principios laborales cobran un nuevo protagonismo ante la relación de la legislación social, desde la perspectiva de la función normativa del Derecho del Trabajo. Ello da lugar a nuevos ámbitos de interpretación jurídica. Precisamente, dichos principios laborales vienen a colmar una importante labor de búsqueda de un nuevo equilibrio, de por sí siempre inestable. Nos referimos a un equilibrio entre la protección del trabajo y la atención a las necesidades de la organización del trabajo por parte de las empresas. No cabe duda de que todo este proceso ha afectado a los rasgos configuradores del Derecho del Trabajo y a sus propios fundamentos. Precisamente por ello nuestra rama jurídica no debe renunciar nunca a la eficacia jurídica de los principios y valores que están llamados a tutelar el trabajo dependiente por cuenta ajena.

En cierto modo, **una de las funciones esenciales de dichos principios laborales es corregir los desequilibrios y reequilibrar la protección en casos de duda** y conflicto de interpretación jurídica. En el caso de España, somos conscientes que en nuestro país ha jugado un importante papel la jurisdicción social a la hora de interpretar el propio sentido de la reforma laboral de 2012. En muchos casos, los pronunciamientos judiciales supusieron un dique de contención al sentido literal de las reglas laborales aprobadas en dicho proceso reformador. Efectivamente, los cambios legales están afectando a la esencia del Derecho del Trabajo y están en cierto modo desincentivando el positivismo legislativo. No cabe duda de que esta situación de referencia viene a potenciar aún más la labor de los principios del Derecho del Trabajo. Este planteamiento nos obliga a trascender la estricta regulación de la norma, debiendo el intérprete ir más allá, teniendo en cuenta los valores jurídicos que presiden el ordenamiento jurídico. En este sentido, podemos apuntar en nues-

tra rama del Derecho la influencia de los mecanismos de ponderación y proporcionalidad, yendo mucho más allá en la aplicación de las normas laborales del momento en cuestión.

Con todo, esta función compensatoria, en búsqueda de un cierto reequilibrio, está incondicionalmente ligada en la actualidad a la tutela de la economía y a la protección de la empresa. Ello se presenta en un contexto donde cada vez más el trabajo se muestra como un bien escaso. Sin embargo, esta idea no debe perder de vista al laboralista la importancia de la función protectora del Derecho del Trabajo, en la medida que también hoy, como antaño, **la figura del trabajador sigue estando posicionada en el centro de gravedad de nuestra disciplina jurídica**. Ciertamente, la dependencia laboral ha venido acompañada de un proceso de fortalecimiento de los poderes empresariales de organización y dirección del trabajo. Sin duda, ello es la base del poder empresarial, pero esta noción no ha supuesto la relajación omnímoda de la legislación laboral, reenviando la regulación en bloque a la acción conjunta y exclusiva de las partes en el ejercicio de la voluntad individual. Los principios laborales tienen una importante labor jurídica a desarrollar en los actuales marcos jurídicos-laborales, muy especialmente en lo relativo a la tutela de la dignidad de la persona del trabajador. Ciertamente, el trabajador sigue estando ligado inseparablemente, por la propia naturaleza de las cosas, a su trabajo, lo cual evita que consecuentemente el trabajo de las personas se convierta en una mera mercancía.

Estamos, pues, ante una función dual del Derecho del Trabajo, que debe persistir con el paso del tiempo. Nos estamos refiriendo a sus fines compensadores y reequilibrantes, que permiten atemperar una relación jurídica contractual con el empresario, que nace asimétrica y desequilibrada de antemano. Ello obliga al laboralista a tener siempre presente los principios esenciales del Derecho del Trabajo, como mecanismo para asegurar el ejercicio de los derechos y garantizar su estatuto laboral. Y ello a pesar de que dicha finalidad se concilie legalmente con el Derecho del Trabajo en virtud de su configuración como rama del Derecho donde influyen, cada vez con como mayor intensidad, los ajustes derivados del ciclo económico y de la situación de cambio político y social. El Derecho del Trabajo se sitúa ante un potente y feroz régimen de libre mercado, es decir, ante un sistema económico muy competitivo desarrollado en un mundo global. Evidentemente ello ha supuesto un proceso de relajación de las garantías jurídicas y de los costes laborales, pero sin llegar al extremo de desarticular una rama especial del ordenamiento jurídico.

Evidentemente, la opción no es el desmantelamiento del Derecho del Trabajo, ni tampoco su progresiva reducción injusta. Nuestra disciplina debe seguir teniendo como objetivo primordial asegurar una protección laboral, con derechos irrenunciables para los trabajadores. Dichos derechos se podrán adaptar de forma realista, pero sin perder su función esencial, que es la tutela del trabajo. Sin duda, en este contexto **los principios laborales no han perdido su función originaria y siguen respondiendo de forma realista a la interpretación de las actuales condiciones del trabajo**, ante un nuevo modelo incierto de trabajo dependiente y por cuenta ajena. Sin duda, la cuestión, en cierto modo, reside en la búsqueda de dicho equilibrio peligroso entre flexibilidad y seguridad. En ningún caso,

ello debe suponer la transacción en el ámbito de la eficacia de los principios laborales en el actual modelo de trabajo subordinado. No cabe duda de que otro planteamiento daría lugar a una mayor contractualización del Derecho del Trabajo y al quebranto del propio núcleo duro de nuestra disciplina jurídica.

Desde el punto de vista procesal, **los principios adjetivos laborales tienen igualmente una función protectora esencial en la resolución de los conflictos de trabajo.**

Ciertamente, los jueces y los tribunales sociales tienen el deber procesal de interpretar y aplicar las normas reguladoras del proceso según los principios básicos procesales. Entre ellos, podemos destacar los principios de intermediación, oralidad, concentración y celeridad. Ciertamente, se trata de máximas jurídico-procesales que orientarán la interpretación y la aplicación de las normas procesales según el procedimiento predeterminado por el legislador ordinario. Estamos, pues, ante una consecuencia derivada de la propia especialidad del Derecho del Trabajo, que tiene su efecto directo en la ordenación procesal del conflicto de trabajo. En esencia, late la máxima de priorizar la agilidad del proceso, la flexibilidad de la respuesta apegada al caso concreto y en busca del efecto de justicia, la capacidad de adaptación de la causa, el desarrollo eficaz de la resolución del conflicto y todo ello otorgando a la autoridad judicial amplias potestades a la hora de enjuiciar las causas e impartir justicia al caso concreto. En definitiva, se busca la respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se proyectan sobre las relaciones jurídico-laborales y de Seguridad Social. Se fomenta legalmente un tratamiento unitario congruente con la especialidad del ámbito laboral de la jurisdicción y siempre en beneficio de una mejor protección de los derechos laborales.

En realidad, el objetivo no es otro que facilitar en virtud del proceso social **la pacificación laboral a través de mecanismos jurídicos que formalicen y resuelvan los conflictos de trabajo.** En la medida que el propio Derecho no da respuestas finales, sino que genera en muchos casos nuevas dosis de conflictividad, actualmente tiene cada vez más importancia el tratamiento procedimental del Derecho. El proceso laboral se rige en su esencia por los principios adjetivos que conforman y dan sentido al orden social de la jurisdicción. Sin duda, en el fondo del asunto está presente la garantía del propio derecho al acceso a la justicia, así como a las posibilidades de recurso al proceso debido. Con todo, no debemos olvidar que se trata de un derecho fundamental garantizado por los principales instrumentos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos, así como por las propias Constituciones nacionales.

Efectivamente, el grado de conflictividad y la facilidad de recurrir a la justicia ha venido a sobrecargar de trabajo a los órganos jurisdiccionales. Esta situación ha venido a desbordar especialmente a los órganos de justicia ordinarios, propiciando en muchos casos una crisis en el propio funcionamiento de la administración de justicia. En cualquier caso, y desde esta perspectiva, la justicia se sigue manifestando, en todo caso, como un instrumento necesario e inevitable para resolver los conflictos de trabajo. No obstante, **ello no excluye la posibilidad de recurrir libremente a otras fórmulas alternativas de pacificación social.** En este sentido, debemos destacar que con larga tradición se han venido

potenciando fórmulas alternativas a la justicia ordinaria, dando a entender que el recurso a la tutela judicial efectiva y al proceso no es la única respuesta posible. Es más, en muchos casos la solución extrajudicial puede observarse como una solución más ágil, eficaz y económica. Con todo, incluso en esta vía alternativa a la justicia ordinaria, igualmente se recurre en su forma de proceder a los principios clásicos procesales aplicados en el ámbito laboral. En realidad, estamos ante principios procesales necesarios, que deben ser observados a la hora de impartir justicia, satisfaciendo así los intereses contrapuestos de las partes. Dichos principios tienen su respuesta especial para el conflicto de trabajo. Precisamente, ello se debe a que la propia singularidad de la materia presente en las cuestiones litigiosas demanda un tratamiento y una respuesta especial.

Como hemos indicado, el objetivo esencial es la pacificación social y la reconciliación sobre la base de un conflicto constante entre trabajo y capital. Tiene especial sentido el interés de satisfacción de las partes, en virtud de una solución que implique justicia y que evite nuevas disputas sobre las mismas cuestiones litigiosas. De este modo, cobra especial impulso los sistemas alternativos de resolución de los conflictos de trabajo, precisamente por las ventajas que propicia su desarrollo. Efectivamente, dichos sistemas alternativos están incluidos en la propia noción del derecho al acceso a la justicia. Este planteamiento debe comprender asimismo la promoción del acceso a los procedimientos alternativos adecuados con vistas a la resolución de los litigios de trabajo, sin que ello quede reservado estrictamente al acceso al sistema judicial y, en concreto, a la tramitación de una causa en el orden social de la jurisdicción.

Estos sistemas alternativos de solución de conflictos tienen que ser, pues, mucho más efectivos que la respuesta jurisdiccional tradicional y además deben generar confianza en las partes. Con todo, no cabe duda de que su desarrollo en un sistema jurídico nacional no es más que el reflejo de una sociedad democrática avanzada, que pretende con la iniciativa privada avanzar en la mejora de la calidad de la justicia. Ello supone perseverar en el objetivo de la pacificación en el seno de las relaciones laborales. Sin duda, dicho atractivo supone la promoción automática de dicha modalidad de justicia privada, donde está aún más presente la función de pacificación con vistas a la solución del conflicto. Sin duda, en estos casos se demanda un plus a las partes de cooperación y de responsabilidad a fin de conseguir el efecto deseado de justicia material. Con todo, se trata de una función alejada de la solución judicial dictada por una autoridad judicial, en la que se ve abocada a la aplicación estricta del Derecho y evita generalmente las soluciones de transacción y recomposición de intereses.

Sin duda, todas estas cuestiones son analizadas en el presente número de nuestra Revista, que analiza de forma monográfica la promoción de los principios laborales sustantivos y procesales. Lejos de parecer un tema clásico, estamos ante una problemática de suma actualidad. Además, debemos resaltar que los estudios tienen una importante vertiente internacional, con un sesgo especialmente orientado a la problemática suscitada en América Latina. En este caso, destacamos los estudios que especialmente analizan el estado de la

cuestión teniendo en cuenta la realidad del ordenamiento jurídico-laboral de Chile. Basten estas palabras para introducir este extraordinario monográfico, coordinado magistralmente por el Prof. Dr. D. Francisco Javier Arrieta Idiákez. Asimismo, no podemos dejar pasar la oportunidad de agradecer sinceramente el trabajo realizado por los autores, que han participado en este proyecto y cuyos estudios guardan una estricta relación de congruencia con el tema general presentado. El lector tiene, pues, la posibilidad de analizar a través de dichos estudios la situación actual del tema, lo que a buen seguro dará lugar a una reflexión esencial, que es primordial en el quehacer del laboralista de nuestro tiempo.